

 **Universitat Autònoma de Barcelona**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA APLICADA**

Programa de Doctorado: Calidad y Procesos de Innovación Educativa

Tesis Doctoral

**Análisis de las buenas prácticas del tutor
universitario: estudio de caso en la Universidad
Tecnológica de Chihuahua de México**

Doctoranda

Raquel Alejandra Castro Cuesta

Director de Tesis

José Tejada Fernández

Bellaterra, 2014

Dedicatoria

A todos aquellos que contribuyen en mi formación continua y con su experiencia me orientan a transitar en un mundo complejo, lleno de incertidumbres, pero a la vez me enseñan a confiar en la vida.

A mis padres que q.e.p.d que me enseñaron a valorar la vida

Agradecimientos

Quiero agradecer a Pablo Espinoza y Fidel González que apoyaron el programa de tutoría en el año 2011. Así como a Silvia Silva y Magdalena Campos, por otorgarme el permiso para concluir este proyecto.

A los tutores que participaron en este estudio, que me brindaron su tiempo y apoyo, sin el cuál hubiera sido imposible adentrarse en el mundo complejo de las tutorías. Pero el resultado da nuevos bríos para seguir implementado mejoras en esta función docente. Gracias por tener el valor de educar: Cristina, Rocio, Doraide, Manuel, Susana y Alonso.

A los alumnos que con su sinceridad ayudaron a esclarecer lo esencial de la tutoría, que es el desarrollo de su potencial. Que un tutor no es sólo “buena onda” sino que tiene interés sincero y los inspira a ser mejores personas y profesionistas.

A mis hermanos: Rosario, Marithe y José Antonio, por creer en mí y darme su apoyo. Especialmente a mi ahijado José Ignacio.

A los amigos que me apoyaron siempre: Karen, Mara y Lulú.

A mis amigos con los cuáles compartí la experiencia de la UAB: Katia, Fernanda, Xochitl, Evelyn y especialmente a Magda Ku por su ejemplo de perseverancia.

Y por último, pero sólo por orden de aparición, a mi tutor José Tejada Fernández, quien ha sabido encauzar una mente tan dispersa, logrando activar mi capacidad de logro.

Índice

1 INTRODUCCIÓN GENERAL.....	11
1.1 ANTECEDENTES	13
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.4 OBJETIVOS	24
1.4.1 General.....	24
1.4.2 Objetivos específicos	24
1.5 ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO: TENDENCIAS Y RETOS	
 FORMATIVOS	27
2.1 INTRODUCCIÓN.....	29
2.2 FACTORES DE CAMBIO QUE AFECTAN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	30
2.2.1 Las nuevas tecnologías de la información	32
2.2.2 La globalización.....	33
2.2.3 Nueva distribución de la ocupación	34
2.2.4 Generación del conocimiento.....	35
2.3 TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	36
2.3.1 Expansión de la Educación Superior	36
2.3.2 Diversificación de la Educación Superior.....	36
2.3.3 Educación continuada	38
2.3.4 Flexibilidad en la Educación Superior	39
2.3.5 Funciones de la Educación Superior en el nuevo contexto.....	40
2.4 LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.....	42
2.5 EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA EN MÉXICO	48
2.6 SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS	49
2.7 MODELO PEDAGÓGICO DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICA	50
2.7.1 Ejes rectores	51
2.7.2 Plan de estudios.....	53
2.7.3 Programas de asignatura	54
2.7.4 Proceso enseñanza aprendizaje	55
2.7.5 Criterios para la planeación de la asignatura	57
2.7.6 Criterios para el desarrollo de la asignatura.....	57
2.7.7 Criterios para la evaluación de la asignatura	58
2.7.8 Acreditación de los estudios	60
2.7.9 Investigación.....	60
2.7.10 Los profesores.....	61
2.7.10.1 Funciones de los profesores de asignatura (PA) y tiempo completo (PTC).....	61
2.7.11 Vinculación con el sector productivo.....	62
2.7.12 Programas para la planeación, coordinación y fortalecimiento del perfil del profesorado en educación superior	64
2.7.12.1 Programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP)	66
2.7.12.2 Perfil PROMEP	67

3	LA TUTORÍA COMO PRÁCTICA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	73
3.1	ORIGEN Y DESARROLLO DE LA TUTORÍA EN LA UNIVERSIDAD	75
3.2	LA CONCEPCIÓN DE LA TUTORÍA UNIVERSITARIA EN EL SIGLO XXI.....	76
3.3	LA TUTORÍA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO	82
3.4	FUNDAMENTOS DE LA TUTORÍA COMO ORIENTACIÓN, PERSONAL, ACADÉMICA Y PROFESIONAL.....	85
3.4.1	Necesidades formativas y de integración en la tutoría.....	87
3.4.2	La importancia de la función tutorial en la transición de los estudiantes durante la carrera	90
3.5	TENDENCIAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....	93
3.5.1	Metas y supuestos de la orientación vocacional	95
3.5.2	Teorías sobre orientación en el desarrollo profesional	97
3.5.3	Ejes de investigación en el campo vocacional	98
3.5.4	Proceso de la orientación profesional para la intervención tutorial	100
3.6	TENDENCIAS DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA.....	103
3.6.1	Orientación pedagógica centrada en el aprendizaje	108
3.6.2	Enfoques y modelos centrados en el aprendizaje.....	108
3.6.2.1	El paradigma conductista	108
3.6.2.2	Paradigma cognitivo	109
3.6.2.3	Paradigma socio-cultural	110
3.6.2.4	Paradigma constructivista.....	111
3.7	LA ORIENTACIÓN PERSONAL	114
3.7.1	Desarrollo de la identidad	114
3.7.2	Desarrollo interpersonal.....	116
3.8	LA TUTORÍA EN LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS	117
3.9	PERFIL DEL PROFESOR TUTOR DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS.....	118
3.9.1	La necesidad de formar profesionalmente al profesor-tutor en las Universidades Tecnológicas	120
3.9.2	El profesor-tutor: aspectos éticos relacionados con su función	127
4	CONTEXTO DE APLICACIÓN.....	131
4.1	ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA	133
4.2	CARRERAS QUE SE OFERTAN EN LA UTCH.....	134
4.2.1	Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia	135
4.2.2	Técnico Superior Universitario en Energías Renovables.....	136
4.2.3	Técnico Superior Universitario en Mantenimiento Industrial	137
4.2.4	Técnico Superior Universitario en Mecatrónica Área Automatización.....	138
4.2.5	Técnico Superior Universitario en Tecnologías de la Información, con Áreas en: Multimedia y Correo Electrónico, Redes y Telecomunicaciones y Sistemas Informáticos.....	138
4.2.6	Técnico Superior Universitario en Procesos Industriales con las Áreas de especialidad, Plásticos, Manufactura y Cerámicos.....	140
4.3	TRAYECTORIA DE LA UTCH PROMOVIDA POR SUS RECTORES	142
4.3.1	Misión	149
4.3.2	Visión 2020.....	149
4.3.3	Política de calidad	149
4.3.4	Valores institucionales	150

4.4	ORGANIGRAMA DE LA UTCH.....	150
4.5	IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL DE TUTORÍA Y PAT CON EL APOYO DEL COMITÉ DE TUTORÍA.....	153
4.5.1	¿En qué consistió la reforma del manual de tutoría?	156
4.5.2	Reestructura de funciones del tutor.....	157
4.5.3	Competencias del profesor tutor en la UTCh.....	160
4.5.4	Plan de Acción Institucional (PAT).....	165
5	LA NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN, DISEÑO METODOLÓGICO	169
5.1	JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	171
5.2	CONDUCCIÓN DEL CASO	172
5.3	FASES DE LA INVESTIGACIÓN	175
5.3.1	Primera fase preparatoria	175
5.3.1.1	Acceso al centro	176
5.3.1.2	Selección de los participantes.....	176
5.3.2	Segunda fase de trabajo de campo	177
5.3.2.1	Dispositivo de recogida de información.....	177
5.3.2.2	Recogida de información.....	183
5.3.3	Tercera fase analítica	184
5.3.3.1	Triangulación de la información.....	184
6	RESULTADOS.....	187
6.1	INTRODUCCIÓN.....	189
6.2	RESULTADOS DE LA ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS TUTORES	189
6.2.1	Identificación de los perfiles profesionales de los tutores	190
6.2.2	Perspectivas profesionales	190
6.2.3	Ética Profesional	193
6.2.4	Relaciones de convivencia.....	198
6.2.5	En relación con la práctica tutorial	202
6.2.5.1	La planeación.....	203
6.2.5.2	Ejecución.....	205
6.2.5.3	Seguimiento y evaluación.....	212
6.3	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS ALUMNOS	215
6.4	RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA PRÁCTICA TUTORIAL	231
6.5	TRIANGULACIÓN DE LA PRÁCTICA TUTORIAL	242
6.5.1	La Orientación Académica	242
6.5.1.1	Planeación de la orientación académica	242
6.5.1.2	Ejecución de la orientación académica.....	244
6.5.1.3	Seguimiento y evaluación de la orientación académica	246
6.5.1.4	Clima en el aula.....	246
6.5.1.5	Opinión de los alumnos con respecto a la orientación académica.....	247
6.5.2	La Orientación personal	247
6.5.2.1	Planeación de la orientación personal	248
6.5.2.2	Ejecución de la orientación personal	248
6.5.2.3	Seguimiento y evaluación de la orientación personal.....	250
6.5.2.4	Clima en el aula.....	251
6.5.2.5	Opinión de los alumnos en cuanto a la orientación personal.....	251

6.5.3	La orientación profesional	252
6.5.3.1	Planeación de la orientación profesional	252
6.5.3.2	Ejecución de la orientación profesional.....	253
6.5.3.3	Seguimiento y evaluación de la orientación profesional	254
6.5.3.4	Opinión de los alumnos de la orientación profesional.....	255
6.5.3.5	Clima en el aula	255
7	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	257
7.1	INTRODUCCIÓN.....	259
7.2	CONCLUSIONES.....	260
7.2.1	Perfil general.....	260
7.2.2	Dimensión profesional	261
7.2.2.1	Entrada o acceso	261
7.2.2.2	Promoción y desarrollo.....	261
7.2.2.3	Preparación para la profesión docente y tutoría	262
7.2.3	Ética profesional asumida por el tutor al realizar su función.....	262
7.2.3.1	Promueve valores propios de la democracia y convivencia social	262
7.2.3.2	Reflexión sobre su práctica.....	263
7.2.4	Relaciones de convivencia	263
7.2.4.1	Con los alumnos	263
7.2.4.2	Con los compañeros	264
7.2.4.3	Ambiente laboral	264
7.2.5	Conclusiones en lo referente a la práctica tutorial	264
7.2.5.1	Planeación de la práctica	265
7.2.5.2	Ejecución de la práctica.....	266
7.2.5.3	Seguimiento y evaluación de la práctica	267
7.3	PROPUESTAS PARA MEJORAR LA FUNCIÓN DE TUTORÍA.....	268
8	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	274
9	ANEXOS.....	285

1 INTRODUCCIÓN GENERAL

1.1 Antecedentes

El estado actual de la sociedad y su dinámica presenta cambios derivados principalmente de los avances tecnológicos y científicos, y mientras esta sociedad se desarrolla y multiplica las posibilidades de acceso a los datos y a los hechos, la educación debe permitir que todos puedan aprovechar esta información, recabarla, seleccionarla, ordenarla, manejarla y utilizarla, Delors (1996). De igual manera Marchesi y Martín (2000) mencionan que la educación ha de contribuir a la igualdad de oportunidades de todos los alumnos, tratando de compensar las desigualdades de origen social.

Crespo (citado en Arnaut y Giorguli, 2010:468) define que la equidad se ve reflejada cuando un número representativo de jóvenes, sin importar su origen étnico, condición social, cultural, económica o situación personal, logran ingresar a la universidad, adquieren conocimientos significativos para su desenvolvimiento personal y profesional, y concluyen los ciclos escolares correspondientes de manera exitosa. En este sentido, evaluaciones externas practicadas al Subsistema de las Universidades Tecnológicas (*UT*) reconocen que el grupo poblacional que atiende esta opción educativa son jóvenes de clase media y media baja, con cierta desventaja social y económica, y esto es un avance en términos de equidad; tres de cada 10 jóvenes aseguraron que si en su entorno inmediato no existiera una *UT*, seguramente no hubieran cursado la educación superior.

Las *UT* surgen en 1991, con la finalidad de brindar mayores oportunidades educativas a las y los jóvenes provenientes de contextos económicos menos favorecidos y diversificar la educación superior. Se pretende formar técnicos profesionales en carreras intensas de corta duración y con gran probabilidad de obtener un empleo al culminarla.

Pero no basta con ampliar las oportunidades de ingreso al seleccionar una opción educativa de nivel superior, también importan los procesos formativos que garanticen que el alumno termine su carrera, en este sentido tenemos que el índice de deserción es un indicador de calidad que refleja una medida del rendimiento de los estudiantes y la eficacia del sistema educativo en general Gutiérrez (2004).

Las UT a 22 años de su creación, conservan el propósito de ampliar las oportunidades educativas para todos los estudiantes, especialmente los de origen más humilde. Esta situación se manifiesta en el perfil de ingreso de los alumnos inscritos, porque en su mayoría, provienen de contextos socioeconómicos con ingresos familiares menores a seis mil pesos mensuales, y son precursores en su familia en incursionar en la educación superior. (Herrera, 2012). Algunos de ellos enfrentan experiencias relacionadas con violencia doméstica y desintegración familiar; con el uso de drogas, así como un bajo nivel académico lo que representa un reto, para el colectivo docente de la universidad, motivar su participación y permanencia en la escuela durante su formación profesional.

En el informe Educación at Glance 2010, la OECD estima que la proporción de estudiantes que se gradúan de la educación terciaria en los países pertenecientes a esta organización, es de 38%, teniendo un 62% de alumnos que no concluyen sus estudios. Estas cifras muestran que es alto el índice de estudiantes que no concluyen su trayecto escolar, en el tiempo previsto para ello o desertan de la escuela, lo que ocasiona problemas relacionados con fracaso académico y rezago escolar.

Por otra parte, Rosas (2010), (coord.) de la Red de Tutorías de la región de Centro- Occidente, de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en México, menciona que las estadísticas del 2010 arrojaron que aproximadamente, 25 de cada 100 estudiantes, abandona la carrera en el primer semestre y para el tercer semestre la deserción alcanza el 36% de los que iniciaron sus estudios, cifra que se incrementa cada semestre hasta alcanzar el 46% a los cinco años. Entre las causas de deserción, explicó la experta, figuran la deficiente orientación vocacional y la insuficiencia de conocimientos y habilidades para enfrentar las exigencias del nivel superior donde el rezago se presenta, fundamentalmente, en las ciencias básicas, en las matemáticas y en la metodología de investigación.

La Coordinación General de las Universidades Tecnológicas, CGUT (2009) reporta que en el ciclo escolar que comprende: de septiembre de 2008 a agosto de 2009, en las 67 universidades, que forman el subsistema, hubo 79 926 alumnos atendidos, de los cuales desertaron 20 926, obteniendo en el primer año una deserción del 26.17%, en el cuadro 1 se muestran las causas. En este cuadro es posible observar que la reprobación de materias es la que presenta el mayor índice, por lo que necesariamente el

dato se asocia al proceso de enseñanza-aprendizaje, en especial a la relación docente/alumno y sus procesos de evaluación. En este aspecto es posible preguntarse: ¿el alumno fracasa en la escuela o la escuela está fallando en su aspiración formativa?, de cualquier manera es preciso escarbar un poco más allá de lo que a simple vista aparece, para responder por qué existen tan altos índices de reprobación.

Tabla 1: Principales causas de deserción (Fuente MECASUT 2009)

PRINCIPALES CAUSAS DE DESERCIÓN DEL SUBSISTEMA 2009		
Causa	Alumnos	Porcentaje
Causa no conocida	3,700	17.69
Incumplimiento de expectativas	741	3.54
Reprobación	6,423	30.70
Problemas económicos	1,434	6.85
Motivos personales	3, 579	17.10
Distancia UT	157	.75
Problemas de trabajo	1274	6.09
Cambio de carrera	391	1.87
Cambio de UT	275	1.31
Faltas al reglamento escolar interno	252	1.20
Otras causas	2,700	12.90
Totales	20, 926	100

Con una tasa de egreso de 40.35 y con un 27% de titulados. Con estos datos observamos que tenemos que en promedio que de una generación, solamente 4 de cada 10 terminan la carrera y sólo 3 obtienen su título. Por esta razón, una de las estrategias implementadas para abatir los índices de deserción consiste en promover un “*Programa de Tutoría*”, considerando la tutoría como el acompañamiento y apoyo docente de carácter individual, ofrecido a los estudiantes como una actividad más de su currículo formativo ANUIES (2000:03).

La Universidad Tecnológica de Chihuahua (UTCh) se crea en la entidad el 27 de mayo del 2000. Desde su creación existe el programa de tutoría. Este programa se ha ido fortaleciendo con el paso del tiempo, sin embargo,, se reconoce como un estrategia en continua transformación, que todavía no termina de consolidarse, porque enfrenta retos y problemas relacionados con las propias prácticas de tutoría que realizan los

docentes y a las políticas educativas generadas desde la CGUT, las cuales aún no están estandarizadas y cada programa de tutoría, depende de los recursos con que cuenta cada UT, por lo que se genera una gran diversidad de condiciones para su desarrollo. No obstante, este programa constituye uno de los pilares del subsistema de las UT.

La tutoría constituye uno de los ejes fundamentales de la nueva visión de la educación superior en México. Se define como acompañamiento y apoyo de carácter individual o grupal, ofrecido a estudiantes como una actividad más de su formación profesional. Además, representa, sin lugar a dudas, un recurso de gran valor para facilitar la adaptación del estudiante al ambiente universitario, perfeccionar las habilidades de estudio y trabajo; mejorar la eficiencia terminal al disminuir los índices de reprobación y deserción escolar.

En este sentido Álvarez (2002:34) apunta a una definición de tutoría como un proceso cooperativo de acciones formativas y secuenciadas, estrechamente vinculadas a la práctica educativa y con una clara proyección hacia la madurez global del individuo, mediante las cuales se enseñe a aprender, comprender, reflexionar y decidir de manera comprometida, responsable y autónoma.

La intervención orientadora en el contexto universitario está más que justificada si se tiene en cuenta la diversidad de situaciones a las que se enfrenta el alumnado: a) la necesidad de orientación para acceder a la información, b) las necesidades relacionadas con la movilidad y los intercambios académicos y laborales, c) las nuevas exigencias socio-laborales vigentes en la sociedad post-industrial, d) la propia estructura de los planes de estudio (Álvarez y Jiménez, 2003:18). Esta orientación se lleva a cabo en instituciones de educación superior, que cumplen con indicadores de calidad a nivel internacional, a través de diferentes servicios y programas que se ofrecen a los estudiantes para cubrir sus necesidades, tales como: becas académicas o de ayuda económica, asesorías psicopedagógicas, etc., generalmente obedeciendo a un plan institucional.

En el subsistema de las UT, el profesor de tiempo completo desempeña un papel importante. A él corresponde realizar la función de tutoría y de orientar al alumno durante su estancia en la universidad. La orientación incluye canalizar a los estudiantes a los diferentes departamentos de servicios de la institución para que sea tratado de una

manera profesional, dependiendo de la problemática que afronten. Es importante mencionar que en México la función de tutoría es parte del perfil deseable de PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) el cual es coordinado y dirigido por la SEP (Secretaría de Educación Pública).

Castro (2011) propone, en el manual de tutoría, algunas prácticas que debe realizar el profesor tutor dentro de la UTCh:

- Realizar un diagnóstico y análisis sobre la situación del alumno en cuanto a su estado académico, personal y profesional. Esta práctica tiene la finalidad de identificar si el estudiante cuenta con una metodología de estudio y trabajo para las exigencias académicas de la escuela. Es decir, detectar las dificultades en los procesos de aprendizaje con el propósito de generar estrategias de apoyo y asesoría de manera pertinente y oportuna. Asimismo debe favorecer la construcción de condiciones para establecer una relación de confianza que permita conocer aspectos de la vida personal del alumno, que influyen directa o indirectamente en su desempeño.
- Diseñar un plan de tutoría acorde a las necesidades detectadas en los alumnos y elaborar estrategias para orientar y asesorar a los estudiantes en los problemas escolares y/o personales que surjan durante el proceso formativo (dificultades de aprendizaje, relaciones maestro-alumno, entre alumnos; etc.). Además se deben planear actividades extracurriculares para la formación del estudiante, tales como actividades deportivas, culturales, etc.
- Implementar el plan de tutoría con la intención de promover el desarrollo del alumno en los ámbitos académico, personal y profesional. Orientar o canalizar a instancias que le proporcionen atención especializada, tanto de ayuda psicológica, médica o de trabajo social a ciertas necesidades de carácter académico o personal. Coordinar con los demás profesores el proceso de evaluación, así como la información sobre el alumno para favorecer actitudes reflexivas y autocríticas. Proponer sugerencias para mejorar la práctica docente así como actividades de recuperación académica, como asesorías especializadas.
- Dar seguimiento al desarrollo alcanzado por los alumnos, esto es, llevar un registro de cada alumno tutorado, motivarlo y retroalimentado en los avances

alcanzados para animarlos a seguir con su desarrollo personal, académico y profesional.

- Evaluar el plan de acción tutorial con los profesores de otras asignaturas y los tutores de carrera; para saber si se alcanzaron las metas propuestas y si estuvieron diseñadas de acuerdo a las necesidades detectadas.

Por lo expuesto anteriormente se aprecia que para que el profesor-tutor cumpla efectivamente con estas prácticas se requiere trabajar en la construcción de ambientes de convivencia y respeto para generar confianza y empatía a través del diálogo y la escucha activa. Por ello es preciso que el tutor posea un perfil profesional caracterizado por competencias específicas relacionadas con la docencia, la orientación y la tutoría. Esto es, debe comprender y dominar plenamente su función y tener pleno conocimiento y dominio de los propósitos educativos de la UTCh, buen autoconocimiento de sí mismo para adquirir el estado de ánimo requerido en las diferentes circunstancias a las que se enfrenta. Este perfil es confirmado por Gallego (mencionado en Gairín, 2004:35)

Sin duda estas prácticas de acompañamiento que realiza el profesor-tutor estimulan la equidad en la educación superior, ya que fomentan la permanencia, el aprovechamiento académico y la culminación de los estudios, tal y como lo sustenta Cook (2003), al definir el servicio de orientación como algo indispensable para evitar la deserción de los alumnos en su primer semestre en la universidad. Sin embargo, esta relación pedagógica que se establece entre el profesor-tutor y alumno tutorado ha sido poco estudiada en su práctica, o en la acción, donde se analicen las emociones, creencias, valores, que se ponen en juegos al guiar o acompañar a otro.

1.2 Justificación de la investigación

¡Ten el valor de servirte de tu propia razón! Tal expresión se conoce popularmente como el lema de la Ilustración, entendida ésta como la incapacidad del hombre de servirse de su inteligencia, o de pensar por sí mismo, sin la ayuda de otras personas. Con ello se aludía a la posibilidad de que todo podría ser resuelto mediante procesos de razonamientos individuales, basados en la lógica o en la racionalidad de las circunstancias, si nos liberáramos de la pereza mental y el miedo a pensar. Ello implicaba necesariamente que sobraban o estaban por demás profesores, sacerdotes o todas aquellas personas que pretendieran influir, enseñar y orientar a otros individuos.

No obstante, actualmente se reconoce que la educación es una actividad compleja en la que intervienen acciones, ideas, valores, sentimientos y personas. Desde siempre el individuo, adolescente o niño, ha necesitado de la guía y orientación de personas que poseen experiencias y conocimientos más amplios que apoyen el desarrollo integral de sus facultades. Somos una sociedad interdependiente en la que necesitamos ayuda de alguien en determinados momentos para poder alcanzar ciertas metas o fines. Desde siempre, el conocimiento adquirido por los adultos, en el transcurso de su vida, es transmitido a las generaciones jóvenes como una forma de preservar los saberes. Por lo tanto, los procesos educativos y de formación profesional no escapan a esta situación de orientación y tutoría.

Es preciso reconocer que en la medida en la que las sociedades se hacen más complejas aumenta la necesidad de formar individuos más competentes para desempeñarse con mayor eficiencia en espacios cada vez más especializados. Esta situación necesariamente implica el desarrollo de procesos y prácticas educativas acordes con las necesidades del momento. En esta dinámica social surgen constantemente nuevos retos formativos para las instituciones educativas de todos los niveles escolares.

Es importante expresar que cualquier esfuerzo educativo transita necesariamente por los docentes, pues son ellos a quienes corresponde poner en práctica las estrategias que permitan alcanzar los propósitos formativos establecidos en los programas de estudio. Para ello se requieren personas capacitadas, competentes profesionalmente, que

desempeñen su función de acuerdo al enfoque o marco pedagógico por el que se rige la institución.

Varios autores, entre ellos Tejada (1999), definen a una persona competente como aquella que sabe afrontar situaciones complejas o de resolver problemas utilizando sus conocimientos y su capacidad para saber cómo. Por tanto, la competencia implica el dominio, posesión de capacidades sin las que es imposible llegar a ser competente. Las competencias no se pueden reducir al saber, ni al saber hacer sino a la movilización de esos recursos. Por su parte Perrenoud (2010:11) considera que además de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a situaciones existen aspectos complementarios que es necesario considerar para describir una competencia:

- Los tipos de situaciones de las que da un cierto control
- Los recursos que moviliza, conocimientos teóricos y metodológicos, actitudes, habilidades y competencias más específicas, esquemas motores, esquemas de percepción, evaluación, anticipación y decisión habilidades.
- La naturaleza de los esquemas del pensamiento que permiten la sollicitación, la movilización y la orquestación de los recursos pertinentes, en situación compleja y tiempo real

En síntesis, se consideran competentes todas aquellas personas que son capaces de tomar las decisiones adecuadas para la resolución de situaciones problemáticas que demandan atención especializada, es decir, son acertadas y eficientes en la ejecución de tareas. Ello redundará naturalmente en beneficio de todos, en este caso, del proceso de tutoría y del aprendizaje de los estudiantes.

Dado que la orientación y tutoría forman parte del proyecto formativo de la UTCh y se realiza con la finalidad de permitir que los estudiantes avancen con mayor seguridad en su trayecto formativo, el apoyo que reciba por parte de los tutores es definitivo para su formación. Sin embargo, no todas las prácticas de tutoría poseen el mismo potencial formativo o impactan de manera positiva en el desempeño académico de los estudiantes, de ahí el viejo dilema o debate sobre la pregunta acerca de si el tutor *nace* o *se hace*. Por ello, en el transcurso de esta investigación se intentará describir y analizar las prácticas de tutoría que se realizan al interior de dicha institución, con la finalidad de identificar cuáles de ellas aquellas son eficientes por su valor formativo.

Estas prácticas se consideran importantes porque cada una de ellas tiene consecuencias e influye de alguna manera (positiva o negativamente) en la motivación, autoestima, seguridad, aprendizaje y permanencia de los estudiantes en la institución. Como bien lo expresan Castillo, Torres y González:

La cercanía del profesor-tutor-monitor en el camino evolutivo de los individuos influye profundamente el desarrollo de sus capacidades y mejora su rendimiento en todos los aspectos... [] La acción tutorial es una actividad noble que requiere la debida preparación de los profesionales que vayan a ocuparse de su desarrollo, por la trascendencia que tienen sus actuaciones en los tutelados... [] El tutor no marca sólo algunos caminos seguros a sus alumnos, sino que les abre pautas de creatividad, capacidades de crítica y capacidad de adaptación para mejorar personal y socialmente (2009: XVIII).

Las actuales circunstancias sociales y económicas demandan nuevas formas de desarrollar este trabajo, no se le puede reducir a una simple función acrítica y rutinaria de acompañamiento. Se requiere de la investigación y la reflexión para mejorar la preparación y el desempeño de los docentes-tutores en un contexto social, incierto y plural, que por su dinámica todo caduca con mayor rapidez.

1.3 Planteamiento del problema

La heterogeneidad de los perfiles profesionales es una característica del colectivo docente que labora en la UTCh. Muchos de estos docentes desempeñan funciones de tutoría, y por lo tanto, realizan prácticas orientadas a brindar apoyo a los estudiantes. Cada uno de ellos despliega una serie de acciones de acuerdo a sus necesidades y prioridades. En este escenario se conforma una dinámica caracterizada también por la diversidad de prácticas, muchas de ellas apegadas al manual de la institución, otras no son muy congruentes con él. De esta manera se desarrollan un conjunto de prácticas que pueden comprender distintas características en su ejercicio, tales como: democráticas, innovadoras, rutinarias, eficaces y acríticas, entre muchas otras.

Resulta entonces pertinente conocer qué tipo de mecanismos, metodologías o técnicas utilizan los tutores de la UTCh durante el desarrollo de sus prácticas tutoriales, estos es, precisar qué sentido u orientación le imprime a sus actividades en la práctica concreta. Cómo es que el profesor-tutor apoya a sus tutorados y los motiva a permanecer en la UTCH, estimulando su rendimiento académico para terminar con éxito sus estudios. De qué manera obtiene la confianza y generar empatía para tener una buena relación interpersonal con sus alumnos.

De aquí deriva el interés de identificar cómo se llevan a cabo las prácticas de orientación y tutoría del profesor-tutor en la UTCh. En el trabajo adelantado de investigación, Castro (2009), señala cuáles son las prácticas que realiza el tutor y que tanto son valoradas son por éste, así como por directores de carrera y otras personas involucradas en el proceso de tutoría, sin embargo, esto queda un poco en el imaginario porque no se observa, ni se analiza, la acción de éstos en el contexto de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, donde se requiere una forma de actuar determinada, por un manual, para responder a los demandas tanto institucionales como del alumnado.

Siguiendo a Bourdieu (1991), puede afirmarse que las prácticas en general se caracterizan por la indeterminación técnica, pues están presididas por principios prácticos que varían según la lógica de la situación, es decir, cada tutor decide de conformidad con sus conocimientos y experiencias, no de acuerdo a un manual. Por ello se pretende observar y analizar las prácticas de los profesores tutores en los tres

momentos de trayectoria del estudiante en su paso por la UTCh: al inicio de los estudios en la universidad, a mitad del trayecto escolar y al finalizar los estudios.

Por lo planteado anteriormente queda la pregunta general de investigación:

¿Cuáles son los principales rasgos que caracterizan las prácticas que lleva a cabo el tutor universitario, en las tres etapas del trayecto escolar de los estudiantes, para ejercer la función de tutoría en la Universidad Tecnológica de Chihuahua?

De esta pregunta general se desprenden otras interrogantes que serán de utilidad para orientar la observación y la búsqueda de respuestas:

- *En lo general*
¿Qué tipo de formación en la docencia reciben los profesores-tutores? ¿Qué concepciones tienen los tutores acerca de la orientación y tutoría? ¿Cómo perciben los alumnos el trabajo que realizan los tutores?
- *En el ámbito académico*
¿Qué estrategias didácticas utilizan los tutores para apoyar el rendimiento académico de los estudiantes? ¿Qué actividades realizan para informar y orientar a los estudiantes acerca de los servicios académicos que brinda la UTCh?
- *En el ámbito personal*
¿De qué forma favorecen la identidad profesional y la autonomía de los estudiantes? ¿De qué forma apoyan la convivencia estudiantil y la resolución de conflictos y problemas personales?
- *En el ámbito profesional*
¿Cómo orientan la vocación profesional de los estudiantes? ¿De qué forma vinculan a los estudiantes con el mercado laboral?

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Comprender cuáles son los principales rasgos que caracterizan las prácticas de tutoría que llevan a cabo los tutores en la UTCh, en las tres etapas del trayecto formativo: al comenzar la universidad, a mitad de carrera y al finalizar la carrera.

1.4.2 Objetivos específicos

- Conocer el tipo de problemas, carencias y condiciones más comunes que enfrentan los tutores para realizar su función
- Analizar las prácticas de tutoría con finalidad de identificar las principales estrategias metodológicas que utilizan los tutores para atender las necesidades formativas de los estudiantes
- Elaborar una breve descripción del perfil profesional de los profesores-tutores
- Identificar las necesidades de capacitación profesional que requieren los tutores para mejorar sus prácticas de tutoría
- Conocer la opinión de los estudiantes en relación con la tutoría

1.5 Estructura de la investigación

De lo anterior se deriva la estructura de este estudio en diferentes capítulos de acuerdo a su propia naturaleza e identidad particular. Partimos de la caracterización de la *Educación superior en México*, en el segundo capítulo, en clave de retos y tendencias en estos momentos, enfatizando en el sistema de educación superior tecnológica en México, donde se inserta el subsistema de las universidades tecnológicas.

Para pasar a un tercero, centrado en la *tutoría como práctica en la educación superior*, desde la necesidad de un encuadre teórico, que resalta lo polisémico de la definición de tutoría, pero a la vez se destaca como una estrategia que proporciona una educación más integral e igualitaria, que impacta en los procesos de adaptación y madurez de los alumnos. Para terminar señalizando que un tutor que también ejerce la

docencia, como es el caso de las UT, necesita un perfil y una formación continua en pedagogía para incidir en una mayor calidad educativa a través de la mejora de sus prácticas de tutoría.

El *contexto de aplicación* constituyen el capítulo cuarto, que describe el escenario donde se aplica este estudio, mencionando de manera breve los antecedentes de UTCh, programas educativos que oferta, su misión visión políticas y organigrama, entre otros. Así como la forma en que opera su programa de tutoría implementado en el año 2011, bajo los criterios que designa la CGUT, quien es la máxima autoridad para el subsistema, pero integrando las competencias específicas del trabajo de investigación adelantado por Castro (2009).

Pasando al quinto en que precisamos la *metodología utilizada*, aclarando que es una investigación evaluativa con enfoque cualitativo, porque tiene la intención de valorar el programa de tutoría implementado en septiembre del 2011, a través de la comprensión de las prácticas de tutoría. Así mismo describe las fases del proceso que son: la preparatoria que define como se llevó a cabo el acceso al centro y la selección de los participantes. El trabajo de campo que consiste en una explicación de cómo se procedió para la recogida de información y la tercera fase el cómo se procesó la información

En el sexto capítulo se hace mención a la cuarta fase de la investigación, que es la presentación de los *resultados* y que dan fe de los principales rasgos que caracterizan la práctica del tutor en la UTCh, describiéndoles en forma narrativa y resaltado algún comentarios que hecho por los tutores o los alumnos participantes.

Para culminar en el séptimo capítulo con las *conclusiones y propuestas* para mejorar el programa operativo de tutoría en la UTCh.

A todo ello se le añade el prescriptivo capítulo de referencias y también todo un conjunto de anexos, que vienen a ilustrar todo el proceso de investigación desarrollado.

2 La educación superior en México: *tendencias y retos formativos*

2.1 Introducción

En México, la educación superior se considera el último de tramo del trayecto formativo que comprende los niveles de educación básica (preescolar, primaria y secundaria) y media (bachillerato/preparatoria). Este nivel está conformado principalmente por Universidades e Institutos Tecnológicos que ofertan diversas carreras y especialidades en las distintas disciplinas del conocimiento científico. A él acuden jóvenes cuya edad oscila entre los 19 y 25 años. La finalidad principal de la educación superior radica en formar y preparar profesionales capaces de responder a las necesidades de una sociedad cuya dinámica genera cambios de forma constante. Estas personas deben desempeñarse de manera eficiente en los diferentes ámbitos de la vida política, social y económica del país.

De acuerdo con una evaluación de la OCDE existen en nuestro país nueve millones de jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 19 y 23 años de los cuales solamente 27 de cada cien llegan a los estudios superiores, los demás se quedan con la secundaria, a veces con bachillerato y nada más. Otros muchos no han llegado ni siquiera a eso. El promedio de jóvenes con estudios superiores es de 27.8 por ciento, mientras que el promedio de los países afiliados a la OCDE es de 52.5 por ciento, lo que representa un rezago extraordinario que nos coloca en una situación sumamente complicada por aquello de la competitividad que demanda una sociedad globalizada. Esta situación se muestra más complicada entre la población indígena del país, por ser el sector de población más marginado, consecuentemente con menores oportunidades educativas.

Si nos comparamos con países del primer mundo como Finlandia, francamente existe una gran brecha entre los logros educativos de ambos países, ya que en ese país el 94 por ciento de la población tiene estudios superiores. Frente a Estados Unidos, no nos va mejor, ya que en ese país el 83 por ciento de los jóvenes llega a estudios superiores. Estas cifras pueden dar una idea de lo lejos que estamos aún de hacer realidad la posibilidad de brindar oportunidades educativas para toda la población. En el Plan Nacional de Desarrollo (PND:16) 2013-2018 se estima que:

La falta de capital humano no es sólo un reflejo de un sistema de educación deficiente, también es el resultado de una vinculación inadecuada entre los

sectores educativo, empresarial y social. Los trabajadores mexicanos en el extranjero pueden y alcanzan niveles de productividad sobresalientes bajo cualquier medida. Por ello, en México se debe proveer a nuestra población con la más alta plataforma para el desarrollo de sus habilidades.

De conformidad con lo anteriormente dicho es preciso enfatizar que son muchos los jóvenes que se rezagan o no concluyen el trayecto educativo que culmina en el nivel superior. En México, a estos jóvenes se les conoce como *ninis*, porque ni trabajan ni estudian por falta de oportunidades. Esta situación paulatinamente se ha convertido en un problema que demanda una atención urgente por parte de las autoridades de todos los niveles de gobierno. En este escenario, a las Instituciones de Educación Superior (IES) se les plantea la exigencia de ampliar las oportunidades de educación a través del incremento de la matrícula escolar, para atender la demanda educativa de dichos jóvenes. Estas exigencias ponen en serios problemas a las IES y las enfrenta a desafíos cada vez más complicados. Por ejemplo, el aumento de matrícula precisa la contratación de más maestros y la construcción de mayor infraestructura, entre otras muchas demandas que no todas las IES pueden afrontar.

2.2 Factores de cambio que afectan a la Educación Superior

Entre las constantes que definen a las sociedades avanzadas están: la innovación, el conocimiento y el aprendizaje permanente. En los últimos años, la dinámica de cambios parece una carrera de progresos técnicos y tecnológicos sin fin, que afectan todos los ámbitos de la vida en sociedad. Aunque se avanza a diferentes velocidades y ritmos, los cambios, tarde que temprano, afectan a toda la población. La historia de la aplicación del esfuerzo humano a los procesos de producción muestra una tendencia de pasar del esfuerzo manual, al intelectual en las actividades profesionales y en los procesos productivos y sociales.

Durante la revolución industrial, la actividad humana se concentraba en los procesos de control de los medios de producción, tales como la maquinaria y equipo que usaban energía no animal. A medida que el proceso evoluciona, la función de las personas se concentra en la supervisión, dirección y en la rectificación de los procesos

desarrollados a partir de formas sofisticadas de recibir y utilizar la tecnologías de información y comunicación.

Otro punto importante a resaltar es que la demanda de la sociedad de productos materiales se incrementa, provocando que se produzca de forma masiva y una estimulación a la expansión a la demanda de servicios. Con ello, se observa un desplazamiento de la actividad humana hacia tareas más complejas, por esta razón el factor de formación profesional se ha convertido en una necesidad para asegurar el nivel de capacitación requerido por las sociedades modernas, de igual manera es una determinante para la competitividad de los economías.

No sólo es la economía sino la sociedad misma, se reorganiza para afrontar sus problemas sociales y económicos derivados de esta transformación. El impacto de este cambio conlleva a una constante innovación, transformando las formas de producir, consumir, de aprender y por supuesto nuevas formas de pensar.

De igual manera el continuo cambio social (Bricall, 2000:97) ocurre debido a cuatro factores:

1. La generación de nuevos avances científicos; especialmente la difusión de las nuevas tecnologías. En especial debido a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
2. La profunda transformación en el reparto de la actividad económica entre los distintos sectores de la economía y la consiguiente redistribución de la ocupación
3. La aceleración de la internacionalización de las sociedades y de sus economías
4. El aumento del nivel educativo y de la base de conocimientos en las sociedades consideradas avanzadas.

En el siglo XXI, la educación superior habrá de responder a los nuevos planteamientos originados por los cambios ocurridos, no únicamente será pertinente sino, además, dicha pertinencia se juzgará en términos de productos, de la contribución al desempeño eficaz de la economía nacional y, a través de ello, del mejoramiento de las condiciones de vida. (Gibbons, 1998). En este sentido, en México, la sociedad exige a las IES que ofrezcan el acceso universal y gratuito para los jóvenes, además, reclama

una educación de calidad impartida por docentes que utilicen estrategias pedagógicas de aprendizaje innovadoras en instalaciones modernas.

Parece ser que la mayor aspiración social de la actualidad radica en la generación de conocimiento, es el punto hacia donde se deben dirigir los esfuerzos, para lograr en el futuro inmediato mejorar las condiciones de vida de la población. En este contexto, el conocimiento se considera el eje vertebrador de las economías y las sociedades globalizadas y, por ello mismo, corresponde a los sistemas educativos y sobre todo a las IES, generar, proveer y distribuir ese conocimiento.

El eje integrador de los procesos educativos ya no puede ser la ciencia en cuanto tal, sino en cuanto está vinculada y es pertinente a las necesidades de la sociedad actual. Esta perspectiva deberá permanecer como criterio de operación y de calidad en los procesos administrativos, docentes y de servicio de las IES. La vinculación con el entorno requerirá un proceso de aprehensión de la realidad que emana de la experiencia de investigación como vivencia sustantiva de aprendizaje y como factor fundamental de la generación y difusión del conocimiento (CMES de la UNESCO, 2009)

Por lo tanto, al cambiar la sociedad, las instituciones que ofertan educación superior deberán atender las nuevas necesidades educativas de forma pertinente para promover el desarrollo social, de lo contrario, corren el riesgo de quedar rezagadas y desaparecer. Por lo tanto, educarse exige adaptarse a los distintos ámbitos laborales, sociales, culturales, profesionales y personales al ritmo de los cambios cifrados en nuevas claves y diferentes concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales (Tejada, 2006:2). En este documento se hace referencia al término “profesional” a aquella persona que desempeña una actividad laboral y, además, recibe por ello una retribución económica por la aplicación de sus conocimientos dentro de determinada área del sector productivo.

2.2.1 Las nuevas tecnologías de la información

El primer factor que determina cambios al interior de la estructura social es, sin duda, el avance tecnológico, derivados principalmente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), debido a que, como menciona Brunner (2005), los

procesos vitales de la sociedad globalizada se están digitalizando; por lo tanto, los procesos de enseñanza-aprendizaje tendrán como base la tecnología digital.

El continuo crecimiento de las TIC se hace presente en diversas actividades de la vida cotidiana, impregnando a todos los diversos sectores de la sociedad como: los de sanidad, enseñanza, comercial, de entretenimiento, etc. De igual forma, la digitalización de los procesos a través de las TIC provoca una continua innovación en los procesos de producción y productos de bienes y servicios, convirtiéndose estas nuevas técnicas en un factor interno del crecimiento de la economía. (Bricall, 2000).

Las TIC, además de ser una herramienta en los sistemas de producción de productos o servicios, son también fundamentales para generar el conocimiento y difundirlo. Por ello, el desarrollo de la sociedad del conocimiento dependerá de la capacidad para generar nuevos conocimientos y transmitirlos a través de la educación y la formación; de su divulgación a través de las tecnologías de la información (Arias, 2003:2). Las IES se reafirman como uno de los principales organismos dedicados a generar conocimientos científicos mediante la investigación y la divulgación de sus hallazgos a través de la docencia y otros medios.

2.2.2 La globalización

La globalización mundial constituye, otro factor de cambio, aunque este término no está aun completamente definido; involucra no únicamente el movimiento transnacional de bienes y servicios sino, además también, de personas, inversiones, ideas, valores y tecnologías más allá de las fronteras de los países. Significa una reorganización del espacio económico mundial, una nueva reestructuración de los mercados laborales y un debilitamiento progresivo de los Estados Nacionales (Brunner, 2005).

Se habla no exclusivamente de la globalización en la economía, sino también se menciona una globalización en la información, la ciencia, en el crimen organizado y la política. Así se observa una interconectividad global que genera cambios significativos en toda la estructura social. Castells (mencionado en Brunner, 2001:08), señala que la globalización es el proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como unidad real a escala planetaria.

La globalización ha generado no solamente nuevas técnicas para la producción de productos y servicios, sino también una nueva forma de generar el conocimiento para su posterior aplicación principalmente en campo industrial, dando con ello nuevas pautas de comportamientos, valores, sentimientos y formas de pensar que rebasan el contexto local, expandiéndose a uno global. Ante este escenario se plantean nuevas formas de transmitir el conocimiento a las nuevas generaciones de profesionistas que se formarán en las IES.

2.2.3 Nueva distribución de la ocupación

Actualmente las sociedades avanzadas innovan constantemente y favorecen cambios que afectan todas las esferas de su actividad, estos cambios generan nuevas formas de producir bienes y servicios, de consumo, de aprender e incluso de pensar. Todo ello, conduce a reflexionar sobre es la preparación de personas para desempeñar los roles de adultos y poder encontrar un lugar en el mercado laboral. (Brunner, 2001), principal función de la escuela como institución.

En primer lugar, éste nuevo contexto ha generado cambios en las estructuras del empleo, es decir la distribución de las ocupaciones en los diferentes sectores, principalmente del sector terciario como señalan varios autores, el cual ha crecido continuamente en las últimas décadas.

En segundo lugar, el contenido del trabajo de las ocupaciones se transforma incesantemente generando demandas de competencias, destrezas y conocimientos sin precedentes. En esta economía globalizada y volátil, los ciudadanos mejor preparados serán quienes sean capaces de identificar problemas, manipular y analizar símbolos, de crear y manejar la información. Por tanto, aquellos que posean un título universitario tienen mayores probabilidades de obtener los mejores puestos de trabajo (Reich, 1997).

La sociedad demanda profesionales no únicamente con ciertas habilidades técnicas, sino también con capacidad de aprender a saber, aprender a aprender y aprender a trabajar juntos (Delors, 1996).

2.2.4 Generación del conocimiento

El Banco Mundial menciona que el conocimiento es admitido como un recurso imprescindible para el desarrollo, pues la transformación de los recursos en forma de bienes y servicios que requiere la comunidad, se realizan implementando el conocimiento tecnológico. Así, el desarrollo de la sociedad depende de la potencialidad de generar los nuevos conocimientos y de divulgarlos a una amplia base de jóvenes a través de la educación escolarizada y de las tecnologías de la información y comunicaciones y de innovar con ellos nuevos procedimientos industriales o servicios (Arias, 2002).

Es importante resaltar que la universidad ha dejado de ser la única institución productora del conocimiento, actualmente operan centros de investigación autónomos de la educación superior y empresas dedicadas a la investigación y desarrollo de nuevos productos ligados íntimamente al sector empresarial. Una gran cantidad de información generada por estos organismos está disponible a través de Internet o la World Wide Web para la mayoría de las personas que cuenten con un equipo de cómputo, incluso aún si carecen de las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para poder ejercerlos.

Otro punto a resaltar es la formación de profesionistas dedicados a producir conocimientos a través de la investigación ocurre especialmente dentro de las universidades, aunque no laboren en ella.

En siglo XX, la producción del conocimiento era escasa y estaba controlada por una élite. Sin embargo, con el avance de las TIC, se ha provocado una enorme red multinacional que genera nuevos conocimientos a una velocidad prodigiosa. Las revistas científicas han pasado de un tiraje de 10 mil ejemplares en 1900, a más 100 mil en el año 2009. Se calcula que el conocimiento (de base disciplinaria, publicado y registrado internacionalmente) habría demorado 1750 años en duplicarse por primera vez desde la era cristiana, para luego volver a doblar su volumen sucesivamente en 150 años y ahora cada 5 años; se estima que hacia el año 2020 se duplicará cada 73 días. (Gardner, mencionado en Brunner, 2005).

El reto de la educación superior no solamente es producir nuevos conocimientos, sino también lograr que los estudiantes recaben, seleccionen y evalúen críticamente, dicha información para, posteriormente utilizarla y transformarla en conocimiento aplicándola al entorno productivo y resolver los problemas que se presentan en el ámbito profesional y social.

2.3 Tendencias de la Educación Superior

Responder a la demanda de formar profesionistas que atenderán las exigencias de la sociedad del conocimiento y el desarrollo de la economía precisa de redimensionar y reorientar constantemente los propósitos y enfoques educativos. Estos ajustes producen tendencias que marcan ciertos rumbos en el ser y hacer de las IES. Las tendencias más sustanciales se explican a continuación de forma breve y concisa.

2.3.1 Expansión de la Educación Superior

El informe Universidad 2000, coordinado por Bricall, menciona la relevancia de efectuar un análisis sobre la diversificación y la educación continuada, dos hechos importantes para conocer las tendencias de la educación superior y ésta pueda corresponder a las necesidades de la sociedad del conocimiento.

Asimismo, hace referencia a la declaración de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en cuanto a la educación superior; entendiéndola, como cualquier tipo de estudios, formación y formación para la investigación de nivel post-secundario, suministrados por las universidades y por otras instituciones de educación superior, autorizadas como tales por la administración pública. De igual manera enuncia la preocupación de proporcionar acceso a la educación en general como a la educación orientada y específica interdisciplinaria, que se fija en las aptitudes y destrezas obtenidas. Ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones cambiantes y para desempeñar distintas ocupaciones.

2.3.2 Diversificación de la Educación Superior

Al realizar una síntesis de dicho informe sobre la diversificación de la educación superior, se resaltan las siguientes características:

- Las materias más frecuentes que se imparten en este sector suelen ser algunas propias de las ingenierías, de la administración de empresas, del trabajo social, de la formación artística, de la informática y de la preparación para el desempeño de la educación.
- Los estudios se orientan abiertamente a satisfacer las demandas que emanan del mercado de trabajo; no es extraño observar cierta flexibilidad en la aparición o sustitución de los recursos programados. El índice de desempleo en Europa suele ser menor entre personas tituladas que proceden de la enseñanza superior no universitaria en comparación al correspondiente de los titulados universitarios, aunque el nivel de remuneración de estos últimos es superior al de aquellos.
- Los frecuentan estudiantes adultos que por primera vez se incorporan a la enseñanza superior; una proporción elevada de estudiantes de tiempo parcial.
- Los ciclos de formación escolar son muy cortos y a menudo tienen establecidos ciclos de duración limitada. Algunos de los cursos se imparten de manera intensiva; por ejemplo, los fines de semana. El control de asistencia, la frecuencia de los exámenes, la menor autonomía de las instituciones particularmente en la elaboración de los currícula.
- La mayoría se orienta a la formación profesional, también ha ido acogiendo un tipo de prácticas propias de la investigación aplicada.
- Hay colaboración con el gobierno y las empresas: de esta manera se facilitan los periodos de prácticas de los alumnos en las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas, que siempre forman parte de la currícula de estos cursos.
- Un alto porcentaje del profesorado es de tiempo parcial y comparte su compromiso académico con sus actividades profesionales.
- Los mecanismos de acceso no suelen ser tan exigentes como los de la educación universitaria superior. No obstante su carácter experimental y la exigencia de alternar la actividad académica con estancias tuteladas en empresas y con otras actividades sociales obliga a menudo a reducir el número de efectivos de dichos centros.

- El costo es inferior al de la educación universitaria, y se obtiene una elevación de la calidad en la educación superior.
- La demanda social de esta clase de profesionistas procede en primer lugar de los servicios generados de la llamada sociedad del conocimiento.
- Otro aspecto a destacar es la potencial extensión de la educación transnacional procedente del exterior en régimen de franquicia o sistema abierto, donde se utiliza el inglés como lengua de expansión. Esto conlleva a perder el monopolio de la enseñanza superior al que se alude, a lo que atañe a la competencia territorial de los sistemas universitarios al globalizarse la educación superior.

2.3.3 Educación continuada

La educación continuada dentro de la sociedad del conocimiento es fundamental, principalmente por el cambio de paradigma en la educación centrado en el alumno y su aprendizaje con el objetivo de adquirir la capacidad de “aprender a aprender”, entre otras.

Se pretende que ésta capacidad de “aprender a aprender”, se prolongue a lo largo de la vida del individuo, para así enfrentar los cambios que produce la estructura social y la constante innovación en el ámbito profesional. Asimismo, ofrece un camino para formar a quienes no tuvieron la oportunidad de cursar estudios de nivel superior.

Siguiendo el informe Bricall (2000:154), la educación continuada puede ofrecer cursos con los diferentes propósitos:

- Estudios de naturaleza complementaria que, por contener materias de carácter básico en un ámbito distinto al de la formación inicial del estudiante, permiten ampliar la perspectiva profesional.
- Estudios de especialización mediante los cuales el estudiante profundiza y actualiza un campo preciso del mismo donde ya desarrolló anteriormente sus estudios iniciales.
- Estudios de carácter general para disponer de una mejor preparación en una actividad profesional.

Tanto la Diversificación como la Educación Continuada, son fenómenos educativos que siguen evolucionando, asociados a las tres constantes de estos nuevos escenarios: conocimiento, innovación y aprendizaje.

2.3.4 Flexibilidad en la Educación Superior

El sistema educativo necesita lograr una unidad ante la diversificación y la educación a lo largo de la vida, por ello una dimensión clave dentro de la educación superior es la *flexibilidad* que permita al estudiante elegir entre diferentes itinerarios para su formación profesional, transitando de manera asequible dentro del sistema de educación superior, con el objetivo de proporcionarle la facilidad de entrar y salir del sistema según sus propias necesidades.

La *flexibilidad*, en los nuevos escenarios implica que las instituciones de educación terciaria se adapten a las circunstancias cambiantes y la innovación por la capacidad de establecer nuevos servicios, nuevas enseñanzas y nuevos procedimientos de su impartición. (Bricall, 2000)

Asimismo la Organización Mundial para el Trabajo (OIT 1995), menciona que la *flexibilidad* está ampliamente relacionada con la generación de nuevos procesos socioeconómicos y puede considerarse como una consecuencia de la multiplicidad de innovaciones tecnológicas, organizativas y de gestión en muchas instituciones educativas y en los diversos escenarios de ejercicio profesional y ocupacional.

Según Leibowcz, Pujol y Guastavi, mencionados en ICFES (2002:33), la formación Flexible tiene una serie de características fundamentales, tanto para la organización de las instituciones de formación, como para los participantes y usuarios de ésta. Entre otras características pueden considerarse las siguientes:

- Posibilidad de que los estudiantes tomen decisiones sobre el tiempo y el lugar de sus aprendizajes. En este sentido, la formación puede trascender los espacios del aula institucional.

- Incremento de los apoyos a los estudiantes por medio de tutorías y de diferentes medios posibles que favorezcan todas las posibilidades de aprendizaje autónomo.
- Posibilidad de los estudiantes de negociar los propósitos y contenidos de formación. Esto incluye un avance fundamental con respecto a los formas clásicas e institucionales de aprendizaje, pues permite al estudiante involucrarse de manera activa en su formación y actualización permanente.
- Mayor posibilidad de los participantes de acceder a diferentes rutas de formación, de incrementar su movilidad dentro del sistema de formación según sus intereses y expectativas.
- Posibilidad de acceso de los estudiantes a diferentes opciones estratégicas que ofrezca la institución para el logro de los propósitos de formación.
- Posibilidad que los estudiantes ajusten el tiempo de sus aprendizajes acordes al ritmo y a sus necesidades.

2.3.5 Funciones de la Educación Superior en el nuevo contexto

Cada vez se hacen más difusas las funciones de la educación superior dentro de este nuevo contexto, dice Gibbons que un nuevo paradigma en la educación superior ha venido surgiendo, poco a poco durante los últimos veinte años. Aparentemente ha desaparecido el modelo alemán (Humboldt), donde se buscaba el conocimiento por sí mismo y no en beneficio de la sociedad. De igual manera se menciona que las tareas propias de la universidad eran la investigación y la docencia, pero la profesionalización de sus alumnos era un efecto no buscado directamente.

Ahora el concepto de Educación Superior es más pragmático, en términos de suministro de recursos humanos calificados y producción de conocimientos que sirvan principalmente a la sociedad respaldando la economía y mejorando la calidad de vida de sus ciudadanos.

Al respecto la UNESCO (Delors, 1996:38), señala que la universidad tendría atribuidas cuatro funciones esenciales:

1. Preparación para la investigación y para la enseñanza;
2. Oferta de tipos de formación muy especializados y adaptados a las necesidades de la vida económica y social;
3. Apertura a todos para responder a los múltiples aspectos de lo que se denomina “educación-permanente”;
4. Cooperación internacional. Mientras el grupo de Cambio de Cultura de las Universidades Catalanas (CCUC) de la Universidad Autónoma de Barcelona hace una síntesis de estas mismas (Tomás, 2007:54)

Tabla 2. Funciones de la Universidad (Tomás, 2007)

Función de investigación	Función de enseñanza	Función de servicio
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo científico• Política e investigación• Dominio de la investigación• Investigación tecnológica• Perfeccionamiento del estudiante en tanto que investigador creativo	<ul style="list-style-type: none">• La enseñanza y la misión pedagógica de la Universidad en vistas a una educación integral de la persona: aprender a aprender, a comprender, a crear y a producir.	<ul style="list-style-type: none">• Servicio a la cultura• Servicio para la intermediación de las profesiones• Servicio para la formación continua• Servicio para las relaciones internacionales

Las funciones de Enseñanza e Investigación han estado siempre vinculadas a la educación superior, sin embargo, algo que ha surgido y se ha ido consolidando a lo largo de estos últimos años es la función de servicio.

2.4 Los retos de la Educación Superior en México

En el plano nacional son varios los retos que deben afrontar las IES. Dichos desafíos dependen de varios factores tales como: las circunstancias actuales del país y políticas educativas que implementa el Estado Mexicano, el contexto en el que se encuentran ubicadas y a la oferta educativa que brindan, entre otros.

Para el que esto escribe existen tres grandes retos que enfrenta la educación superior de México, para lograr que sus aportes contribuyan de mejor manera en la construcción de una sociedad más equitativa, democrática y próspera.

Un primer reto está relacionado con la cobertura con equidad y calidad, es decir, ampliar las oportunidades de educación superior para todos los jóvenes de diferentes estratos económicos y sociales, en especial, que atienda a los grupos indígenas y a la población rural y migrante. En este rubro el PND 2013-2018 en su eje tres establece que:

Para garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo se plantea ampliar las oportunidades de acceso a la educación, permanencia y avance en los estudios a todas las regiones y sectores de la población. Esto requiere incrementar los apoyos a niños y jóvenes en situación de desventaja o vulnerabilidad, así como crear nuevos servicios educativos, ampliar los existentes y aprovechar la capacidad instalada de los planteles. La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres deberá verse reflejada en la educación, la cultura, el deporte, y en las especialidades técnicas y científicas. Por un lado, se fomentará la inclusión integral de las mujeres en todos los niveles de educación, dando especial seguimiento a sus tasas de matriculación para asegurar que no existan trabas para su desarrollo integral. Asimismo, se propiciará que la igualdad de género permee en los planes de estudio de todos los niveles de educación, para resaltar su relevancia desde una temprana edad. (p.61)

En relación con la cobertura en el PND (2013-2018) se afirma que:

“..la matrícula de la educación superior es de 3.3 millones de alumnos, lo que representa una cobertura del 29.2%. En la medida en que se incremente el índice de absorción (proporción de estudiantes que ingresan al siguiente nivel educativo en relación con el total de alumnos que egresaron del último grado del nivel educativo inmediato anterior) y se reduzca la deserción en la educación media superior, se

podrá avanzar en la cobertura. Destaca que del total de alumnos que ingresaron en 2010 a nivel preparatoria, el 49% eran hombres y el 51% mujeres. En contraste, del total de alumnos que se graduaron de nivel preparatoria ese mismo año, 46.3% fueron hombres y 53.7% mujeres.” (p. 60)

Además que la educación que impartan las IES sea de calidad, entendida ésta como un proceso que proporcione a los estudiantes las herramientas esenciales para su desarrollo humano y profesional, esto es, alcancen los propósitos establecidos en el plan y programas de estudio. Se reconoce que la educación debe impulsar las competencias y las habilidades integrales de las personas al tiempo que inculque los valores por los cuales se defiende la dignidad personal y de los otros. Al respecto en el PND, en su eje 3, se expone lo siguiente:

Para lograr una educación de calidad, se requiere que los planes y programas de estudio sean apropiados, por lo que resulta prioritario conciliar la oferta educativa con las necesidades sociales y los requerimientos del sector productivo. Además, frente a los retos que impone la globalización del conocimiento, es necesario fortalecer las políticas de internacionalización de la educación, mediante un enfoque que considere la coherencia de los planes de estudio y la movilidad de estudiantes y académicos. Adicionalmente, hoy en día existe un desequilibrio entre la demanda de los jóvenes por ciertas carreras y las necesidades del sector productivo. De las carreras con mayor número de profesionistas ocupados – Ciencias Administrativas, Contaduría y Derecho–, un 49.6, 67.7 y 68% de los egresados no desempeña labores afines a sus estudios, respectivamente. Este desequilibrio también se refleja en sus remuneraciones: en promedio, los egresados de ingenierías ganan 13% más que sus pares de las tres carreras mencionadas. Por lo anterior, es necesario desarrollar mecanismos que mejoren la orientación vocacional de los estudiantes, en particular en las transiciones entre los diferentes niveles educativos (p. 62).

Para mejorar la calidad de la educación se requiere transitar hacia un sistema de profesionalización de la carrera docente, que estimule el desempeño académico de los maestros y fortalezca los procesos de formación y actualización. El mejoramiento de los resultados permitirá que padres de familias y sociedad ratifiquen e incrementen la confianza en la tarea decisiva de los docentes. Una vía para lograrlo es fortaleciendo los procesos de formación inicial y selección de los docentes. La necesidad de contar con

maestros, directores y supervisores mejor capacitados destaca como la principal vía para mejorar la calidad de la educación básica, de acuerdo con el 60% de los participantes de la Consulta Ciudadana. La creación de verdaderos ambientes de aprendizaje, aptos para desplegar procesos continuos de innovación educativa, requiere de espacios educativos dignos y con acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Una mejor educación necesita de un fortalecimiento de la infraestructura, los servicios básicos y el equipamiento de las escuelas.

Un segundo reto está asociado con una formación profesional congruente con la productividad y el desarrollo económico que la sociedad demanda. La brecha entre educación y trabajo se hace presente en la mayor parte de las regiones del país. Mucha de la oferta educativa de nivel superior está desvinculada del contexto socioeconómico. Los egresados difícilmente encuentran oportunidades para desarrollarse profesionalmente en el campo que en el que se formaron, con el paso del tiempo se convierten en profesionistas frustrados que desempeñan tareas ajenas a su formación.

Es pues importante considerar el binomio entre oferta educativa y demanda laboral. En la medida que el país crezca económicamente y se aumente su productividad, en esa medida aumentará la demanda laboral. Para el Consejo de Especialistas para la Educación (CEE) (2006) se requiere estar atentos a ciertos fenómenos coyunturales:

“...al examinar las relaciones que hay entre educación y desarrollo económico es necesario observar tres fenómenos: el comportamiento del sistema escolar; las necesidades del aparato productivo, expresadas en el empleo y en otras formas de utilización de los recursos humanos; y el papel de la educación en el desarrollo científico y tecnológico del país.” (p. 51)

En este aspecto a la educación técnica y vocacional se le debe promover con mayor énfasis en el país como una forma de combatir la pobreza y lograr una mayor movilidad social. Para el CEE (2006:46) resulta de importante la educación en ciencia y tecnología porque contribuye a la formación de un pensamiento abierto y crítico y mejora las capacidades para enfrentar los retos de las sociedades modernas y expresan ciertas contradicciones sobre este tema:

“En un mundo cada vez más dependiente de las innovaciones en ciencia y tecnología los jóvenes muestran cada vez menos interés por estos temas. Este desinterés de los estudiantes de los niveles medio y superior es común a los países industrializados y a los países en desarrollo. De acuerdo a la OCDE, el número de graduados en ciencia e ingeniería disminuye justo cuando la demanda de avances científicos e innovación tecnológica es mayor. Aunque en México la matrícula de estas áreas ha aumentado en años recientes, las cifras siguen siendo insuficientes en la perspectiva de un mejor desarrollo económico.”

“Entre las explicaciones de esta paradoja se encuentran la falta de una imagen positiva del científico; el interés por carreras menos exigentes y mejor pagadas; la percepción de los temas científicos como aburridos, abstractos y teóricos; las fallas de los currículos de ciencia y libros de texto, basados en la memorización más que en la comprensión de conceptos y la solución de problemas.”

Finalmente, un tercer reto se relaciona con el tema de la profesionalización de los cuerpos docentes/directivos, para que mejoren sustancialmente su desempeño académico en las diversas instituciones en las que trabajan. El trabajo académico representa un asunto crucial del futuro de la educación superior en el mundo, y considera que existen cuatro grandes tipos o modalidades para el desarrollo del trabajo académico: el que se concentra en las labores de enseñanza, el que ubica su centro en la aplicación de los conocimientos, el que se orienta a través de los procesos del descubrimiento y el que se finca en la tarea de la integración del saber y supera los límites de la especialización. Sin embargo, no considera que los diferentes tipos de trabajo académico queden aislados, sino que todos se fincan en una serie de valores comunes, siendo el principal de ellos la *creatividad* individual. Muchos de los problemas que enfrentan las IES superior se pueden solucionar con la participación colectiva de maestros y maestras.

Se pretende que los maestros dejen de ser tratados como simples técnicos que ponen en práctica decisiones tomadas en otros lugares. La profesionalización representa un reto a desarrollar en el mediano plazo, y tiene una serie de implicaciones políticas y económicas. Políticas, porque requiere conjuntar diversas voluntades para alcanzar un objetivo común. Económicas, porque requiere un mayor financiamiento para solventar las necesidades que surjan en el trayecto.

Para el CEE (2006:86) se trata de una nueva profesionalización que incluya cuatro elementos a considerar:

1. El dominio sobre un campo profesional cada vez más complejo, que integra el conocimiento en sí y la manera de enseñarlo, lo que es necesario ante la profundidad de los cambios vividos en lo cultural, lo político, lo social, lo económico y lo tecnológico.
2. La capacidad de reflexionar y evaluar el desempeño propio y de innovarlo y mejorarlo con base en la motivación intrínseca, más que en los estímulos externos
3. Una ética profesional renovada que sustente el compromiso, el desempeño responsable y el rendimiento de cuentas
4. La organización profesional –no únicamente sindical- necesaria para incidir en la escala colectiva de las decisiones educativas; se trata de una organización que se rija por la prioridad debida a la calidad de la educación mexicana.

En este sentido las políticas que se implementen deben orientarse en dos dimensiones conectadas entre sí: la referente a la formación inicial y continua de los profesores, y la referente a sus condiciones institucionales de trabajo, laborales y salariales, que a su vez inciden plenamente en su formación continua.

Se requiere abrir la discusión en torno al trabajo académico y la profesionalización de docentes de nivel superior, situación poco debatida en los círculos profesionales del país. En el centro mismo del debate se debe analizar un asunto fundamental: *¿cuáles son las actividades del profesorado a las que se les da mayor peso?* Considera que es inútil hablar de mejorar la calidad de la enseñanza si, finalmente, no se les otorga un reconocimiento a los profesores por el tiempo que dedican a los alumnos. Opina que el trabajo académico se ha transformado a lo largo de los años –pasando de la enseñanza al servicio y después a la investigación-, en lo cual han quedado reflejados los cambios de prioridad dentro de la academia como fuera de ella. Esta situación ha provocado que muchas IES del país se encuentren en medio de un fuego cruzado entre diversas metas en pugna. La profesionalización académica queda relegada a un segundo plano de importancia, debido a la prioridad de las metas económicas personales y/o colectivas.

En estas condiciones tanto estudiantes como profesores pierden, porque la enseñanza no se recompensa adecuadamente, ya que los profesores que se dedican demasiado tiempo a dar asesoría/tutoría reducen sus posibilidades de obtener ascensos. La investigación y publicación se ha convertido en el único medio a través de las cuales la mayor parte de los profesores obtienen ascensos y/o mejorías económicas en sus salarios. Sin embargo, es preciso reconocer que muchos profesores se sienten atraídos por su vocación hacia la enseñanza y el servicio, no obstante, estas tareas profesionales no obtienen el reconocimiento que merecen y lo que se encuentra en muchas IES es un clima que, más que mantener la creatividad, la restringe. Los centros de enseñanza de nivel superior se debilitan debido a la confusión que prevalece en torno a sus metas. Considera que si bien la investigación es crucial, se necesita además un compromiso renovado con el servicio. Por tanto, la obligación más importante que enfrentan los centros de enseñanza del país es superar la vieja y trillada oposición entre enseñanza e investigación, y definir modos más creativos de lo que significa ser académico.

Para el grupo de especialistas en educación CEE (2006:85) los principales problemas de la educación superior concernientes al mejoramiento académico y la profesionalización docente se relacionan con:

- La ausencia de mecanismos o procesos de formación que integren debidamente el conocimiento disciplinario o profesional y el pedagógico, y la pérdida de identidad del grado de maestría como adecuado para ello.
- El desconocimiento de todo tipo –desde demográfico hasta profesional- sobre los profesores de asignatura, que siguen conformando el porcentaje más elevado del profesorado del nivel y la ausencia de oportunidades de formación continua para ellos, dada la contratación por horas-pizarrón de la que son objeto.
- La sujeción de los incrementos salariales al otorgamiento de estímulos periódicos –previa evaluación del desempeño- no necesariamente renovables y que no forman parte del salario ni cuentan para la jubilación.
- La rigidez que han provocado los sistemas de evaluación respecto de las posibilidades e innovación y transformación del desempeño de los profesores de este nivel hacia la nueva calidad exigida.

- Las restringidas oportunidades de promoción a niveles escalafonarios superiores, el envejecimiento de la planta docente, y la insuficiencia de nuevas plaza (p. 85).

La innovación, el conocimiento y el aprendizaje, están provocando una transformación en la educación superior del siglo XXI. Siendo esta la principal proveedora de profesionistas, que diseñan, planean, dirigen y controlan los procesos productivos, para satisfacer la demanda de productos tanto materiales como intangibles, que la sociedad requiere.

Por tanto las funciones de la educación superior, siguen cambiando para dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad de la información y proveer de capital humano altamente capacitado para enfrentar estos cambios.

2.5 Educación Superior Tecnológica en México

La educación tecnológica surge con la finalidad de preparar recursos humanos con las habilidades y conocimientos basados en la ciencia y los avances tecnológicos requeridos en los sistemas de producción manufacturera, propio de un sistema de producción capitalista y crear las bases para romper con la producción artesanal y favorecer a la nueva división del trabajo.

En México la Educación Tecnológica toma importancia en 1930, con la creación Instituto Politécnico Nacional, (IPN), que se funda con varias escuelas que existían en la ciudad de México, de ingeniería y de otras profesiones ligadas a este perfil posteriormente con la creación de los Institutos Tecnológicos ubicados en diferentes estados de la república para tener cobertura a nivel nacional, según lo menciona Ruíz (2011).

Actualmente el Subsistema de Educación Superior Tecnológica (EST) en México, está conformado por el IPN, Institutos Tecnológicos, Universidades Politécnicas y UT. Esta educación hasta los años ochenta era considerada como una formación puntualmente dirigida al trabajo industrial, se orientaba a los puestos ocupacionales que se planteaban las empresas.

Sin embargo, con los nuevos cambios sociales derivados de la innovación tecnológica la internalización de la economía cada vez más volátil y globalizada, ha producido una nueva división del trabajo generando ocupaciones que demandan nuevas competencias, destrezas y conocimientos sin precedentes. En donde los profesionistas mejor preparados para conseguir empleo serán quienes sean capaces de identificar problemas, manipular y analizar símbolos, de crear y manejar la información y puedan convivir y mejorar la sociedad y el medio ambiente.

Formar un perfil profesional más integrado es un reto para la Educación Tecnológica puesto que ahora debe de proporcionar una educación en donde se combine lo humanístico y social con las aportaciones de la ciencia y la tecnología asegurando la preparación de profesionistas y técnicos flexibles con los rasgos de empleabilidad requeridos en los distintos escenarios laborales.

Indudablemente el subsistema de EST, debe realizar una innovación educativa, proporcionando una formación basada en competencias, centrada en el aprendizaje del alumno, más que en la enseñanza, propiciando la vinculación escuela-empresa en donde las organizaciones se convierten en espacios de aprendizaje significativos y situados que rompen con los aprendizajes tradicionales y contenidos disciplinarios; la oferta de carreras es ahora orientada a las profesiones y ocupaciones emergentes.

2.6 Subsistema de Universidades Tecnológicas

La SEP inició en 1989, un programa de mejoramiento a la educación superior que abarcó a todas las universidades públicas e instituciones estatales; paralelamente emprendió un estudio sobre nuevas opciones de educación superior vinculado al Programa de Modernización Educativa 1989-1994.

El Secretario en Educación Pública junto con el profesor Philip Coobs, deciden realizar un proyecto teniendo en base a las experiencias de países como Francia, Estados Unidos, Alemania, Gran Bretaña y Japón, para crear un modelo pedagógico que permitiera una nueva opción en la educación superior.

Dentro del estudio anterior a consolidar el modelo, se encuentran los siguientes hallazgos proporcionados por la Secretaria de Trabajo y Previsión social con el apoyo

del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que las diferencias entre el personal deseado y el ocupado por la industria manufacturera con instrucción de nivel bachillerato y profesional, son (en agosto de 1988), del 22% y 20% respectivamente. Los analistas concluyen que, de continuar con los mismos índices de crecimiento en educación superior y de eficiencia terminal, el número de egresados de licenciatura no será suficiente para satisfacer las demandas de la industria.

2.7 Modelo Pedagógico de las Universidades Tecnológica

En respuesta a las condiciones enunciadas anteriormente, la carreras cuya duración sea 3,000 horas efectivas, distribuidas en seis cuatrimestres. El requisito de ingreso al nivel educativo de la *UT* es el certificado de bachillerato (preparatoria). El técnico-medio combina la formación básica del nivel medio y la capacitación en el cumplimiento de funciones tales como control, el mantenimiento y la operación. El *Técnico Superior Universitario* (TSU), podrá combina la formación básica de la educación superior en sus grados concurrentes con funciones de gestión productiva, comercial, fiscal, administración y supervisión a nivel de su competencia. El profesional de licenciatura aplica sus conocimientos en la planeación, organización, la dirección o la modificación de su objeto de trabajo.

El modelo educativo de la *UT* sustenta cinco atributos que reflejan su oferta educativa:

- *Polivalencia.*- Procura formar en una o varias actividades aplicables a las ramas del sector productivo y de servicios para que el egresado cuente con la capacidad de adaptarse a diferentes formas de trabajo.
- *Intensiva.*- Los contenidos atienden los aspectos básicos sin extenderlos a generalidades que no son esenciales para entender los saberes ni para ejecutar una actividad práctica. La extensión hacia los procesos comunes a diferentes áreas no se hará por acumulación de conocimientos particulares, sino partirá de aquellos conceptos, leyes, relaciones, procedimientos y funciones que resultan centrales para, de allí, incursionar en lo subsidiario. Esto implica que los conocimientos científicos de base que sean requeridos serán seleccionados y

adaptados según su pertinencia técnico-tecnológica, como también la operación de máquinas y equipos que permita centrarse en sus funciones, subordinado a ello el manejo rutinario de los mismos, aunque la adquisición de destrezas básica para su operación.

- *Continuidad.*- Los egresados tendrán la opción de continuar estudios de licenciatura y especialización en otras instituciones, tanto públicas como privadas.
- *Flexibilidad.*- Los planes y programas de estudio de la UT continuamente se revisan y adaptan acordes a las cambiantes necesidades del sector productivo y de servicios de las distintas regiones de influencia donde ésta ópera. Con este fin, se cuenta con mecanismos ágiles para que los empresarios emitan hacia la universidad sus puntos de vista sobre el tipo de que la UT ofrece, redefiniendo el perfil de los egresados que necesita el mercado laboral a través de sus comisiones académicas y de pertinencia.
- *Pertinencia.*- permite que planes y programas de estudio estén en relación armónica con las necesidades reales del sector productivo.

2.7.1 Ejes rectores

La formación educativa que se busca lograr con el plan de estudios de este tipo de universidad se rige por tres ejes rectores, práctico general-especializado y escuela planta productiva:

Eje Teórico-Práctico: Donde el plan de estudios comprende el aprendizaje de conocimientos teóricos requeridos por el PE. El sentido del conocimiento teórico se determina por los requerimientos que definen el cumplimiento de sus funciones y del grado de complejidad de los equipos, máquinas y materiales en cuestión. Es pues, teoría aplicada y se restringe en su amplitud. Comprende el conocimiento de principios, leyes, tendencias y regularidades de la ciencia implícitas en la técnica en cuestión. En el sentido de la práctica, el TSU no se identifica con el adiestramiento derivado de la repetición de movimientos, ni se circunscribe a las rutinas que habitualmente se generan en por la operación continua de máquinas tras adquirir nociones previas sobre su

funcionamiento y los procesos productivos. Por el contrario, la operación de maquinaria y herramientas es la adquisición de habilidades en su manejo, que ha de integrarse con la comprensión de los procesos y su funcionamiento bajo actividades de supervisión. Estas habilidades se alcanzan en los laboratorios o en la empresa. El sentido de conocimiento del contexto socio-cultural del entorno proporciona a los alumnos de nociones de las ciencias sociales, a fin de proporcionar conocimientos y herramientas para comprender su profesión. La distribución total del tiempo de aprendizaje es de 70% de práctica y 30% teoría.

Eje General-Especializado: El carácter intensivo del Plan de Estudios de la UT concentran los saberes en unidades que abarcan comprender las leyes de cierto proceso, los rasgos de un sistema, las formas de un modelo, etc., los cuales requieren una tarea de agrupamiento necesaria para la “generalidad” común que nunca se profundiza en el tema. La proporción de los polos de éste será 80% de formación-general; y 20% de formación-especializada.

Eje Escuela-Planta Productiva: Consiste en que la enseñanza aprendizaje se realizará en la escuela y la empresa. Comprenderá toda actividad en el aula, laboratorio, taller o biblioteca, centro de información y todos los apoyos con que cuenta la institución. Asimismo el aprendizaje directo en la planta productiva. Esta se llevará a cabo a través de visitas guiadas a centros productivos, conferencias y prácticas específicas relativas al campo profesional.

Cuando el estudiante haya cubierto las asignaturas del plan cuenta también de un periodo de Servicio Social o *Estadía*, ejercida dentro de una empresa real por un lapso de 16 de semanas. Durante éste periodo se asigna al estudiante un asesor-técnico proporcionado por la universidad y, además, queda bajo la supervisión de otro asesor por parte de la empresa. Estos dos asesores guiarán al estudiante durante su permanencia en la industria para desarrollar un proyecto en que el alumno detecte en la operación de la empresa como área de oportunidad. Previo a un diagnóstico exploratorio, planteará una propuesta de solución o mejora y, de ser posible, lo implementará en dicha empresa aplicando los conocimientos, capacidades, habilidades y técnicas de investigación aprendidas en aulas durante los cuatrimestres en la UT.

2.7.2 Plan de estudios

El Plan de Estudios de la UT tiene su génesis en base a un estudio de factibilidad, que incluye:

a) Estudio socio-económico y de expectativas de la población aledaña: Se incluye el nivel socio-económico de las familias de los estudiantes de bachillerato y las expectativas para continuar sus estudios identificando las disciplinas de sus intereses.

b) Estudio de la oferta y la demanda Educativa: Este estudio pretende conocer el comportamiento anterior (mínimo 3 años previos) y presente de los flujos de bachillerato hacia el nivel de educación superior en todas las modalidades de la zona de influencia. Para ello, se consideran indicadores como: número de instituciones de bachillerato; matrícula de egreso; número de escuelas de educación superior con sus matrículas de ingreso y egreso; eficiencia terminal; número de estudiantes que cursan carreras afines al PE.

c) Análisis del mercado laboral: Aquí se determina la demanda del mercado por TSU, que próximamente egresarán. También contempla las condiciones en que éstos laborarán según los indicadores de: número; antigüedad, tamaño y giro de las empresas del entorno (o de una muestra); demanda presente y futura de la mano de obra calificada; información técnica específica de las empresas y entidades del sector productivo del entorno. Estos indicadores permiten establecer el perfil profesional del TSU y de los salarios y puestos que ocuparán; la capacidad de las empresas para recibir a los alumnos durante su periodo de servicio final en estadía y para contratar a los egresados. Asimismo, el Plan de Estudios se subdivide en cinco áreas con un estimado en horas de instrucción (Cuadro # 10).

Cuadro 1 Plan de estudios de la Universidad Tecnológica en horas de instrucción

<i>Ciencias Aplicadas</i> (600 horas)	Matemáticas, física, biología, etc., según lo requiera la carrera.
<i>Conocimientos Técnicos</i> (1,425 horas)	Materias que refieren a conocimientos técnicos de aplicación especializada en su carrera; por ejemplo: técnicas de venta, comercialización, investigación de mercados, tecnología de la fabricación, organización, calidad, etc.
<i>Lenguajes y Métodos</i> (450 horas)	Idioma Extranjero; Expresión Oral y Escrita, Técnicas de Documentación e Información, Metodología científica cuyo tratamiento será principalmente práctico.
<i>Formación Socio-Cultural</i> (150 horas)	Sociología y Derecho aplicados; Civilización Contemporánea y Desarrollo Tecnológico; Organización de empresas. Su objetivo es expandir la visión humanista en el ejercicio profesional.
<i>Estadía dentro del Sector Productivo</i> (520 horas)	Experiencia en campo profesional.

2.7.3 Programas de asignatura

Las áreas del PE incluyen programas de asignatura, específicos para cada una de las diferentes carreras. Los programas son bloques de contenido teórico-práctico, cuya asimilación es necesaria para adquirir las capacidades y habilidades requeridas por el perfil profesional.

Estos contenidos contemplan integralmente los niveles de desarrollo científico-tecnológico, así como los requerimientos profesionales que demanda el sector productivo. Los programas de asignatura deberán ser elaborados ordenadamente en los distintos departamentos de la universidad que aglutinen a los docentes que imparten las materias y son proporcionados a los estudiantes al iniciar cursos.

La flexibilidad de la institución permitirá desahogar programas en diversas opciones a través del trabajo aulas, en ciclos de conferencias, seminarios, o cursos cortos, según sea necesario.

Los contenidos del programa se dividen en las tendencias científico-tecnológicas y en las funciones profesionales que requieren la estructura y el funcionamiento de la planta productiva. Sus componentes serán unidades teórico-operativas cuya enseñanza se dirige a la aplicación y cuyo aprendizaje debe comprender los principios generales que explican el tema, integrados a la ejecución de operaciones en la práctica profesional. Debe enfatizarse que se trata de una enseñanza profesional y no de una capacitación, a la vez, su orientación es hacia el trabajo.

Deberá observar las siguientes características en la distribución de los contenidos del plan de estudios en los programas de asignatura para asegurar la formación integral del educando para cada curso:

- *Congruencia* ente los contenidos y el objetivo general de la asignatura.
- *Continuidad* (o relación) diacrónica entre las asignaturas.
- *Integración e interrelación* entre éstas.
- *Viabilidad* (o factibilidad), al disponer de los recursos necesarios (medios didácticos, talleres, laboratorios, etc.).
- *Vigencia* (o actualidad) de los objetivos.

De esta manera, los programas deberán asegurar su integración vertical y horizontal en sus enlaces con otros programas. Han de determinar los conocimientos previos para su correcta asimilación y los métodos implícitos en la demostración de las unidades teórico-operativas y su ensamble en la práctica.

2.7.4 Proceso enseñanza aprendizaje

El Subsistema de UT decidió a partir del 2009, diseñar sus programas de estudio de nivel TSU, así como los programas de continuidad de estudios al nivel de Ingeniería, con el enfoque de competencias profesionales.

El diseño comprendió el Análisis Situacional de Trabajo (AST) realizado en conjunto con representantes de empresas de diferentes regiones del país, en donde se determinaron las competencias y capacidades de los egresados en los diferentes programas educativos. El resultado sirvió como insumo para que en trabajo académico,

se determinaran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para demostrar cada capacidad y competencia.

Posteriormente y de acuerdo a la metodología de diseño, se agruparon tales elementos por afinidad, a partir de lo cual se conformaron las asignaturas de los planes de estudio desarrollando su objetivo, los saberes, saberes hacer y el saber ser, así como el establecimiento de los resultados de aprendizaje.

Con el conjunto de todos estos resultados se elaboró el perfil del egresado. Al final se presentaron recomendaciones didácticas para el desarrollo de cada asignatura tales como: secuencia de aprendizaje, equipo y materiales requeridos, tiempos y espacio para cada unidad de aprendizaje de la asignatura.

Tomado en cuenta las características del diseño curricular, a continuación se presentan algunas consideraciones generales para la planeación, aplicación y evaluación de los programas de estudio de las asignaturas:

El fundamento para el desarrollo de las competencias se encuentra en la agrupación de conocimientos por afinidad, los cuales a su vez contribuyen al desarrollo de las capacidades que impactan a la asignatura que, representa el resumen de las competencias definidas en el AST realizado por representantes de empresas y académicos participantes.

Es importante considerar que el nombre de cada unidad de la asignatura y el nombre de los temas que la componen, son solamente expresiones generales que sirven de referencia y que las particularidades que definen sus alcances del aprendizaje, se describen en el saber y saber hacer.

El tiempo estimado en horas para cada asignatura está dado en función del modelo educativo de las UT, las cuales privilegian la práctica, por lo que se deberán respetar y cumplir con los tiempos establecidos

Por último, se buscará que los instrumentos de evaluación a utilizar deberán tener validez, confiabilidad, flexibilidad, imparcialidad y transparencia.

2.7.5 Criterios para la planeación de la asignatura

El profesor deberá planear una secuencia didáctica que permita organizar las actividades de aprendizaje y la evaluación considerando los contenidos del programa de estudios de la asignatura. La secuencia de aprendizaje, representa los distintos momentos cognitivos del proceso de aprendizaje que vive el alumno, organizados de manera lógica y secuenciada.

1. La academia de profesores identificará aquellos resultados de aprendizaje de cada asignatura que integrarán el portafolio de evidencias y los profesores lo comunicarán a los alumnos para que éstos se hagan responsables de su integración y resguardo.
2. En relación a las asignaturas integradoras, al inicio de la carrera se deberán definir los proyectos integradores por los cuerpos colegiados, que permitirán demostrar las competencias correspondientes. Se deberán identificar los resultados de aprendizaje clave para la integración y logro del proyecto.

2.7.6 Criterios para el desarrollo de la asignatura

1. Los profesores deben revisar la columna del *saber* para identificar los conocimientos teóricos relacionados con las capacidades y competencias a adquirir por el alumno y con ello formulan actividades de aprendizaje que ayuden a comprender dichos saberes, haciéndolos significativos para su desempeño profesional.
2. Los profesores revisan la columna del *saber hacer* para identificar el tipo de práctica o experiencia que se deba tener ante una situación dada o problema a resolver por el alumno y que estén relacionados a la capacidad o competencia a adquirir, con ello proponen actividades de aprendizaje que ayuden a alcanzar el desempeño mínimo necesario, haciéndolos significativos para su desempeño profesional.

Es posible que en una sola actividad de aprendizaje de las establecidas por los profesores, se aborden aspectos del *saber*, *del saber hacer* y *del ser* del alumno.

- El resultado de aprendizaje de la unidad de la asignatura, expresa los comportamientos observables y los productos resultantes, que se miden al contrastarlos con el desempeño del alumno y que los profesores deben tomar en cuenta para evaluar la adquisición de las capacidades del estudiante. Además dicho resultado de aprendizaje se convierte en la evidencia que formará parte del portafolio que será resguardado bajo la responsabilidad del alumno.
- La academia de profesores de la asignatura, deberá revisar los criterios que aparecen en la columna del resultado de aprendizaje de la unidad de la asignatura y los aplicarán tal como están expresados. Adicionalmente los profesores en acuerdo de academia podrán considerar otros elementos de evaluación relacionados con los conocimientos, desempeños y actitudes, estableciendo los criterios mínimos de desempeño para cada uno de éstos. Esto último con el propósito de asegurar que el alumno pueda demostrar el resultado de aprendizaje en contextos diferentes.
- Los profesores aplicarán los métodos y técnicas de enseñanza establecidos en los programas de estudio, como mecanismos y estrategias para organizar, sistematizar y secuenciar el proceso de aprendizaje de los alumnos.
- Los profesores deben asegurarse de que la secuencia de aprendizaje definida se cumpla en cada alumno y de no ser así, cada profesor debe buscar métodos alternos o complementarios para que se alcance.

2.7.7 Criterios para la evaluación de la asignatura

1. Los elementos principales para evaluar cada unidad están expresados en los resultados de aprendizaje, mismos que, a su vez consideran como requisito el dominio del saber (conocimiento), el saber hacer (desempeño) y el ser (actitudes), descritos en el programa de estudio.
2. Cuando el desempeño del alumno en una unidad de la asignatura, cumple o no el resultado de aprendizaje, el profesor podrá emitir el resultado de la evaluación
3. Cuando el alumno ha cumplido con los resultados de aprendizaje de la unidad de una asignatura no integradora, el resultado final de evaluación se expresará en escala alfabética y numérica de acuerdo a los siguientes niveles:

- SA = Satisfactorio = 8 Cuando se han logrado los resultados de aprendizaje.
 - DE= Destacado = 9 Cuando se han logrado los resultados de aprendizaje y excede los requisitos establecidos.
 - AU = Autónomo = 10 Supera el resultado de aprendizaje en contextos diferentes.
4. En caso de que el alumno no cumpla el resultado de aprendizaje de la unidad de una asignatura no integradora, el profesor asigna *NA* que significa *No Acreditado*.
 5. Para lograr aprobar una asignatura, es requisito indispensable que el alumno haya obtenido un nivel *SA* o *DE* o *AU* en la totalidad de las unidades de la misma; y su resultado final será obtenido de acuerdo con el promedio numérico de las unidades, el cual será redondeado a número entero y expresado tanto en escala alfabética como numérica.
 6. Si el resultado en una o varias unidades de aprendizaje es “*NA*”, el alumno tendrá oportunidad de acreditarlas siempre en base al logro del resultado de aprendizaje establecido en la unidad de asignatura y de acuerdo con las opciones del reglamento de evaluación vigente de cada universidad.
 7. La asignatura integradora evaluará la competencia del alumno a través del proyecto integrador planeado con anterioridad, constituido por la recopilación de las evidencias clave y la justificación de la interacción entre éstas. Cuando el alumno ha cumplido con los criterios de desempeño establecidos en los resultados de aprendizaje de una unidad de la asignatura integradora, el resultado final de evaluación se expresará de acuerdo a los siguientes niveles:
 - CO = Competente = 8 Cuando se han logrado los resultados de aprendizaje.
 - CD = Competente Destacado = 9 Cuando se han logrado los resultados de aprendizaje y excede los requisitos establecidos.
 - CA = Competente Autónomo = 10 Supera los resultados de aprendizaje en contextos diferentes.
 8. En caso que no se cumpla con los resultados de aprendizaje de la asignatura, el profesor asigna *NA* que significa *No Acreditado*.

2.7.8 Acreditación de los estudios

Para acreditarse como TSU, el estudiante deberá:

- Aprobar debidamente todas las asignaturas del plan de estudios
- Cumplir con las prácticas programadas
- Cumplir con una estadía de 10 a 15 semanas en una empresa o institución.
- Presentar un reporte o tesina ante un jurado profesional donde figure un representante de los actores económicos. Este reporte se referirá, de preferencia, al proyecto desarrollado en la estadía que cada estudiante realizará en el último cuatrimestre de su carrera.

La certificación de los estudios se dará al estudiante cuando éste haya cumplido debidamente con los estudios, las prácticas, la estadía en la empresa y el examen profesional; así tendrá derecho a obtener el título de TSU.

2.7.9 Investigación

La actividad de la investigación puede contribuir a la calidad de los servicios que presta la UT, sobretodo la investigación para el desarrollo a través de estudios dirigidos a la innovación tecnológica, realizados a petición de las empresas o de proyectos conjuntos.

Se considera que en los inicios de la institución, no será factible generar investigación; sin embargo, en cuanto posea infraestructura requerida, personal especializado, laboratorios, talleres e información podrá llevarla a cabo.

La UT contará con un centro de vinculación que sus funciones, promoverá la investigación educativa, realizando el seguimiento de los egresados para contar con elementos que le permitan diagnosticar, evaluar, modificar o desarrollar las carreras.

Este centro de vinculación se encargará de recopilar y analizar la información sobre la educación técnica superior en otros países, la repercusión de los avances en la producción y la tecnología sobre la educación.

2.7.10 Los profesores

Para cumplir con el modelo educativo se requerirá contar con profesores adecuados para este nivel, Su formación profesional será de licenciatura básica o equivalente. Los docentes más idóneos serán aquellos que ejerzan directamente en la planta productiva con la experiencia laboral y recibirán preparación pedagógica y didáctica específica. Así podrán contribuir a lograr los niveles de calidad deseados.

A los profesores reclutados fuera de la planta productiva es conveniente programarles estancias en las empresas y así, complementar así su formación técnico-práctica y pedagógica.

Referente a la programación y conducción del aprovechamiento en estadias dentro de las empresas, lo más conveniente sería solicitar el apoyo éstas para que designen a un tutor dentro de la misma responsable de guiar las prácticas de los alumnos. Un segundo tutor lo designará la UT. Ambos tutores, serán conjuntamente responsables del logro de objetivos que se determinen en lo académico y en lo productivo.

2.7.10.1 Funciones de los profesores de asignatura (PA) y tiempo completo (PTC)

Dentro del sistema Universidad Tecnológica existen dos figuras dentro del personal académico: el Profesor de Asignatura (PA): y el Profesor de Tiempo Completo (PTC).

El Profesor de Asignatura realizar la función de ejecutar las actividades del proceso académico según la carga horaria establecida en los planes y programas de estudio. También realiza aquellas adicionales que garantizan el aprendizaje y el desarrollo integral del alumnado mediante técnicas psico-pedagógicas, apoyos didácticos y lo relacionado con esto.

Mientras el PTC organiza y dirige las actividades propias del proceso académico garantizando el cumplimiento de planes y PE y, en añadidura, realizar las actividades propias de la tutoría orientadas a la formación integral del alumno y a través de diversos apoyos que faciliten la estancia del alumno en la universidad hasta concluir sus estudios exitosamente. De igual manera, el PTC desarrolla actividades administrativas de manera complementaria.

Cabe recalcar que el PTC es pieza clave dentro del enfoque de la UT, debido a que el sistema tutorial es primordial para el proceso escolar y para otra serie de actividades propias de éste modelo educativo.

2.7.11 Vinculación con el sector productivo

Entre las propiedades del modelo académico descrito anteriormente destacan la calidad y la vinculación al sector productivo. Ésta vinculación debe comenzar por conocer cuáles son las necesidades concretas de las empresas y el entorno en que se ubicará el plantel educativo. Asimismo, es imprescindible la correspondencia entre la formación y desempeño profesional aunado a los requerimientos de los empleadores. Bajo esta premisa, los planes y programas de estudio tomarán en cuenta las observaciones de los empresarios y sus representantes. Así con base en el modelo pedagógico del sistema de las UT, establecerá las carreras las que comprenderán los contenidos generales y regionales.

La UT tendrá un consejo directivo como órgano superior de gobierno. Este integrará a los representantes del sector productivo y tendrá entre sus funciones designar a los directivos de primer nivel; además de participar en la evaluación académica de la UT. De ésta manera, se podrá considerar en forma directa la opinión y los planteamientos del sector productivo. Además de los directivos que impartirán algunos cursos según su especialidad y conocimientos. Cada división contarán con un reducido grupo de PTC de primer nivel que realizarán adicionalmente proyectos de investigación. El resto de personal docente se constituirá por profesores de Asignatura que, en su mayoría serán profesionales activos en las empresas. Con esto se busca, por una parte,

contar con personal profesionalmente actualizado y, por otra, que las empresas estén pendientes de lo que acontece en el ámbito escolar.

El equipamiento será moderno y suficiente. Los laboratorios permitirán que aquellos alumnos que realicen una práctica (o ejercicio), operen directamente los equipos necesarios. Es conveniente enfatizar que muchas teorías, leyes y principios científicos se aprenderán en talleres y laboratorios. La demostración práctica de una ley (o un principio) serán tareas frecuentes en el área de aprendizaje.

Para cada una de las carreras que se impartan en el sistema de universidades tecnológicas operará una comisión académica, la cual se integrará al momento de comenzar a impartir una nueva carrera en una o varias UT y durará en tanto que alguna UT continúe impartíendola. En éstas las comisiones académicas estarán integrados representantes de las empresas, especialistas, profesores o investigadores. Todas las UT que impartan las carreras correspondientes estarán en la comisión respectiva. Serán funciones de las comisiones la evaluación sistemática y la aprobación para impartir una carrera por primera vez en cada UT.

Para posibilitar que muchos estudiantes puedan continuar con sus estudios y estimular su rendimiento académico, en cada UT funcionará un fideicomiso de becas y crédito. Los fondos serán aportados por: el gobierno federal, el gobierno estatal, las empresas y otros particulares.

Todos los alumnos realizarán en su último periodo cuatrimestral una estadía en el sector productivo. Para ello se establecerá previamente un programa de trabajo entre la UT y las empresas. Siempre habrá un tutor-académico designado por la UT y un tutor-profesional designado por la empresa correspondiente. Ambos diseñarán un proyecto que ofrecerán a los alumnos y lo evaluarán periódicamente. En el programa de trabajo de estadía quedarán claramente especificados los objetivos, las tareas, la duración y los resultados a obtener del estudiante durante éste su último periodo escolar.

2.7.12 Programas para la planeación, coordinación y fortalecimiento del perfil del profesorado en educación superior

Con el propósito de fortalecer la habilitación y permanencia de profesores de tiempo completo en las instituciones públicas de educación superior, en 1984 surge el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual significa la primera política de homologación salarial en función del desempeño académico porque transforma los referentes en la construcción del prestigio de la profesión del profesor-investigador.

El SNI somete voluntariamente los resultados de trabajo individual para las comisiones integradas por expertos que evalúen el desempeño académico; también implica ingresos económicos adicionales para quienes cumplan los estándares fijados. El Sistema Nacional de Investigadores pretende retener en las IES públicas al profesorado más calificado. Un inconveniente de esto es que se orienta a la investigación, cuando la gran mayoría del profesorado se encuentra principalmente dedicado a lo docencia, por lo muchos docentes son excluidos.

Con la intención de establecer un sistema análogo y paralelo al SNI, ANUIES plantea en 1989 un programa de estímulos y reconocimientos para el profesorado universitario, pues la Secretaría de Hacienda establece un monto adicional de 1.5 salarios hasta el 30% del profesorado de tiempo completo de las universidades.

Para ese entonces, las políticas públicas se enfocaron en la superación cualitativa del sistema de educación superior; en primer lugar configurando una estructura de evaluación que permitiera, a nivel nacional, identificar el grado de avance de las instituciones y sus programas; y segundo, en impulsar una política de fomento basada en programas de superación personal del académico, estímulos a la productividad y dotación de recursos para infraestructura y equipamientos. Si bien en los años 80's bastó crear nuevas plazas de personal académico, en la siguiente década fue imprescindible establecer programas y estrategias para incrementar los ingresos del personal académico de carrera y evitar su partida hacia sectores mejor remunerados.

En este sentido, le corresponderá al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el SNI, en 1990, establece estrategias de permanencia del profesorado

en las universidades públicas. El primero impulsa un programa de reparación de los becarios de alto nivel.

En los años 90's la evaluación se convirtió en la principal política de la educación superior estableciendo directrices apoyadas en varios programas específicos, entre los que destacan tres: 1) el PROMEP, creado en 1996 con escenario de operación de diez a doce años; 2) el Programa para el Fortalecimiento del Posgrado Nacional con dos vertientes: el Padrón Nacional de Posgrado, operado por CONACYT y el Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado; y 3) el programa de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, que ha alentado la evaluación de programas mediante el juicio de los comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), así como su acreditación a través de organismos reconocidos.

Durante la administración 2001-2006, la SEP desarrolló rutas de acción fundamentales para avanzar en el objetivo de mejorar la calidad de la educación superior. La primera fue el fortalecimiento integral de las IES; y otra, la promoción de la innovación, la mejora integral y el aseguramiento de la calidad de los programas educativos. Así se propuso fomentar que las IES formularan Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI) mediante procesos de planeación estratégica y participativa. En la actual administración pública, PROMEP, queda subsumido en el PIFI, que, de alguna manera, es una versión más sofisticada de los ejercicios de evaluación institucional que las realizadas en los años 90's.

Todas estas políticas se han orientado a las once áreas estratégicas:

- 1) la superación del personal académico,
- 2) el desarrollo de cuerpos académicos,
- 3) la incorporación de nuevos enfoques educativos centrados en el aprendizaje,
- 4) la actualización y flexibilización de planes y programas,
- 5) la incorporación de TIC en la docencia universitaria,
- 6) la tutoría,
- 7) la actualización de la normativa institucional,

- 8) el desarrollo de sistemas de información,
- 9) la certificación de procesos estratégicos,
- 10) la atención al problema de jubilaciones; y
- 11) la creación de modelos eficaces para la rendición de cuentas.

El crecimiento del sistema de educación superior en México ha implicado no sólo una transformación, sino también una continua ampliación y mejora de su planta académica en las IES públicas, por lo que a continuación habrá que ahondar en PROMEP, como eje de la política superior entre 1996-2006, además del propósito explícito de fortalecer los cuerpos académicos mediante estudios de posgrado.

2.7.12.1 Programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP)

En la mayoría de las universidades públicas estatales e instituciones afines la vida académica se limitaba, hasta los 90's, a la actividad docente, a algunas actividades culturales y escasamente se realizaban actividades de investigación.

En 1996, sólo el 8% del profesorado de tiempo completo de estas instituciones contaba con la preparación que evaluara su capacidad para desarrollar esta función. Los planes y programas de estudio eran revisados y actualizados por grupos de profesores organizados de diversas maneras, según permitiera o exigiera cada institución, pero lo que resultaba común a todos ellos era que buscaban atender los programas educativos y generalmente lo hacían por materia. Estos grupos docentes analizaban y llegaban a conclusiones con el mayor detalle posible sobre la manera de atender un determinado programa educativo.

En el presente siglo, la impartición de la educación a nivel superior y el cumplimiento de las funciones encomendadas a las universidades exigen algo más que una academia disciplinar que realice las tareas descritas. Se requiere además que los profesores generen o apliquen innovadoramente el conocimiento como medio indispensable para su actualización permanente y para la mejor formación de los profesionales.

La función central de una buena institución de educación superior consiste en cumplir satisfactoriamente los estándares de calidad en cuanto a la buena impartición de curso; la obtención de resultados positivos en el aprovechamiento de educandos; las evidencias y reconocimiento a la sólida formación de los profesionales que forma. Pero una buena universidad se caracteriza también por la contribución de sus miembros al avance del conocimiento universal y a la solución de los problemas nacionales.

Para estar en condiciones de integrar cuerpos académicos equiparables a los de los buenos sistemas de educación superior en el mundo, el Programa de Mejoramiento del Profesorado estimó que se requerían de 10 a 12 años para transformar el perfil de los docentes de las universidades públicas e instituciones afines adscritas al mismo. Para lograr estas metas, se consideró el cumplimiento sistemático de las instituciones, de ocupar el número de plazas que otorgara la SEP en el marco de los programas de desarrollo de sus cuerpos académicos, y las vacantes que se produjeran, con personal que cumpliera los estándares de formación especificados por el Programa. Por consiguiente habrá de describir en dos apartados distintos el perfil PROMEP

2.7.12.2 Perfil PROMEP

El PROMEP, reconoce que la calidad de la educación superior es resultado de múltiples factores, entre éstos el profesor de carrera es el más importante. Por eso el diseño se sustenta en las normas y los principales atributos que caracterizan al profesorado de la educación superior y de las funciones que desempeñan:

- 1) *Profesorado con Formación Completa.*- Los profesores deben tener una formación que los capacite y habilite para el conjunto de las funciones académicas que les competen. Esta formación implica profundizar sus conocimientos a un nivel superior del que imparten. Idealmente, la formación completa es el doctorado, grado que capacita plenamente al profesorado para desempeñar las funciones académicas.
- 2) *Profesorado con Experiencia Apropriada.*- Todos deben de tener experiencia en las funciones que desempeñan. Los de tiempo completo requieren de experiencia en las actividades docentes y en la generación o aplicación del conocimiento.

Los profesores de asignatura requieren de una experiencia relevante para garantizar que los estudiantes de carreras orientadas a la práctica se informen de los mejores métodos y prácticas utilizadas en el ejercicio profesional.

- 3) *Proporción Adecuada de Profesorado de Tiempo Completo y Asignatura.*- En las IES debe haber una proporción adecuada de profesores de tiempo completo y de asignatura que permita atender adecuadamente las tareas académicas de acuerdo con las características de sus programas educativos.
- 4) *Distribución Equilibrada del Tiempo de los Profesores entre las Tareas Académicas.*- El PTC, debe realizar equilibradamente las labores docentes en su más amplia concepción: la gestión y planeación académicas y la generación (o aplicación) avanzada del conocimiento. Estas últimas permiten incorporar al proceso educativo conocimientos actualizados de rigurosos hábitos científicos.
- 5) *Cobertura de los Cursos por el Profesorado Adecuado.*- Para su impartición, los cursos básicos de los programas educativos requieren de Profesores de Tiempo Completo (PTC) en formación y experiencia académica de alto nivel. Los cursos prácticos requieren de profesores de asignatura con experiencia adecuada.
- 6) *Cuerpos Académicos Articulados y Vinculados con el Exterior.*- Los profesores deben constituirse en cuerpos académicos articulados en su interior y vinculados activamente con el exterior para desarrollar valores y hábitos académicos modernos, sustentar una efectiva planeación del desarrollo institucional, hacer contribuciones originales al conocimiento universal, así como asegurar el buen cumplimiento de las funciones universitarias.

La figura académica del profesor-investigador realiza actividades relacionadas con:

- La transmisión del conocimiento y atención individual y en grupo de estudiantes que permitan coadyuvar a su mejor desempeño (docencia y tutoría).
- La generación del conocimiento o aplicación innovadora de éste.

- El buen funcionamiento del departamento, división o entidad a su adscripción, según el organigrama de la institución (gestión académica) y la difusión de las actividades universitarias.

El PROMEP espera que el tiempo dedicado a la docencia por los profesores-investigadores debe garantizar una buena operación de los programas educativos en la institución y equilibrarse con el tiempo requerido para que cualquier profesor pueda generar o aplicar innovadoramente el conocimiento y nutrir a la docencia de prácticas y conocimientos actualizados, así como para desarrollar las actividades relacionadas con la gestión académica.

La SEP ha impulsado cinco acciones concretas para promover el reconocimiento del perfil deseable del profesor en de educación superior, como aquel docente que realiza equilibradamente las actividades sustantivas de: docencia; tutelaje de estudiantes (o aplicación innovadora del conocimiento); y gestión académica. Éstas son:

1. Fomentar el establecimiento y desarrollo de un esquema de tutorías de estudiantes en cada una de las instituciones con base en la metodología diseñada por la ANUIES.
2. Modificar el “*Reglamento de Estímulos de Carrera Docente*” para hacer consistentes los objetivos del PROMEP con los estímulos a los profesores por su desempeño, ligando los factores e indicadores a través del tabulador asociado para la evaluación del desempeño de las actividades que debe realizar un profesor universitario con el perfil deseable.
3. Promover que las universidades establezcan políticas, normas, estrategias y medios en el marco PIFI para que su personal académico pueda desarrollar las actividades descritas y las metas a alcanzar en el número de profesores que cuenten con el reconocimiento del perfil deseable en el periodo 2002-2006.
4. Reconocer al personal académico que reúna el perfil deseable del profesor universitario mediante su registro en PROMEP.
5. A través de las instituciones, otorgar un apoyo económico a los profesores que logren el reconocimiento, con la intención de mejorar sus condiciones para el

trabajo académico dotándolos de elementos que les permitan mejor desempeño en sus funciones.

Con el propósito de precisar el perfil y la formación deseable de los profesores universitarios, se consideró necesario clasificar la naturaleza de la oferta educativa que se ofrece en las dependencias de educación superior debido a la diversidad de requerimientos de los distintos programas educativos que se ofrecen en las instituciones públicas de educación superior.

1. Programas Prácticos.- Donde los egresados se dedicarán preponderadamente a la práctica profesional. Sus planes de estudio no contienen gran cantidad de cursos básicos en Ciencias y Humanidades, ni cursos con mucho tiempo de atención por los alumnos (contadores, administración, derecho).
2. Programas prácticos con formación muy individualizada - De la misma forma, éstos egresados también se dedicarán, en su mayoría, a la práctica profesional. Sus planes de estudio no contienen gran porción de cursos básicos en Ciencia ni Humanidades, aunque sí contienen una proporción considerable de cursos con gran tiempo de atención por el alumno (diseño gráfico, industrial, arquitectura y artes).
3. Programas científico-prácticos.- Sus planes de estudio contienen una cantidad considerable de cursos orientados a comunicar experiencias prácticas y una significativa proporción de cursos básicos en Ciencias y Humanidades. Los egresados se dedicarán en su mayoría a la práctica profesional (ingenierías, medicina, economía.)
4. Programas científicos humanísticos básicos.- Aquí los egresados tienden a desempeñar, en su mayoría, funciones docentes, y posteriormente cursarán algún doctorado con funciones de investigación. Sus planes de estudio están conformados, predominantemente, por cursos básicos en Ciencias y Humanidades y, en muchos casos, por cursos que requieren atención de pequeños grupos en laboratorios y talleres (matemáticas, física, filosofía, historia, antropología).
5. Programas Intermedios.- Los egresados se dedicarán, por una parte, a la práctica profesional y, por la otra, a actividades académicas (química, biología, sociología, computación).

Una vez que los programas educativos fueron clasificados, la SEP estableció los siguientes criterios para identificar la formación preferente y mínima aceptable de los PTC que participen en distintos programas:

- La formación mínima aceptable de los profesores en programas educativos donde se obtiene el primer grado superior en tres años, es la especialidad tecnológica, o la licenciatura.
- En programas de licenciatura, la formación mínima aceptable es la maestría; y la formación preferentemente: el doctorado.
- Para los programas de especialidad, la formación mínima de los profesores es la maestría.
- En los programas de maestría, la formación mínima de los docentes es la maestría; y el doctorado la formación preferente.
- En los programas de doctorado todos los profesores deben de contar con el grado de doctor.

3 La tutoría como práctica en la educación superior

3.1 Origen y desarrollo de la tutoría en la Universidad

Rodríguez Espinar (2004), establece que la tutoría no es un invento del siglo XX. La historia de esta institución confirma que la función tutorial, entendida como el acompañamiento de los discentes en la formación que podría denominarse “un estilo universitario”, ha formado parte desde los inicios de la universidad. Su definición va ligada a las diferentes percepciones o modelos de universidad desarrollados en contextos temporales y geográficos diferenciados.

Así Porta (mencionado en Rodríguez (2004:19), ofrece una propuesta de los diferentes arquetipos de universidad que se gestan en cada etapa histórica, partiendo de la medieval, donde se buscaba la trasmisión del conocimiento o saber absoluto, el respeto a la verdad y el desarrollo del espíritu de estudio.

Estos arquetipos son:

- *El Modelo Humboldtiano*: De origen alemán, este modelo representa el arquetipo de la universidad científico-educativa. Este modelo sitúa como valores fundamentales, es decir, la autonomía de las instituciones y la libertad del profesorado. Aquí alumno es el elemento fundamental para que la persona desarrolle sus capacidades. La función tutorial del profesor es conseguir un ambiente universitario que facilite la creación de la ciencia. El modelo didáctico del seminario será un elemento imprescindible. En el contexto de la tutoría de grupo, se profundiza en las materias, se discute el proceso académico y se contribuye a desarrollar en el alumno un método para el desarrollo del conocimiento.
- *La Tradición Inglesa*: Representa el modelo de arquetipo educativo, desarrollado fundamentalmente en los elitistas centros de Oxford y Cambridge. Este modelo desarrolla un sistema tutorial diferenciado en que el profesor era responsable de velar por la formación moral y científica de un reducido número de estudiantes. Este arquetipo influirá en la tradición de importantes centros norteamericanos.
- *El Modelo Profesional Francés*: introducirá una universidad marcada por las necesidades de profesionalización al servicio de los estados nacientes.

Rodríguez menciona que en el siglo XX, el cambio en cuanto a la utilidad del conocimiento significa un giro a los fines de la universidad, y que el desarrollo de la era industrial impone nuevas necesidades de formación que atenuarán los rasgos distintivos de los diversos modelos universitarios y la fusión de sus características en alguno de ellos.

Cabe destacar que, según el modelo de universidad, se concibe al profesor en relación a la docencia y a la tutoría de los estudiantes. Desde esta perspectiva global destacan 3 modelos relacionados con los arquetipos señalados anteriormente (Sanz, 2002:07), (Cuadro #11)

Tabla 3 Modelos y arquetipos de tutoría

<p><i>Modelo Académico:</i></p> <p>Ligado a las tradición alemana y centroeuropea</p> <p>Las funciones de la universidad están centradas en el aprendizaje del alumnado, en el desarrollo de la ciencia.</p> <p>El papel del docente se restringe a los aspectos académicos del alumnado.</p>
<p><i>Modelo de desarrollo personal</i></p> <p>Vinculado a la tradición anglosajona</p> <p>La universidad presta atención al bienestar y desarrollo personal de sus alumnos a través de la orientación personal, académica y profesional de los mismos.</p>
<p><i>Modelo de Desarrollo Profesional</i></p> <p>Visión profesionalizadora de la Universidad</p> <p>El papel del profesor tutor es asegurar la capacitación profesional del alumnado y su ajuste al mercado de trabajo.</p>

3.2 La concepción de la tutoría universitaria en el siglo XXI

Como se ha mencionado anteriormente, las necesidades de la sociedad del conocimiento cada vez se tornan más complejas exigiendo nuevas competencias al profesorado para la formación de los futuros profesionistas. La tutoría en este siglo se presenta como una estrategia con la que se pretende apoyar y asesorar a los estudiantes en si proceso de adaptación, desarrollo y formación, para potenciar las capacidades de cada alumno y ayudarles a superar las dificultades que va a apareciendo a lo largo del proceso educativo. Sin embargo, hay diferentes maneras de concebir la tutoría y como se mencionó anteriormente depende del tipo de universidad y su modelo educativo.

El término de tutoría actualmente presenta varias definiciones que Alvares P y González M (2008) resumen en la siguiente tabla:

Alañón (2000)	Tutoría es aquella acción formativa y orientadora que el profesor ejerce con sus alumnos, a la vez y en paralelo con sus tareas instructivas.
Almajano (2002)	La tutoría persigue que el profesor tutor escuche a sus alumnos y a partir de lo que oye pueda ayudarles a ejercer su libertad, sugiriéndole caminos y valorando para cada uno de ellos las ventajas y las dificultades.
Coriat & Sanz (2005)	Mediante la tutoría el profesor tutor facilita al estudiante una ayuda, basada en una relación personalizada, para conseguir sus objetivos académicos, profesionales y personales a través del uso de la totalidad de recursos institucionales y comunitarios.
Gallego (1997)	La tutoría o acción tutorial es aquel proceso orientador en el cual el profesor tutor y el alumno se encuentran en un espacio común para que, de acuerdo con un marco teórico referencial y una planificación previa, el primero ayude al segundo en los aspectos académicos y/o profesionales y juntos puedan establecer un proyecto de trabajo conducente a la posibilidad de que el alumno pueda diseñar y desarrollar su proyecto profesional. El tutor tiene a su cargo el desarrollo cognitivo, personal y profesional de un número determinado de estudiantes, los cuales lo han de tomar como referente
García et al. (2005)	La tutoría es una actividad formativa realizada por el profesor tutor encaminada al desarrollo integral (intelectual, profesional y humano) de los estudiantes universitarios. Se pretende que los estudiantes vayan adquiriendo no sólo saberes sino además competencias que le permitan autodirigir su proceso de aprendizaje a lo largo de la carrera y durante su ejercicio profesional.
Lázaro (2002)	El tutor es un profesor que atiende personalmente a los alumnos en sus problemas científicos y académicos (de inserción en la comunidad universitaria, por ejemplo), atendiendo a sus problemas de desarrollo personal y profesional (...). El tutor es un garante que acompaña científicamente al estudiante, orientándole y asesorándole.
López & Oliveros (1999)	La función tutorial abarca diversos aspectos entre los que se encuentran la aproximación al saber, la motivación y guía de los aprendizajes para asegurar el dominio del currículo y las competencias del futuro profesional, el trazado de itinerarios formativos coherentes, el despertar la curiosidad por la ciencia y el interés por la actividad investigadora.
Rodríguez Espinar (2004)	La tutoría universitaria se entiende como una acción de intervención formativa destinada al seguimiento académico de los estudiantes, desarrollada por profesores como una actividad docente más, si bien con el apoyo, coordinación y recursos técnicos facilitados por el profesorado especializado o personal técnico.
Sancho (2002)	El conjunto de todas las actividades, actitudes, procesos, intercambios personales y profesionales que caracterizan la relación entre el docente y los estudiantes.
Villar & Alegre (2004)	El profesor como tutor será un acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y un facilitador del logro de capacidades, será quien estimule y proponga aprendizajes autónomos, mientras que asesorará en la selección de materiales y fuentes, organizará situaciones de aprendizajes, etc.

Zabalza (2003)	Los profesores son formadores y ejercen esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) del alumnado. La tutoría adquiere así un contenido similar al de la función orientadora o función formativa de los profesores.
----------------	--

Al ver las definiciones se observa la relación estrecha entre docencia y tutoría, sin embargo, se aprecia que en algunas definiciones, la tutoría es parte inherente a la docencia y que forma parte de su propio quehacer, no obstante en el otro extremo se considera un conjunto de acciones orientadoras y paralelas a la práctica instructiva y por tanto la intervención que se hace depende del alcance de esta y los diferentes niveles de actuación, así como sus modalidades.

De igual manera estos autores resumen las modalidades y definiciones sobre tutoría más utilizadas en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Álvarez (2002)	Tutoría académica	Centrada en la labor de apoyo y seguimiento del proceso de aprendizaje que el profesor realiza con los estudiantes de su asignatura
	Tutoría de carrera	Amplía y complementa la tutoría académica y formativa, potenciando aspectos del desarrollo personal, académico y profesional de los estudiantes a lo largo de su itinerario formativo
	Tutoría personalizada	Una intervención individualizada y especializada para afrontar dificultades que trascienden de las competencias del profesor tutor y que afectan al rendimiento académico del alumnado
	Tutoría legal o funcionarial	Consiste en la labor de atención que el profesor realiza en las seis horas semanales de atención al alumnado.
	Tutoría académica	Dedicada estrictamente al ámbito científico y académico, como una asesoría respecto al contenido del programa, orientación sobre trabajos, facilitación de fuentes bibliográficas y documentales
	Tutoría docente	La acción tutorial ligada a la docente, en la cual se trabaja mediante seminarios, la preparación y el seguimiento de las prácticas de un grupo de estudiantes.
	Tutoría entre iguales o “peer tutoring”	Labor de ayuda entre estudiantes dentro de una misma titulación.
	Tutoría personalizada	Ayuda centrada en el ámbito personal o profesional, para atender las necesidades básicas y expectativas de los estudiantes y facilitar orientación sobre estudios y profesiones.

Boronat, Castaño & Ruiz (2005)	Tutoría colegiada	Ayuda que brindan los profesores universitarios al colectivo de estudiantes, haciendo un seguimiento de los grupos constituidos
	Tutoría virtual	Labor de apoyo que realiza el profesorado apoyándose en un entorno formativo telemático
Del Rincón (2000)	Tutoría de Enseñanza aprendizaje y personal	El objetivo es apoyar los procesos de aprendizaje e investigación, enfatizando las estrategias de estudio propias de cada asignatura. En los espacios de asesoramiento surgen diálogos espontáneos que se refieren a cuestiones laborales, personales, académicas, etc., cuyo alcance supera los contenidos temáticos de los programas.
	Tutoría Interdisciplinar seminarios transversales y tutoría personalizada	Seminarios en los que se profundiza en un determinado tema o ámbito científico y en los que se realiza un intercambio entre los alumnos y el profesor.
	Tutoría de prácticum y tutoría personalizada	Asesoramiento que se ofrece al alumnado cuando éste se encuentra en un centro de trabajo realizando prácticas formativas.
	Tutoría entre iguales	Alumno que realiza labores de tutela con sus propios compañeros
Hernández & Torres (2005)	Tutoría personal	Consiste en las tareas de orientación personal y académico curricular que se realizan durante la carrera, proporcionado al alumnado las informaciones y experiencias que faciliten una buena integración. Esta ayuda trasciende los aspectos más puramente académicos y abarca otros ámbitos del crecimiento personal y profesional
	Tutoría docente	Se ocupa principalmente de la orientación para el estudio en una materia concreta, acompañando al estudiante en su proceso de enseñanza aprendizaje para facilitar el logro de capacidades. El profesor será quien estimule y proponga aprendizajes autónomos desde esta tutoría docente proactiva y preventiva (...) que se encuentra inmersa en el proyecto docente de la asignatura.
	Tutoría para la inserción profesional y la transición universidad empleo	Se ofrece a lo largo de toda la carrera y se dirige a facilitar al estudiante el acceso a un empleo de su interés acorde con su formación profesional, planificar su formación continua y de postgrado y diseñar su proyecto profesional.
	Tutoría burocrática funcional	Atención que realiza el profesor en el despacho en relación a tareas que tienen que ver con la revisión de exámenes, actas, etc. Tiende a convertirse en una mera relación cordial de cumplimiento burocrático
		Se centra estrictamente en el ámbito científico

Lázaro (1970, 2002)	Tutoría académica	(asesoría de estudios, fuentes bibliográficas y documentales, comunicación y relación con el centro, asesoramiento sobre trabajos de la asignatura, etc.
	Tutoría docente	Es una labor especial de la docencia en la que el tutor trabaja y asesora a un pequeño grupo de estudiantes
	Asesoría personal a. informativa- profesional b. Íntima-personal	Tutoría personal (informativa-profesional): atiende a las expectativas y orientaciones sobre estudios e intereses de los estudiantes. Tutoría personal (íntimo-personal): abarca cualquier problema del alumno (intelectual, afectivo, social, académico, profesional, institucional, etc.). Este tipo de tutoría supone un compromiso mayor para el profesor y para el estudiante y no puede ser impuesto.
Lobato (2003)	Tutoría individualizada (modelo inglés)	Se les asigna a todos los estudiantes, en el momento de ingresar en la universidad, un tutor para toda la carrera que se encargará, una vez a la semana, de trabajar distintos aspectos relacionados con el proceso formativo. Los objetivos son: facilitar la asimilación de los aprendizajes, la integración de los diferentes contenidos de las asignaturas, analizar la metodología que utilizan para elaborar los trabajos, desarrollar habilidades de expresión oral y argumental, e incentivar para el aprendizaje y la motivación.
	Tutoría de grupo (mainstreaming counseling)	En esta modalidad la labor tutorial no la realizan profesores que imparten materias ordinarias, sino tutores que tienen una preparación específica para desempeñar sus funciones. El equipo de tutores trabaja de forma grupal dos horas semanales, con el fin de enseñar habilidades y estrategias, desarrollar planes de trabajo, fomentar la participación, etc. El principal objetivo es prevenir el fracaso escolar. Para ello se busca crear en el alumnado el deseo de aprender y la adquisición de un compromiso por lograrlo, dotándolo de habilidades y estrategias propias del trabajo universitario, así como de habilidades sociales y de comunicación
	Tutoría de iguales (peer y cross-age tutoring)	Proceso por el que un alumno, con un mínimo de entrenamiento especializado y bajo la dirección de un profesor, sirve de ayuda a uno o más estudiantes que aprenden una destreza específica
	Tutoría de asignatura	Tutoría que realiza cada profesor con el grupo de alumnos a los que imparte docencia durante las seis horas semanales de permanencia en su despacho. La tutoría es individual o en grupos reducidos y es una prolongación de las tareas desarrolladas en el aula, a las que acude el alumnado voluntariamente. La finalidad es asesorar al alumnado en la comprensión de la materia, revisión de exámenes y en la

		elaboración de trabajos.
Zabalza (2003)	Tutoría como componente básico de la función docente (1° nivel)	El profesor-tutor atiende todas aquellas cuestiones ligadas a la formación de los estudiantes en las seis horas semanales de tutoría en el despacho
	Tutoría complementaria a la función docente (2° nivel)	El profesor tutor atiende las deficiencias detectadas en técnicas de estudio o sistema de trabajo.
	Tutoría independiente o diferenciada de la función docente (3° nivel)	La tutoría deja de ser un componente sustantivo de la función docente y pasa a ser un componente complementario de dicha función. Sería el profesor que representa a un grupo de alumnos, tratando aquellos temas que les incumben pero que no están relacionados directamente con las clases
	Tutoría de prácticum (4° nivel)	El profesor tutor atiende a los alumnos en periodo de prácticas en empresas o instituciones
Rodríguez Espinar (coord., 2004)	Tutoría de materia	El tutor se ocupa de orientar al estudiante sobre temas relativos a los contenidos disciplinares que el profesor presenta en clase o sobre temas de trabajo relacionados con la materia
	Tutoría de carrera o de itinerario académico	Se refiere a un seguimiento del estudiante a lo largo de los estudios universitarios, en cuestiones generales relativas a los cursos de los estudiantes
	Tutoría de asesoramiento personal	Corresponde a una tutoría especializada para el tratamiento ante determinadas circunstancias personales de algunos estudiantes y que es responsabilidad de profesores expertos o de servicios especializados de la propia universidad.

Se aprecia una variedad de términos para las modalidades de tutoría, sin embargo, en México, la tutoría surge con la modalidad y definición marcada por ANUIES que a continuación se analiza, con el objetivo definir el término de la tutoría en la UTCh, por ser parte del subsistema de educación superior.

3.3 La tutoría en las instituciones de educación superior en México

Tanto el programa de ANUIES así como del modelo educativo de las UT definen a la tutoría como una estrategia de trabajo que permite al docente entrar en contacto personalizado con un grupo determinado de alumnos, donde pone en práctica una serie de acciones de orientación, consejo y apoyo al estudiante, mediante el contacto con el profesor-tutor. De igual manera ANUIES (2000:13) señala la diferencia, entre la *tutoría* y *asesoría académica*, que a continuación se menciona:

La asesoría se realiza en un tiempo definido y se ofrece a los estudiantes en varias de las siguientes modalidades:

- *Asesoría académica*, de apoyo a las unidades de enseñanza aprendizaje que imparte el personal académico. Consultas que brinda un profesor (llamado para este fin asesor), fuera de lo que se considera su tiempo docente, para resolver dudas o preguntas a un alumno o grupo de alumnos, sobre temas específicos que domina (Latapí, 1988, mencionado en ANUIES). La asesoría suele ser poco estructurada, es decir, tiene lugar a solicitud del estudiante cuando este la considera necesaria.
- *Dirección de tesis*, orientación y apoyo metodológico que propone el tutor al alumno para llevar a cabo el trabajo de tesis. Esta dinámica consiste en que el estudiante se responsabiliza junto al asesor, del desarrollo de una serie de actividades académicas en el marco de un proyecto de investigación en el que ambos tienen interés común.
- *Asesoría de proyectos de Servicio Social*: Orientación y apoyo metodológico que brinda un profesor a sus estudiantes durante un tiempo determinado (establecido en la legislación de la institución) para que participen en un proyecto de Servicio Social, adecuado al cumplimiento de este requisito para obtener el título, que deberá ser coordinado por el profesor y aprobado por los órganos competentes.
- *Asesoría de prácticas profesionales*: Coordinación, discusión y evaluación de las actividades efectuadas por los estudiantes en distintos espacios externos a la institución para reforzar los conocimientos adquiridos y aplicarlos a situaciones

y problemas concretos de su futura práctica profesional. El rol del asesor en esta actividad consiste en una discusión de las situaciones y problemas vividos por los estudiantes durante estas prácticas para comprenderlos, interpretarlos y desarrollar propuestas viables para su solución. Difiere de la tutoría en tanto que se lleva a cabo por lapsos precisos y puntuales, con grupos de estudiantes y espacios bien acotados.

Sin embargo, la tutoría es un proceso de *acompañamiento de tipo personal*, por la institución superior, donde se persiguen los siguientes objetivos:

- Orientar y apoyar al alumno en los problemas escolares y/o personales que surjan durante el proceso formativo (dificultades de aprendizaje, relaciones maestro-alumno, entre alumnos; etc.) y en su caso, canalizarlo a instancias especializadas para su atención.
- Apoyar al alumno en el proceso de toma de decisiones relativas a la construcción de su trayectoria formativa de acuerdo a su vocación, intereses y capacidades.
- Apoyar al alumno en el desarrollo de una metodología de estudio y trabajo apropiada para las exigencias de la carrera.
- Dar seguimiento al alumnado en relación con los procesos de aprendizaje y trabajo académico, para detectar dificultades y necesidades especiales a fin de provocar las respuestas educativas adecuadas y los oportunos asesoramientos y apoyo.
- Señalar y sugerir actividades extracurriculares para favorecer un desarrollo profesional integral del estudiante.
- Propiciar las condiciones para establecer una relación de confianza que permita conocer aspectos de la vida personal del alumno, que influyen directa o indirectamente en su desempeño.
- Fomentar en los alumnos el desarrollo de actitudes participativas y de habilidades sociales que faciliten su integración a su entorno sociocultural.

- Estimular en el alumno el conocimiento y aceptación de sí mismo, la construcción de valores, actitudes y hábitos positivos que favorezcan su trabajo escolar y su formación integral.
- Brindar atención especializada a ciertas necesidades personales y sociales, y también a necesidades académicas especiales, que rebasan la preparación, el tiempo y las finalidades de la atención formativa que es propia de los programas docentes.

Por tanto se infiere que el modelo de tutoría dentro del Sistema Mexicano de Educación Superior, guiado por ANUIES, tiene una gran semejanza con el modelo *desarrollo personal*, de tradición anglosajona donde se presta atención al bienestar y desarrollo personal de sus alumnos a través de la orientación personal, académica y profesional de los mismos.

También se contrasta con las definiciones de las modalidades de tutoría antes mencionadas; la de Lobato (2003) como Tutoría individualizada (modelo inglés) y Tutoría de grupo (*mainstreaming counseling*), la de Lázaro (2002) Asesoría personal (informativa- profesional y Íntima-personal), por Hernández & Torres (2005) Tutoría personal, por Del Rincón (2000) Tutoría de Enseñanza aprendizaje y personal, por Boronat, Castaño & Ruiz (2005) Tutoría personalizada, por Álvarez (2002) como Tutoría de carrera y Tutoría personalizada y por último Zabalza (2003) con Tutoría independiente o diferenciada de la función docente (3° nivel).

En todas ellas se trata de una tutoría comprometida con la formación del alumno estimulando su madurez personal y profesional, fomentando en ellos un proyecto de vida y carrera, y no se refiere a lo meramente académico o instructivo se extiende al seguimiento del proceso formativo de manera más integral, orientando a los estudiantes con base a sus necesidades y expectativas en los ámbitos personal, académico y profesional.

De igual manera Álvarez (2002:34) apunta a una definición de tutoría como un proceso cooperativo de acciones formativas y secuenciadas, estrechamente vinculadas a la práctica educativa y con una clara proyección hacia la madurez global del individuo, mediante las cuales se enseñe a aprender, comprender, reflexionar y decidir de manera comprometida, responsable y autónoma.

La intervención orientadora en el contexto universitario está más que justificada si se tiene en cuenta la diversidad de situaciones a las que se enfrenta el alumnado: a) la necesidad de orientación para acceder a la información, b) las necesidades relacionadas con la movilidad y los intercambios académicos y laborales, c) las nuevas exigencias sociolaborales vigentes en la sociedad post-industrial, d) la propia estructura de los planes de estudio. (Álvarez y Jiménez, 2003:18).

Pero esta orientación personalizada es responsabilidad de la misma institución, por tanto debe de proveer diferentes servicios y programas para guiar, apoyar u orientar a los estudiantes en sus necesidades, personales, académicas y profesionales. Por tanto la función tutorial se fundamenta como una acción orientadora, en los ámbitos mencionados.

3.4 Fundamentos de la tutoría como orientación, personal, académica y profesional

Según Rodríguez, la orientación en sentido amplio sirve para denotar el conjunto de actividades, sean centradas en la toma de decisiones académicas- orientación educativa en la toma de decisiones profesionales y para el empleo orientación profesional. En la actualidad el término de consejo, (“counselling”), sirve para describir las actividades más cercanas a la orientación educativa o la acción tutorial.

Así mismo, Álvarez (2002), parte de una concepción de la tutoría como una acción orientadora a realizar por el profesorado con sus alumnos(as), de modo inseparable a su función docente a fin de ayudarles a resolver las cuestiones relativas con su proceso formativo y continua definiéndola como una estrategia, para que los estudiantes afronten de manera satisfactoria su proceso formativo y la toma de decisiones a los procesos de transición académica y a la vida socio laboral activa de manera autónoma y responsable.

Para comprender la terminología referida a la orientación y al consejo, Rodríguez hace mención al triángulo de orientación creado por Watts en 1998, con el objetivo de esclarecer las diferencias y conexiones entre las actividades de orientación escolar y la educativa (ayuda para elegir opciones académicas y oferta de soporte al alumno),

orientación profesional (ayuda a la elección de profesión, a la colocación en un trabajo y a la exploración de roles laborales) y a la orientación personal (ayuda personal con problemas personales o sociales) (cuadro # 12)

Cuadro 2 Servicios de Orientación y de Tutoría al alumnado



Concluye que las acciones más comunes, dentro de las instituciones de educación superior son, dependiendo de sus propias necesidades, recursos y presupuesto:

- Información: proveer a los estudiantes de datos objetivos y fácticos.
- Evaluación: emitir juicios valorativos y diagnósticos acerca de la adecuación entre las aptitudes y capacidades de una persona y ciertas elecciones.
- Propuestas: que emana de la experiencia del orientador.
- Consejo (o acompañamiento de l e estudiante): exploración de sus propios sentimientos, y reflexiones acerca de su situación presente, de las oportunidades a su alcance y de las consecuencias a sus elecciones

- Desarrollo Profesional (o educación para la carrera profesional): o la puesta en marcha de programas y de experiencias destinadas a desarrollar en el alumnado aptitudes, conceptos, conocimientos y competencias que ayuden a formular sus elecciones profesionales y a definir las fases de su plan de carrera o proyecto profesional,
- Colocación o ayuda para ingresar en un empleo o en formación concreta (probablemente formación de tercer ciclo y formación continua)
Respecto a las acciones formativas dentro de la educación superior en el sistema español, Del Rincón (2000) considera que se parte de dos consideraciones:
 - La primera se refiere al informe Bricall, donde se reconoce la necesidad de apoyo y asesoramiento a los estudiantes.
 - La segunda tiene relación con el enfoque dominante en la orientación actual “Carrer Education”, donde se plantea como un proceso integral y evolutivo que atienda a todos los ámbitos de la persona y que debe ser constante a lo largo de todas las etapas del ciclo vital. Así, abarca la entrada a la universidad, el paso por ella y el proceso de transición al mundo laboral.

3.4.1 Necesidades formativas y de integración en la tutoría

Los procesos educativos que se dan en el ámbito de la educación superior dan lugar a un variado mosaico de necesidades de formación y, por lo tanto, de ayuda apoyo u orientación. Del Rincón (2000), al igual que Austin (1997), sugieren que pueden ser de tres tipos: Académicas y de enseñanza aprendizaje, desarrollo personal y profesionalizadoras, como se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro 3 Necesidades de Formación dentro de la Educación Superior

(Del Rincón, 2000)



Ambos autores sintetizan las actividades de la siguiente forma:

a) Académicas y de Enseñanza- Aprendizaje.

- Contenidos de estudio y dificultades de aprendizaje.
- Orientación de trabajos, documentación, bibliografía e investigación.
- Resolución de situaciones problemáticas, créditos prácticos y actividades de aplicación general.
- Itinerario académico, contexto de la carrera, cambios de plan de estudios, becas, cursos, seminarios, información sobre reglamentos, asesoramiento en la formalización de la matrícula, etc.
- Becas, cursos, seminarios.

b) Profesionalización

- Prácticas externas (Prácticum).
- Relación de las asignaturas con el mundo laboral.
- Orientación para el trabajo durante los estudios y al final de éstos.
- Cómo hacer un *currículum vitae*.

- Programas de desarrollo de habilidades para la profesión.

c) Desarrollo Personal

- Toma de decisiones, entrenamiento asertivo, control emocional, etc.
- Situaciones individuales que afectan el desarrollo de los estudios.
- Orientación en valores morales.
- Orientación sobre voluntariado.

Del Rincón menciona que en base a este conjunto de necesidades pueden surgir diferentes formas de docencia y tutoría, los enfoca en tres modalidades relacionadas a la tutoría personalizada:

1. *Tutoría de Enseñanza Aprendizaje y Tutoría Personalizada*: tiene como principales propósitos apoyar a los procesos de aprendizaje e investigación de los estudiantes. Constituye una gran oportunidad de individualización de la enseñanza, con mayores posibilidades en las universidades menos masificadas. Se puede decir que es una forma de docencia que ofrece la posibilidad de enfatizar las estrategias de estudio propias de cada asignatura. Constituye una vía para la individualización, y medida de atención a las dificultades de aprendizaje y un camino para conseguir autonomía en la adquisición de contenidos académicos. Al abrir espacios para esta modalidad de tutoría, surgen diálogos entre profesores, alumnos referentes a cuestiones profesionales, personales, académicas, etc., cuyos contenidos temáticos superan los contenidos académicos, dando lugar a una tutoría más personalizada.
2. *Tutoría Interdisciplinaria (seminario transversal) y Tutoría Personalizada*: establece un marco de colaboración e intercambio entre los alumnos y el profesor (o profesores encargados), para profundizar un determinado tema (o ámbito científico). Su organización puede ser variada según su finalidad, la temática a tratar, el número de personas que participan, etc.
3. *Tutoría del Prácticum y Tutoría Personalizada*: la estancia de los estudiantes dentro de un centro de trabajo constituye una actividad formativa y profesional. Permite conocer, de forma vivencial algunos elementos característicos de dicho ámbito laboral y relacionar los contenidos teórico-prácticos adquiridos con los

problemas reales que plantean los entornos profesionales. En la organización del prácticum los tutores desempeñan un papel fundamental, cuya capacidad debe de ser doble: la relacionada con el puesto de trabajo y, además la que se deriva de su labor de apoyo para guiar el aprendizaje de los estudiantes de educación superior. Por otra parte, los tutores del centro universitario, en estrecha coordinación con los tutores en el centro de trabajo, tienen que marcar directrices generales y realizar el seguimiento del proceso. En algunos centros se ha planteado la coincidencia de un mismo profesor de ambas funciones tutoriales.

3.4.2 La importancia de la función tutorial en la transición de los estudiantes durante la carrera

Los alumnos presentan diferentes necesidades de orientación según el momento de transición en que se encuentren. El término de transición puede referirse a crisis, transformación o cambio. La transición incluye cambios naturales que tienen lugar en la vida y cambios más sutiles, no tan naturales o esperados. La transición puede o no desembocar finalmente en un cambio. Desde una perspectiva de la crisis, la transición puede ser un corto periodo de desequilibrio en el que una persona se esfuerza por resolver el problema que lo produce, algunos autores se refieren a una transición psicosocial. Desde ese marco de referencia, la transición es el abandono de un conjunto de asunciones previas y la adopción de otro conjunto nuevo que le permite afrontar un espacio vital alterado (Rodríguez, 1998).

Atendiendo a este enfoque Feixas y Guillamón (2004), al igual que Del Rincón señalan tres grandes momentos de transición que sufre el estudiante de educación superior y requieren de atención tutorial, estos son: incorporación a la universidad, estancia en la universidad y al finalizar los estudios.

1. *Incorporación a la Universidad.*- La adaptación a situaciones nuevas constituye una fuente de madurez para el individuo y la incorporación a los estudios superiores proporciona experiencias altamente provechosas para el crecimiento personal: nuevas metodologías, distintos ritmos corporales, cierto anonimato, etc. El apoyo tutorial, como proceso de acompañamiento, potencia los valores

educativos del sistema ayudando al individuo a tener un mayor conocimiento del entorno, una racionalización de las opciones académicas, a prevenir y hacer frente a dificultades que pueden presentarse. La función del tutor consiste en facilitar la incorporación del estudiante a la institución, personalizando las acciones globales como programas de acogida, de métodos de estudio en la universidad, el modelo educativo, etc. Se entiende que en ésta fase de adaptación finaliza en el primer año de estudios universitarios, aunque las circunstancias y las necesidades pueden variar en función del historial académico previo de cada alumno, de su contexto familiar, etc.

2. *Estancia en la universidad.* Una vez conseguida la adaptación al contexto universitario los alumnos precisan menos apoyo tutorial, ya que tras el primer año los estudiantes se van adaptando a la vida universitaria y al ritmo de trabajo. Las primeras preocupaciones por la supervivencia se convierten en preocupaciones por el rendimiento y el aprendizaje. Se encuentran más cómodos en las clases, más integrados en la cultura de la titulación, de la facultad y se muestran más participativos de la vida universitaria. Durante éstos años adquieren gradualmente más confianza en sí mismos y mejoran su planificación y organización de las materias.

Las experiencias varían en función de sus expectativas (o motivaciones personales) y profesionales, del docente y de la asignatura. Por la función tutorial, en este aspecto se basa en dar un seguimiento y apoyo al estudiante en su proceso de formación, utilizando estrategias que abran nuevas perspectivas, como:

- Apoyo en la elección de itinerarios, ayudar al alumno a percibir “la coherencia formativa” entre las distintas asignaturas del plan de estudios.
- Sentido, concepciones generales y tendencias teórico-prácticas dentro de la profesión.
- Seguimiento global del alumno, es decir, conocer el resultado del conjunto de las asignaturas, ayudándoles a aprender de sus errores (o fracasos).

- Apoyar al estudiante en dificultades que puedan surgir durante su trayectoria universitaria de tipo: académicas, personales con repercusiones académicas, etc.
- Ayudar a mantener la motivación del alumno.
- Personalizar de grupos de estudio.
- Recoger críticas, opiniones, aportaciones y propuestas de los alumnos con el fin de que sean consideradas por el profesorado y por los órganos correspondientes del centro.
- Orientación para acogerse a programas de intercambio.
- Aplicaciones personales de posibles programas de desarrollo personal comprendidos en el centro.

En este periodo el estudiante es un joven adulto, sensible a los cambios en su vida personal. Aquí se mezclan la vida personal con la académica, por ello es oportuno definir claramente que se espera de él, ofreciéndole oportunidades de aprendizaje independiente dentro de la estructura de las materias, ayudándolo en la selección de itinerarios, discutir aspiraciones profesionales y mostrarse sensible a las variaciones en las relaciones personales.

3. La Finalización de los Estudios.- Después de unos años en la universidad, el estudiante domina el entorno cultural y académico de la universidad. Conoce en mayor medida sus posibilidades de actuación y su potencial intelectual ante la variedad de demandas que le presentan las materias y empieza a mostrarse capaz de justificar el razonamiento de sus decisiones.

Aquí se sugiere una formación que estimule decididamente la capacidad individual de análisis y del pensamiento reflexivo acerca del contenido disciplinar. En esta etapa los estudiantes se sentirán orgullosos por el trabajo y esfuerzo realizado, confiarán en su formación inicial para explorar el mundo laboral con cierta seguridad (sin olvidar que su formación se prolongará a lo largo de su vida profesional) y querrán probar sus competencias profesionales. Otros dudaran de su preparación para la vida laboral y optarán por seguir estudios posgraduados, o probarán en el mercado laboral. En general se habla de transiciones múltiples pero, a nuestros efectos, conviene resumirlas en dos: el

paso de la adolescencia y la juventud a la vida adulta; y el paso desde la escuela a la vida laboral.

3.5 Tendencias de la orientación profesional

La orientación profesional es definida por Hansen (2006:11), como los servicios y actividades, cuya finalidad es la de asistir a las personas de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas a ejercer opciones educativas, de formación, laborales y a gestionar sus profesiones. Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral, las oportunidades educativas y de empleo, organizándolas, sistematizándolas y asegurando su disponibilidad cuándo y dónde las personas lo necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus: aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones, aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y de empleo disponible.

Asimismo, menciona que el término “*orientación profesional*” está reemplazando al de “*orientación vocacional*” en los países de altos ingresos. La orientación vocacional se enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, la cual trata de las opciones de estudio. La orientación profesional une ambos términos y hace énfasis en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo.

Con lo anterior, se puede observar que la orientación profesional no es solamente la programación de una actividad para un determinado periodo de la vida de un individuo, sino que es un proceso permanente y ocurre en niños, adolescentes y adultos. Carpio y Guerra (2008), definen la *orientación profesional* como un proceso a lo largo de la vida de la persona desde las primeras edades, siendo parte de un proceso de educación de la personalidad del sujeto que lo prepara para la elección, formación y actuación profesional responsable. En esta orientación profesional el orientador no interviene de manera aislada como un único especialista (psicólogo, pedagogo), sino participan todos los agentes educativos de la escuela, la familia y la comunidad (padres,

maestros, representantes de instituciones sociales). En conjunto todos ellos conforman al equipo de orientadores profesionales.

Las actividades de orientación profesional en los países desarrollados se clasifican en:

1. *Información Profesional*: Toda información necesaria para buscar un trabajo, obtenerlo y mantenerlo, sea pagado o voluntario. No se limita a la información sobre ocupaciones, sino que incluye: competencias; trayectorias profesionales; oportunidades de aprendizaje; tendencias del mercado laboral; programas y oportunidades educativos con sus oportunidades; instituciones educativas, de formación, programas y servicios tanto gubernamentales como no gubernamentales; y oportunidades así como oportunidades de empleo. Es la piedra angular de todos los demás servicios de educación.
2. *La Educación Profesional*: Entregada en instituciones educativas y a veces en organizaciones comunitarias, por docentes consejeros de orientación y recursos comunitarios. Ayuda a los estudiantes a comprender sus motivaciones, sus valores y cómo podrán contribuir a la sociedad. Les proporciona conocimiento del mercado laboral, competencias para elegir opciones de educación/capacitación, vida y trabajo; oportunidades para tener experiencia en servicios comunitarios y les brinda herramientas para planificar la carrera.
3. *El asesoramiento sobre posibilidades de carrera*: ayuda a las personas a esclarecer sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones fundamentadas, comprometerse con la acción y gestionar transiciones profesionales, tanto planificadas como no planificadas.
4. *El asesoramiento respecto del empleo*: ayuda a las personas a esclarecer sus metas laborales inmediatas, a comprender y acceder a oportunidades de trabajo y desarrollo de competencias, a aprender las competencias necesarias para buscar y mantener empleo (por ejemplo, la redacción de un *currículum vitae*, perfil personal u hoja de vida y las competencias a desarrollar para presentarse a las entrevistas laborales).
5. *Intermediación laboral*: tomar medidas o dirigir a las personas a vacantes laborales. Esta actividad se atribuye tanto al mercado de trabajo privado como al

gobierno. Algunos colegios y universidades también ofrecen servicios de inserción laboral para sus estudiantes.

Con lo mencionado anteriormente es importante aclarar los términos más utilizados dentro de las teorías de desarrollo profesional:

- *Desarrollo vocacional:* El desarrollo profesional, el desarrollo vocacional y el desarrollo ocupacional, son empleados sinónimamente en este libro. Cada uno hace referencia a un proceso de toda la vida de evolución de valores cristalizando una identidad vocacional, aprendiendo acerca de oportunidades y ensayando planes en situaciones de tiempo parcial/ durante horas de recreo y tiempo total.
- *Posición:* Grupo de actividades, tareas o deberes desempeñados por una sola persona.
- *Empleo:* Hace referencia a un grupo de posiciones similares en una empresa, industria, u otro empleo.
- *Ocupación:* Es una actividad de trabajo definible que ocurre en muchos emplazamientos diferentes.
- *Carrera:* Es una secuencia de ocupaciones en que uno se desempeña.
- *Trabajo:* Actividad deliberadamente mental, física o física mental combinada que produce algo de valor económico. Por tanto, un trabajo puede producir un servicio para otros como un producto material.

3.5.1 Metas y supuestos de la orientación vocacional

Hansen (2006:11) menciona que la orientación profesional persigue tres metas fundamentales, según la han definido 4 organismos en recientes investigaciones, la OCDE; el Banco Mundial el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional; y la fundación europea de formación. Estas metas son:

- *Metas de Aprendizaje Permanente.* Luchar contra el abandono escolar a edad temprana asegurando una base de conocimientos y competencias adecuadas para hacer frente a los desafíos que entraña la creación de las sociedades basadas en

el conocimiento en el contexto de la globalización económica. A promover vínculos adecuados entre la educación, la formación y el mundo del trabajo.

- Resultados en el Mercado Laboral. Reducir la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo; hacer frente al desempleo y mejorar la movilidad laboral.
- *Metas de Equidad Social e Inclusión Social.*- Promover la reintegración de los grupos de riesgo y de marginados en la educación. Además de la formación y empleo y la transversalización de los grupos excluidos en los programas generales de formación y los servicios del mercado laboral. Así mismo la UNESCO, declara los siguientes supuestos que yacen en la práctica de orientación profesional:
 - Las personas tienen la habilidad y oportunidad para elegir la carrera para sus vidas. La cantidad de libres elecciones es parcialmente dependiente del contexto cultural, social, económico de los individuos.
 - Las oportunidades y elecciones deberán estar disponibles para todas las personas, sea cual sea su género, condición económica, clase, religión, discapacidad, orientación sexual, edad, o bagaje cultural.
 - Las personas son generalmente involucradas en un rango de roles de trabajo o puestos a lo largo de su vida profesional.
 - Los orientadores profesionales ayudan a las personas a explorar, sus propósitos, así como sus metas profesionales
 - La orientación para la carrera, básicamente consiste en tres elementos:
 - Ayudar a obtener conciencia sobre sus intereses, valores, habilidades y estilo personal.
 - Conecta a los estudiantes con sus recursos, con lo cual ellos obtienen más conocimiento sobre los trabajos y ocupaciones;
 - Comprometen a los estudiantes al proceso de toma de decisiones, en donde ellos pueden formar su trayectoria profesional (o proyecto profesional, incluyendo el manejo de las transiciones a lo largo de su carrera, así como equilibrar los

diferentes roles en la vida), hasta convertirse en aprendices a lo largo de la vida en el sentido de desarrollar su trayectoria profesional.

3.5.2 Teorías sobre orientación en el desarrollo profesional

Las teorías de desarrollo profesional, parten de la concepción de que el individuo está implicado en un proceso a largo plazo para alcanzar una decisión profesional y ha realizado muchas opciones previas, cada una de ellas afectada por varias personas, circunstancias, necesidades y atributos personales.

Los especialistas en orientación profesional parten de una clasificación de estas teorías. A continuación se mencionan:

1. *Rasgos y Factor Actuarial*: el hincapié recae sobre los rasgos personales como: aptitudes, intereses, y su relación con los rasgos requeridos.
2. *Teoría de Decisión*: El individuo elige, al propio tiempo que las líneas de conceptos derivados de la teoría de decisión, la alternativa vocacional que ofrece el mejor rendimiento o compensación.
3. *Énfasis Sociológico*: Los factores sociológicos tales como el grupo social y la estructura social de cada uno ejercen una influencia sobre el desarrollo y la elección vocacional.
4. *Énfasis Psicológico*: el desarrollo y la elección dependen, en alto grado de la formación psicológica del individuo; por ejemplo: la motivación, estructura de la personalidad y necesidades.
5. *Énfasis sobre el Desarrollo*: las teorías en éste grupo rebasa las previas al centrarse sobre el desarrollo del individuo en el discurso de un intervalo de tiempo relativamente largo.

Tolbert (mencionado en Rodríguez, 1999) hace la siguiente clasificación:

1. *Relativas al Desarrollo*: Estas son teorías que se concentran sobre etapas de desarrollo, tareas o fases, proverbialmente como aspectos de un proceso de toda una vida de duración. El individuo tiene algún grado de control y una cierta libertad de opción. Los factores macro-ambientales, sin embargo, desempeñan su papel. Super, Ginzberg y Tiedman son los principales representantes de éste

- enfoque. Otros que encajan también son: Beilin, Flanagan, Crites, Gibbons y Lohnes y Samler.
2. *Necesidades*: Las necesidades psicológicas son consideradas factores determinantes supremos. Roe, Hollan y Hoppock son los principales portavoces para éste enfoque.
 3. *Psicoanalítico*: esta teoría trata con la dinámica de la personalidad según interpreta este sistema psicológico. Bordin, Nachmann, Segal y Galinsky son lo más importantes.
 4. *Sociológico*.: aquí se consideran los factores sociológicos, como el hogar, la escuela y la comunidad. Miller, Form, Hollingshead son los más reconocidos.
 5. *Toma de Decisiones*: este enfoque es una gestación que se encuentra sobre la forma en que el individuo utiliza la información, el conocimiento, de sí mismo, y las percepciones de las recompensas al realizar las sucesivas opciones envueltas en el desarrollo de la profesión. Todas las teorías, sin embargo, se concentran sobre las decisiones y dictan diversos grados de concreción como se toman las decisiones. Algunos teóricos, sin embargo, como Gelatt, Hilton, Hershenson y Roth lo consideran indispensable en su enfoque.
 6. *Existencial*: se ha escrito poco acerca de ésta, pero se parte desde un punto de vista existencial, los teóricos más importantes son: Simon y Stanley.

3.5.3 Ejes de investigación en el campo vocacional

Labato (2002:4) hace una síntesis de siete dimensiones que se han desarrollado en el campo vocacional y que han generado los ejes de investigación actual:

1. *La Madurez Vocacional*: Dentro de la perspectiva evolutiva del desarrollo vocacional, definida por autores como Super, Crites, Levison, Ginzberg, Gottfredson, la madurez vocacional ha sido fuente permanente de investigación, la dimensiones de madurez vocacional, indicadores de la madurez vocacional, relación de la madurez vocacional con otras instancias como el género, instrumentos de evaluación de madurez vocacional, la autosuficiencia vocacional.

2. *Los Intereses Vocacionales:* Constituyen uno de los tópicos más clásicos en la investigación, con un valor relevante en la decisión vocacional como motivador y reforzante de la conducta vocacional del individuo. Su exploración e investigación dio origen a la elaboración de numerosos instrumentos de evaluación.
3. *La Personalidad y su Relación con la Elección Vocacional:* Este ha sido y sigue siendo otro de los ámbitos de investigación. La hipótesis de Holland ha dado origen a numerosas investigaciones sobre perfiles profesionales.
4. *Tecnología en el Asesoramiento Vocacional:* Las nuevas tecnologías ofrecen posibilidades inéditas de recursos en los distintos campos vocacionales. Han surgido numerosos instrumentos que organizan distintas investigaciones. El estudiante sigue un proceso de enseñanza/aprendizaje autónomo y autosuficiente, ayudado por materiales específicamente diseñados para la captación y comprensión de la propia conducta vocacional, lo que le lleva a una situación muy diferente a la exploración psicológica habitual.
5. *La Toma de Decisiones y la Indecisión Vocacional:* La decisión vocacional es una clase peculiar de decisión en la que, según Osipow, intervienen cuatro variables significativas: el factor de la realidad, el proceso educativo, los valores de la persona y los factores emocionales. Han surgido una variedad de teorías: los modelos descriptivos del proceso de toma de decisiones vocacionales que tratan de explicar cómo se toman las decisiones vocacionales. Asimismo, se han estudiado los estilos y estrategias para tomar una decisión vocacional, las fuentes y tipos de dificultades para tomar decisiones vocacionales, la indecisión vocacional.
6. *El Desarrollo de la Carrera.-* Se ha definido como la secuencia de los puestos de trabajo que una persona ocupa a lo largo de su vida pre-profesional, ocupacional y post-ocupacional. El desarrollo vocacional se ve como un proceso de toda la vida, que abarca cada aspecto de la maduración social, emocional, física y vocacional del sujeto. En la última década se encuentra con una proliferación de programas de asesoramiento que favorecen el conocimiento de sí mismo; la información de las alternativas educativas; profesionales y ocupacionales que del entorno; el desarrollo de habilidades y estrategias para la toma de decisiones; y el acercamiento al mundo laboral.

7. *Las Inserciones Profesionales*: La inserción profesional, se inscribe en el proceso del desarrollo del individuo. No es una decisión puntual, sino constituye un proceso de maduración persistente a través del cambio y estabilidad, de paradas y abandonos de desequilibrio y de instantes de intensa creatividad. La inserción socio-profesional no es estrictamente el paso objetivo de un campo social a otro *escuela-trabajo*; sino es expresión específica de un patrón de funcionamiento, o estilo que la persona tiene en una dinámica de interacción determinada. La articulación de las interacciones, de los conflictos entre los factores internos y externos, entre sueños y realidad. Entre identidad del individuo y presiones sociales lleva a la persona a actuar en una dirección específica. La inserción profesional se define como un proceso donde se entrelazan situaciones de búsqueda de empleo, desempleo, de formación y de inactividad profesional. La inserción comienza cuando el individuo cesa de llenar su tiempo entre el ocio, los estudios, los estudios y el trabajo no remunerado, para dedicar su tiempo a un empleo remunerado a la búsqueda de empleo y se termina cuando, finalmente, accede a un empleo. Con lo anterior se concluye que el estudio del desarrollo profesional es un campo amplio, el cual sigue en construcción. Así, cada institución de educación superior optará por las líneas que crea conveniente según sus propias metas y objetivos.

3.5.4 Proceso de la orientación profesional para la intervención tutorial

Hernández y Torres (2005), indican que toda acción formativa y orientadora ha de partir de las necesidades que manifiestan los alumnos y estar modulada y organizada desde los objetivos formativos que la institución educadora planteé. Así mismo, Rodríguez Espinar (1993), alude que toda intervención parte primeramente de un modelo, el cual es la conexión entre la teoría y la práctica.

Cómo se ha señalado anteriormente, el interés aquí es profundizar en el modelo del *Counselling*. Este se basa en la relación orientador-orientado, donde el orientador es el quien dirige el proceso, pasando el profesor-tutor a un segundo plano que, en la mayoría de los casos, se reduce a ser un mero receptor de la información o agente de la intervención bajo la supervisión y asesoría del especialista.

Siguiendo el enfoque de Rodríguez (2002), el orientador (en este caso el tutor), tendrá que realizar un diagnóstico basado en las necesidades de los estudiantes, donde se analicen sus necesidades y características relativas a la orientación profesional para, después, intervenir. Estos datos los recopila mediante diferentes instrumentos, según el modelo y del marco teórico en que se posicione la institución de educación superior. Asimismo, Rodríguez sugiere que la construcción de un proyecto profesional es una herramienta eficaz para llevar a cabo este diagnóstico.

Rodríguez y Gallego (1999), se refieren al proyecto como “acción”, donde éste no puede reducirse al planteamiento de un objetivo y a la determinación de unos medios para alcanzarlo, sino que es una reflexión sobre la situación presente, sobre el futuro que se desea y sobre los medios que se van a precisar para conseguirlo. Con este planteamiento, a menudo se han de reevaluar y redefinir los objetivos y las metas hacia los que la persona apunta. Aquí la orientación no se ciñe a enseñar la confrontación; a comparar a las aptitudes e intereses de la persona con las exigencias de la profesión, sino que con la elaboración del proyecto el alumno universitario (individualmente considerado y respetando sus características y atributos), es el actor principal de la construcción de su proyecto, tanto personal como profesional.

Los cambios que experimenta actualmente la sociedad, han generado nuevas necesidades económicas y sociales; por tanto, el orientador no puede saber qué puesto de trabajo le conviene hoy al orientado, pero sí puede trabajar sobre las representaciones profesionales de esa persona, dando luz al orientado para localizar, identificar y desvelar entre sus representaciones aquello que coincida con su proyecto personal. Así Rodríguez y Gallego (1999) concluyen que orientar, desde una perspectiva constructivista, es analizar qué factores intervienen en la construcción de representaciones de futuro profesional, y auxiliar a la elaboración y la reelaboración de proyectos.

Rodríguez (2002) postula que se han de considerar las siguientes cinco variables en el proceso de desarrollo profesional:

- *Madurez Vocacional*: Como aptitud para negociar las tareas de transición propias de la evolución profesional y la preparación para realizar elecciones profesionales apropiadas a la edad y nivel correspondiente. La madurez

vocacional es un proceso y un término descriptivo. menciona que se puede estudiar desde cuatro pautas: madurez constante; emergente; degenerativa; o ausencia de madurez. La adaptabilidad sería más bien un proyecto (o previsión), exploración, recogida de información, toma de decisiones y contacto con la realidad. A efectos de diagnóstico hay que señalar que la madurez vocacional positiva está conectada con varios procesos que aumentan y se hacen más estables con el desarrollo vital como: la conciencia personal; la autoimagen; el realismo; las destrezas; las actitudes; la responsabilidad; la motivación; la autoeficiencia y otras.

- *El Estado de Decisión y/o Indecisión Profesional.*- Diagnosticar el grado de incerteza decisoria es clave para la planificación de intervenciones en la orientación profesional. La indecisión es un constructor, que permite categorizar a los “decididores” en varios grupos de personas:
 - 1) A las que no les urge tomar decisiones.
 - 2) Que manifiestan cierta inseguridad o inmadurez al tener que decidir; y
 - 3) Altamente angustiadas, casi incapaces de tomar decisiones.

La función del diagnóstico consiste en diferenciar a las personas de cada grupo para luego aplicar la intervención apropiada. Hay que identificar el tipo de indecisión, la fase de desarrollo en que se encuentra el orientado, el autoconcepto y la importancia que se le da al trabajo.

- *La Motivación hacia el trabajo y los niveles de aspiraciones o ambición Profesional:* La motivación es un constructo complejo. Actualmente los psicólogos actualmente correlacionan la motivación con ciertos factores intervinientes como: el género, el estatus socioeconómico, las influencias ajenas de personas significativas y la estructura de la personalidad, fundamentalmente el autoconcepto. También es importante discriminar entre motivaciones externas e internas. La motivación influirá sobre el esfuerzo laboral, sobre el rendimiento y sobre el éxito profesional.
- *La Satisfacción Laboral y el Significado del Trabajo:* La satisfacción profesional puede depender de muchos factores: congruencia con los valores personales; grado de responsabilidad; sentido del éxito profesional; niveles de aspiración; grado de libertad que procura el trabajo. Deben usarse inventarios

sobre los valores ocupacionales; sobre expectativas ocupacionales; importancia dada al trabajo; estilos de vida; intereses profesionales; etc. Se puede observar lo que se cree de la profesión; qué se espera de ella y cuáles son las congruencias o incongruencias de la persona y las exigencias de las profesiones.

- *La Auto-Eficacia Profesional.*- En inglés “self-efficacy”, la convicción de una persona en que realizará ciertas cosas, o se comportará de cierta manera con lo cual logrará los resultados que se ha propuesto en un proyecto determinado. La auto-eficacia se relaciona con la autoestima y ambos constructos parecen que están correlacionados positivamente con una conducta planificadora; con la búsqueda de información; con la conducta exploratoria dinámica. Conviene diagnosticar el grado de autoeficacia (o creencia) en las propias posibilidades para mejorar el desarrollo profesional.

Las variables antes mencionadas se analizan tomando en cuenta el contexto, con factores como: la cultura, los valores, el género, la autoestima, las aptitudes e intereses y la estructura de la personalidad, entre otros.

3.6 Tendencias de la orientación educativa

Según varios autores la orientación académica (o educativa), es un término referido a niveles educativos superiores y es una ayuda al alumno para mejorar su rendimiento académico y educativo con la finalidad de superar las exigencias para obtener un título profesional. De igual manera González (2010) señala que los estudiantes que requieren acceder a las universidades actualmente en Francia, están menos preparados académicamente que en generaciones anteriores y derivado de ello necesitan un acompañamiento pedagógico reforzado para incrementar su rendimiento académico y poder permanecer en la universidad.

Así ésta consiste en un proceso de ayuda para prevenir y/o detectar dificultades en los estudios; aclarar las propias metas formativas; facilitar los procesos de toma de decisiones, etc. Todo ello, orientado a alcanzar su máximo desarrollo como persona (Sánchez, 1998).

Al orientar al estudiante académicamente, se incluyen 2 factores: el rendimiento académico y el enfoque pedagógico utilizado.

Según Escandell y Marrero, (citados por Gutiérrez, 2004:120) mencionan que el rendimiento académico dentro de la universidad se puede entender desde dos puntos de vista:

- Por una parte la perspectiva cuantitativa que recoge los aspectos referidos a los estudiantes que obtienen su título en el tiempo programado, es decir, a los que terminan sus estudios en relación a los que se matriculan por primera vez cada año, tasas de retención, porcentaje de deserciones, etc.
- El punto de vista cualitativo, considera el nivel de formación de los estudiantes que terminan, la conexión entre el plan de estudios y las demandas del mercado laboral y de la sociedad, etc.

Algunos autores observan que el rendimiento académico no puede ser estudiado con una sola variable sino que se incluyen tanto variables cognitivas como las afectivas, presentando cuatro modelos, que a continuación se mencionan.

1. Modelo de Hernández y García (1991)

Sostienen que la base del rendimiento está modulado por la interacción de la motivación de logro y otras motivaciones, así como por diferentes características de personalidad de los estudiantes, contando, por supuesto, con distintos niveles intelectuales. Todo esto, a su vez, interactúa con el tipo de tarea requerido. Estos autores clasifican las variables de la siguiente forma:

Las aptitudes intelectuales pueden ser de dos tipos:

- Convergentes: razonamiento basado en la interrelación de los elementos y que conllevan a una solución única.
- Divergentes: la capacidad para relacionar elementos que lleva a soluciones múltiples, diferentes y originales.

Los motivos pueden ser de seis tipos diferentes:

- De logro: deseo de perfeccionamiento y superación: me gusta resolver, ganar, mejorar, conquistar, ser capaz de...

- De obligación: auto exigencia y cumplimiento de la norma: me gusta lo que hay que hacer, cumplir obedecer, responsabilizarme, esforzarme.
- Epistémico: deseo de conocer e investigar: me gusta saber, averiguar, gustar conocer.
- De realización: deseo generar proyectos y/o plasmar a través de la acción las propias ideas o proyectos: me gusta crear, imaginar, producir, construir, comprobar, etc.
- Afiliativo: deseo de relacionarse con los demás y recibir afecto y aprobación: me gusta estar con los demás, reunirme, colaborar, disfrutar juntos, ser significativo para los otros.
- Extrínseco: es igual a la meta de recompensa externa de la taxonomía de Alonso. En cuanto a lo que los autores denominan estilos o rasgos, hay que tener en cuenta cinco variables:
 - Auto concepto: la imagen y valoración que tiene de sí mismo
 - Ansiedad: agitación interna manifestada por un impulso intensificado, desproporcionado y anticipado, suscitado ante situaciones de posible percepción de amenaza o de búsqueda de éxito.
 - Nivel de aspiración: puede ser adecuado, medio o alto, dependiendo de si la meta que se propone es adecuada a las posibilidades reales de éxito.
 - Hábitos organizativos: tendencia a ordenar y planificar la tarea.
 - Autocontrol: capacidad y adaptación. Vendrá a ser la suma de la motivación y los hábitos organizativos. Por último los autores plantean que el rendimiento académico también depende del tipo de tarea a la que se enfrente el estudiante puede ser:
- Reproductiva: la evaluación exige respuestas similares a las ofrecidas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Productiva: las tareas requeridas son derivadas, inferidas o transferidas de lo aprendido.

- Heterónoma: son tareas propuestas por otros (profesor) y cuyos contenidos son dados.
- Autónoma: son tareas desarrolladas y autogeneradas por el propio alumno.

Siguiendo a los autores del modelo, mencionan que el rendimiento será diferente en la medida que se interrelacionan todas las variables. Así por ejemplo un estudiante con altas puntuaciones en pensamiento convergente, en las motivaciones de logro y obligación y con bajas puntuaciones en pensamiento divergente y motivación de la realización, rendirá si la tarea es reproductiva y heterónoma, pero no rendirá en las tareas productivas y autónomas.

2. Modelo de Covington:

En este modelo se plantea que todo estudiante puede situarse en la intersección de dos ejes: el eje de la motivación de logro y el eje de miedo al fracaso. El autor señala que el rendimiento viene determinado por la interacción de tres dominios diferentes: el cognitivo, el motivacional y el afectivo. Siguiendo al autor, el dominio cognitivo se refiere a las habilidades para el estudio, mientras que el motivacional viene dado por las puntuaciones en la motivación de logro, y en el miedo al fracaso, cuya combinación genera autoconfianza o desconfianza en las propias capacidades. Además todo esto modelado por la ansiedad, que conforma el dominio afectivo.

3 Modelo de Entwistle (1987, 1988)

A partir de los estilos de aprendizaje este autor genera un modelo que relaciona los estilos de aprendizaje, la motivación y los procesos de aprendizaje, variables que determinan los resultados del aprendizaje. En el modelo se plantea que cada uno de los tres estilos, profundo, superficial y estratégico, se da con un tipo de motivación determinada, intrínseca, miedo al fracaso y necesidad de rendimiento específicamente, lo que genera tres patrones de estudio diferenciados.

4. Modelo de Pintrich (1994)

Según este autor, existen 4 tipos de variables que interactúan simultáneamente sobre la motivación del estudiante, éstas son:

- Contexto sociocultural: aquellos factores culturales que pueden influir en la motivación del estudiante:
 - Normas y prácticas educativas
 - Demostración de competencias
 - Valor del aprendizaje escolar
 - Nivel cultural
 - Naturaleza de los ambientes de aprendizaje

- Contexto de clase: aquellos factores o dimensiones de la clase que pueden influir sobre el estudiante:
 - La tarea
 - La autoridad
 - El reconocimiento
 - Dimensión grupal
 - La evaluación
 - La dimensión temporal.

- Factores internos: creencias, percepciones y emociones del estudiante asumidas como mediadores entre las experiencias socioculturales y la conducta:
 - Componentes de valor (metas y valor de la tarea)
 - Componentes de expectativas (creencias sobre la propia eficacia, expectativas de control y atribuciones.
 - Componentes afectivos (ansiedad, auto concepto y otras emociones como orgullo, vergüenza, etc.).

- Conducta motivada: conducta observada observable que pueda ser utilizada como indicador de la motivación.
 - Elección conductual (elegir el estudio en vez de otras actividades de ocio).
 - Nivel de actividad y compromiso (esfuerzo, uso de estrategias y nivel de pensamiento).
 - Persistencia y control del propio esfuerzo (mantenimiento del esfuerzo en tareas aburridas, difíciles y cuando se está cansado).

3.6.1 Orientación pedagógica centrada en el aprendizaje

Actualmente, en las instituciones de educación superior se observa que un número considerable de estudiantes tienen dificultades para acceder a los contenidos propuestos en los planes de estudio. Esto debido, en parte, a las limitaciones, tanto de los procesos cognitivos básicos (percepción, atención, concentración y memoria), como en los procesos cognitivos más complejos (expresión oral y escrita; y el razonamiento lógico). Por otra parte, su disposición hacia el aprendizaje no siempre es adecuada, pues en ocasiones carecen de metas e intereses y su autonomía personal es limitada con una dependencia excesiva a personas y situaciones.

Los cambios que enfrenta la sociedad y las nuevas demandas que se le exigen a la educación para enfrentarlos, suponen un giro en la orientación pedagógica; en vez de estar centrada en la enseñanza está centrada en el aprendizaje del estudiante, justificada por una variedad de teorías del aprendizaje, pues se asume que el conocimiento debe ser construido individualmente por el estudiante. En éste enfoque los aprendices deben implicarse activamente en el proceso de aprendizaje. Los aprendices prefieren unos estilos de aprendizaje de otros; son diferentes entre sí y no aprenden al mismo ritmo. Los estudiantes con mayor control sobre su aprendizaje tienden a estar más motivados pues ven la importancia de aquello que aprenden y así adoptan un enfoque de profundidad en su aprendizaje.

3.6.2 Enfoques y modelos centrados en el aprendizaje

Es importante recalcar los paradigmas psicológicos del aprendizaje centrado en el alumno, pues contribuyen a entender la forma como los alumnos adquieren el conocimiento. Los más importantes son, el conductista, cognitivo, sociocultural y constructivista, a continuación se da una breve explicación mencionando sus principales características y concepciones sobre el aprendizaje del alumno.

3.6.2.1 El paradigma conductista

Surge en la década de 1930. Se centra en el estudio de la conducta observable y en sus factores determinantes, los cuales son considerados externos (o ambientales). No

se analiza lo que no es empíricamente observable. Por tanto, bajo éste paradigma los aprendizajes dependerán de cómo se presenten estos ambientes y la manera en que se organizan. Se reduce de una manera mínima la forma de reaccionar del sujeto, pues depende de la influencia del medio. El aprendizaje es comprendido como un proceso mecánico; asociativo; basado exclusivamente en motivaciones extrínsecas y elementales.

El modelo de enseñanza subyacente es un modelo que, al condicionar, facilita el aprendizaje. La enseñanza se convierte en una manera de adiestrar-condicionar para aprender.

En teoría, el modelo conductista pretende que todo este asegurado en el aula por medio del diseño y la programación de objetivos.

3.6.2.2 Paradigma cognitivo

La ausencia de explicación de cómo aprende el sujeto provocado por el conductismo, hace que surja este modelo. El paradigma cognitivo está centrado en los procesos de aprendizaje y en el sujeto que aprende. Aquí el aprendiz es concebido como ente procesador de información capaz de dar significación y sentido a lo aprendido.

Las teorías más representativas de éste enfoque son el aprendizaje significativo de Ausubel; el aprendizaje por descubrimiento de Bruner; el psicogénético de Piaget; y el aprendizaje mediado de Feuerstein.

El modelo de enseñanza se subordina al aprendizaje del alumno y en este sentido se orienta la mediación del profesor. El alumno posee un potencial de aprendizaje que puede desarrollar por medio de la interacción del profesor-alumno.

La conceptualización didáctica de la materia a impartir es imprescindible, entendida como una forma de prever la acción en el aula. Esta conceptualización debe ser significativa desde la experiencia del alumno y los conceptos que posee.

El modelo de enseñanza-aprendizaje estará centrado en los procesos del sujeto que aprende. Por tanto, las experiencias propuestas por el profesor deben partir de las habilidades y estrategias básicas que el alumno domina y de los modelos conceptuales. Por ello, se deben construir los contenidos y procedimientos a aprender de una manera

significativa, al utilizar: mapas; redes conceptuales; esquemas; y mapas cognitivos como andamios básicos facilitadores del conocimiento y del aprendizaje.

3.6.2.3 Paradigma socio-cultural

El autor más representativo de esta corriente es Lev S. Vygotsky, quien desarrolla el paradigma a partir de la década de 1920. Es el de menor tradición en el campo educativo, al menos en los países occidentales.

Este paradigma se relaciona con el cognitivo, aunque considera con mayor interés la influencia que ejercen en el aprendizaje las influencias escolares y socio-culturales. Su núcleo teórico está constituido por los siguientes elementos: Las funciones psicológicas superiores tienen su raíz en las relaciones sociales, lo cual significa que la comprensión, la adquisición del lenguaje y los conceptos entre otros procesos, se realizan como resultado de la interacción del individuo con el mundo físico, particularmente con las personas que lo rodean. Los adultos, entre ellos los profesores, facilitan la adquisición de la cultura social y sus usos, tanto cognitivos como lingüísticos. El sujeto aprende las cosas apropiándose de la experiencia socio-histórica de la humanidad a través de la intercomunicación con el resto de los seres humanos.

Para este paradigma socio-cultural, el buen aprendizaje es aquél que precede al desarrollo, contrario a lo que plantea la corriente constructivista. La teoría psicogenética establece que para que el sujeto adquiriera ciertos aprendizajes es necesario que alcance ciertos niveles cognitivos en cada uno de los estadios de desarrollo supone.

La enseñanza debidamente organizada puede conducir a la creación de zonas de desarrollo próximo (ZDP), es decir, relacionar lo que es capaz de hacer ahora el sujeto, con lo que será capaz de hacer mañana con el apoyo de otros individuos más capaces. Desde esta perspectiva, el profesor es un agente cultural, un mediador del saber socio-cultural, de los procesos y mecanismos de aprobación de los estudiantes.

Por medio de la estructuración de sistemas de andamiaje, flexibles y estratégicos, la enseñanza se fundamenta en crear zonas de desarrollo próximo de los alumnos. El profesor debe de promover los procesos de apropiación de los saberes y los instrumentos de mediación socioculturalmente aceptados, aprovechando la influencia y estimulando la participación de todos los estudiantes en el proceso de construcción.

Aquí la instrucción se realiza mediante apoyos estratégicos. Especial importancia adquiere la conducta de imitación y el uso del discurso lingüístico (preguntas, demandas, peticiones, explicaciones, etc.). El maestro (experto) trata de enseñar, aunque no hay enseñanza directa en sentido estricto, sino induce, modela, clarifica, resume o hace preguntas. Por su parte, los estudiantes proponen, ejecutan y practican las habilidades que pretenden.

Algunas recomendaciones para llevar a cabo la intervención dentro de este paradigma son:

- Tratar de integrar las actividades que los estudiantes realizan en contextos más amplios y con adjetivos de mayor alcance, de manera que logren darles sentido.
- Promover la participación y un nivel creciente de implicación de los alumnos en las tareas mediante la observación; la crítica; el diálogo.
- Utilizar de manera pertinente y explícita el lenguaje con la intención de establecer una situación de inter-subjetividad apropiada (profesor-aprendizaje/estudiante), que permita negociar significados y evitar incomprendiones en la enseñanza.
- Establecer sistemáticamente vínculos entre aquello que los estudiantes ya saben (conocimiento previo) y los nuevos contenidos del aprendizaje.
- Promover el uso más autónomo y auto-regulado de los contenidos por parte de los estudiantes.
- Promover sistemáticamente la interacción entre los propios estudiantes, de manera que éstos se involucren en acciones de apoyo mutuo entre pares. Aquí el papel del profesor es solamente como observador empático de los estudiantes y eventualmente como inductor o modelador de ciertos aspectos.

3.6.2.4 Paradigma constructivista

Este paradigma psico-genético constructivista es una de las corrientes con más influencia en la actualidad que ha generado reformas en los sistemas educativos de todo el mundo. Su origen se remonta a la década de 1930 y particularmente a algunos trabajos de Jean Piaget, quien es reconocido como su representante más importante.

En el constructivismo es fundamental el papel del sujeto, pues es él quien conoce. Este sujeto cognoscente desempeña el papel activo en el proceso del conocimiento. Dicho conocimiento es el resultado de una construcción por parte del sujeto, en la medida en que interactúa con los objetos.

Las categorías centrales de la teoría constructivista son: la teoría de la equilibración y la teoría de los estadios. La primera permite explicar la forma en que el sujeto integra la nueva información a los esquemas previos que ha construido. Este proceso supone diversos pasos, que van de un estado de equilibrio a su crisis (o estado de desequilibrio posterior) y su transición a otro que lo abarca.

Con relación a la teoría de los estadios, Piaget establece que durante todo el desarrollo cognitivo se identifican claramente ciertas etapas, las cuales expresan formas específicas de actuación y cierta lógica particular de los sujetos. El autor reconoce tres etapas en el desarrollo intelectual: la sensorio-motriz; la etapa de las operaciones concretas; y la de las operaciones formales.

Piaget distingue también tres tipos de conocimiento que el sujeto puede elaborar cuando interacciona con los objetos físicos y sociales: conocimiento físico, lógico-matemático y social. El conocimiento lógico-matemático desempeña un papel fundamental en el aprendizaje, dado que permite conformar estructuras y esquemas. Sin éste, los conocimientos físicos y sociales no pueden asimilarse ni organizarse cognitivamente.

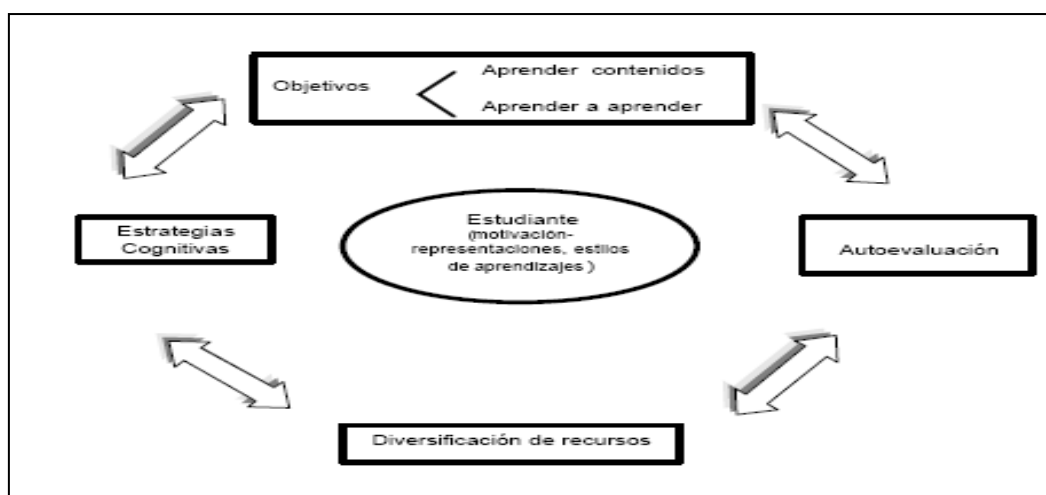
Algunos rasgos esenciales de la perspectiva constructivista de la enseñanza se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Se centra en el sujeto que aprende. El individuo no es un producto del ambiente; en cambio sí lo es de sus propias disposiciones o pulsiones internas.
- El conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino de la construcción del ser humano.
- Las personas son sujetos activos que aprenden, inician y aprovechan experiencias. Buscan información para resolver problemas y reorganizan lo que ya saben para lograr nuevos aprendizajes.

- La construcción del conocimiento depende de los conocimientos o representaciones acerca de la realidad y de la actividad a realizar, así como de la actividad interna o externa que el sujeto realice. El punto de partida de todo aprendizaje son los conocimientos previos.
- El conocimiento es resultado del aprendizaje, en consecuencia los modelos educativos deben enfatizar la propia construcción y organización del conocimiento del individuo.
- El aprendizaje se produce cuando entran en conflicto lo que el estudiante sabe contra lo que debería saber.

Para concluir este apartado, se puede afirmar que los enfoques centrados en el aprendizaje se sintetizan en la Cuadro #14, presentada por Gutiérrez, 2002.

Cuadro 4 Enfoques centrados en el aprendizaje



Esta propuesta supone que los enfoques centrados en el aprendizaje no surgen de la suma de los elementos que lo constituyen, sino de la interacción recíproca, donde cada uno apoya a los otros, no solamente desde el punto de vista formal, sino también desde el punto de vista de los contenidos semánticos. Cada segmento de la actividad pedagógica conduce a significados que impactan sobre todo el proceso.

Otro aspecto a recalcar es que, al igual que la orientación profesional, el aprendizaje aparece como una necesidad a lo largo de la vida debido al principio latente de una mayor profesionalización y competitividad de los estudiantes en un mundo globalizado, cambiante y tecnificado. Ello exige una educación relacionada con el

contexto; una nueva oferta formativa acorde con las demandas sociales y, en definitiva, una nueva forma de enseñar y aprender basada en las competencias personales y profesionales (ligadas a la capacidad de resolver problemas profesionales propios de su ámbito de actuación y concebidas como estructuras dinámicas que se desarrollan a lo largo de la vida) que la nueva situación demanda.

3.7 La orientación personal

Samvisens (1984), afirma que la orientación personal (o consejo) es un proceso por el cual la persona con problemas es auxiliada por el orientador para sentir y actuar de modo personalmente satisfactorio. Así mismo, Feixas y otros se refieren a la orientación personal al apoyo para la resolución de problemas personales, información sobre actividades extraacadémicas, información sobre voluntariado y orientación en valores morales.

Sin embargo, aunque la tutoría ayuda a la formación de la identidad y la autonomía del estudiante, cuando surge una problemática fuera de los alcances del tutor y para lo cual no es competente debe canalizar hacia los servicios de apoyo especializados de la institución en donde se le otorgará una orientación profesional en el ámbito de la psicología, o medicina. Rodríguez (2006).

En la implicación de la orientación personal, es importante identificar las principales teorías sobre desarrollo de la persona como son: la identidad, la moral y las relaciones interpersonales que nos definen cuál es el proceso de maduración del ser humano, principal objetivo de la educación superior.

3.7.1 Desarrollo de la identidad

Para Chickering (mencionado en Feixas, 2004), el estudiante universitario desarrolla su identidad si logra perfeccionar las siguientes habilidades que él denomina “vectores de desarrollo”:

- *Conseguir competencia:* La progresión durante los años de universidad comporta un aumento de competencias en las áreas: intelectuales; destrezas físicas y manuales; y en las relaciones interpersonales y sociales. Supone un aumento en la confianza que sí mismo. Tiene la capacidad de aguantar lo que viene y conseguir con éxito en aquello que se propone hacer. El desarrollo depende de la habilidad de simbolizar acontecimientos y objetos. El crecimiento de la competencia individual es particularmente importante.
- *Gestionar las Emociones:* Durante los años universitarios los estudiantes experimentan una variedad de emociones, tanto biológicas como sociales. Atendiendo los constantes cambios culturales que en la sociedad está inmersa la tarea es desarrollar la capacidad del compromiso.
- *Desarrollar la autonomía:* La autonomía requiere, tanto la independencia emocional e instrumental, como el reconocimiento de la propia independencia. A medida que se desarrolla la autonomía, el individuo se distancia de sus padres y necesita constantemente de la aprobación y reafirmación para reconocer simultáneamente la importancia de los otros.
- *Establecer identidad:* El establecimiento de la identidad depende en gran medida del crecimiento en competencia, emociones y autonomía. El desarrollo de la identidad promueve y facilita cambios a lo largo de los siguientes estadios. Las aclaraciones de las concepciones de los jóvenes sobre sus características físicas y apariencia personal, los comportamientos y los roles sexuales apropiados, son acontecimientos psicosociales importantes.
- *Liberar las relaciones interpersonales:* Mientras la identidad se forja, la habilidad para interactuar con los otros aumenta. Comporta un incremento de la tolerancia y el respeto por aquellos de diferentes hábitos, valores, apariencia, mayor aceptación en la diversidad y cambio de la calidad de las relaciones con los amigos más íntimos.
- *Propósito de desarrollo:* La expansión de las competencias, identidad y relaciones interpersonales, requiere algún tipo de dirección y propósito futuro. No supone preguntarse: ¿Quién soy?, sino ¿Quién quiero ser?, ¿A dónde quiero ir? Este crecimiento requiere el desarrollo de planes que integran prioridades

sobre los intereses vocacionales, aspiraciones profesionales y opciones de estilo de vida.

- *Desarrollo de integridad:* Implica la aclaración de un conjunto de creencias con una cierta consistencia interna que ofrecen una tentativa de comportamiento futuro. Algunas creencias se rechazan, otras se encuentran apropiadas por la identidad emergente y se retienen, se personalizan y se internalizan.

3.7.2 Desarrollo interpersonal

Roberto Selman, desarrolló una teoría donde propone que la conducta tiene un carácter multifactorial (intelectual, afectivo, social). Considera que el enfoque cognitivo-evolutivo está demasiado centrado en el proceso de desarrollo del propio individuo y añade que el desarrollo de éste se determina por las relaciones interpersonales.

Este autor considera las teorías socio cognitivas las centrales para el desarrollo del conocimiento social y destaca además del afecto, a relaciones interpersonales debidas que la persona aprende de otras personas. Así, el maestro no es el mundo de las cosas, ni de la cultural, sino la interacción con el otro. Las personas realizan actividades con y para otros en relación con los demás.

Selman presenta los siguientes cuatro estadios citados en Feixas y Guillamòn (2005:930):

1. *Relaciones unilaterales.*- En el cual los miembros del grupo hacen lo que dice el líder, sin intentar converger intereses entre ellos.
2. *Asociación bilateral:* Donde los miembros del grupo creen que han de gustarse los unos a los otros; y que el trabajo en equipo se da cuando han intercambio de favores basados en un trato de igualdad.
3. *Comunidad homogénea;* Donde los miembros organizan al grupo como comunidad que lo comparte todo, pese a las relaciones específicas entre los miembros. Aquí el grupo trabaja y se mantiene unido por un consenso en objetivos y expectativas comunes.

4. *Organización pluralista*: El grupo se percibe como un sistema multifacético que puede incorporar y coordinar las diferencias individuales de sus miembros. La diversidad entre los miembros del grupo está unida para conseguir objetivos comunes. Aquí en individuo se compromete a poder integrar la universidad de intereses y objetivos de todos los miembros.

3.8 La tutoría en las Universidades Tecnológicas

Aguilar (2012:9) menciona que la tutoría surge en dos esferas diferentes. Por un lado, tutores en las empresas (que harían mancuerna con un tutor designado por la universidad), para la realización de la “estadía” (espacio de formación no escolarizado del último cuatrimestre para los alumnos); por otro lado, tutores para el “apoyo de estudiantes con bajo rendimiento”. Así mismo resume que a partir del año 2000, se estable el Modelo Educativo del Sistema de Universidades Tecnológicas, y fue entonces que se hizo explícito: “Impulsar estrategias para desarrollar un modelo de tutorías que apoye la formación integral del alumnado y cada UT que nace con la figura de tutor, quien atenderá, de preferencia, desde el ingreso hasta el egreso a un grupo de 25 estudiantes y tendrá 10 horas para realizar esta función.

Esto supone que cada PTC debe cumplir con esa función, esté o no formado para ello. De igual manera la CGUT impulsó que todas las universidades establecieran y certificaran “sistemas de gestión de calidad”, bajo la norma ISO 9001. Dentro de dicho sistema se incluye el “servicio” de tutorías, creándose para ello una serie de formatos y procedimientos que fijaron un mecanismo de cómo realizarlo y documentarlo, pero apagado a los procesos administrativos y despreocupados por lo pedagógico.

Con lo anterior queda plasmado que en el subsistema de las Universidades Tecnológicas el principal actor en el ámbito de la tutoría es el profesor de tiempo completo, el cual guía al alumno durante su estancia en la universidad, de igual forma esta orientación incluye canalizar a los estudiantes a los diferentes departamentos de servicios de la institución para que sea tratado de una manera profesional, dependiendo de la su problemática u obstáculo que se enfrenta en su proceso formativo, con el propósito de lograr la permeancia de los estudiantes dentro de la universidad

Otro aspecto importante a destacar y que ha influido en la manera de ejercer la tutoría, son las políticas impulsadas por gobierno federal desde el 2001, por medio del PROMEP con la finalidad de elevar la calidad educativa en el nivel superior, a través de diversificar las funciones del profesorado establecimiento del llamado el perfil deseable, que certifica al profesor con un grado mayor de licenciatura, en el desarrollo de cuatro funciones sustantivas: la docencia, tutoría de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento, gestión académica. Estas cuatro funciones son tomadas como indicador de calidad y por ende certifica al profesor universitario como de calidad.

Las UT al incorporar dichas políticas establece que la estadía será guiada por un asesor académico, quitándole el nombre inicial de tutor, de aquí se desprende que la tutoría para este trabajo es la que se imparte a los estudiantes que se encuentran cursando el programa educativo dentro de las instalaciones de la universidad.

3.9 Perfil del profesor tutor dentro de las Universidades Tecnológicas

A continuación se describe el perfil del profesor que habrá de cumplir la función tutorial en este modelo educativo. Los rasgos más importantes del perfil profesional del docente que está encargado de desarrollar la función tutorial abarca tres ámbitos especiales de dominio: experiencia en áreas productivas, amplio conocimiento disciplinario y disponibilidad de tiempo completo.

Experiencia en áreas productivas. El profesor de la UT debe ser capaz de promover una educación autoformativa, que propicie la propia formación del educando, proporcionándole los instrumentos necesarios para encontrar información, para saber aplicarla a los problemas del trabajo, para reflexionar rigurosamente sobre el conocimiento y la práctica, para aprovechar lo ya hecho e innovarlo, y para prever las consecuencias de su actividad. Por tanto se requiere que tengan experiencia laboral relacionada con su ejercicio profesional y con el programa educativo al que este adscrito.

Amplio conocimiento disciplinario y pedagógico. La UT establece lo siguiente: Para hacer posible el cumplimiento del modelo educativo, se requerirá contar con

profesores adecuados a este nivel y modo de educación donde se privilegia lo práctico sobre lo teórico. El docente requerido deberá ser capaz de guiar el desarrollo del curso mediante estrategias didácticas basadas en competencias profesionales, supervisar los resultados, evaluar la experiencia y rectificar los métodos y procedimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto derivado de su conocimiento en derivado por su conocimiento y experiencia en el sector productivo.

En el sistema de UT un tutor, por definición, un PTC que tiene bajo su responsabilidad la atención de un grupo de alumnos en su desempeño académico, con la finalidad de orientarlo, apoyarlo y acompañarlo durante su estancia en la universidad, para que concluya con éxito sus estudios. Por lo tanto, la tutoría es la acción de orientación y apoyo al alumno que el profesor realiza, además, y en paralelo a su quehacer docente.

Aunque vemos la importancia de que los PTC cuenten con un perfil con conocimientos en pedagogía y didáctica para ejercer la tutoría y docencia, constatamos que la CGUT no privilegia este conocimiento y le da más peso a la formación tecnológica dentro del área de su especialidad para subir en el escalafón salarial. Esto se constata en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPA) de las UT, donde un profesor de asignatura puede proponerse a ser PTC si reúne lo siguiente:

- Haber obtenido calificaciones satisfactorias anuales del desempeño académico;
- Haber desarrollado proyectos vinculación o servicios tecnológicos en beneficio la Universidad;
- Haber elaborado material didáctico para la universidad
- Haber obtenido la especialidad tecnológica, maestría tecnológica o en ciencias, en el área disciplinar a fin a su área de desempeño.

La modalidad expuesta hasta el momento que se práctica en las UT, es la personal y de carrera y está centrada en el estudio y resolución de problemas personales de índole fundamentalmente psicológico y relacional que afectan al rendimiento académico del alumnado. La implantación de esta modalidad, en las UT ha propiciado

que los estudiantes se abran más y saquen a la luz muchos problemas que, sin ser de tipo académico, tienen un efecto directo en el rendimiento académico de éstos. Los conflictos afectivos, los trastornos de personalidad, los problemas motivacionales o de autoestima constituyen tan sólo una muestra de algunos de los obstáculos con los que se encuentran muchas veces los estudiantes universitarios y que, sin duda, requieren de algún tipo de ayuda para poder enfrentarlo.

Considerando el perfil anterior, inferimos que el profesor-tutor no está formado, ni cuenta con las competencias requeridas para lograr llevar un tipo de tutoría de tal magnitud, y que necesita una formación específica como lo menciona Álvarez (2004) ayuda o apoyo de personal especializado.

3.9.1 La necesidad de formar profesionalmente al profesor-tutor en las Universidades Tecnológicas

En la actualidad, son muchos los requerimientos que se derivan del campo educativo en el nivel superior, y principalmente en las Universidades Tecnológicas, uno de ellos se refiere a atender a la formación profesional de los tutores. Al PTC, que funge como tutor, se le encomiendan muchas cosas, y se espera de él lo mejor: que solucione problemas y dificultades de aprendizaje entre sus tutorados; que motive la permanencia en la institución; que los “*enamore de su carrera*”, que promueva el desarrollo de las capacidades de los alumnos; que funja como mediador entre la familia, la escuela y el trabajo, entre otras. Se supone que uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su trabajo y por ello se requiere de una capacitación permanente. Por lo tanto, un tutor ha de estar muy bien formado en toda una serie de competencias profesionales relacionadas con el proceso enseñanza-aprendizaje. Establecer una ruta para el desarrollo de la función tutorial requiere de una reflexión personal y colectiva acerca de las necesidades educativas de la sociedad y de la propia institución; ante la necesidad de mejorar el proceso formativo de los alumnos.

En los pocos años que llevamos del siglo XXI el mundo ha cambiado radicalmente. Se viven tiempos de crisis económicas recurrentes, la incertidumbre laboral angustia a la mayoría de las personas que tienen trabajo. Los cambios e

innovaciones tecnológicas nos rebasan por todos lados en una carrera que parece no tener fin. La educación no es ajena a esta situación, constantemente se transforman diversos aspectos del sistema educativo, en todos sus niveles, tales como: la gestión y organización de las universidades, la formación y actualización de docentes y directivos, así como de la infraestructura y programas de estudio.

Algunas de las necesidades formativas en el plano psicopedagógico se hacen más patentes en los niveles educativos superiores, debido a que la mayoría de los integrantes de los colectivos docentes no tienen una formación específica relacionada con aspectos psicopedagógicos, lo observamos en el colectivo de docentes de las Universidades Tecnológicas, con un perfil especializado en las áreas tecnológica y con experiencia laboral en el área disciplinar a fin a su área de desempeño. .

Las acciones que se emprendan con la finalidad de atender las carencias formativas relacionadas con la orientación y tutoría han de enmarcarse dentro de los criterios y condiciones del desarrollo profesional del docente y de la propia institución a la que pertenece. Además, para que sean significativas deben partir de las necesidades surgidas de los propios colectivos de tutores. Es preciso orientar la construcción de propuestas formativas en las que se contemple estrategias formativas de carácter general (formación básica) y específico (de contexto), para que tengan la posibilidad de poder ser llevadas a la práctica. De lo contrario, se corre el riesgo de volver los procesos formativos y/o de capacitación en cursos teórico alejados de la realidad de las universidades y de las necesidades de los tutores.

La formación básica general debe estar encaminada al manejo de estrategias de tipo pedagógico para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes. Como parte de esta formación, es necesario que conozcan aspectos relacionados con la psicología educativa para que comprendan el desarrollo de los procesos cognitivos de los alumnos y sean capaces de favorecer la motivación y la autoestima entre sus tutorados. Asimismo se deben considerar temas que pertenecen a la formación ética y ciudadana, es decir, para que promuevan el desarrollo de los valores propios de la democracia y la convivencia social.

En atención a este reto formativo se proponen diversas tipologías de programas y marcos de formación; así Castillo, Torres y Polanco (2009:80) consideran una buena

preparación en la que se aborden aspectos teóricos y prácticos que influyen en la elaboración, aplicación y gestión de la acción tutorial organizada bajo los siguientes ejes:

a) *Organización de la función tutorial a nivel del centro:*

- La implicación del profesorado
- La definición de los objetivos prioritario
- La tarea de coordinación en etapas
- Las estrategias de aplicación

b) *La programación de la hora de tutoría con el grupo de clase:*

- La mejorar del aprendizaje
- La participación del alumno en el centro
- La mejora del desarrollo personal y sus relaciones con el grupo

c) *La evaluación y el tutor:*

- El conocimiento y seguimiento individual del alumno
- La planificación conjunta de actividades escolares
- La coordinación entre niveles: curriculum y tutorías

d) *La relación entre tutores y departamentos/seminarios:*

- El conocimiento por parte del tutor de la programación y criterios de evaluación de cada materia
- El conocimiento de las actividades interdisciplinarias que pueden organizarse en los diferentes niveles
- La coordinación formativa entre tutores y departamentos o seminarios

e) *La atención a la diversidad y la tutoría:*

- Contribuir a la planificación de actividades de refuerzo de materias no asimiladas
- Conocer y seguir las posibles adaptaciones del curriculum para determinados alumnos

f) *El desarrollo de la personalidad del alumno:*

- Las bases biológicas de la personalidad del alumno
- Las influencias ambientales
- Los fundamentos del aprendizaje: motivación, aprendizaje significativo

g) *La información académica y profesional:*

- La estructura del sistema educativo
- Los cursos de preparación de acceso a la Universidad
- Los módulos profesionales

h) *El refuerzo de los elementos socioafectivos:*

- La toma de conciencia y clarificación de valores
- El desarrollo de las actitudes democráticas y comprensivas
- Etc.
-

Como es posible observar en esta propuesta se integran algunos de los aspectos comentados anteriormente, por otro lado, Álvarez (1995), citado por Castillo, Torres y Polanco (2009: 83), la formación del profesor-tutor se puede concretar en cuatro áreas o dimensiones a saber:

- a) Formación actitudinal
- b) Formación teórico-científica que fundamente su práctica tutorial
- c) Formación en recursos para la resolución de problemas de su práctica diaria
- d) Formación para la evaluación e investigación/reflexión sobre su propia práctica, como para contrastarla con su propio saber práctico y científico

Se pretende que la formación del profesor-tutor este fundamentada en el dominio de conocimientos (saber qué), procedimientos (saber cómo y para qué) y actitudes (saber ser) propios de la orientación y tutoría, que favorezcan aplicar lo aprendido en la convivencia cotidiana con sus alumnos. Que sea a partir de la experiencia derivada de la práctica lo que les permita ampliar sus saberes para mejorar su trabajo a través de la construcción de una *postura reflexiva*. Son pues, la reflexión y la crítica sobre el propio quehacer el medio idóneo para mejorar la función del profesor-tutor.

Castillo, Torres y Polanco (2009:86) sugieren concretar con mayor especificidad los contenidos y necesidades de capacitación para la función tutorial. Proponen para ello el desarrollo de competencias muy puntuales a través del ejercicio de acciones específicas para su logro (ver cuadro 5).

Cuadro 5. Capacidades del nuevo profesor-tutor (Adaptado de Escudero, 1993)

Competencia en...	Haciendo...
<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a trabajar en grupo y colaborar con compañeros de modo efectivo. • Analizar y compartir experiencias y derivar conclusiones reflexivas para su mejora. • Planificar actuaciones y llevarlas a cabo. • Aprender métodos de evaluación del centro (realidad) y autoevaluación. • Desarrollar funciones de animación y coordinación del proceso de trabajo. • Adquirir actitudes y capacidades para la autonomía y la resolución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis compartido de la propia práctica • Planificación conjunta del equipo de profesores • Selección y secuenciación de contenidos, actividades y opciones metodológicas. • Selección y elaboración de materiales. • Determinación de criterios para la evaluación y la toma de decisiones • Ensayo crítico de nuevas opciones (innovar) • Dialogando con profundidad desde una perspectiva abierta pero fundamentada • Etc.

Por otro lado Más y Tejada (2013:157), consideran algunas de las características de los docentes para afrontar con éxito la función tutorial y que son referentes a cualquier planteamiento de formación u organizativo para la adquisición y desarrollo de esta:

- Calidad humana (madurez, empatía, sociabilidad, responsabilidad...)
- Fácil acceso a la información institucional
- Recursos y predisposición para orientar el desarrollo curricular, profesional y personal del alumno.
- Recursos y predisposición para estimular actitudes académicas en los alumnos (fomentar la asistencia actividades formativas complementarias, técnicas de estudio, etc.).
- Recursos y predisposición para reducir o canalizar a lo estudiantes con dificultades académicas y para motivar a los alumnos excelentes.
- Disponibilidad y dedicación para la atención de los estudiantes y para las tareas propias de la coordinación tutorial.
- Actitud positiva hacia la función tutorial y compromiso de constancia y permanencia.

- Capacidad de empatía y “*feeling*” tanto con docentes como discentes.
- Capacidad crítica y constructiva en las relaciones con los estudiantes de la institución.

Enlazado las dos cuestiones anteriores, Castro (2009) en su trabajo adelantado de investigación, detecta a través de un Análisis Situacional del Trabajo, (AST), 5 competencias específicas a desarrollar, y que complementan la competencia general que difundió la CGUT en el primer congreso de tutorías de las UT llevado a cabo del 16 al 18 de agosto del 2011, la cual es:

“Contribuir en el proceso formativo del alumno de manera personalizada a través de estrategias que permitan enriquecer la práctica educativa y estimular las potencialidades para el aprendizaje”

Competencias específicas detectadas:

- Realizar un buen diagnóstico y análisis sobre la situación del alumno en cuanto a su estado académico, personal y profesional. Se refiere a definir si el estudiante cuenta con una metodología de estudio y trabajo para las exigencias de la carrera, así como detectar dificultades en los procesos de aprendizaje y necesidades especiales a fin de provocar las respuestas educativas adecuadas y los oportunos asesoramientos y apoyo. Propiciando las condiciones para establecer una relación de confianza que permita conocer aspectos de la vida personal del alumno, que influyen directa o indirectamente en su desempeño, esto lo lleva a cabo principalmente por medio de entrevistas individuales.
- Diseñar un plan de acuerdo a las necesidades de los alumnos detectadas, diseñar estrategias para poder orientar y asesorar al alumno en los problemas escolares y/o personales que surjan durante el proceso formativo (dificultades de aprendizaje, relaciones maestro-alumno, entre alumnos; etc.), así como planificar actividades extracurriculares para la formación del estudiante, tales como actividades deportivas, culturales, etc.
- Llevar a cabo la intervención con la intención de promover el desarrollo del alumno tanto profesional, personal como académicamente; brindando atención especializada a ciertas necesidades, académicas, personales y sociales, y también

a necesidades académicas, o canalizando a instancias que le proporcionen atención especializada, tanto de ayuda psicológica, médica o de trabajo social. Coordinar con los profesores el proceso de evaluación, así como la información sobre el alumno favoreciendo actitudes reflexivas y autocríticas, proponiendo sugerencias para mejorar la práctica, promover actividades de recuperación, como

- Dar seguimiento al desarrollo alcanzado por los alumnos., esto es llevar un registro de cada alumno tutorado, motivar y dar retroalimentación de los avances alcanzados y animarlos a seguir con su desarrollo personal, como académico como profesional.
- Evaluar el plan de acción; junto con los profesores de asignatura y los otros tutores de la carrera se evalúa el plan para saber si las metas fueron bien definidas según las necesidades detectadas y en qué grado dichas metas fueron cumplidas

Con lo dicho anteriormente se aprecia que para que el profesor-tutor lleve a cabo estas competencias específicas se requiere un auténtico encuentro interpersonal entre tutor y estudiante, propiciando un dialogo profundo, donde se genere confianza, empatía, asimismo es indispensable que el tutor se encuentre en equilibrio emocional, tenga un buen autoconocimiento de sí mismo para adquirir el estado de ánimo requerido en las diferentes circunstancias a las que se enfrenta.

De igual manera al ejercer una tutoría de acompañamiento y de carrera, se estimula la equidad en la educación superior promovida por las universidades tecnológicas al recibir a alumnos de primera generación, que son no tradicionales o bien con un alto grado de vulnerabilidad ya que fomentan la permanencia, aprovechamiento académico y terminación de los estudios.

3.9.2 El profesor-tutor: aspectos éticos relacionados con su función

Todas las profesiones deben estar regidas por ciertos principios, reglas y valores. Para Perrenoud (2004:10): “La actividad de un profesional, entendido como tal, está gobernada básicamente por unos *objetivos* (determinados ya sea por el patrón o mediante un contrato con su cliente) y una ética (codificada por cualquier tipo de entidad corporativa)”. Estos dos componentes comprenden los saberes, haceres (*saber qué y saber cómo*) y deberes (*deber ser: actitudes y valores*) de las profesiones.

Es importante resaltar el componente ético porque constituye el *deber ser* o *deontología* de cualquier profesional. En todas las profesiones se debe cumplir con los deberes instituidos y enfrentar situaciones que representan, en ocasiones, problemas o dilemas éticos porque exigen tomar cierta postura o decidir en circunstancias complicadas. Las consecuencias de estas decisiones siempre afectan a terceros. Enfrentar estas cuestiones requiere algo que va más allá de una formación técnica, algunos hablan de la solvencia moral, otros de honestidad profesional, porque representa la forma o el estilo en que individualmente se asumen las responsabilidades y los riesgos que implica realizar las tareas encomendadas.

La deontología se refiere pues a la moral profesional, a las responsabilidades éticas que surgen en el ejercicio de la profesión. La complejidad de la profesión docente, en su versión del profesor-tutor, tiene una determinada dimensión moral del deber ser, y pudieran servir como analogía en este caso los proverbios siguientes: “*predicar con el ejemplo*” o de “*enseñar educando*”. Esto es, ser una especie de modelo a imitar en lo profesional y lo personal, dar lo mejor de uno y trabajar a favor de lo mejor, no hacerlo representa una falta de ética profesional, porque va en contra de lo que se supone es bueno o verdadero para todos.

El profesor-tutor debe ser consciente de la importancia de su trabajo, y lo que éste representa para las expectativas personales y profesionales de los jóvenes que tiene bajo su responsabilidad. Forma parte del deber ser la reflexión acerca de qué debe hacerse, entre lo que es posible hacer, para generar estrategias que ayuden en la orientación de los jóvenes que atiende. En este sentido, constituye una falta contra el código moral que los profesores-tutores ignoren u omitan en su práctica todas aquellas acciones o conductas que están influyendo de forma negativa en la calidad de la tutoría

que imparte. Es importante tener presentes este tipo de situaciones, porque podrían ser de utilidad para modificar la acción de aquellas conductas consideradas nocivas para la formación.

Analizar la función que desempeñan los profesores-tutores requiere necesariamente considerar aquellos rasgos que tienen relación con cuestiones morales, independientemente de las cuestiones técnico-metodológicas propias del trabajo, porque posibilita establecer un marco de trabajo más integral, con mejores reglas de acción. Se requiere definir las cualidades y valores profesionales, como parte del perfil que debe poseer el profesor-tutor. Esto es, considerar rasgos que tienen que ver con cuestiones como el espíritu y la vocación por el servicio, para que las personas asignadas a esta función sientan satisfacción por su trabajo y no consideren como una imposición el cumplir estas tareas. Sin caer en el paternalismo o maternalismo, es decir, en vez de tutores desempeñar el rol de padre o madre protector, es preciso configurar una noción de tutoría con rostro afectivo y virtuoso.

Representa todo un reto establecer un modelo relacionado con el *deber ser* moral de la tutoría, porque se corre el peligro de convertir el modelo en un censor de la conducta de los tutores, sin embargo, es posible diseñar una ruta formativa que contemple ciertos rasgos. Uno de ellos, se refiere a mejorar la autopercepción o identidad profesional de los profesores-tutores, la finalidad es que se identifiquen más genuinamente con su función y sientan orgullo profesional. Desarrollar una conciencia satisfactoria de la función que desempeñan y sentir orgullo por el servicio que prestan a la sociedad.

Representa todo un reto como tutor, educar y promover valores entre los tutorados, dadas las circunstancias por las que atraviesa la nación, y en especial la entidad. ¿Cómo promover la construcción de valores si a diario se masacran sin respetar edad ni sexo? ¡Si la impunidad y la injusticia es el pan nuestro de cada día, la sociedad de Chihuahua! Es indudable que los jóvenes observan y viven este tipo de situaciones y comprenden que la verdad, la justicia, la libertad, la democracia, la no violencia, la cultura de la legalidad, la equidad de género sólo son conceptos vacíos. A los jóvenes les resulta fácil ridiculizar las palabras idealistas de sus maestros y de sus padres, cuando se habla de un deber ser.

De ahí el imperativo de intentar ser congruentes entre lo que se *dice* y lo que se *hace*, profesionalmente hablando. Intentar educar con el ejemplo y evitar, en la medida de lo posible, abonar en el aumento de estas contradicciones con conductas poco profesionales que nada tiene que ver con el enfoque pedagógico y valoral de las Universidades Tecnológicas.

Esto es:

- ¿Cómo prevenir la violencia en la comunidad si se tolera en la universidad?
- ¿Cómo hablar de democracia y de justicia si no se practica en el recinto escolar?
- ¿Cómo inculcar el respeto sin dar muestra de ello?
- ¿Cómo promover la participación activa de los estudiantes si se coartan sus expresiones o no se les toma en cuenta en la realización de proyectos institucionales

Ante este escenario se hace preciso desaprender, por caducas, las viejas formas de educar, parece ser que con las buenas intenciones y los consejos sabios no basta, hace falta crear situaciones que favorezcan verdaderos aprendizajes, tomas de conciencia, la construcción de valores y de una identidad moral. Esto se puede lograr mediante la práctica de acciones formativas y la construcción de ambientes de aprendizaje donde se expresen y se vivan valores y actitudes orientadas al respeto de la dignidad de los estudiantes y la convivencia democrática. La construcción de estos ambientes demanda de la participación colectiva de todos los miembros de la escuela.

Se entiende pues que promover los valores propios de la ciudadanía y la convivencia pacífica no se debe restringir únicamente al recinto de la universidad, es tarea de todos. No obstante, los docentes-tutores deben desarrollar competencias éticas encaminadas a promover entre sus alumnos estos valores a través del desarrollo de acciones formativas en las que estén considerados los intereses, capacidades y potencialidades de los tutorados. Los docentes-tutores que desarrollan estas competencias le abonan al desarrollo personal, profesional y académico de los estudiantes; a la disminución de la deserción escolar y a la obtención de mejores resultados educativos. Como se observa en la figura siguiente las cuestiones éticas están presentes en todos los ámbitos del desempeño docente.

Figura 49. Sinopsis de la expansión ética del ámbito deontológico de los docentes, a medida que éstos van pasando de una *profesionalidad restringida*, en términos de Stenhouse, a una ampliación y profundización de su conciencia profesional

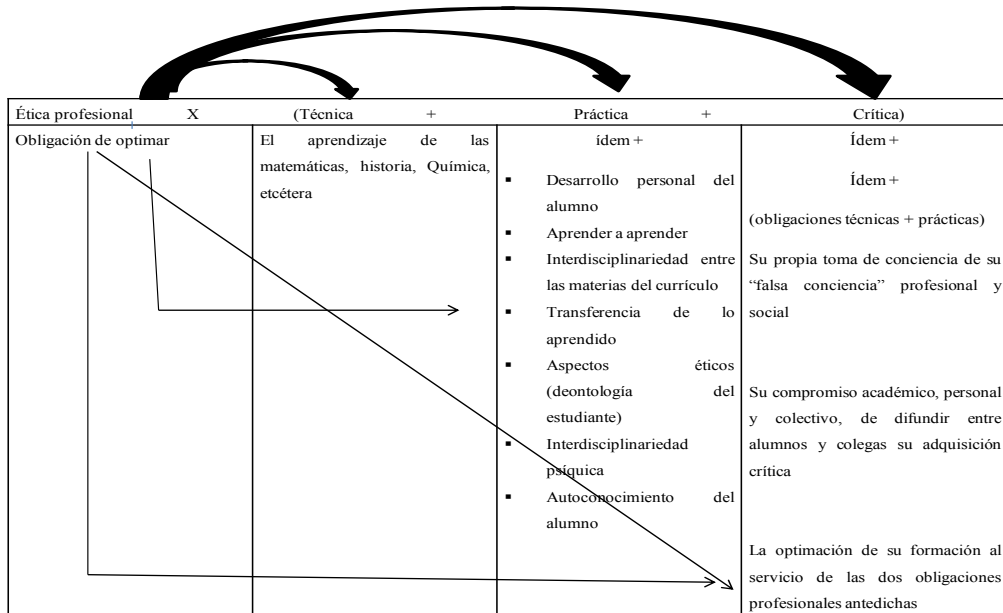


Figura tomada de Fernández Pérez, Miguel (1994) *Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular. Didáctica aplicable*. Siglo Veintiuno de España Editores, S. A. España, p. 408

4 Contexto de aplicación

4.1 Antecedentes de la Universidad Tecnológica de Chihuahua

En el año 1998, el C.P. Patricio Martínez García ofreció gestionar la creación de las primeras Universidades Tecnológicas para la entidad: la de Ciudad Juárez y la de la ciudad de Chihuahua. Al resultar electo como Gobernador del Estado de Chihuahua, se procedió a solicitar el apoyo de la Secretaría de Educación Pública para la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez y se obtuvo.

El proyecto de creación de la Universidad Tecnológica de Chihuahua (UTCh) fue encomendado a un experimentado funcionario del sector educativo del Estado, el Ingeniero José Carlos Riojas Bernal, quien integró un equipo de trabajo dispuesto a abrir una nueva opción educativa para la juventud chihuahuense. A esta aventura, se unieron jóvenes que escucharon el llamado; muchos de ellos habían abandonado las aulas, pero regresaron para unirse al pequeño grupo de maestros con fe en esa propuesta diferente. Un común denominador había en todos ellos: la esperanza de formar parte de una institución nueva y diferente que beneficiaría a los jóvenes de Chihuahua y a ellos, vislumbrando un mejor futuro.

El 16 de mayo del año 2000 se emitió el decreto de creación de la Universidad Tecnológica de Chihuahua y por acuerdo del Honorable Congreso fue publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado el 27 de mayo del mismo año. La UTCH fue concebida como universidad pública y como una nueva opción de educación superior en la ciudad de Chihuahua.

La UTCh es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Chihuahua que pertenece al subsistema de UT con 104 planteles en las 32 entidades federativas de la república.

4.2 Carreras que se ofertan en la UTCh

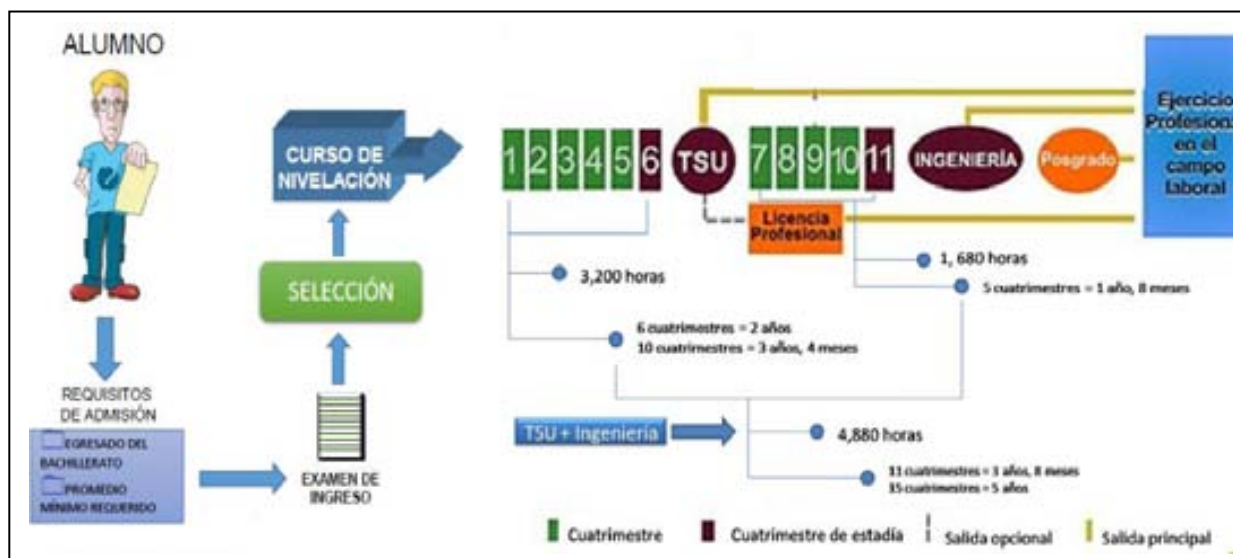
Actualmente la UTCH cuenta con una matrícula de 4,390 alumnos (192 grupos), y 90 en la unidad académica de Ojinaga y 49 de en la de Cuauhtémoc, siendo un total de 4581 alumnos inscritos en el cuatrimestre septiembre-diciembre del 2013.

Estos alumnos se encuentran distribuidos en las siguientes carreras que se ofertan:

- Técnico Superior Universitario, (TSU), con 6 especialidades, todas ellas están acreditadas por organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, COPAES, el cuál es avalado por la OCDE, UNESCO y SEP (Secretaría de Educación Pública).
- Seis licenciaturas en ingeniería y
- Una Licencia profesional

MENÚ DE CARRERAS		
T.S.U. DESARROLLO DE NEGOCIOS Área: Mercadotecnia	ING. DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL	
T.S.U. MECATRÓNICA Área: Automatización	ING. MECATRÓNICA	
T.S.U. MANTENIMIENTO Área: Industrial Área: Refrigeración	ING. MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	
T.S.U. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Área: Redes y Telecomunicaciones Área: Sistemas Informáticos Área: Multimedia y Comercio Electrónico	ING. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	
T.S.U. PROCESOS INDUSTRIALES Área: Manufactura Área: Plásticos Área: Cerámicos Área: Maquinados de precisión	ING. PROCESOS Y OPERACIONES INDUSTRIALES	L.P. MAQUINADOS DE PRECISIÓN
T.S.U. ENERGÍAS RENOVABLES Área: Solar	ING. ENERGÍAS RENOVABLES	

Principales características de UTCh



Para el desarrollo de este estudio sólo se tomará en cuenta la parte del TSU, en su modalidad intensiva, que tiene un horario de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas, a continuación se hace una breve descripción de las carreras, así como del perfil de ingreso y egreso.

4.2.1 Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia

El profesional TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia, será capaz de responder ante los retos de administrar el proceso de ventas mediante estrategias, técnicas y herramientas adecuadas, para contribuir al desarrollo de la organización, así como de administrar el proceso de compras y control de suministros a través de las políticas y procedimientos de la organización y técnicas de control de inventarios y almacenamiento, para asegurar su disponibilidad, pero sobre todo tendrá la competencia de diseñar estrategias de mercado identificando oportunidades de negocio, para el fortalecimiento nacional e internacional de las organizaciones.

- *Perfil de ingreso:* El prospecto de TSU preferentemente debe ser egresado de bachillerato económico – administrativo o afín con conocimientos de manejo de software básico, nivel básico de idioma inglés, desarrollo de relaciones

interpersonales, capacidad de planear y organizar actividades, creativo, iniciativa, actitud emprendedora, disponibilidad para trabajo en equipo, facilidad de palabra, capacidad para el trabajo bajo presión, proactivo, liderazgo.

- *Perfil de egreso:*
- *Competencias Genéricas:* Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.
- *Competencias específicas:* Administrar el proceso de ventas mediante estrategias, técnicas y herramientas adecuadas, para contribuir al desarrollo de la organización. Administrar el proceso de ventas mediante estrategias, técnicas y herramientas adecuadas, para contribuir al desarrollo de la organización. Administrar el proceso de compras y control de suministros a través de las políticas y procedimientos de la organización y técnicas de control de inventarios y almacenamiento, para asegurar su disponibilidad. Diseñar estrategias de mercado identificando oportunidades de negocio, para el fortalecimiento y almacenamiento para asegurar su disponibilidad. Diseñar estrategias de mercado identificando oportunidades de negocio, para el fortalecimiento nacional e internacional de las organizaciones.

4.2.2 Técnico Superior Universitario en Energías Renovables

El TSU en Energías Renovables área Bioenergía cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

- *Perfil de ingreso:* Perfil de Ingreso Egresados del nivel bachillerato, preferentemente de las áreas tecnológicas o de ciencias exactas, habilidad de comunicación verbal y escrita, razonamiento lógico – matemático, habilidad

informática, permanente deseo de superación, interés por las nuevas tecnologías, interés por el desarrollo sustentable y cuidado del ambiente.

- *Perfil de egreso: Competencia genérica:* Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

4.2.3 Técnico Superior Universitario en Mantenimiento Industrial

El profesionista con los conocimientos y habilidades técnicas para el análisis, la planeación y la puesta en marcha de programas de mantenimiento de los equipos productivos industriales, a fin de evitar los paros imprevistos, disminuir costos y elevar la rentabilidad de la empresa a través de la mejora continua.

- *Perfil de ingreso:* no se cuentan con datos precisos en la información que proporciona UTCh en su página web.
- *Perfil de egreso:*
- *Competencia genérica:* Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.
- *Competencias específicas:* Gestionar las actividades de mantenimiento mediante la integración del plan maestro, para garantizar la operación y contribuir a la productividad de la organización. Supervisar el reemplazo o fabricación de partes de los sistemas electromecánicos en maquinaria, equipo y redes de distribución industrial empleado normas para mantener en óptimas condiciones los sistemas.

4.2.4 Técnico Superior Universitario en Mecatrónica Área Automatización.

El TSU en Mecatrónica área Automatización, cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

- *Perfil de ingreso:* egresados del nivel bachillerato, preferentemente de las áreas tecnológicas o de ciencias exactas, habilidad de comunicación verbal y escrita, razonamiento lógico – matemático, habilidad informática, permanente deseo de superación, interés por las nuevas tecnologías, interés por el desarrollo sustentable y cuidado del ambiente.
- *Perfil de egreso:*
- *Competencia genérica:* Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma
- *Competencias específicas:* Desarrollar y conservar sistemas automatizados y de control, utilizando tecnología adecuada, de acuerdo a normas, especificaciones técnicas y de seguridad para mejorar y mantener los procesos productivos. Implementar Sistemas de Medición y Control bajo los estándares establecidos, para el correcto funcionamiento de los procesos industriales

4.2.5 Técnico Superior Universitario en Tecnologías de la Información, con Áreas en: Multimedia y Correo Electrónico, Redes y Telecomunicaciones y Sistemas Informáticos.

El TSU en Tecnologías de la Información y Comunicación área Multimedia y Comercio Electrónico cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las

capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

El TSU en Tecnologías de la Información y Comunicación área Redes y Telecomunicaciones cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

- *Perfil de ingreso:* Habilidad para la búsqueda de soluciones aplicando Tecnologías de la Información, Curiosidad por conocer y aplicar las nuevas tendencias en Tecnologías de la Información y Comunicación., Capacidad para desarrollar auto aprendizaje. Integración social en el entorno educativo. Capacidad de construcción de su propio conocimiento. Conocimientos de matemáticas básicas, Conocimientos básicos del idioma inglés. Sensibilidad a los aspectos ecológicos y de protección al medio ambiente.
- *Perfil de egreso: El Técnico Superior Universitario en Tecnologías de la Información y Comunicación, área Redes y Telecomunicaciones* será un profesional formado para actuar con alto sentido de pertinencia social y ética, haciendo uso racional, eficiente y sostenible de los recursos puestos a su disposición; comprometido con el desarrollo tecnológico, económico y consciente de su responsabilidad. Capaz de integrar características científico - tecnológicas de las operaciones unitarias en la implementación, desarrollo y control de procesos productivos y resolver en forma práctica dificultades a nivel operativo de los mismos.
- *Perfil de egreso: El Técnico Superior Universitario en Tecnologías de la Información y Comunicación, área Multimedia y Comercio Electrónico* será un profesional formado para actuar con alto sentido de pertinencia social y ética, haciendo uso racional, eficiente y sostenible de los recursos puestos a su disposición; comprometido con el desarrollo tecnológico, económico y consciente de su responsabilidad. Capaz de integrar características científico - tecnológicas de las operaciones unitarias en la implementación, desarrollo y

control de procesos productivos y resolver en forma práctica dificultades a nivel operativo de los mismos.

4.2.6 Técnico Superior Universitario en Procesos Industriales con las Áreas de especialidad, Plásticos, Manufactura y Cerámicos.

El TSU Procesos Industriales área Manufactura cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Tendrá la capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, las capacidades individuales y las destrezas sociales, habilidades gerenciales y las habilidades para comunicarse en un segundo idioma.

- *Perfil de ingreso:* El prospecto de TSU preferentemente debe ser egresado de bachillerato o afín, Conocimientos de manejo de software básico Nivel básico de idioma inglés. Desarrollo de relaciones interpersonales Disponibilidad para trabajo en equipo. Capacidad para el trabajo bajo presión.
- *Perfil de egreso:* El TSU en Procesos Industriales área Manufactura podrá desenvolverse en empresas de los sectores público y privado, empresario independiente. Podrá desempeñarse como jefe de logística, almacenes, planeación y control de la producción, Coordinador de nuevos productor y proyectos, Analista de métodos y procesos, Jefe de aseguramiento de la calidad, Coordinador de producción.

El TSU en Procesos Industriales área Plásticos cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Tendrá la capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, capacidades para planificar y gestionar, manejo de la seguridad e higiene, trabajo en equipo, comunicación efectiva, capacidad de negociación, liderazgo y actitud de servicio.

- *Perfil de ingreso:* El prospecto de TSU preferentemente debe ser egresado de bachillerato o afín, Conocimientos de manejo de software básico

Nivel básico de idioma inglés. Desarrollo de relaciones interpersonales
Disponibilidad para trabajo en equipo. Capacidad para el trabajo bajo presión.

- *Perfil de egreso:* El TSU en Procesos Industriales Área Plásticos, podrá desempeñarse en la producción a través de herramientas de la administración para cumplir con los requerimientos del cliente, desarrollar productos plásticos, a través de tecnologías de transformación, la normatividad aplicable y las políticas de la organización, para contribuir al cumplimiento de las metas de producción, actuar con valores y actitudes proactivas de excelencia en su desarrollo personal, social, y organizacional, en armonía con su medio ambiente para desarrollar su potencial personal, social y organizacional.

El TSU en Procesos Industriales Área Maquinados de Precisión cuenta con las competencias profesionales necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Capacidad de análisis y síntesis, habilidades para la investigación básica, capacidades para planificar y gestionar, manejo de la seguridad e higiene, trabajo en equipo, comunicación efectiva, capacidad de negociación, liderazgo y actitud de servicio.

- *Perfil de ingreso:* preferentemente debe ser egresado de bachillerato o afín, Conocimientos de manejo de software básico Nivel básico de idioma inglés. Desarrollo de relaciones interpersonales Disponibilidad para trabajo en equipo. Capacidad para el trabajo bajo presión.
- *Perfil de egreso:* podrá desenvolverse en el Área de diseño y manufactura de CAD, Área de maquinado por arranque de viruta en seco o con refrigerante, Área de maquinado no convencional como procesos de electro-erosión EDM, Laboratorio y taller de metrología y pruebas mecánicas, metrología y metalografía, producción y calidad. Podrá desempeñarse como supervisor de procesos de maquinados de precisión, jefe del área de metrología, coordinador del área de diseño de procesos maquinado de precisión, supervisor en CNC, supervisor en materiales para maquinado, Supervisor en el área de calidad.

4.3 Trayectoria de la UTCh promovida por sus rectores

La UTCh ha tenido en sus trece años de trayectoria 5 rectores, y cada uno de ellos ha impulsado con diferentes proyectos a la institución, de igual manera tienen diferente tipo de liderazgo que permea la operatividad de la universidad. Cabe aclarar que un rector es la figura máxima de una universidad tecnológica y su legislación dura 4 años, pero solamente dos rectores han cumplido con ese tiempo. A continuación se marca gráficamente la línea del tiempo.



1º Rector Ing. José Carlos Riojas Bernal

El Ingeniero Riojas Bernal, rector fundador, ingeniero químico egresado de la UNAM, sentó las bases firmes que permitieron el desarrollo creciente de la institución. Hombres y mujeres profesionistas de diversos municipios del Estado fueron sumándose

a la planta administrativa y docente, integrada por 35 personas, que encontraron un lugar digno donde desarrollar sus talentos y habilidades.

La oferta académica para los jóvenes chihuahuenses presentó cuatro carreras iniciales acordes con las necesidades del sector productivo; Electrónica y Automatización, Informática, Mantenimiento Industrial y Procesos de Producción. Una vez iniciada la primera campaña de promoción inscribieron los primeros 261 alumnos.

El lunes 4 de septiembre de ese mismo año se iniciaron las clases para la primera generación de alumnos de la UTCh. Se crean los símbolos para la Universidad, uno de ellos es el emblema que la representa y que enmarca el lema “*Pensar y crear para servir*”.

Cumplido el primer año de actividades, en septiembre del 2001 se arranca la segunda generación incorporando a 260 alumnos más. Y se realizan dichas actividades en las naves industriales de América Industries ubicada dentro del Parque Industrial Américas.

En esta época la Universidad tenía tres sedes; la primera generación en el CONALEP I, la segunda generación en el Parque Industrial Américas y la Rectoría en la avenida Pascual Orozco. El 27 de noviembre del año 2001, alumnos y todo el personal estrenaron su nuevo edificio, el “A”, que actualmente pertenece a Mantenimiento Industrial.

Si sintetizamos los logros de esta administración, tenemos:

- La incorporación de todos los trabajadores al régimen de prestaciones que ampara el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (ISSTE)
- La puesta en práctica del Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, (RIPPA) con lo cual se pudo iniciar la contratación por tiempo indeterminado del personal que cubriera los perfiles académicos que dicho reglamento

- Se inició el proceso de la Certificación ISO para los procesos académico y administrativo y la Acreditación de los programas académicos, los cuales han permitido que la institución sea reconocida por su calidad.
- En diciembre de 2008 el Ingeniero Riojas recibió a nombre de la universidad el Reconocimiento de Excelencia académica de la SEP.

2º Rector: Ing. Leonel Gildardo Loya Pacheco

El día 15 de agosto de 2002 el Ingeniero Loya Pacheco llega a ocupar la rectoría de la UTCH y concluye su gestión el 14 de noviembre del 2004. Durante su gestión se obtuvo:

- Gestionó y coordinó el avance de la institución en cuanto a fortalecimiento de su infraestructura, se construyeron los edificios: D (Biblioteca), E (Rectoría) F (cafetería), y G (para la carrera de Electrónica y automatización, Procesos de Producción y Comercialización).
- También se preocupa por crear áreas verdes y manda plantar los moros del edificio “A” que actualmente ofrecen una área arbolada muy apreciada por los alumnos.
- Otra acción importante fue continuar con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, al impulsar la creación del grupo de auditores internos responsables del ISO 9000. Se elabora el primer Programa Integral de Fortalecimiento Institucional. La UTCH se certificó en septiembre de 2003, siendo la primera universidad certificada sin ninguna no conformidad.
- La UTCH es en 2004 sede del VIII Concurso nacional “Leamos la Ciencia para todos” 2003-2004 región Norte, organizado por el Fondo de Cultura Económica y la CGUT. Y se gana el 2º lugar con el proyecto estudiantil de la carrera de Procesos: Mac Boli, máquina para elaborar bolis.
- Los alumnos de Mecatrónica obtienen el 1o lugar en el concurso de Mecatrónica, convocado por Festo Pneumatic en la Semana de Ingeniería, celebrada en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

- En 2003, se abre la carrera de Técnico Superior Universitario en Comercialización, ocupando el edificio A y compartiendo espacios con Informática, posteriormente se le denominaría Desarrollo de Negocios. En el 2004, se entrega el edificio G por lo que se le asigna la planta alta a esta carrera.

2º período como Rector del Ing. José Carlos Riojas Bernal.

El 15 de noviembre del 2004 asume el Ingeniero Riojas, un segundo período y concluye su gestión 4 años después: el 31 de diciembre del 2008.

- La evaluación de los programas académicos es fundamental para el desarrollo de la institución y por lo cual en junio de 2005 el Comité de Ingeniería y Tecnología de los CIEES, ubicaron en el nivel 2 a las carreras de Procesos de Producción, Mantenimiento Industrial, Tecnologías de la Información y Comunicación área Sistemas Informáticos y Electrónica y Automatización. En 2008 la carrera de Desarrollo de Negocios obtiene el nivel 1 de CIEES.
- En septiembre de 2006 se logra obtener la Re certificación en ISO-9000.
- El mes de agosto del 2008, terminan estudios de la Maestría en Educación Superior, en la Facultad de Filosofía Letras de la Universidad Autónoma de Chihuahua 21 profesores. Esta Maestría se diseñó con el propósito de mejorar las habilidades tutoriales y docentes de los profesores de la UTCh.
- El Consejo Directivo de esta institución estableció un fondo de apoyo económico que posibilitó el desarrollo de este programa de postgrado para beneficio de 21 profesores que cursaron diferentes maestrías en la modalidad de educación a distancia en la Universidad Tec Milenio.

3º Rector el Ing. Víctor Manuel Mendoza Salcedo

Inicia su gestión de dos años el Ingeniero Mendoza, el 10 de enero del 2009 y terminando su encargo el 13 de diciembre del 2010.

- En septiembre del año 2009 se abre la sexta carrera de la UTCh: Técnico Superior Universitario de la UTCh, en Energías, área de Energía Solar.
- En este período se impulsa el programa de Capacitación en el Modelo de competencias para todos los docentes, con apoyo de destacados expertos de nivel internacional.
- El 14 de enero de 2010 se firma en la UTCh el convenio General de Colaboración entre 14 universidades tecnológicas y el CMAV (Centro de Investigación en materiales avanzados) que sirvió de marco a la apertura de la carrera de Energías renovables a nivel de TSU, en la UTCH.
- En octubre 2009 se obtiene la Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración (CACECA), para la carrera de DN con vigencia al 26 de octubre del 2014.
- En octubre de 2009 el Ingeniero Mendoza recibió por segundo año consecutivo el Reconocimiento de Excelencia académica de la SEP, de manos del Secretario Alonso Lujambio Irazábal.
- Actividades culturales en el marco de lineamientos de la CGUT.
- Feria de la lectura “Letras de nuestra historia”. En el mes de mayo. Se presenta el libro “Crónicas, historias de fundadores”, exposición de libros y participación de 11 conferencistas y una obra de teatro. El conferencista magistral el Dr. Carlos González Herrera, Director del Colegio de Chihuahua en el Museo semilla. Se contaron 1,700 alumnos participantes.

4º Rector el Ing. Pablo Espinoza Flores

El Ingeniero Espinoza asume el cargo de rector de la UTCh el 14 de diciembre del 2010. Se fortalece el modelo de Competencias y la figura del Tutor como eje del modelo educativo. Se crea el departamento de tutoría que supervisa, capacita y evalúa la labor de los tutores esta área dependerá de la Secretaría Académica y también el de sección técnico pedagógica.

- La Dirección de Vinculación, se convierte en la Secretaría de Vinculación. En abril del 2011 egresa la primera generación de ingenieros 2009-2011 en total 242 en Desarrollo de Negocios, Mecatrónica, Tecnologías de la información y comunicación, Mantenimiento industrial y Procesos industriales.
- La UTCH en 2011 tiene 12 edificios (cinco de docencia, dos edificios de talleres y laboratorios, una cafetería, biblioteca e instalaciones deportivas que comprenden canchas de basquetbol y fútbol rápido. La UTCH cuenta con 24 talleres y laboratorios). Su planta docente es de más de 300 docentes.
- En 2011 de manos del Subsecretario de Educación Superior, Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez, titular de la Secretaría de Educación Pública, la UTCh recibió el “Reconocimiento SEP a la Calidad, Premio a la Calidad Educativa”, por tercera ocasión.
- Se han renovado las acreditaciones del Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y la Administración, A.C., (CACECA) en la carrera de Ingeniería en Desarrollo de Negocios y del Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C, (CASEI) a las carreras de Ingeniería en Mantenimiento Industrial e Ingeniería en Mecatrónica. Asimismo está certificada en sus procesos en la norma ISO 9000 desde el año 2003 y por parte de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación Superior (CIEES), todas sus carreras han obtenido el nivel 1. Por otra parte 4 carreras están acreditadas por organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES).
- En 2011, los alumnos de la carrera de Mecatrónica, nivel TSU participaron en 10 concursos (5 Nacionales, 5 Estatales), y 1 congreso internacional. Los equipos en la disciplina de Robótica han intervenido exitosamente en un total de 11 ocasiones a nivel nacional y una a nivel internacional, organizado entre otros, por el ITESM, y donde compitieron con estudiantes de últimos semestres de Ingeniería. Allí lograron 8 primeros lugares, 5 segundos lugares, 5 terceros. Los jóvenes TSU de la carrera de Desarrollo de Negocios y Tecnologías de la información tuvieron la oportunidad de viajar a Silicon Valley California, y obtener recursos para desarrollar su proyecto emprendedor.

- Actualmente la institución ofrece 13 programas de becas para alumnos, con un total de 1,324 estudiantes beneficiados, mismos que garantizan su permanencia en la universidad en un 99%. En el área docente, también existe un apoyo similar: 13 maestros forman parte del programa de actualización y superación académica a través de becas PROMEP para estudiar la Maestría en Energías Renovables y Nanotecnología. Además otros 26 maestros cursan estudios de maestría en otras áreas, con apoyo económico de la universidad.
- La UTCh cuenta actualmente con 86 profesores de contrato por tiempo indeterminado, de los cuales 62 se otorgaron en el 2011, ofreciéndoles seguridad laboral y de permanencia.
- UTCh se colocó como la mejor del país, obteniendo el galardón que otorgan la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades Tecnológicas (ANUT)
- Se duplicó la matrícula de 2100 alumnos a 4300 en septiembre del 2012

5° Rectora la MGTI Guadalupe Silva Chávez.

- Toma posesión en mayo del 2013, con ella se abre el programa de inclusión, se establece un convenio con el CECITH para ofertar el nivel medio superior a personas con discapacidad, este programa cuenta con 23 alumnos, 13 alumnos con discapacidad auditiva, 7 con discapacidad motriz y 3 sin discapacidad. Así mismo se cuenta con dos intérpretes del lenguaje de señas mexicano.
- Se creó una sala tiflotécnica, en donde se provee a personas ciegas o débiles visuales de las herramientas necesarias, tecnológicamente accesibles, de información y comunicación en donde pueden: Imprimir libros y material en braille, adecuar diagramas y mapas, Crear audiolibros, traducir material en caracteres comunes a sistema Braille, instalar software parlante y magnificador de pantallas en computadoras y celulares.
- Se abre en agosto del 2013, la unidad académica de cd. Cuauhtémoc, con 41 estudiantes.

- Inicia la universidad bilingüe, se implementa con dos grupos, uno en la carrera de desarrollo de negocios (25) y otro en tecnologías de la información y comunicación (27)

Cómo podemos apreciar en su corta historia la UTCh, ha tenido grandes transformaciones y conseguido varios logros, sin embargo, no ha consolidado sus procesos educativos y uno de ellos, que es modular es el de tutoría.

4.3.1 Misión

Somos una institución de educación superior tecnológica, comprometida con la formación integral de profesionales a través de un modelo educativo polivalente, intensivo, flexible y pertinente, estrechamente vinculada con los diversos sectores estratégicos con el fin de ofrecer servicios de calidad y vanguardia tecnológica, que contribuyan a mejorar la competitividad y el desarrollo sustentable del estado y del país.

4.3.2 Visión 2020

Ser una institución de educación superior consolidada, con un nivel académico y tecnológico de excelencia, que responda con prontitud y versatilidad a las aspiraciones de superación personal de sus educandos y los requerimientos del sector productivo de bienes y servicios.

4.3.3 Política de calidad

En la Universidad Tecnológica de Chihuahua nos comprometemos a la Formación Integral e Incluyente de Profesionales en Educación Superior Tecnológica con Calidad y Competencia Educativa, mediante el cumplimiento de los Planes y Programas de Estudios; contando con los procesos Académico, Administrativo y de la Gestión de los Recursos, de Vinculación y del SGC; Basados en la Mejora Continua de la eficacia del SGC. Nuestra política de la Calidad es comunicada y atendida en todos los niveles de la UTCh.

4.3.4 Valores institucionales

- Responsabilidad
- Respeto
- Honestidad
- Tolerancia
- Lealtad
- Puntualidad
- Amistad
- Justicia
- Solidaridad
- Orden y Limpieza

4.4 Organigrama de la UTCh.

Su organigrama muestra una estructura vertical, donde la máxima jerarquía es el Rector, y éste cuenta con dos figuras que le brindan asesoría; la Secretaria Técnica y la Unidad de Calidad.

Las funciones con mayor trascendencia recaen en tres áreas.

Secretaría Académica: Esta área tiene bajo su responsabilidad lo relacionado al manejo de los seis PE: Mecatrónica, Mantenimiento Industrial, Desarrollo de Negocios, Proceso Industriales y Tecnologías de la Información y Comunicación y Energía Renovables. De igual manera se manejan dos unidades académicas en Cuauhtémoc y Ojinaga.

También bajo su responsabilidad está la capacitación e inducción a nuevos docentes y tutores, así como generar instrumentos para evaluar su práctica de manera cuatrimestral. Proporciona retroalimentación en el análisis de las causas de deserción y formular propuestas para abatirla. Coordina a la unidad de psicología que proporciona

terapias psicológicas individuales y grupales, así como el manejo de programas de apoyo como lo es Descubriendo al Ser (ANEXO I) y otros para atención de alumnos vulnerables. Lleva el control de diversos procesos y trámites administrativos que son necesarios para el seguimiento de la evaluación académica de los estudiantes, desde su ingreso hasta su egreso de la universidad.

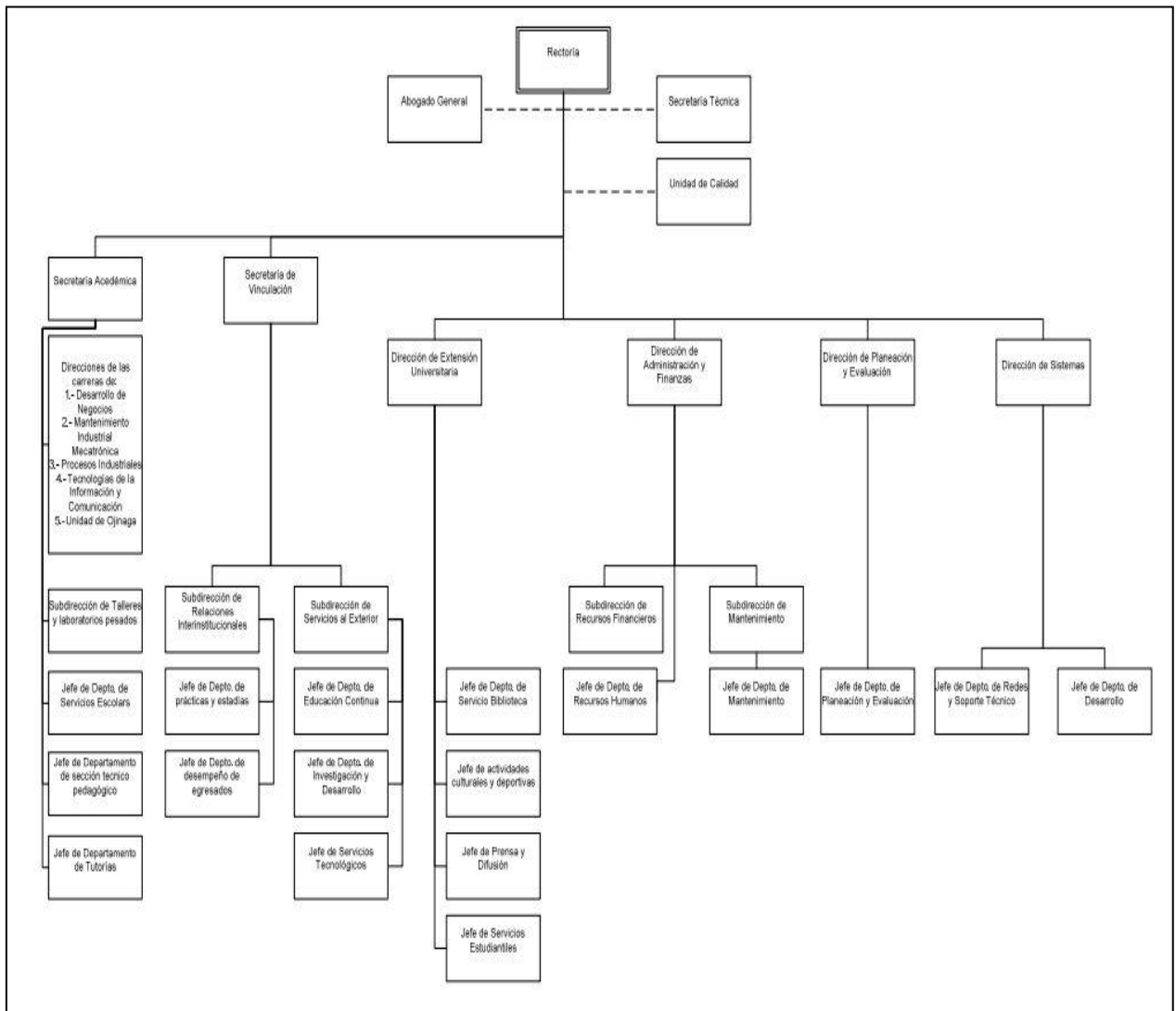
Secretaría de vinculación: tiene a su cargo todo lo relacionado a las estadías, visitas y conferencias técnicas, así como realizar convenios con diferentes instituciones y empresas para generar movilidad de los alumnos como de los docentes. Da seguimiento a egresados y manejo de bolsa de trabajo, se vincula con la secretaría del trabajo u otras organizaciones para promover el empleo. Incubadora de empresas, proporcionar asesoría para el desarrollo de proyectos tanto para los alumnos de la universidad como para personas externas. En educación continua y servicios tecnológicos se ofrecen cursos o talleres a empresas y todo aquel que lo requiera.

Dirección de Finanzas: tiene bajo su responsabilidad administrar todo el recurso económico que llegue a la universidad, a través de coordinar al departamento de Planeación y a la dirección de Difusión y Extensión Universitaria.

En Planeación las principales actividades consisten en realizar la proyección de matrícula, cotización y compra de equipo. Así como desarrollar programas estratégicos, en coordinación con los académicos para obtener recursos extraordinarios.

Por otro lado en Difusión y Extensión Universitaria se promueve la formación integral a través del fomento y aprecio por las diversas expresiones de la cultura y el arte que propicien la convivencia y proyectándola hacia la sociedad. De igual manera estimular y reconocer a los alumnos con mejores promedios académicos con un promedio de 8.5 en adelante, otorgando diferentes becas. A cargo de esta área esta el departamento de salud.

Cuadro # Organigrama



4.5 Implementación del Manual de tutoría y PAT con el apoyo del Comité de tutoría

En mayo del 2011 se constituye el Comité de tutoría de la UTch, el cual es un órgano auxiliar de la Secretaría Académica que tiene como finalidad la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de acción tutorial institucional. Está conformado por un coordinador general, un analista de información y un pedagogo, nombrados por el secretario académico, y un profesor-tutor por cada carrera, modalidad y/o turno que oferta la universidad, quienes se postulan de forma voluntaria. Esto tutores contarán con los siguientes requisitos:

- a. Antigüedad como tutor en la carrera y modalidad que desea representar.
- b. Asistencia completa a cursos ofrecidos por la Universidad.
- c. Participación en cursos ofrecidos por instituciones externas.
- d. Evaluación de la acción tutorial por parte de los alumnos en los últimos tres cuatrimestres.

Entre sus funciones también se encuentra, coadyuvar en la detección de necesidades de capacitación de los profesores-tutores, diseña, imparte y/o gestiona cursos de capacitación para tutores y alumnos y sugiere estrategias para el manejo de conflictos que pudieran presentarse entre alumnos, profesores de asignatura, tutores y directores de carrera y que no hayan podido ser resueltos en la instancia pertinente. En general, el comité promueve el ejercicio adecuado de la función tutorial en la universidad, según los lineamientos del manual de tutoría y del plan de acción tutorial institucional.

En el cuatrimestre de mayo- agosto del 2011, el comité desarrollo estrategias para llevar a cabo la tutoría, de igual manera valido y revisó el manual de tutoría y plan de acción institucional (ANEXO II), propuesto por la PTC asignada a secretaria académica en aquel entonces, Raquel Alejandra Castro Cuesta; con el propósito de ponerlo en marcha en septiembre del 2011 y medir su impacto con los grupos de nuevo ingreso porque en este nivel se encuentra el mayor índice de deserción.

El primer paso para poner en marcha el nuevo plan de acción tutorial, fue capacitar a los tutores que tenían a su cargo alumnos de nuevo ingreso. Esta

capacitación, básicamente tiene como base el manual de tutoría y ahora está estipulado como el curso básico de tutoría que se imparte a todo docente que ejerce como tutor.

El segundo paso radicó en dar seguimiento personalizado a los tutores durante todo el cuatrimestre, orientando y resolviendo dudas sobre su función o problemas que surgieran en el ejercicio de su práctica tutorial.

En enero del 2012 se aplicó un pequeño cuestionario a tutores y alumnos, para conocer su percepción con respecto a este nuevo modelo de tutoría y también se contrastó con los indicadores de deserción que maneja el departamento de servicios escolares.

A continuación se presentan los resultados:

Resultados cuantitativos.

Cuatrimestre	Número de alumnos del primer cuatrimestre TSU.	Bajas totales	Porcentaje
Sept-Dic. 2010	833	268	32.18%
Sept-Dic. 2011	1139	178	15.63%

Se observa que el índice de deserción bajo 16.55%, así mismo se detecta de manera más eficiente que la causa de deserción no se debe a la reprobación sino a problemas de trabajo y personales, según la clasificación que se hace en el reporte de de causas de baja para la CGUT

En cuanto los resultados cualitativos, se aplicó una encuesta a 23 tutores y a 508 alumnos mostrando los siguientes resultados:

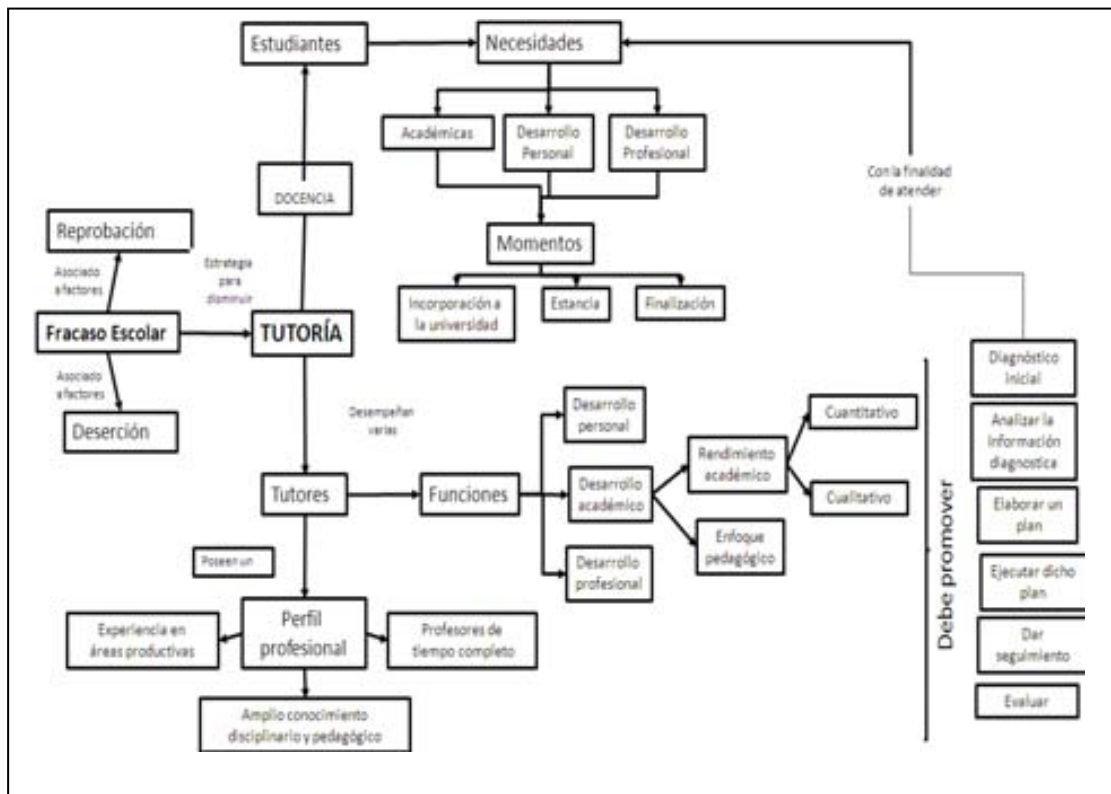
El plan de acción tutorial así como el modelo de tutoría es percibido por los tutores en un 67.59% de manera favorable, cabe señalar que el 19.31% que manifiesta no estar de de acuerdo ni en desacuerdo con el plan de acción, se debe a las respuestas en las preguntas que se refieren al apoyo de los departamentos de Servicios Estudiantiles y Difusión y no a lo planteado dentro de sus funciones como tutor.

Un 70.64% de los 503 alumnos encuestados están de acuerdo con el programa de tutoría y también con el alcance de la metas propuestas para el primer cuatrimestre.

Un hallazgo importante es que un 22% de los encuestados, es decir 113 alumnos en algún momento de su carrera pensaron en desertar y un 51.33% de éstos manifestó que la tutoría le ayudó a no hacerlo.

Con base al impacto logrado se concluye que la tutoría es un programa pertinente de acompañamiento pero no es independiente donde el profesor-tutor actúa de manera solitaria junto con sus alumnos tutorados, sino que este agente educativo es sólo una parte del sistema institucional. De aquí deriva que el modelo de tutoría utilizado de manera generalizada desde el 2011 y se muestra en el siguiente cuadro.

Modelo de tutoría en la UTCh



4.5.1 ¿En qué consistió la reforma del manual de tutoría?

Se modifica el manual con base a una investigación llevada por Castro en el 2009, donde básicamente se cambian las funciones y se añaden las competencias específicas del tutor. Los objetivos del programa, la definición de la tutoría y perfil del tutor quedan iguales, por ser definidos por la CGUT.

Los objetivos son parte fundamental de todo programa, porque marcan el rumbo a seguir, por tanto es de vital importancia enunciarlos como parte del contexto de aplicación. Estos son:

- *Objetivo General del programa de tutorías:*

Coadyuvar en la formación integral del alumno mediante el otorgamiento de diversos apoyos que le faciliten su estancia en la universidad, hasta concluir con éxito sus estudios.

- *Objetivos Específicos del Programa de Tutoría*

Procurar la pronta adaptación de los alumnos al modelo educativo y pedagógico de la Universidad Tecnológica.

- Brindar apoyo, asesoría y orientación pertinente a los alumnos.
- Promover en los alumnos el desarrollo de sus fortalezas, valores y autoestima.
- Guiar a los alumnos en la adquisición y desarrollo de habilidades de estudio.
- Fomentar en los alumnos el pensamiento crítico y creativo y, en el nivel de ingeniería, la investigación.
- Inculcar en los alumnos los valores institucionales de la UTCh, con formación integral y ética.
- Apoyar las estrategias enfocadas a disminuir los índices de reprobación e incrementar los índices de eficiencia terminal en la UTCh.

4.5.2 Reestructura de funciones del tutor

Las funciones del tutor y establecidas en el manual que operaba desde el 2004 eran 4: función académica, asistencial, preparación para competencias o certámenes y de acompañamiento. A continuación se describen:

1. *Función académica:* Una de las funciones de mayor importancia dentro de los modelos de tutoría, es la académica. Prácticamente en todos los casos revisados y las metodologías que se han reportado, es notoria la presencia del factor académico como parte esencial de la función del tutor. Por esa misma razón el encuadre docente que posee la tutoría, toma generalmente la forma de asesoría académica”. Esta función consiste en ofrecerle al alumno los apoyos didácticos requeridos y las “asesorías técnicas” para elevar su rendimiento escolar. Es decir, es la actividad extra-clase en la que participan el asesor y el asesorado para reafirmar un conocimiento, revisar objetivos, contenidos y actividades prácticas o darle seguimiento a un proyecto.
2. *Función asistencial:* Por otra parte, la función asistencial se refiere a las actividades que diseña el profesor-tutor a efecto de generar condiciones adecuadas para que el alumno lleve con éxito el desarrollo de su carrera. En este ámbito en particular, se pueden mencionar las “asistencias” que el tutor brinda en asuntos relacionados con la vivienda u hospedaje escolar, apoyos económicos (becas), transportación, trámites ante autoridades municipales, seguridad social, etc. Esta función eventualmente abarca también la asistencia en asuntos emocionales, de salud mental, de relaciones personales y de crisis psicológicas. Asimismo, dentro de este ámbito se incluyen las funciones asistenciales orientadas hacia el trabajo social, o de situaciones extremas como: violencia, acoso sexual, drogadicción, o maltrato familiar, entre otras.
3. *Función de preparación para competencias o certámenes:* Se trata de una modalidad de tutoría académica que se presenta sólo en aquellos casos en que los alumnos más sobresalientes, están en condiciones de ingresar a un certamen académico (por ejemplo, las Olimpiadas de Matemáticas, Leamos la Ciencia para Todos, etc.), de modo que el tutor se convierte en el “director técnico” del alumno que está en proceso de preparación y entrenamiento para competir, o bien, cuando un profesor-tutor prepara a un equipo de los mejores estudiantes

para tratar de ocupar un sitio destacado en algún certamen o competencia Esta función consiste en ofrecerle al alumno los apoyos didácticos requeridos y las “Asesorías Técnicas” para elevar su rendimiento escolar. Es decir, es la actividad extra-clase en la que participan el asesor y el asesorado para reafirmar un conocimiento, revisar objetivos, contenidos y actividades prácticas o darle seguimiento a un proyecto.

4. *Función de acompañamiento:* se refiere a la actividad que se desarrolla en condiciones de crisis existenciales o ante conflictos sentimentales y emocionales de los alumnos. El acompañamiento consiste en un conjunto de actividades y sesiones individuales (salida de excursión, asistencia a un concierto, tomar un café, realizar un viaje de estadía académica, etc.) que el profesor-tutor diseña en forma especial con el propósito de mantener al estudiante en una tarea continua de autorregulación y autoanálisis. Esto generalmente se presenta cuando el alumno atraviesa por un periodo crítico de incertidumbre o pasa por situaciones personales que hacen no sólo bajar su rendimiento en la escuela, sino abandonarla o caer en los extremos de la autodestrucción (alcoholismo, aislamiento, depresión, drogadicción, suicidio, etc.).

Se cambian, esto fue a través de realizar un AST, agrupando las actividades que de acuerdo a las necesidades en el ámbito personal, académico y profesional del alumnado.

5. *Función de desarrollo académico.* Una de las funciones de mayor importancia es la académica, la cual consiste en brindar apoyo u orientación al alumno para que mejore su rendimiento educativo, con la finalidad de superar las exigencias del plan de estudios y obtener un título profesional. Al orientar al estudiante en este aspecto hay dos factores determinantes: el rendimiento académico y enfoque pedagógico. El rendimiento académico tiene variables de tipo cuantitativo como número de reprobados por materia, tasas de retención, índices de eficiencia terminal, etc., y variables de tipo cualitativo que toman en cuenta aspectos como la pertinencia del plan de estudios, las demandas del mercado laboral y la sociedad, la opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados, etc.

El enfoque pedagógico que las UT han adoptado para afrontar los cambios en la sociedad del siglo XXI es el Modelo Basado en Competencias Profesionales. Este enfoque está orientado al proceso de aprendizaje del alumno más que al proceso de enseñanza del docente; se requiere que el alumno desarrolle las competencias a partir de los conocimientos previos con los que cuenta. Para colaborar en esta construcción y adquisición de aprendizajes es importante que el profesor-tutor tome en cuenta la estructura cognitiva y el estilo de aprendizaje de cada alumno. Las principales actividades relacionadas con esta función son: orientación en cuanto al modelo educativo, información sobre servicios académicos (becas, periodos de inscripción, etc.), impartición de seminarios o cursos, apoyo en la elección de la especialización, coordinación del proceso enseñanza aprendizaje con profesores de asignatura, gestionar asesorías especializadas de alguna materia, etc. El rendimiento académico depende de varios factores que se muestran en el siguiente gráfico. Se debe tener en cuenta que, cuando estos factores no favorecen un adecuado rendimiento académico, los estudiantes se encuentran ante mayores posibilidades de fracaso escolar, es decir, reprobación y deserción.

6. *Función de desarrollo personal:* Esta función tiene como principal propósito orientar al alumno a sentir y actuar de modo personalmente satisfactorio; ayudar a la persona a que se conozca a sí misma. También ayuda a la formación de la identidad y la autonomía del estudiante, dando apoyo para la resolución de problemas personales. Sin embargo, cabe aclarar que cuando surgen problemáticas fuera del alcance del tutor -alcoholismo, drogadicción, violencia, etc.-, para las cuales no es competente, debe de canalizar al alumno a los servicios de apoyo especializados de la institución, en donde se le proporcionará orientación profesional en el ámbito de psicología, medicina, trabajo social, etc. La formación de la identidad conlleva a perfeccionar en el estudiante las siguientes capacidades que son ejes rectores en su desarrollo: gestionar emociones, desarrollar autonomía, establecer identidad, interactuar con otras personas, contar con propósitos de vida, contar con integridad, ayudar al desarrollo de la comunidad, etc. Las actividades más comunes para llevar a cabo esta función son: manejo de conflictos, orientación de valores morales y toma de decisiones, información sobre actividades extracurriculares (deportivas,

culturales, etc.), información sobre cómo realizar voluntariado o unirse a grupos filantrópicos, etc.

7. *Función de desarrollo profesional:* Uno de los principales objetivos de esta función es asistir u orientar a los alumnos en cuanto a su formación profesional brindando información sobre el mercado laboral, así como ayudarlos a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, etc. y establecer correspondencias con las oportunidades de empleo disponible en el campo de su profesión. Entre las principales actividades para ejercer esta función están las referidas a la madurez vocacional en cuanto a la especialización de su carrera, conocer sus gustos, intereses y expectativas en cuanto a su desarrollo profesional, promover la vinculación entre el sector productivo y la universidad mediante estadías, conferencias, visitas, etc.

4.5.3 Competencias del profesor tutor en la UTCh

Para realizar estas funciones se definen seis competencias específicas, partiendo de la general marcada por la CGUT:

Contribuir en el proceso formativo del alumno de manera personalizada a través de estrategias que permitan enriquecer la práctica educativa y estimular las potencialidades para el aprendizaje.

- 1 *Realizar un diagnóstico del estado inicial del alumno en los ámbitos personal, académico y profesional.*

Se desprenden una serie de actividades con la finalidad de obtener un primer diagnóstico del estado inicial en que se encuentra el alumno tutorado y del grupo, así como reconocer las debilidades y fortalezas con que cuentan los agentes (maestros, tutores, directores, estudiantes) en el proceso educativo. Dentro de esta competencia tenemos las siguientes unidades de competencia:

- Recopilar la información requerida por medio de entrevistas personales o grupales, creando un clima de confianza con el alumno.
- Clasificar el nivel socioeconómico del que proviene el alumno, conociendo sus circunstancias ambientales, familiares, amistades, etc.

- Detectar el autoconcepto académico, autoimagen y autoestima del tutorado.
- Detectar problemas de salud en general que pueden perjudicar el rendimiento académico del estudiante.
- Identificar a los alumnos en situación de vulnerabilidad por factores socioeconómicos, académicos y personales.
- Analizar el desarrollo de la trayectoria académica del estudiante.
- Identificar el potencial que los estudiantes tienen para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas, así como problemas de aprendizaje y hábitos de estudio (estilo de aprendizaje).
- Identificar la predisposición para reaccionar ante situaciones y conocimientos de una manera determinada, especialmente en trabajo escolar, con los profesores y compañeros, observando sus actitudes y valores.

2. Analizar la información obtenida del diagnóstico con los conocimientos pertinentes.

Ésta se entiende como una actividad enfocada a separar por partes la información obtenida del alumno para analizarla y pasar a la siguiente etapa. Se desprenden las siguientes unidades de competencia:

- Conocer los factores que determinan el rendimiento académico.
- Conocer los índices de deserción y reprobación dentro de la carrera.
- Conocer las teorías de aprendizaje centradas en el alumno y el modelo educativo basado en competencias profesionales.
- Saber cómo se forma el auto concepto académico, autoimagen y autoestima.
- Conocer las variables del proceso de desarrollo profesional como: madurez vocacional, estado de decisión e indecisión profesional, motivación hacia el trabajo y niveles de aspiraciones o ambición profesional, satisfacción laboral y significado del trabajo, auto eficacia profesional, entre otros.
- Saber cómo se caracteriza un grupo de aprendizaje.
- Conocer las etapas de transición en la construcción del proyecto de carrera.

- Conocer ampliamente el modelo educativo de la Universidad Tecnológica.
- Conocer el ámbito profesional de la carrera en la cuál es tutor.
- Conocer metodologías de investigación para organizar y distribuir información.

3. Elaborar un plan de acuerdo a las necesidades detectadas en cuanto al desarrollo académico, personal y profesional del tutorado

Aquí se delimitan una serie de actividades donde el tutor establece los objetivos a alcanzar con base en el plan institucional. Sus unidades de competencia son:

- Establecer los objetivos del programa operativo de tutoría de acuerdo a los objetivos institucionales y al PAT.
- Determinar las estrategias para generar un ambiente positivo de aprendizaje de acuerdo a la etapa de transición en la cual se encuentra el alumno, involucrando a los profesores y a los diferentes departamentos de la institución.
- Programar entrevistas personales, revisión de concentrados de calificaciones arrojados por el PROYECTA, así como reuniones con los profesores para retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Sugerir y solicitar a las áreas de apoyo actividades que promuevan el desarrollo personal y cultural del alumno.
- Concentrar los requerimientos de visitas y conferencias propuestas por los profesores de asignatura y gestionarlas ante las instancias correspondientes.

4. Llevar a cabo la intervención (acción tutorial) con la intención de promover el desarrollo del alumno tanto profesional, personal como académicamente.

Aquí se concretan las acciones que pone en juego el profesor-tutor para alcanzar los objetivos planteados, así como cumplir con el propósito principal de la tutoría. Sus unidades de competencia son:

- Orientar al alumno tutorado para obtener recursos por medio de becas o programas de financiamiento educativo ofrecidos por la institución.

- Canalizar al estudiante de una manera adecuada y oportuna a instancias que le proporcionen atención especializada (psicológica, médica, trabajo social, etc.)
- Ayudar a resolver dudas académicas del alumno como selección de especialización (itinerario), contenidos y objetivos del plan de estudios.
- Orientar al alumno en su adaptación al medio académico y animarlo a participar en programas extraacadémicos que le ayuden al desarrollo de sus valores morales, así como de su identidad personal y social.
- Orientar a los estudiantes sobre la normatividad institucional, los requerimientos para obtener el título de TSU y licenciatura y todos los reglamentos pertinentes.
- Canalizar a los estudiantes que lo requieran a cursos para estudio, o ayudar a la formación de grupos de estudio dentro del aula.
- Reflexionar sobre el resultado de las evaluaciones en los cortes o periodos.
- Canalizar a los estudiantes con problemas de reprobación a asesoría académica.
- Revisar las secuencias didácticas de los profesores de su grupo tutorado y ofrecer retroalimentación o canalizar a Secretaría Académica aquellas que requieran reforzamiento.
- Coordinar con los profesores el proceso de evaluación, así como la información sobre el alumno favoreciendo actitudes reflexivas y autocríticas, proponiendo sugerencias para mejorar la práctica, promover actividades de recuperación, etc.

5. Dar seguimiento al desarrollo alcanzado por los alumnos.

En ésta se congregan las actividades que realiza el profesor-tutor para evaluar y retroalimentar al alumno tutorado. Sus unidades de competencia son las siguientes:

- Llevar un registro de los avances de los alumnos, tanto académicos, personales y profesionales.
- Reflexionar y dar retroalimentación al alumno sobre los avances alcanzados.
- Proponer estrategias para que el estudiante alcance los objetivos no logrados.

- Motivar al alumno a continuar avanzando en su desarrollo, personal, profesional y académico.

6. Evaluar el plan de acción tutorial

Junto con los profesores de asignatura y los otros tutores de la carrera se evalúa el plan para saber si las metas fueron bien definidas según las necesidades detectadas y en qué grado dichas metas fueron cumplidas. Sus unidades de competencia son:

- Participar y colaborar en la evaluación del plan de acción tutorial junto con los demás profesores de la carrera y el Comité de Tutoría.
- Fomentar la confianza y cordialidad con los profesores de asignatura y profesores-tutores.
- Lograr un consenso con los maestros involucrados manifestando tolerancia y prudencia.

Al mencionar de competencias en el modelo de las UT, se deben de mostrar evidencias de que se llevan a cabo de igual manera el sistema de gestión de la calidad las pide al realizar auditorías tanto internas como externas. A continuación se muestra el gráfico.

Competencias específicas del tutor con sus evidencias



4.5.4 Plan de Acción Institucional (PAT)

La tutoría es un proceso continuo donde se realizan diferentes actividades en coordinación con otras áreas de la UTCh para lograr dar una formación integral al alumno. Es por ello que se crea el PAT que establece lineamientos y una serie de acciones mínimas a realizar, encaminadas a lograr una intervención tutorial oportuna y adecuada, según el momento de transición de los alumnos.

Los indicadores solicitados actualmente al tutor por el sistema de gestión de la calidad son netamente cuantitativos y responden al Programa Operativo de Tutoría (POT), ver (ANEXO III) en el cual se establecen fechas y cantidad, sin tener una meta establecida a lograr en el plano cualitativo.

Otro aspecto importante, por lo que se crea, fue el incremento de matrícula y deserción en septiembre del 2010. Al aumentar la matrícula también se corre el riesgo de que más jóvenes que no cuentan con la madurez suficiente para cursar un nivel universitario, se pierdan en los principales momentos de transición de su carrera. Por tanto este plan de acción está diseñado para sistematizar la acción tutorial y que no se lleva a cabo al azar y con base a las necesidades que el alumno que le surgen en su trayectoria escolar.

Plan de acción tutorial (PAT)

Cuatrimestre (Nivel TSU)	Actividades	Meta
1° Matutino	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar un perfil general del grupo y de cada estudiante, con base en los datos del EXANI y la entrevista inicial, registrando esta información en el PROYECTA. - Reforzar en el estudiante su integración al modelo educativo y a los servicios institucionales de apoyo de la universidad, así como su identificación vocacional con la carrera. - Dar seguimiento al curso de inducción. - Dar seguimiento en sus alumnos en cuanto a toma de talleres o conferencias de crecimiento personal. (aquí se incluye autoconcepto, autoimagen, autoestima). - Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. - Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. - Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. - Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que el estudiante se integre a la universidad e incremente su autoestima y el conocimiento que tiene de sí mismo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Orientar a los estudiantes sobre hábitos de estudio como 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que el

<p>2° Matutino</p>	<p>seguimiento a los talleres o conferencias sobre crecimiento personal, autoconcepto académico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar aspectos relacionado con la integración grupal y trabajo en equipo. - Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. - Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. - Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. 	<p>estudiante adquiera herramientas y hábitos de estudio que le permitan un adecuado desempeño académico.</p>
<p>3° Matutino</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y dar seguimiento a su plan de vida y carrera. - Difundir en los estudiantes los requerimientos de los programas de servicio social. - Dar seguimiento a las conferencias relacionadas al desarrollo humano. - Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. - Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. - Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. - Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales. - Lograr que el tutorando equilibre su vida personal con la académica.
<p>4° Matutino</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar el apoyo y participación de los estudiantes en las actividades institucionales. - Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. - Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. - Orientar a los estudiantes con respecto a lo que implica la integridad y madurez en el trabajo, para alcanzar su autorrealización profesional y laboral. - Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.
<p>5° Matutino</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientar a los estudiantes con respecto a lo que implica la integridad y madurez en el trabajo, para alcanzar su autorrealización profesional y laboral. - Difundir a los estudiantes los requerimientos del proceso de estadía, así como promover la creación de proyectos de incubación de empresas. - Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. - Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. - Dar seguimiento al taller de Formación de actitudes para el trabajo. - Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.
<p>6° Matutino</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar a los estudiantes en los aspectos relacionados con su estadía, o en su caso con el asesor de estadía, responsable de esta actividad. • (ESTADÍAS) 	<p>-</p>

Otro aspecto importante que complementa al PAT, es la implementación del programa *descubriendo al ser*, el cual tiene el propósito de integrar holísticamente todas las áreas de apoyo de la UTCh y consolidar el PAT, y hacer partícipe a toda la comunidad en general, para atender de manera multidisciplinaria la problemática social de nuestra ciudad. De igual manera se distribuye un manual con estrategias de tutoría grupal, acordes a las metas establecidas en el PAT y se contratan seis psicólogos, uno por carrera para que apoyen de manera cercana a los tutores, éstos están a cargo del departamento de tutoría.

5 La naturaleza de la investigación, diseño metodológico

5.1 Justificación metodológica

Se parte de que es una investigación aplicada y tiene la intención de evaluar el programa de tutoría implementado en septiembre del 2011, a través de comprender como se realizan las prácticas de tutoría, considerando los criterios establecidos con anterioridad por el trabajo de adelantado de investigación de Castro (2009). Tiene enfoque cualitativo porque la pregunta central de esta investigación está orientada hacia la descripción de ciertas prácticas que posibilitan la comprensión de cómo ocurre un fenómeno o un proceso; dentro de un programa establecido. No pretende medir o establecer las causas y efectos lo cual sería un enfoque cuantitativo, según menciona Creswell (citado por Guzmán A., y Alvarado J., 2009).

Se aspira analizar cómo se desarrollan las prácticas de tutoría para comprender cuáles son los rasgos que las caracterizan y de qué forma se da la relación entre tutores y tutorados, en el marco del modelo propuesto. Por ello se procederá con una perspectiva comprensiva de estudio de caso, porque existe un interés especial por conocer cómo se realizan estas prácticas. Ello merece un estudio propio.

Epistemológicamente se parte de que el conocimiento se construye, con base en la interacción cotidiana entre diferentes actores, en un contexto determinado. Dichos actores están influidos por la cultura que se manifiesta en su forma de vivir y en las decisiones que toma, es decir, en sus formas de percibir, pensar, sentir y actuar. En este caso hablamos de aprender cómo funcionan en sus afanes cotidianos y en su entorno habitual los tutores de la UTCh.

Como parte del acercamiento a la cuestión metodológica, entendida esta como un proceso que va a arrojar información que permita comprender el asunto en cuestión. Por ello mencionamos a uno de los teóricos que se ha especializado en el abordaje de los estudios de caso, se trata de Yin (1984). Este autor define un estudio de caso como una indagación empírica que: “Investiga un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real de existencia, cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes y en los cuales existen múltiples fuentes de evidencia que pueden usarse”, (1985:23). En relación con el estudio de caso Stake (2007) se pronuncia al respecto y expone: “Los casos que son de interés en la educación y en los servicios sociales los constituyen en su mayoría personas y programas...” [...] “Nos interesan

tanto por lo que tienen de único como por lo que tienen de común. Pretendemos comprenderlos”

El caso en estudio puede ser una cultura, una sociedad, una comunidad, una subcultura, una organización, un grupo o fenómenos tales como creencias, prácticas o interacciones, así como cualquier aspecto de la existencia humana. Lofland (1966), por ejemplo, estudió el caso de la conversión religiosa, mientras Becker ha estudiado el caso de la cultura escolar de los estudiantes de medicina (1961).

Los criterios de definición para optar por un estudio de caso pueden ser de naturaleza muy diversa; sin embargo, es posible encontrar algunos lineamientos generales para dar cuenta de las modalidades de muestreo no probabilístico que conducen a realizar observaciones o búsquedas selectivas en casos específicos. Ejemplos de lo anterior son los muestreos de caso desviado o extraordinario, de variación máxima o casos extremos, de caso típico, y de caso crítico entre otros.

Con esta investigación no se pretende generar patrones universales, sino identificar los rasgos principales en los tutores, que con sus prácticas persigan el objetivo de la tutoría en la UTCh, el cual consiste en coadyuvar en la formación integral, a través de orientar y apoyar al estudiante a terminar sus estudios de una manera exitosa, entendiéndose el éxito como la culminación de su carrera de manera aprobatoria, involucrando varios conceptos como: vocación profesional, motivación, rendimiento académico, liderazgo, y autorrealización. Erlanson (1993, mencionado en Rodríguez, Gil y García 1996) menciona que el diseño del estudio es el intento del investigador de poner en orden un conjunto de fenómenos para que tenga sentido y pueda ser comunicado a los demás.

5.2 Conducción del caso

No se contempla como una investigación acción, porque el investigador no forma parte de ella, pero si es de evaluación, porque las prácticas de tutoría son de intervención y se pretende de forma indirecta que los hallazgos encontrados renueven y valoren el impacto de esta práctica educativa en el proceso de madurez del alumnado y profesionalización del profesor-tutor.

En el espacio de tutoría se fomenta la confianza, empatía, diálogo, respeto, motivación, elementos transversales en toda acción tutorial, y que constituyen el deber ser del tutor y que están explícitos en las competencias específicas que marca el manual de tutoría, pero imposibles de atrapar desde un enfoque cuantitativo, por esto se acudirá:

- A la interpretación y experiencia del propio investigador,
- a la disponibilidad de los tutores y tutorados seleccionados,
- al momento de transición de los alumnos, al inicio de los estudios, intermedio y al final.

Por tanto por la estructura del diseño se enmarcará dentro del denominado por Yin (1994) estudio de caso único, puesto que nos encontramos en una única institución, que representa las condiciones y características expuestas. Y tal como lo sostienen Rodríguez, Gómez y García (1999:95-96) su utilización se justifica por varias razones:

- Su carácter crítico, es decir que el caso permita confirmar, cambiar, modificar o ampliar el conocimiento sobre el objeto de estudio.
- Su carácter extremo o unicidad, según su naturaleza única, peculiar e irrepetible avala por sí mismo el diseño.
- Su carácter revelador, en tanto que nos da la oportunidad de observar y analizar un sujeto o hecho que con anterioridad era inaccesible para la investigación científica.

Otro aspecto a destacar es la flexibilidad del estudio de caso, puesto como afirma Simons (2011) no depende del tiempo, ni está limitado por el método. Se puede realizar en pocos días, en meses o durante varios años, quedando redactado de diferentes formas y una extensión adecuada a la escala de tiempo. En esta investigación los tiempos se delimitan por el tutor, y por el momento de transición del alumno.

Antes de pasar al desarrollo de las fases es importante mencionar los criterios éticos que se tomaron, y que son propuestos por Simons (2011), cuando el estudio conlleva interpretar:

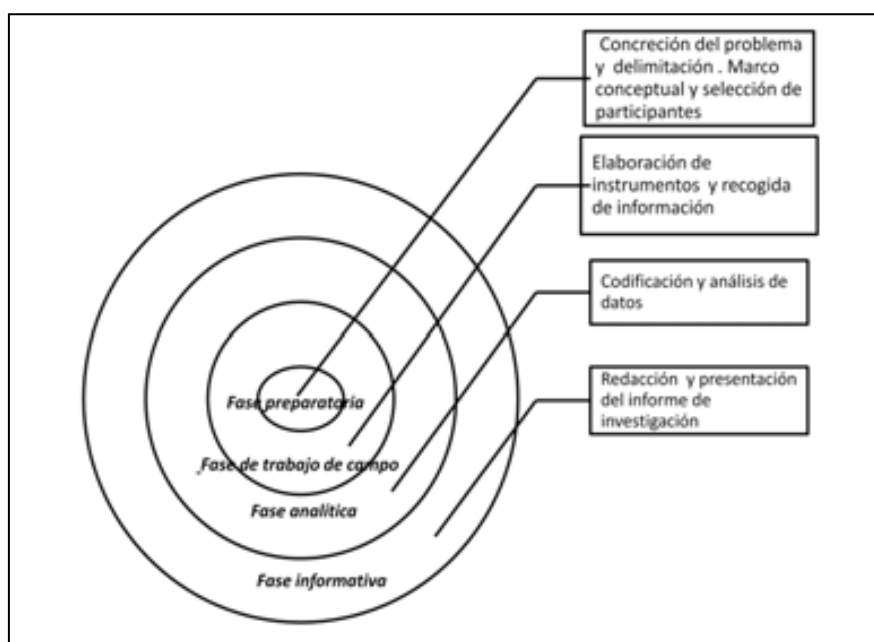
- *Negociación* entre los participantes sobre los límites del estudio, la relevancia de las informaciones y la publicación de los informes.

- *Colaboración entre los participantes*: entre los participantes, de tal manera que toda persona tenga el derecho tanto a participar como a no participar en la investigación.
- *Confiabilidad*: tanto con respecto al anonimato de las informaciones (si así se desea) y especialmente con el alumnado, como con respecto a la no utilización de información o documentación que no haya sido previamente
- *Imparcialidad*: sobre puntos de vista divergentes, juicios y percepciones particulares y sobre sesgos y presiones externas
- *Equidad*: de tal manera que la investigación no pueda ser utilizada como amenaza sobre un particular o un grupo, que colectivos o individuos reciban un trato justo (no desequilibrado ni tendencioso), y que existan cauces de réplica y discusión de los informes.
- *Compromiso con el conocimiento*: que quiere decir, asumir el compromiso colectivo e individual de indagar, hasta donde sea materialmente posible, las causas, los motivos y las razones que se encuentran generando y propiciando los acontecimientos estudiados.

5.3 Fases de la investigación

Este proyecto se constituye con cuatro fases de investigación y partimos por el propuesto por Rodríguez, Gil y García (1996), que responde a una concepción cíclica no lineal, puesto que podemos partir de una fase pero esta se puede modificar al encontrar un hallazgo significativo en las siguientes fases. Se puede apreciar en siguiente cuadro.

Diseño gráfico de las fases de estudio



5.3.1 Primera fase preparatoria

La concreción del problema y de limitación parte del estudio previo de investigación de Castro (2009) y de la implementación de un modelo de tutorías en septiembre del 2011.

El marco conceptual del estudio está integrado por:

- El marco teórico y contextual referido a la educación superior, tendencias y retos formativos. Factores de cambio que la afecta, como las nuevas tecnologías, globalización, la internalización de la economía, entre otros.
- Descendemos al contexto de la educación superior tecnológica en México, donde se insertan las universidades tecnológicas y se termina con el perfil

propuesto por ANUIES para ejercer la docencia en este ámbito, que incluye el apartado que nos interesa, la tutoría.

- Se analiza la concepción y las diferentes modalidades de la tutoría en ámbito de la educación superior, enfocándonos en la tutoría personalizada, que es la modalidad que se realiza en las instituciones de educación superior en México.

5.3.1.1 Acceso al centro

Se accede a la UTCh, por el trabajo que realiza la investigadora en esta institución, ella sustenta el puesto de Jefa de Departamento de tutorías y en este entendido es de utilidad conocer cómo que desarrollan los tutores sus prácticas de tutoría, atendiendo al programa de tutorías implementado en septiembre del 2011. Sin embargo, se solicitó a la Secretaría Académica los permisos formalizados, con el compromiso de presentar el informe de los hallazgos a la institución.

5.3.1.2 Selección de los participantes

En un estudio cualitativo no se determina la muestra, sino se escogen los participantes que puedan aportar mayor claridad en la comprensión del fenómeno a estudiar, de aquí deriva se escoger 6 participantes bajo los siguientes criterios:

- De preferencia PTC con el perfil deseable otorgado por PROMEP
- Tener dos años de experiencia como tutor.
- Tener bajo su responsabilidad un grupo que curse la carrera de técnico superior universitario en la modalidad intensiva, con un horario de 7:00 a 15:00 horas. Y que se su acción tutorial se realice en primero, tercero o quinto cuatrimestre. Esto representa los tres momentos de transición del alumno, al inicio, mitad y finalización de estudios.
- Se seleccionan dos tutores por cada nivel de diferentes carreras, para contrastar respuestas.
- Tener considerado un espacio de 50 minutos para la tutoría grupal a la semana.
- Participación voluntaria, y con los criterios éticos definidos anteriormente.

Los alumnos participantes son tutorados por los tutores seleccionados, pero también se siguieron los criterios éticos mencionados.

5.3.2 Segunda fase de trabajo de campo

En esta fase se construyen los instrumentos con los cuáles recogeremos la información, estos pueden variar un poco en el transcurso de la investigación, según la participación y limitarse como lo hemos dicho al tiempo de los tutores y de los alumnos.

5.3.2.1 Dispositivo de recogida de información

Cabe aclarar que las investigaciones de corte cualitativo se centran básicamente en la entrevista y la observación directa o participativa, sin embargo Martínez (2004), señala que el conjunto de instrumentos pueden variar en el transcurso de la investigación haciéndolos flexibles y que resulte más efectivo, cuando se adquiere mayor conocimiento del objeto de estudio. Para este trabajo se recurrirá a cuatro instrumentos básicos:

- Entrevistas para tutores
- Entrevista para alumnos tutorados y
- Guía para observación de las prácticas de tutoría.
- Revisión documental: manuales, reglamentos de la UTCh y políticas operativas del PROMEP.

5.3.2.1.1 Entrevista a tutores

La entrevista aplicada a tutores como alumnos, es estructurada abierta, hay un guión establecido y una secuencia en las preguntas, los participantes pueden responder de diferentes maneras. Kvale (2011) menciona que una secuencia de pasos a tomar en cuenta al elaborar el guión de la entrevista es:

- Primeramente se requiere de la organización temática, en la que se defina claramente los propósitos del estudio y se concreten las bases teóricas que lo sustentan.
- Seguidamente se aborda el diseño de la entrevista, es decir, se trata de traducir los objetivos de la investigación en preguntas que construirán el cuerpo principal de la entrevista
- Realizada la entrevista se procede a la codificación y posterior análisis e interpretación de los resultados.

El instrumento se construye en base a tres apartados que tienen las siguientes categorías que apelan a unos indicadores.

Categorías	Indicadores
Perfil general	Datos que nos aporten información general sobre su formación profesional inicial, así como la experiencia en años adquirida tanto en el sector productivo como en la UTCh su grado de preparación para ejercer la docencia. Su edad es importante para conocer el promedio general
Dimensión Profesional	Motivos que lo llevan a acceder a la universidad, que lo impulsa a ejercer la docencia y tutoría. Si considera ejercer la docencia como su fuente principal de ingresos, así como seguir formándose para dominar su función. Su compromiso con la sociedad al ejercer su profesión y como gestiona las relaciones con sus compañeros de trabajo y alumnos. Si realiza reflexión sobre su función tutoría y que criterios toma en cuenta para hacerlo.
El ejercicio de la práctica tutorial	Como lleva realiza la planeación, si lo hace con base a un diagnóstico de necesidades de los alumnos en los ámbitos personal, académico y profesional. Como ejerce su función en base al plan o a las necesidades inmediatas de los alumnos y por último es si hace una evaluación sobre su práctica tutorial para mejorarla.

La dimensión profesional del profesor-tutor contiene tres categorías: *perspectivas profesionales, ética profesional y relaciones de convivencia.*

Se incluyen porque no basta con tener grados académicos como lo menciona el perfil del PTC definido por la CGUT, donde se enfatiza, la experiencia profesional y los conocimientos científicos, para desarrollar proyectos de innovación tecnológica, dejando de lado el proceso formativo de los alumnos.

Como menciona Zabalza (2002:107) *Uno de los aspectos débiles de los enseñantes en todos los niveles, ha sido justamente poseer una identidad profesional borrosa. Su preparación para el ejercicio profesional ha estado más tradicionalmente al dominio científico y/o hacia el ejercicio de las actividades tecnológicas, que al de la docencia.*

En estas categorías se trata de comprender porque el tutor se interesa por ingresar a la universidad, y por ende ejercer la docencia y tutoría. Si tiene una preparación previa para ejercer, si lo hace por gusto o por obligación, si está comprometido con la formación integral de los estudiantes, no solo dentro del centro sino consciente de los problemas sociales que acontecen en este momento en la sociedad de Chihuahua derivados de la violencia, entre otros.

Las relaciones de convivencia es un punto importante en la docencia, pero en el modelo de tutoría que se aplica en la UTCh es indispensable. El tutor está en contacto permanente con un grupo de alumnos interviniendo con acciones de orientación y apoyo durante la estancia de éste en la universidad; esto conlleva a comprenderse con otros docentes, directores y personal de apoyo, lo cual puede desembocar en relaciones tensas o difíciles derivadas de problemas personales o académicos.

El ejercicio de la práctica tutorial: se refiere a tres subcategorías que son la planeación, ejecución y seguimiento y evaluación.

Las preguntas relacionadas a la planeación están encaminadas básicamente a saber cómo organiza su trabajo, en que se basa, si realiza un diagnóstico y un análisis previo, como lo marcan las competencias específicas.

En la sub categoría de la ejecución se pretende captar como es que lleva a cabo la orientación tanto los ámbitos personal, académico y profesional a los tutorados, proporcionando un clima de confianza, donde se los integrantes puedan manifestar su opinión libremente, con la intención de lograr en el alumno mayor autonomía.

En el seguimiento y evaluación es precisar si el tutor es consciente del valor de su función y si logro alcanzar las metas establecidas al inicio del cuatrimestre.

5.3.2.1.2 Entrevista a los alumnos

La entrevista con los alumnos tutorados, tiene como objetivo conocer cuál su opinión con respecto a la tutoría, así como que valores y actitudes se ponen en juego, visto a través de sus ojos, pero al mismo tiempo sirve para corroborar que la información proporcionada por los tutores en la entrevista.

Se escogieron como se dijo anteriormente a cuatro alumnos por cada tutor entrevistado, pero no hubo selección de estos alumnos, sino que participaron con las mismas normas éticas que los tutores, y voluntariamente de acuerdo a su disponibilidad.

Esta entrevista se compone de una serie de preguntas que están concatenadas que tratan de captar sus necesidades desde el inicio hasta el final de su trayecto formativo y tienen que ver con las metas propuestas en el PAT por cada cuatrimestre, y que son:

- *Primer cuatrimestre:* Lograr que el estudiante se integre a la universidad e incremente su autoestima y el conocimiento que tiene de sí mismo.
- *Segundo cuatrimestre:* Lograr que el estudiante adquiriera herramientas y hábitos de estudio que le permitan un adecuado desempeño académico.
- *Tercer cuatrimestre* Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.
- *Cuarto cuatrimestre:* Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales
- *Quinto cuatrimestre:* Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.

El instrumento está construido con base a las siguientes categorías e indicadores

Categorías	Indicadores
Orientación académica	Proporciona información sobre el sistema institucional (reglamentos, procedimientos, becas, etc.) Brinda apoyo para mejorar el rendimiento académico, en aspectos tales como: mi forma de aprender, horas que dedico al estudio, etc. Se preocupa por dar seguimiento a la situación académica. Se coordina con los maestros de asignatura para la realización de actividades que requieren la participación de varias materias. Gestiona asesorías cuando hay dificultad con alguna materia. Interviene de manera

	<p>oportuna en los conflictos que se me presentan con los maestros de asignatura.</p> <p>Proporciona información que ayuda a comprender el modelo académico de la universidad. Realiza reunión para analizar resultados, brinda apoyo para mejorar el rendimiento académico.</p>
Orientación Personal	<p>Realiza actividades grupales para la integración de los alumnos al grupo. Dirige a un área especializada cuando lo he necesitado (área psicopedagógica, servicios escolares, etc.) Motiva para clarificar y establecer metas personales. Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas, culturales, según intereses. Promueve actividades que generan un mayor autoconocimiento. Orienta para que sea capaz de afrontar con responsabilidad las consecuencias de mis acciones. Me orienta en la toma de decisiones ante situaciones en las que he solicitado su apoyo. Ayuda a que me valore como persona</p>
Orientación profesional	<p>Busca actividades (conferencias, foros, jornadas, simposios, seminarios, pláticas informales con profesionistas) que me ayudan a comprender la importancia de la carrera. Promueve visitas a empresas, me orienta sobre oportunidades en el mercado laboral, ayuda a reflexionar sobre los intereses, competencias profesionales Me ayuda a establecer correspondencia entre mis intereses y oportunidades laborales</p>

5.3.2.1.3 La observación

Se utiliza la observación cerrada y no participante, está sujeta a una guía previa que tiene la finalidad de evaluar la sesión de tutoría grupal, con base a los ámbitos de intervención del tutor por tanto sus sub categorías son de acuerdo a las funciones del tutor y se refieren a las siguientes:

- *Académico:* Brindar apoyo u orientación al alumno para que mejore su rendimiento académico, con la finalidad de superar las exigencias del plan de estudios para obtener un título profesional.
- *Personal:* Ayudar al estudiante en la formación de su identidad y autonomía Dar apoyo para el manejo y solución de problemas personales o canalizarlo a especialistas en cuanto a salud se refiere
- *Profesional:* Orientar al alumno sobre el mercado laboral y ayudarlo a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias profesionales, etc., para ayudarlo a transitar al mundo laboral (estadías). Promover la vinculación entre el sector productivo y la universidad mediante conferencias y visitas, etc.

Para no omitir información, se recurrió a una cámara de video, y se registran comentarios significativos del investigador durante la sesión. Se programan según el tiempo disponible del tutor y de las actividades propias de la institución.

La observación también se utiliza para complementar la entrevista hecha a los tutores y se verifican los documentos que utiliza, así como los espacios que dispone para llevar a cabo su función.

El instrumento tiene las siguientes categorías e indicadores.

Categorías	Indicadores
Orientación académica	Conocimientos previos de los alumnos, Estilos de aprendizaje, plan de estudios, demandas del mercado laboral, y opinión de los empleadores
Orientación personal	Identidad personal y autonomía moral, autonomía de estudio, resolución de conflictos y problemas personales
Orientación profesional	Identidad profesional, mercado laboral.

5.3.2.1.4 Revisión documental

Se pretende obtener información relacionada con el tema y establecer comparaciones para encontrar aproximaciones y diferencias, congruencias e incongruencias, relaciones o rupturas, derechos y obligaciones del tutor, en el marco jurídico y pedagógico de la UTCh.

Se analizan los siguientes documentos en el transcurso de toda la investigación:

- Manual de tutorías,
- Reglamentos de permanencia y legislación del PTC,
- Documentos del sistema de gestión de la calidad.
- Carpeta del Tutor, (en papel o digital) donde se colocan las evidencias de su función.
- Políticas de operación del PROMEP

5.3.2.2 Recogida de información

Se llevó a cabo en el transcurso de los meses de mayo a octubre del 2013, de manera constante y subordinados al tiempo disponible del tutor. En total participan 6 tutores y 4 alumnos tutorados por cada tutor.

Cuadro # Resumen de las técnicas de recogida de datos

Técnica	¿A quién va dirigida?	Tipo	¿Para qué?
Entrevista	6 Tutores (2 de primero, 2 de tercero y 2 de quinto)	Estructurada abierta	Elaborar una breve descripción del perfil del tutor, contemplando su dimensión profesional. Comprender como lleva a cabo su práctica tutorial.
	4 Alumnos por cada grupo de tutor.	Estructurada abierta	Conocer cuál es la opinión de los alumnos con relación a la tutoría y corroborar la acción de tutor en relación a los valores y actitudes.
Observación	Sesión de tutoría grupal, según el tiempo disponible del tutor.	Cerrada y no participante, no secuenciada y limitada al tiempo disponible del tutor.	La finalidad de evaluar la sesión de tutoría grupal, con base a los ámbitos de intervención del tutor: académico, personal y profesional.
Análisis documental	Manual de tutorías, Reglamentos de permanencia y legislación del PTC, Documentos del sistema de gestión de la calidad. Carpeta del Tutor, (en papel o digital) donde se colocan las evidencias de su función Políticas de operación del PROMEP	Durante todo el proceso.	Establecer comparaciones para encontrar aproximaciones y diferencias, congruencias e incongruencias, relaciones o rupturas, derechos y obligaciones del tutor, en el marco jurídico y pedagógico

5.3.3 Tercera fase analítica

Es una investigación cualitativa y guiada por sus objetivos, donde la investigadora hace el rol de evaluador del programa de tutoría para definir su valor e impacto en la UTCh. Para ello se hace hincapié en la calidad de las actividades y procesos, y se reflejan s en la descripción narrativa e interpretativa, siempre buscando nuevos significados a través del análisis constante de datos, que conlleven a una mejor comprensión de las prácticas de tutoría.

Sin embargo, en todas las estrategias hay que considerar como acreditar que la información obtenida es confiable y valida, para ello hay que recurrir a la triangulación.

5.3.3.1 Triangulación de la información

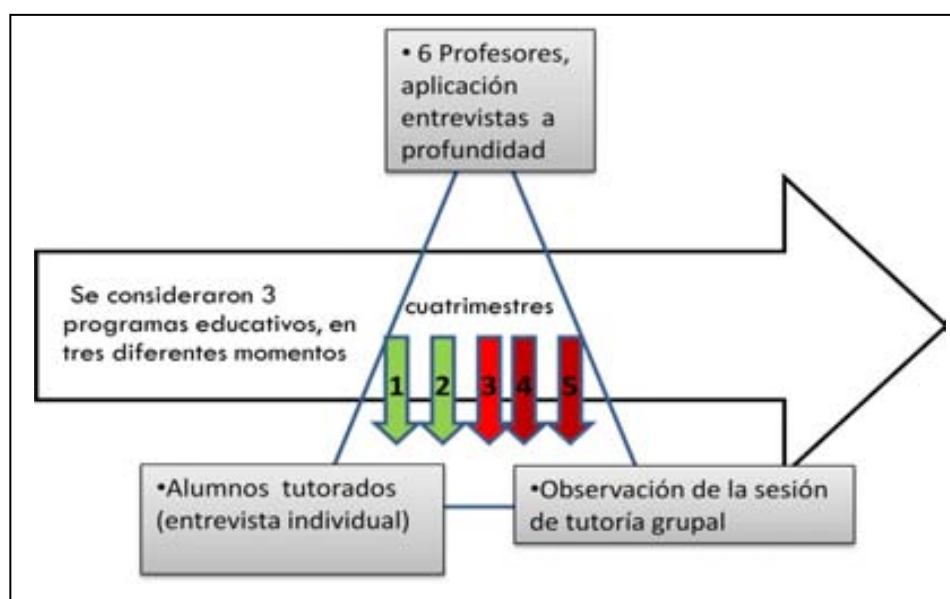
Denzil (1984) menciona 4 estrategias para conseguir la confirmación necesaria y aumentar el crédito de la interpretación.

1. *La triangulación de datos*: utilización de diversas fuentes de datos en un estudio.
2. *La triangulación de investigadores*: utilización de diferentes investigadores o evaluadores.
3. *La triangulación de teorías*: utilizar múltiples perspectivas para interpretar un mismo grupo de datos.
4. *La triangulación metodológica*: la utilización de diferentes métodos para estudiar un mismo problema

Para este estudio se recurre a la primera estrategia de triangulación de las fuentes de datos. La confrontación de datos pueden estar basada en criterios espacio-temporales y niveles de análisis. La triangulación de datos en el tiempo implica validar una proposición teórica relativa a un fenómeno en distintos momentos, para ello observaremos las prácticas el tutor en distintos momentos, al inicio, al intermedio y al finalizar el programa escolarizado de TSU. Los datos pueden ser longitudinales o transversales, de igual manera son transversales puesto que se escogen tutores que se encuentran en diversas carraras, lo que conlleva a tener poblaciones heterogéneas que nos incrementan la variedad de las observaciones y el grado de validez.

Para lograr lo anterior, se escogen 6 tutores de programas educativos diferentes, 2 de la carrera de Mantenimiento Industrial, dos de la carrera de Procesos Industriales, 1 de la carrera de Tecnologías de la Comunicación e Información y 1 de la carrera de Desarrollo de negocios. Todos ellos en momentos diferentes: al inicio de la universidad que es equivalente al primer cuatrimestre, en la estancia, que es equivalente al tercer cuatrimestre y en la etapa final que es el quinto. Ver gráfico.

Triangulación de datos, Castro (2013)



Posteriormente de la recogida de datos a través de los instrumentos mencionados, se transcriben todas las entrevistas, para leer y releer las respuestas de los sujetos entrevistados, buscando la similitud en el significado que le dan, para dar una interpretación sustentada en el modelo de tutoría de la UTCh, así como recurrir a la teoría o investigaciones que aportan claridad en el fenómeno de la tutoría personalizada.

Por último, se transcribe parte de las respuestas para validar la interpretación y darle mayor peso a las palabras utilizadas de los participantes, de igual manera se destacan los comentarios que nos llevan a definir los rasgos que caracterizan las prácticas de tutoría,

6 Resultados

6.1 Introducción

Este estudio tiene como finalidad comprender cuáles son los principales rasgos que caracterizan las prácticas de tutoría que llevan a cabo bajo el modelo de tutoría implementado en septiembre del 2011, los tutores en la UTCh, en las tres etapas del trayecto formativo: al comenzar la universidad, a mitad de carrera y al finalizar la carrera, por tanto se realizaron entrevistas a tutores y alumnos, así mismo se hicieron observaciones directas en las aulas.

6.2 Resultados de la entrevistas realizadas a los tutores

Dentro de este apartado es importante enunciar el carácter flexible del estudio de caso y que fue ajustado a la disponibilidad de los tutores. En la mayoría de los casos la entrevista se lleva a cabo dentro de las instalaciones del centro, en horario laboral, sin embargo, cabe resaltar que hubo una tutora que accedió a la entrevista en su tiempo libre, manifestando su compromiso con la investigación y con la función de tutoría. Ver entrevistas completas (ANEXO IV).

Otro aspecto importante a señalar es que 5 de los 6 tutores tienen el perfil deseable PROMEP, por lo cual ejercen cuatro funciones sustantivas: la docencia, tutoría de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento y gestión académica, lo cual conlleva a disponer de menor tiempo dentro de la institución para actividades extraordinarias como este estudio, no obstante se resalta el esfuerzo en organizarse para estar disponibles.

A continuación se presentan los rasgos y hallazgos encontrados en el estudio siguiendo la secuencia de la entrevista, bajo la interpretación del investigador, resaltando las respuestas de algunos tutores de manera literal para dar mayor crédito a la información.

6.2.1 Identificación de los perfiles profesionales de los tutores

En relación con el perfil profesional de los tutores entrevistados y observados en su práctica, se encuentran las siguientes características:

- Se encuentra que el 34% de los entrevistados son del sexo masculino y el 66% del sexo femenino:
- El promedio de edad de los tutores es de 36 años, como se puede observar en la siguiente gráfica:
- Años de servicio en la UTCh, se tiene en promedio 8 años, se infiere que son personas con sentido de pertenencia, puesto que la universidad cuenta con 13 años de antigüedad.
- Años de experiencia como tutor, en promedio son 4.5 años, 5 de ellos comenzaron a laborar en la empresa primero como profesores de asignatura (PA) y solamente uno, entro directamente como tutor.
- Entre los 6 participantes se cuenta con dos licenciadas en psicología, dos ingenieros industriales, un químico bromatólogo y un licenciado en relaciones comerciales.
- Se tiene que tres personas cursaron posterior a la licenciatura, una maestría en educación para ejercer como docentes en la UTCh, esta fue pagada por la institución, con recursos del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PIFI). Uno estudio la licenciatura en educación y los dos restantes prefirieron estudiar una maestría de su especialidad.

6.2.2 Perspectivas profesionales

A continuación se exponen de forma resumida los aspectos que se consideran relevantes y que definen ciertos estilos en la práctica de tutoría, asimismo se desglosan cada una de las preguntas del guión de entrevistas a tutores.

¿Por qué llega a la UTCh?

La UTCh difunde a través de los medios de comunicación, convocatorias para ingresar como docente, en dicha convocatoria se estable los requisitos de entrada, sin embargo, la mayoría llegan a institución por invitación, en este sentido los tutores respondieron de la siguiente forma:

- Que los habían invitado a participar como docentes, algún funcionario, amigo o conocidos que laboraban en la universidad.
- Porque es necesario precisar que la mayoría los tutores expresaron que estaban trabajando en la industria o tener experiencia de varios años en este sector y que estando ahí pensaron en dedicarse a la docencia más que trabajar en el ámbito productivo, para etc.

Como se ilustra en los siguientes ejemplos:

Porque tenía la inquietud de trabajar, tenía 22 años sin trabajar, ayudaba a mi esposo en su negocio. El ing. Ocha y el Ing. Campos la invitan a trabajar en la UTCh. Le preguntan que si quiere trabajar y ella dijo que sí sin titubear.

RO3

Supe que habían abierto la carrera de comercialización en la UTCh, yo trabajaba en una planta de inyección de plásticos, era la jefa del área comercial, y un cliente de Honeywell le comentó que lo habían invitado a dar clases en la UTCh, y le dijo que también acaban de abrir la carrera en el ámbito comercial. Aplique traje mi currículum, y al director de ese entonces le gustó su experiencia profesional, pero le preguntó que si tenía experiencia docente y le dije que no.

DO3

Como se puede observar en las respuestas de los tutores consideraron una buena oportunidad ingresar a la UTCh. Es posible pensar que la docencia para ellos es algo vocacional y que se tenía la inquietud de ejercerla para su desarrollo profesional.

¿Por qué está como tutor?

Al tener tiempo completo como docente se debe de ejercer la función tutorial, asimismo representa movilidad en el escalafón, lo que implica una mejora en su remuneración económica, así como tener acceso al PROMEP.

Todas las respuestas a estas preguntas estuvieron ligadas a una oportunidad de mejorar sus condiciones de trabajo y familiares al poder conjuntar la disponibilidad de horario para poder atender mejor a su familia, en el caso de las mujeres principalmente a sus hijos.

¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada?

A los docentes que inician su función como tutores en la UTCh, se les imparte un curso básico donde se señalan sus funciones como tutores, así como las actividades mínimas a cumplir su programa operativo, que alimenta a los indicadores que pide el sistema ISO 9000. Sin embargo, no todos ellos acuden o toman dicho curso, se realizan los sábados y algunos de ellos trabajan en otro ámbito del sector productivo.

El manual de tutoría y el curso de tutoría es la forma en que se prepara el tutor para ejercer su función de acuerdo con las respuestas dadas. Se circunscribe al manual y al curso para ejercer su función. Se percibe una ausencia de ofertas educativas encaminadas a mejorar la preparación profesional en el ámbito de tutoría ejercido en el subsistema de las Universidades Tecnológicas.

¿Dónde les gustaría estar trabajando? ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene?

La permanencia de los docentes en el trabajo representa un reto para la UTCh, porque existen problemas relacionados con la movilidad de muchos de ellos, a otras instituciones de educación superior, en otros casos regresan al sector industrial por no obtener los suficientes recursos para la manutención familiar.

Los tutores entrevistados se visualizan en un futuro dentro de la UTCh, pero requieren de mayores apoyos e incentivos, sin embargo, no descartan la posibilidad de irse a otras instituciones de educación superior que le brinde mejores oportunidades de desarrollo profesional.

¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor?

Este aspecto se relaciona con la identidad profesional que caracteriza al cuerpo docente, es decir cómo se asumen profesionalmente, como docentes o como ingenieros

o licenciados. Los tutores opinaron que se asumen más como docentes, sin embargo, buscan que la UTCh les brinde mayores oportunidades de desarrollo profesional.

¿Se preocupa por actualizarse, por desempeñar mejor su trabajo?

Se preocupan por actualizarse, pero en el ámbito tecnológico o áreas afines al programa educativo de las asignaturas donde se desempeñan, tal y como se muestra en la siguiente respuesta:

Estudie la maestría en Mercadotecnia, porque yo me sentía en mi área de comercio internacional muy bien, como era algo que dominé y ejercí por muchos años, pero al oír hablar a otros tutores o maestros sobre mercadotecnia, yo me sentía que me faltaba, me sentía obsoleta, entonces me pregunté: ¿Qué hago? Pues estudiar una maestría en mercadotecnia.

DO3

Se preocupa por su capacitación, y acude a los cursos que ofrece la institución, como los de diplomado en competencias, inteligencia emocional y refrigeración. Le gustaría más cursos de índole humana, pero comprende que es una universidad tecnológica y se da prioridad a lo tecnológico.

RO3

Por sus respuestas se puede inferir que los aspectos pedagógicos son escasos en la capacitación, dado que se prefiere formar institucionalmente a los tutores en el ámbito tecnológico

6.2.3 Ética Profesional

¿Se identifica con la institución y sus estrategias de formación?

Las diferentes instituciones de educación superior en la entidad proporcionan a los docentes que en ellas trabajan, cierto status profesional y económico. Un distintivo de la UTCh, es que brinda la oportunidad de generar proyectos vinculados a la industria, donde los tutores y alumnos comparten experiencias formativas, así como una comunicación más estrecha que se percibe como un proceso educativo más humano,

comparado con otras instituciones de nivel superior. Con estos aspectos se identifican los tutores entrevistados.

¿Reconoce el significado/importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general?

En la medida que los tutores sean conscientes de la importancia personal y social que su función tiene para sus alumnos y sociedad en general se podrá mejorar su práctica educativa. Con respecto a esto los tutores entrevistados respondieron que si son conscientes de la importancia que tiene su trabajo por el apoyo y la orientación que brindan a los estudiantes en problemáticas difíciles de manejar por el alumno.

Lo apreciamos en el siguiente comentario:

“Considera que su trabajo es importante y lo comprueba cuando se acercan con ella alumnos egresados a agradecerle lo que hizo por ellos. Se acercan para decirle que han formado una familia. Cree que si hace contribución a la sociedad porque le han tocado alumnos con adicciones como el alcohol y drogas y gracias a los estudios y a su orientación han salido de esto”.

RO3

¿Previene la violencia en la escuela?

Ante el escenario de violencia que se vive en la entidad, se requiere implementar estrategias para impedir que la cultura de la violencia forme parte de la convivencia escolar universitaria. Evitar en el plantel y su entorno el bullying, el abuso o acoso sexual, venta de droga, uso de cualquier tipo de armas, circulación de pornografía y cualquier otro tipo de situaciones o eventos que vulneren la seguridad del alumnado. El recinto escolar universitario y su entorno deben ser un espacio seguro y protector para todos los que ahí acuden. Porque nadie puede aprender con miedo, es decir, si teme por su seguridad o integridad personal, Perrenoud (2010 :123) señala que en algunas escuelas la violencia toma formas extremas, tanto por parte de la institución (castigos físicos, sadismo) como de los alumnos (chantajes, agresiones, extorsiones, violaciones). Esta violencia sale en portada, famosa y a susta. Crear condiciones de seguridad y protección implica el diseño de proyectos específicos y la colaboración de todos integrantes del cuerpo directivo y docente.

En este aspecto, los tutores mencionan que el bullying siempre ha existido en las escuelas porque los jóvenes se llevan “*muy pesado*” y algunos no aguantan las bromas, otros son tímidos y no se involucran con los demás compañeros, por lo que son objeto de burlas. Consideran que tratan de impedir conductas violentas y cuándo las cosas se salen de control acuden al apoyo psicológico o platican con los padres de familia con la finalidad de tener mayor información y diseñar mejores estrategias de atención. Los siguientes casos ilustran la situación:

Hubo un momento que mi grupo comenzó a llevarse muy pesado y los profesores comentaban –qué le pasa a tu grupo-, e ntonces pedí ayuda a la psicóloga de carrera para que hiciera un diagnóstico de grupo, porque se empezaron a desunir, en tercero principalmente, pero ahora que los tengo en cuarto veo que lo que les he dicho ha r esultado, porque yo les mencionaba que trabajan en equipos de puros amigos y no hac en las tareas que se les encomiendan, luego comienzan a pelear y ti enen problemas, pero ahora en cuarto ellos formaron sus equipos de trabajo de acuerdo con sus habilidades, ellos no lo hicieron en base a su amistad, sino en base a conocer cuáles son sus propias capacidades.

DO3

“...un alumno e ra de masiado tímido y no podí a c on las relaciones con sus compañeros. No soport ó la presión de l grupo. El alumno dejó de asi stir a la escuela, pero ella habló con su madre y ésta le dijo que él era muy tímido y que le provocaba de presión y que e n su familia había n llegado hasta e l suicidio por esto. No puede con la presión escolar y ya no va a asistir.

RO3

Si, quizás sí, yo les enseño siempre el respeto, y cuando van a las entrevistas les hago mucho énfasis de cómo se llevan con los demás, si trato de que se pongan en el lugar del otro. Y también si veo que algún muchacho lo tratan mal en clase, a veces les digo algo sobre él, para generar empatía.

CRI

¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones?

Orientar la a cción pedagógica de los tutores hacia la for mación de seres humanos que de sarrollen a ctitudes y fo rmas de vida de seadas y estimadas como

valiosas. Se trata de ofrecer una educación en la tolerancia y el respeto a las diferencias de todo tipo: sexuales, étnicas y religiosas. La mayoría de los estudiantes han crecido bajo la influencia poderosa de los medios de comunicación que promueven estereotipos sexuales y racistas. Estas actitudes y conductas se hacen presentes cotidianamente en la familia, la iglesia y a veces en las escuelas de todos los niveles. Luchar contra este tipo de situaciones representa un desafío para todos los integrantes de la comunidad escolar.

Los tutores, en lo general, respondieron que si promueven en sus salones el respeto y la tolerancia a todas las manifestaciones de los estudiantes. Las cuestiones religiosas no son motivo de discriminación entre ellos, existe mayor tolerancia en este aspecto. Como tutores más bien prohíben que se digan “*apodos ofensivos*”. Consideran que muchos de sus alumnos son relegados, entre ellos mismos, por sus preferencias sexuales. Procuran atender situaciones de esta naturaleza de la mejor forma posible y de acuerdo a las circunstancias que se presentan. Algunas son cuestiones delicadas que es necesario tratarlas con mucho cuidado. El siguiente comentario refleja esta postura:

¿Hace una reflexión sobre su práctica?

Uno de los objetivos de cualquier profesional consiste en ser cada vez más competente en la actividad que se desempeña, el reflexionar, el hacer un análisis sobre la propia práctica lo mejora como profesionista.

La reflexión sobre la propia práctica representa un medio que contribuye en la formación permanente de los docentes. Este paradigma fue propuesto por Donald Schon como una forma de orientar de forma crítica y constructiva la práctica profesional. El paradigma reflexivo se entiende como un *habitus* que amplía la comprensión que éstos tienen sobre su quehacer porque proporciona una serie de saberes que surgen del análisis, y confiere a los docentes un poder sobre su trabajo y su organización, un poder que se ha obtenido para favorecer la mejora de sus prácticas en todos los sentidos, que se asume abiertamente con sus responsabilidades correspondientes.

Los tutores entrevistados expresan que si reflexionan sobre su práctica pero que no lo hacen de manera metódica y organizada. Más bien tiende a ser una especie de evaluación sobre el trabajo que realizan.

A continuación se muestran algunas de sus respuestas:

Yo reflexiono preguntándoles a los jóvenes en que puedo mejorar, así como en mi evaluación docente y de tutoría, siempre les digo que de ben ser objetivos y mencionar en que se puede mejorar, no solo poner lo bueno sino lo perfectible. Los comentarios que más me han hecho reflexionar, es que me dicen que doy demasiada oportunidad a los muchachos, que debería ser más dura y reflexionó en que tal vez no estoy ayudando en su madurez, por mi falta de firmeza

RO3

Si hago reflexión, sobre todo por la cercanía que tengo con ellos, este último cuatrimestre, sentí nostalgia, porque iba a ser el último, y si me pregunté del apego y me dio mucho por reflexionar como había podido influir mi forma de trabajo en las bajas que se dieron o bien los que siguieron y no lo deberían haber hecho. Voy a aprender a no tener tanto apego, por ejemplo en las expectativas académicas que tenía de ellos, y que si no las alcanzan, no debería tener sentimientos fuera de lugar tales como sentirme defraudada, en ese sentido ha ido mi reflexión.

SU5

....yo tengo una personalidad reservada, no soy muy abierta, y no me gustaría a mí que una persona se metiera tanto en mi vida, así que voy midiendo hasta dónde puedo llegar, pero cuando ellos adquieren confianza, me van y me dicen que si me pueden contar algo, pero es cuando ellos adquieren la confianza, no me gusta que se a a fuerzas.

CRI

Si reflexionó sobre lo que hice, sobre lo que quería lograr y lo que pasó. Lo hago mucho pero mentalmente, porque a veces queremos hacer una cosa y sale contraproducente y pienso que no debería hacer esto, también pienso en cuál es la función del tutor y sus límites y que cosas si tengo la capacidad de hacer.

DO3

6.2.4 Relaciones de convivencia

¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes?

Las relaciones de convivencia en el aula y en la institución generan climas socioemocionales que inciden en el aprendizaje de actitudes y comportamientos sociales. Un clima social de seguridad, satisfacción, y confianza propicia el aprendizaje formativo y genera las actitudes correspondientes en los alumnos.

Asimismo un grupo con elevada cohesión puede coadyuvar al logro de objetivos comunes, en este caso sería culminar con éxito los estudios de TSU. Con respecto a este punto, todos los tutores manifiestan tener una buena relación con sus alumnos y hacen especial énfasis en generar confianza. La confianza según Jovell (2007:41) viene definida en torno a algo que se espera que sea cierto o a alguien que se comporte como forma previsible, de hecho la confianza otorgada implica un riesgo. Uno al confiar muestra sus vulnerabilidades, y se arriesga a que la otra parte le pueda decepcionar al no cumplir las expectativas creadas o que trate de sacar provecho de esa vulnerabilidad.

A continuación se muestra en el siguiente comentario

Me ven mucho como mamá, me tienen mucha confianza, le dicen de sus novios, de sus esposas, incluso he hablado con la pareja de un estudiante para que no se divorciará, sobre todo he usado mucho los conocimientos del diplomado en familia.

RO3

...es agradable...de confianza, y en este ambiente de confianza se dio, de que ellos podían expresarse conmigo, y yo nunca imagine que alguien podía compartir algo tan grande conmigo, algo tan personal, y a la vez es muy padre que en ese ambiente de confianza se sigua propiciando, que te vean como figura de autoridad, no te faltan al respeto. Yo creo que genero la confianza siendo empática con ellos y no juzgar a lo que ellos consideran importante”.

SU5

¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? ¿Cómo los resuelve? ¿A cuáles les da prioridad?

Los problemas a los que hacen mención los tutores son derivados del ambiente laboral y de las actitudes y comportamientos de los alumnos. En cuanto a lo laboral son múltiples las funciones que ejerce un PTC, tales como: la docencia, tutoría, gestión e investigación, 5 de ellos pertenecen algún cuerpo académico, y de ello manifiesta tener un exceso de trabajo que provoca que deje de lado la tutoría para dar atención a lo que es más urgente para la institución, a pesar de que el tiempo asignado por CGUT, para ejercer la tutoría en la modalidad intensiva es de 10 horas a la semana.

En cuanto a las actitudes y comportamientos de los alumnos se acentúa su falta de responsabilidad, motivación, problemas económicos y poco apoyo de las familias. A continuación se desglosan algunas de las respuestas:

Irresponsabilidad, problemas económicos, falta de apoyo familiar y la adaptación de alumnos al salón... en mi opinión deberían darnos un curso de psicología, porque aquí debemos hacerle al psicólogo un poco.

MA5

.....una problemática es la carga de trabajo y las horas que dan para ello no es suficiente, ya que la tutoría es tan amplia, no sólo implica el encuentro de estar frente a frente con el alumno, sino el análisis de la información que tu sacas del alumno, conozcas las características del grupo para generar estrategias.

SU5

“Primero es la actitud de los mismos muchachos”, antes un muchacho que venía a la universidad sabía a por qué venía y terminaba su carrera, era raro el que desertaba, sabían cuál era su objetivo, pero ahora creen que todo se lo merecen, con esa actitud yo batallo mucho. Incluso con el aprendizaje, no dan más allá, no quieren esforzarse.

CRI

¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas?

El no hacer frente a los conflictos es buscar una salida fácil en las relaciones interpersonales y no llegar a concretar acuerdos para lograr objetivos comunes, sin embargo, los tutores entrevistados los asumen de manera asertiva, propiciando el diálogo entre docentes y alumnos, y como menciona Romo (2010), son la clave para generar estrategias de acompañamiento. Podemos observar esto en la siguiente respuesta:

.....yo hago frente primero dialogando, y preguntándoles, dándoles ejemplos y a veces solicitar la ayuda psicológica.

DO3

¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes?

El contacto con otros profesores se busca principalmente para afrontar problemas derivados del rendimiento académico. Para caminar en una misma dirección, todo docente debe conocer el modelo educativo y enfoque pedagógico de las UT. Pero la falta de docentes capacitados en el enfoque basado en competencias provoca tensión, y para asumir esta carencia, el tutor genera estrategias de trabajo en equipo para elevar el rendimiento académico del grupo. Se aprecia en el siguiente comentario.

...si busca el apoyo de otros maestros, es tratan de ver los problemas en academia, nunca solos, se juntan entre 5 alumnos y también pueden ser 5 maestros y se analiza el problema, tal como que le falta didáctica, o bien que no se está cumpliendo con el programa, Se levantan acuerdos para mejorar la clase y se escribe en una minuta. Se trabaja en academia para que los profesores no se sientan agredidos

RO3

“...me gustaría hacerlo, pero a veces los horarios no coinciden, por ejemplo a veces tenemos 8 estadias y estamos de visita en una empresa, en mi opinión deberíamos generar una hora central, para generar un equipo colegiado, pero es muy difícil hablar con los PA que solo vienen una hora. No se tiene una junta de tutores, regularmente la junta de tutores que dirigía el director era sobre asuntos generales, nunca específicos.

MA5

¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades?

En esta pregunta podemos constatar el papel del tutor como mediador o coordinador del proceso enseñanza-aprendizaje de un grupo en específico, por lo que manifiesta actitudes de diálogo con los demás profesores. Sin embargo, se presentan problemas de infraestructura por falta de espacios para atender a la población estudiantil, que se duplicó en dos años, (paso de 2000 a 4000 alumnos) por la política del gobierno de Chihuahua en cuanto a ofrecer alternativas educativas para todos los jóvenes que deseen estudiar. Asimismo se detecta una falta de comunicación con niveles jerárquicos superiores, por los cambios recientes de directivos.

Se constata en las siguientes respuestas:

“Se hacían juntas con todos los profes, al director no se acudía hasta cuando se pasaba el límite, pero ahora no se da tiempo para tratar a los otros docentes, porque no hay espacios, y ahora sólo se comentan las cosas de manera individual...”

RO3

¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución?

El trabajo en equipo es valorado por todos los entrevistados, sin embargo, no existe coordinación para colaborar en equipo y generar un ambiente colaborativo para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en el aula. Se infiere que esta falta se deriva de la dirección de carrera, puesto que cada PTC y PA reporta y se subordina a esta figura, que es la encargada de organizarlos y guiarlos. Solo en una carrera manifiestan tener un ambiente colaborativo que se fomenta por la dirección.

Se aprecia en lo siguiente:

...si lo valoro, pero realmente en mi carrera hay muy buen ambiente de trabajo en equipo, y eso se permea hacia los alumnos, ellos ven que si hay unión y lo perciben.

SI/5

6.2.5 En relación con la práctica tutorial

Antes de llevar a cabo la práctica tutorial, el tutor debe de organizar sus recursos según el diagnóstico previo que hace de necesidades de los alumnos en los tres ámbitos; personal, académico y profesional. Para ello la UTCh proporciona un formato para realizar una entrevista (ANEXO V) en el primer cuatrimestre, y profundizar sobre aspectos relacionados a la autonomía, autoconcepto, vocación, problemas económicos y rendimiento académico. Otro aspecto importante es determinar el grado de vulnerabilidad, entendida ésta como el riesgo que puede tener el alumno de abandonar sus estudios, se detecta en tres situaciones:

1. Personal: puede ser una enfermedad recurrente o crónica, alcoholismo o drogadicción., violencia intrafamiliar y delincuencia, rasgos excesivos de timidez, agresividad, depresión, baja autoestima, indiferencia.
2. Económico que el ingreso familiar sea de menos de 3 salarios mínimos generales u y aumenta si cuenta con dependientes económicos. Esto es básicamente entre 5,000 y 6,000 pesos al mes.
3. Y en lo académico contar con un puntaje menor de 800 puntos en examen de admisión denominado EXANI II.

Con respecto a este diagnóstico, se ha percibido en los últimos años una heterogeneidad del perfil de estudiantes que está configurado por un creciente porcentaje de estudiantes no tradicionales, que Abbate J (2013) define como; de primera generación familiar en la universidad, estudiantes de clase trabajadora o con dificultades socioeconómicas, adultos que trabajan, mujeres con cargas familiares, entre otros, y que son comunes en los países que tienen economías emergentes, tal como el caso de México.

Este primer diagnóstico es básico para planear el rumbo de la acción tutorial, que Rodríguez (2004) define como un recurso para que los estudiantes puedan recibir una atención personalizada y optimizar su rendimiento académico.

6.2.5.1 La planeación

Con base a lo anterior se estructura esta primera parte, porque la planeación se basa en un diagnóstico y análisis que marca el rumbo de la acción tutorial, organizando los recursos con los que se cuenta para orientar al alumno en los ámbitos personal, académico y profesional.

¿Planea su trabajo? ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo?

Lograr organizar los recursos con los que se cuenta para realizar la función tutorial no es sencillo, y para esto el tutor cuenta con dos herramientas para planear la tutoría tanto individual como grupal: el programa operativo de tutoría, que básicamente es para reportar indicadores cuantitativos al sistema de calidad y un programa llamado descubriendo al ser, que está estructurado para potenciar la tutoría de carrera, o tutoría grupal y para ello se proporciona un CD con estrategias que fomentan las metas por nivel académico del PAT.

Al respecto se encuentra que básicamente el tutor planea poco su acción y lo hace con base a estas dos herramientas, como lo muestran las siguientes respuestas.

... si planeo, procuro poner dinámicas de tutoría grupal del CD que nos dieron.

AL01

No lo hago.... Lo que sí me ha servido es el CD de estrategias de tutoría grupal. Yo creo que si nos dan muchas herramientas para llevar a cabo la tutoría, pero no hay tiempo para llevarla a cabo, no hay gente que haga lo administrativo y esto lo hacen los tutores.

RO3

Si yo realizó el POT (programa operativo de tutorías) pero surgen muchas cosas urgentes y por eso resolvemos el trabajo urgente, a veces me avisa un alumno que su padre está muy mal, y por estos imprevistos me es muy difícil planear, sino surgieran, a lo mejor si se pudiera concretar mejor un plan.

CRI

Si... por sesiones, normalmente 15, pero a veces se tiene que modificar por las circunstancias. Lo fundamento en el manual de tutoría, ahí dice que se tiene que ver con el alumno cada cuatrimestre, también lo enriquezco con el CD de estrategias de tutoría grupal que nos dieron.

DO3

¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh?

Al respecto todos los tutores contestaron que si conocen el manual, que es una guía para su acción, pero que no saben de memoria sus propósitos, comentan que lo fundamental es dar acompañamiento al estudiante, apoyarlo de manera personal y darle un seguimiento a través de su estancia en la universidad, detectando sus necesidades formativas para potencializar sus capacidades y canalizarlo con las áreas de especialidad según sea el caso.

¿Sabe diseñar e estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados?

La respuesta general de aquellos que tienen una formación encaminada a las humanidades y con mayor calidad humana, es que requiere o solicita poca ayuda para diseñar e estrategias de crecimiento personal o generar la autonomía. Sin embargo, aquellos que cuentan con un perfil de ingeniería o más técnico requieren el apoyo del psicólogo de la institución.

¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje y ¿Cómo le hace para reconocerlas?

Dado el poco tiempo que se tiene para realizar la tutoría, hay dos aspectos relevantes que mencionan los tutores para conocer a sus tutorados y sus necesidades, estos son: la entrevista inicial e impartir clases a su grupo. Como menciona Saenz R (2005), los estudiantes de hoy no son como los de ayer, necesitamos conocer cuáles son sus necesidades para responder a ellas y brindar el apoyo para que adquieran el conocimiento y las competencias necesarias para generar sus oportunidades profesionales.

6.2.5.2 Ejecución

El segundo apartado se refiere a la ejecución del programa de tutoría, en este espacio se establece el contacto con el grupo de alumnos. Se ponen en práctica acciones de orientación, consejo y apoyo al estudiante, con la finalidad que supere los obstáculos que puedan presentarse en su trayecto formativo. Romo (2010) señala que es de vital importancia que el estudiante confíe en la tutoría y en su tutor, que aprecie que la tutoría brinda un espacio que funciona, en el que puede encontrar alternativas a sus diversas necesidades. Que su tutor es un docente responsable y comprometido, con capacidad de escucha, que no lo estigmatiza ni lo excluye.

Cabe mencionar que la tutoría entonces no es un hecho dado, sino una construcción conjunta permanente, porque el perfil de los estudiantes cambia continuamente, así como sus necesidades de formación tanto personales, académicas y profesionales, que emanan de los tres momentos de transición que pasa, al inicio, intermedio y al finalizar sus estudios. De aquí se derivan las siguientes preguntas.

¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina?

Sáenz (2005), señala que los estudiantes actuales presentan un perfil diferente al de las décadas de los 80's o 90's, que están menos interesados en desarrollar una filosofía de vida dotada de sentido, les interesa más el campo de la tecnología, ingeniería o de los negocios que el de humanidades, esto conlleva a un deterioro de valores, debido a que no lo consideran importante. De igual manera se ha detectado dentro de la universidad un aumento de trastornos emocionales, ansiedades, violencia, drogas, etc., que puede generar un ambiente desfavorable que conlleve al grupo o a un alumno en particular, a tener bajo rendimiento académico o bien deserte de la UTCh, por no sentirse adecuado o capaz de transitar en su carrera.

Al respecto los tutores enfatizan lo siguiente:

Si promuevo esas actitudes, a través de hablar con ellos, y si hablamos podemos solucionar los problemas, o bien en el transcurso del cuatrimestre se va generando la confianza. Sobre todo con los de primero creo que se puede formar que haya más confianza, porque son nuevos.

AL1

Si promuevo un clima de respeto donde cada persona pueda expresar su identidad.

RO3

Si los genero, y el manual de tutoría marca que se procure mejorar la autoestima. Propicio actividades donde ellos vayan conociéndose y que vean las cualidades que otros ven en ellos y decirles que si lo pueden desarrollar, si alguien lo está viendo en ellos.

SU5

▪ *¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus tutorados? ¿Cómo?*

La autoestima es la disposición a considerarse competente frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad. Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir, competente y merecedor; tener una baja autoestima es sentirse inapropiado para la vida. Podemos ver que en un enfoque basado en competencias la autoestima es básica para el alumno.

Los tutores en esta pregunta hacen énfasis en dos cuestiones: la baja autoestima con la que cuentan algunos de sus alumnos, y que lo perciben al realizar dinámicas de autoconocimiento y la otra es que falta apoyo familiar, como lo menciona Marchesi (2004) la autoestima también depende del contexto externo: la familia, la casa social y la cultura en que se desarrolla.

En este apartado no se trata de que el tutor sea un motivador, sino que logre que el alumno se conozca a sí mismo y disponga de su propia autonomía, no solamente por un cuatrimestre, sino que se prolongue por el resto de su vida. Es orientarle a salir de sí

mismo y que elija libremente las mejores opciones para su vida, que tome el control de ella y que no dependan de algo externo para motivarse.

También podemos observar que las actividades de autoconocimiento propuestas para los primeros cuatrimestres en el PAT, los tutores las siguen aplicando a lo largo de toda la trayectoria formativa del alumno dentro de la UTCh.

A continuación se transcriben algunas respuestas:

.... Pongo una dinámica de autoconocimiento ¿Quién creo que soy? y a veces yo visualizó que tienen una autoestima muy baja, porque ellos mencionan que no sirven para nada, que en su familia le dicen que es un bruto... que yo aunque gane \$1000.00 pesos a la semana, o también que no vean a los ojos y yo les digo, que levanten su mirada que todos valen, ustedes pueden y que sirven para algo....

RO3

Yo me apoyo con el psicólogo de carrera, el les da una plática de autoestima, y trato de participar para que me vean parte del grupo. No tengo técnicas, sino que cuando un alumno me dice que no puede, yo le decía que sí, tal vez con una asesoría o alguna vez yo les explicaba, siempre trato de que sientan que pueden hacerlo....y también que puedan opinar en clase, reconozco el trabajo de los alumnos cuando les reviso los trabajos y firmo tareas, pero les pongo un comentario, de que me gusta mucho su trabajo.

AL1

...ahora tengo alumnos tan introvertidos que les da pena participar, y no lo hacen y nadie quiere estar en equipo con ellos, y no participan porque sienten que lo que digan no sirve de nada, y trato de motivarlos que venzan sus miedos y que les digan a sus compañeros sus ideas, y que lo hagan en clases porque en el trabajo es más difícil vencer esos miedos.

DO3

¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico?

Aquí los tutores mencionan que promueven altas expectativas académicas a través de “casos de éxito” de los estudiantes de la universidad. Algunos tutores por no

tener un perfil de la disciplina de especialidad de la carrera, se apoyan en otros tutores que si lo tienen.

También en todas las respuestas se hace mención a la estadía que según el artículo 5 del reglamento de visitas y estadías de la UTCh, es el periodo durante el cual el estudiante desarrolla un programa de actividades encaminadas a conformar un proyecto para solucionar el problema real de la organización o la propuesta de una mejora dentro de una empresa, o bien incorporar a un proyecto previamente establecido por la universidad y/o un sector. Como menciona Zabalza (2004) en su definición de practicum, es parte de su proyecto formativo y complementa sus aprendizajes académicos. A su vez este proceso debe estar guiado por un asesor académico proporcionado por la UTCh y por un asesor dentro de la empresa.

La experiencia como asesores académicos que demuestran los tutores entrevistados es importante para orientar a los tutorados sobre el mercado laboral y lograr su transición, así lo muestran los principalmente los tutores de tercer y quinto cuatrimestre.

...Si lo promuevo a través de casos de éxito de alumnos de la universidad, para que vean que si se puede.

DO3

...en primero, no saben bien que es la carrera, algunos no saben que significa ser ingeniero industrial. Hay alumnos que les gusta la carrera en quinto cuatrimestre, y dicen si les gusta todo lo que vio en su carrera....pero ven como les sirve cuando van a la estadía, cuando están ahí ellos plantean sus expectativas.

AL1

¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes?

Esta pregunta resultó ser un poco redundante, con la de ¿cómo promueve la motivación y autoestima en sus estudiantes? Al respecto la mayoría opinó que reconoce el buen trabajo de los alumnos, el arrojo, sin embargo encaminan que se esfuercen más

hasta llegar al aprendizaje deseado. Se observa que los alumnos se desmotivan fácilmente cuando algún profesor no aprueba sus tareas o bien les pide una tarea más compleja donde exija mayor análisis o bien mejora continua.

A continuación se percibe esto a través del siguiente comentario

...en una clase que salían muy desmoralizados y luego tenían mi clase, así que tuve que implementar una estrategia, entonces tomé parte de mi clase para que se motivaran. Se analizaba el trabajo que entregaban en la clase pesada, y se analizaba como la entregaban, pero se ponían objetivos de entregar mejores trabajos y cada actividad que les ponía el otro profe, entonces marcábamos todos los puntos que se los ponía mal, y yo les daba "carrilla", y yo pensaba que decían ya tenemos al profe de manufactura aplicada que nos diga y otra también que nos lo diga.....pero así me los lleve en todas las clases, para decirles que ellos son buenos. ¿Cómo? Siempre decirles que es lo que está en sus manos cambiar, y otras cosas que no pueden cambiar... como la forma de ser del profe.

SI/5

¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua?

Aquí todos los tutores enfatizan que en sus clases favorecen el trabajo en equipo, la cual es una de las competencias que piden los empleadores a los alumnos egresados. El trabajo en equipo y colaborativo promueve la formación de valores y actitudes como el respeto, confianza, diálogo, también el seguimiento de normas así como el desarrollo mejores niveles de comunicación, al llegar a consensos. De igual manera ayuda al desarrollo de destrezas sociales que marcan las competencias genéricas de los programas educativos de las UT.

¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes?

Los tutores comprenden la importancia de que un alumno desarrolle un plan de vida y carrera porque han impartido la materia de Formación Sociocultural I, que entre sus contenidos temáticos, marca que el alumno desarrolle un plan de vida y carrera. Así mismo se detecta que las personas que imparten estas materias cuentan con conocimientos de psicología o desarrollo humano.

Qué los alumnos cuenten con un plan de vida y carrera es básico para desarrollar su autonomía, porque en la medida en que el proyecto de vida es claro y definido, las

personas pueden jugar un papel activo, así como tomar las decisiones más adecuadas al poder distinguir que si tuaciones, recursos, he rramientas que les pu eden ayudar a avanzar para cumplir sus metas profesionales y personales.

¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas?

Como se mencionó anteriormente la UTCh, cuenta c on estudiantes no tradicionales, y un 50% son de pr imera g eneración en la universidad, los ing resos familiares son menores a \$6,000.00 pe sos mensuales. La formación académica de los padres llega a básica, con niveles de secundaria, por tanto se infiere que sus ocupaciones son en puestos operativos.

Los problemas sociales, derivados de este contexto a los que se enfrentan son constantes y fu era d e su c ompetencia, c omo lo pode mos observar en l os siguientes comentarios:

Si, trabajo con alumno s que c uentan con pro blemas económicos y p roviene n de familias disfuncionales.

SU5

Si, sobretodo en la parte económica... sino trabajan no pueden estudiar...ellos se pagan sus estudios. A veces mu chos alumnos con alcoholismo, raba copas....con familias muy desintegradas. Sus padres no saben nada de ellos, pero algunos regresan después de egresar a darme las gracias o le mencionan que ya están trabajando y que ya tienen una familia, y que ellos sacan adelante a su familia.

RO3

¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales?

Satage, W atson y T errell, (1999) comentan que la experiencia univer sitaria abarca tanto la vida dentro como fuera del recinto universitario. El espacio que ocupa la universidad es donde se c omunican tanto los alumnos c on sus profesores y con sus compañeros, practican deportes, participan en actividades culturales. Esto se marca en el manual de tutoría dentro de la función de desarrollo personal.

En este aspecto los tutores son conscientes de este aspecto y su trascendencia en el p roceso de formación de la identidad c ultural de sus tutorados, sin embargo, l a

diversidad de actividades culturales y deportivas son pocas dentro de la universidad, y el apoyo de otras áreas es escaso.

Otro aspecto importante es que las materias de Formación Sociocultural, antes de ser cambiadas al enfoque por competencias tenían un matiz cultural, ahora son de corte de desarrollo organizacional con la finalidad de desarrollar habilidades gerenciales.

A continuación se muestran las respuestas:

No las promuevo, solo en las jornadas académicas

MA5

...a mi me gustaría llevarlos a lugares representativos de la ciudad, porque no saben fechas, ni sucesos que han pasado en la historia, y a partir de ahí les aclaro las fechas y los sucesos históricos, y de ahí a ellos les surgen las ganas y el interés de ir a un museo o algún lugar histórico, y a veces ya no los llevo porque las áreas de apoyo ponen muchos obstáculos.

CRI

Si me gusta llevarlos a conocer museos de la ciudad, o llevarlos fuera de la ciudad, porque muchos de ellos nunca han visitado fuera de la ciudad de Chihuahua. Antes promovía las actividades culturales a través de la materia de Formación Sociocultural, era diferente a lo que ahora es por competencias, en esta materia se dan actividades ligadas a habilidades gerenciales.

RO3

El modelo educativo del subsistema de las UT promueve el vínculo con el sector empresarial y a su vez el perfil de los profesores está ligado a este sector de una manera cercana. Este vínculo se hace más estrecho para los tutores que son de los cuatrimestres más avanzados, porque los programas educativos están estructurados con base a las necesidades de este sector.

Uno de los pilares de la universidad es el área de vinculación en donde específicamente se tramitan las visitas a empresas y estadias. Sin embargo, algunos tutores promovían este vínculo a través de contactar visitas a empresas por medio de sus conocidos o bien por sus alumnos, no obstante, ahora con los procesos definidos y con el creciente número de la matrícula se les ha limitado a realizar estas de forma independiente, por tanto han dejado de realizarlas.

Si a través de las estadias, pero también se buscan conferencias con el sector productivo y visitas.

DO3

6.2.5.3 Seguimiento y evaluación

En este último apartado de la práctica de tutoría, que es el cierre se asumiría hacer una reflexión sobre los resultados logrados para proporcionar retroalimentación tanto a docentes como a alumnos de las carencias que se tuvieron para mejorar en el próximo cuatrimestre, de aquí se derivan las siguientes preguntas

¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? ¿De qué forma?

Se percibe en la mayoría de las respuestas de los tutores, que solo se da seguimiento del rendimiento académico a través del registro de las calificaciones de los alumnos, se infiere que es más sencillo mostrar avances de una forma cuantitativa, como es el número de reprobados, o asesorías dadas, que algo más cualitativo; como es la pertinencia del plan de estudios, o hacer reflexionar al alumno de sus avances en el proceso de enseñanza-aprendizaje para que asuma lo que le falta para alcanzar el aprendizaje deseado y con ello se derive a una motivación por aprender de manera autónoma y que siga avanzando en su desarrollo académico, personal y profesional.

En el enfoque basado en competencias importa más el proceso de enseñanza-aprendizaje que el resultado final, por tanto el seguimiento que es básico en este

modelo, tiene como objetivo saber que tan cerca está el alumno de la competencia planteada en los programas educativos para ayudarlo a alcanzarla.

Por tanto hacer reflexionar a profesores y alumnos en este aspecto, tendría como ventaja generar mayor autonomía en el alumno, al darle a conocer cómo puede mejorar, y que es lo que el grupo de profesores que le imparte clases como la misma escuela espera de él.

Sin embargo, hay dos respuestas que apelan a este aspecto de reflexión y cuestionamiento sobre la pertinencia del plan de estudios:

....Si a través de la revisión de concentrados, así como minutas como reuniones con los maestros. O les pregunto a los alumnos y a los maestros. Porque para el alumno siempre es culpa del maestro y para el maestro siempre es culpa del alumno. Antes era más sencillo, cuando se le validaba el examen al docente para aplicarlo a los alumnos, ahora con el enfoque por competencias es difícil, hay un descontrol, hay materias que tienen 8 unidades de aprendizaje y no se puede dar el seguimiento. Hay maestros que no se quieren ver los conocimientos previos del alumno y cuando se les pregunta por los resultados, ellos mencionan que el alumno ya debería de saber eso, y no se bajan.....En cuanto al desarrollo profesional, con los alumnos que actualmente están trabajando en mi grupo, o que estén buscando trabajo, les hago ver como apliquen los conocimientos que están aprendiendo y si tienen aplicación, y en algunos si me ha gustado, porque hasta los han subido de puesto. Cuando ellos integran los conocimientos, si hemos tenido casos que los han subido de puesto. Pero hay otros alumnos que trabajan en algo muy operativo o que no es su área y los hace reflexionar de que experiencia vas adquirir ahí.

Si a veces revisa los cuadernos de los alumnos para saber si el profesor va acorde con el programa, el desarrollo profesional lo sigo desde la vocación de los estudiantes, si realmente es algo que les gusta. Y lo que yo busco es que a ellos les guste la carrera y que lo que van a hacer les paguen por ellos. Y en quinto les decía como hacer una entrevista, cómo hablar allá, como vestirse e irlos preparando para ese proceso,

SU5

¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes?

Todas las respuestas de los tutores se enfocaron en que si conocen el desempeño de los tutorados, principalmente por que les dan clases y consultan el registro de calificaciones de cada alumnos, o el concentrado de calificaciones como se le llama en la UTCh.

¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos?

Otro aspecto importante en el enfoque basado en competencias profesionales es que promueve la transversalidad, la cual se refiere a que el alumno no vea cada materia por separado, como un solo ente, sino que el alumno y los profesores entiendan que son un conjunto para la construcción de las competencias tanto generales como específicas, por tanto aquí se enfatiza que el proceso de enseñanza sea coordinado, principalmente por el tutor, porque es el único que posee un mayor conocimiento del alumno como de las materias que cursan en un cuatrimestre. No se trata de que el tutor sea un “sabelotodo” sino que sea capaz de apoyarse en los otros profesores para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y lograr el perfil de egreso deseado.

De lo anterior deriva la importancia de realizar evaluaciones en conjunto sobre los avances del alumnado y de los docentes de la carrera, saber que alcances hubo, que limitaciones se presentaron para mejorar el próximo plan.

Al respecto solamente un tutor mostró en su respuesta que la evaluación que hace al final del cuatrimestre está ligada al plan de tutoría que desarrollo al inicio, todos los demás sólo hacen mención que se revisa el concentrado de calificaciones levantando minutas tanto con los alumnos como con los profesores.

Si realiza reuniones y hace revisión de concentrados, pero también evaluó mi plan de tutoría, principalmente ve si pude hacer todas las actividades y cuales se quedaron por hacer por falta de tiempo, también e valúo con los profesores como estuvo e l desempeño de los muchachos en el cuatrimestre.

SU5

6.3 Resultados de la entrevista realizada a los alumnos

En este apartado se visualiza como recae la acción tutorial en el alumno, aunque una de las actividades más relevantes son las entrevistas individuales de inicio, no se pueden referenciar, puesto que tienen carácter confidencial, además el tiempo proporcionado para dar seguimiento fue muy breve con cada grupo, se vio limitado a la disponibilidad del tutor, y también por la intensidad de los programas y su corta duración. Ver entrevistas completas de los alumnos (ANEXO VI).

Este apartado se divide en los tres momentos trascendentales de transición del alumno, al comenzar, en la estancia y al final de la universidad y se hace énfasis en las metas marcadas por el PAT para cada cuatrimestre.

En cuanto a la edad de los jóvenes y escolaridad de los padres:

Cuatrimestre/total de alumnos	Promedio de edad	Alumnos que salen de la edad promedio	Escolaridad de los padres en promedio
Primero (8 alumnos)	18 años	2 cuentan con 24 años	En promedio los padres cuentan con nivel básico.
Tercero (8 alumnos)	19 años	1/28 años	En promedio los padres llegan a nivel básico.
Quinto (8 alumnos)	20.5 años	2/24 años	En promedio los padres llegan a nivel básico.

¿Por qué elegiste estudiar esta carrera?

En los casos donde provienen de un modelo educativo parecido al de la UTCh, los alumnos manifiestan que escogieron la carrera para especializarse, sin embargo, los que proceden de otra institución de educación superior, como los tecnológicos regionales, mencionan que las clases en estas instituciones son teóricas y nada prácticas, que no existen laboratorios actualizados, y los maestros no son coherentes con lo que enseñan.

Otro factor importante que se observa es que un número elevado de estudiantes del primer cuatrimestre, no conoce el plan de estudios ni el perfil de egreso del PE que cursa. Sin embargo, se percibe que es una constante en la trayectoria de los alumnos, que se mejora con la orientación profesional que le da el tutor o los maestros en el transcurso de su carrera.

Como menciona Hansen (2006 :11) la orientación vocacional es asistir a las personas de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas a ejercer opciones educativas, de formación, laborales y a gestionar sus profesiones y que implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus: aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones, aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y de empleo disponible.

A continuación se transcriben tres respuestas en los diferentes momentos de transición de los alumnos:

Porque me gustan las computadoras y porque estuve en el Tec II, pero allá todo es muy teórico, era todo en el aula, no hay laboratorios buenos.

TIM 11

Estudiaba arquitectura pero no me gustó, un amigo que estudia aquí me la recomendó, hasta la fecha me gusta mucho mi carrera.

DN32

Por el tiempo de duración de la carrera y porque en el TEC II no me gustó la incongruencia de los profes al enseñar.

MI51

¿Cómo definirías la tutoría?

En septiembre del 2012 se propuso por parte del departamento de tutoría que se facilitara una sesión de tutoría grupal por semana a todos los grupos, pero solo lo implementaron tres carreras, Desarrollo de Negocios, Procesos Industriales y Mantenimiento Industrial.

Por tal razón se infiere que algunos los alumnos perciban la tutoría como una asignatura porque era en una hora determinada, y se firmaba una minuta como evidencia de la actividad llevada a cabo por el tutor, algo meramente burocrático.

Sin embargo, los alumnos pueden definir con sus palabras el significado de la tutoría grupal en la UTCh, y se iguala con la definición que Alvarez (2002) hace de

tutoría de carrera que la menciona como amplia y complementa la tutoría académica y formativa potenciando aspectos del desarrollo personal, académico y profesional de los estudiantes a lo largo de su itinerario formativo.

Pero a la vez el tutor proporciona una atención personalizada, que es una ayuda centrada en el ámbito personal o profesional para atender las necesidades básicas y expectativas de los estudiantes y facilitar orientación sobre los estudios profesionales, tal como lo mencionan Bronat, Castaño & Ruíz (2005) (Citados por Álvarez y Gonzáles 2008).

A continuación se mencionan una respuesta que define exactamente el quehacer del tutor con su grupo:

Es un espacio donde vemos problemas del grupo y como solucionarlos, también nos atienden personalmente y si tenemos problemas nos canalizan al psicólogo o a becas...

MI3

¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?

Esta pregunta se puede triangular con la concepción que tienen los tutores sobre la tutoría en la UTCh y que se delimita en el manual de tutorías dentro de sus propósitos. Los alumnos al igual que el tutor mencionan que la tutoría es algo positivo, porque es un apoyo continuo durante la carrera que los ayuda a potenciar sus capacidades, pero al mismo tiempo los impulsa a trabajar en grupo para solucionar problemas académicos que se presentan con las demás profesoras de la asignatura. También se contempla que favorece las relaciones de los docentes con los alumnos, generándose vínculos de confianza como la base de actuación.

Solamente un grupo de quinto cuatrimestre manifiesta que la tutoría es coercitiva, que es un espacio sólo para regañarlos, sin embargo, cuando se les hace recordar sobre su tutor anterior, manifiestan que la tutoría es realmente un apoyo y que te ayudan.

A continuación se puede apreciar el apoyo continuo dentro de su trayectoria al observar las re spuestas de algunos a lumnos e n los tres mom entos principales de transición.

....me gusta porque te dan tu independencia, te ponen atención y se mejora la relación alumno-maestro

TIM1

Nos agrada y sentimos que es apoyo continuo en la carrera.

DO3

En el sentido personal no la he utilizado, pero como se maneja en el grupo y las materias me han ayudado mucho.

PI5

*¿La tutoría te ha ayudado a integrarte al grupo y/o a integrar a todo el grupo?
¿Cómo...un ejemplo?*

Dentro de las actividades propuestas en el plan de acción institucional, se incluye reforzar aspectos relacionados con la integración grupal y trabajo en equipo, porque se tiene como meta en los cuatrimestres primero y segundo que el estudiante se incorpore de lleno al modelo educativo de la universidad.

La integración grupal es un elemento importante para crear un adecuado ambiente de aprendizaje donde los alumnos se muestren confiados en participar y expresar sus dudas y opiniones respecto algún tema, que puede ser de índole personal, académico o profesional,

Lograr que los alumnos participen en la dinámica de clases es básico en un modelo basado en competencias, puesto que se requiere de mayor autonomía por parte éstos al ser los gestores de su propio aprendizaje.

Las relaciones de confianza en el grupo le permiten solicitar ayuda o asesoría a compañeros o maestros, estableciendo un diálogo cordial entre ambas partes, sin sentir

que su autoestima disminuye por no saber, o no haberlo aprendido al mismo ritmo de sus compañeros.

A continuación se muestran algunas de las respuestas más significativas en los tres momentos:

...a mí me ha dado más confianza, si tengo algún problema con algún compañero, el tutor me puede ayudar a hablar con él.

PI11

...aparte de integrarnos al grupo nos ayuda a no ser tímidos en el trabajo, Me considero tímido y al principio yo no hablaba casi con nadie, pero al estar nos trabajando con diferentes equipos me ha ayudado a desenvolverme.

MI31

Si nos ha ayudado a integrarnos como grupo.

PI51

¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu inicio, estancia o finalización de tus estudios en la Universidad?

Esta pregunta va directamente al objetivo general del programa de tutorías que es: Coadyuvar en la formación integral de la alumno mediante el otorgamiento de diversos apoyos que le feliciten su estancia en la universidad hasta concluir con éxito sus estudios.

En este aspecto los estudiantes muestran diferentes necesidades a lo largo de su trayectoria por la universidad, tanto de índole informativa, como de orientación personal, académica o profesional.

En los primeros cuatrimestres los alumnos necesitan conocer el modelo educativo de la universidad así como de la ubicación de las áreas de apoyo al proceso académico e incorporarse a la cultura de la universidad. Al estar en la mitad de su carrera manifiesta inquietudes de cómo se integran las materias y al final necesita desarrollar

más habilidades para la empleabilidad o lograr la transferencia al mercado laboral. Conforme a lo dicho están planteadas las metas del PAT.

Sin embargo, en las respuestas dadas por los alumnos no se perciben la diferencia de los momentos entre la mitad de los estudios y al finalizarlos, tal parece que se habla del mismo momento.

A continuación se muestran:

..mi tutor me ha ayudado a conocer los servicios que tiene la universidad y donde están ubicados.. por ejemplo las becas

PI11

...sobretudo fomentando la confianza en el grupo, siempre nos ayudamos a nosotros mismos. Sabe quienes son buenos en cada materia y así tienen la confianza de acercarse para pedirles ayuda para solucionar o estudiar una materia.

MI31

...nos ha ayudado tanto en nuestros problemas personales como académicos, si necesitamos asesorías nos la programa.

Pi5

¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu identidad personal y profesional? ¿Cómo?

La identidad en una forma sencilla se refiere al conjunto de rasgos propios de un individuo y con los cuales se identifica, en este caso la tutoría promueve que el alumno construya una identidad sólida, pero principalmente con los rasgos de la profesión que escogió estudiar.

Para Chickering (mencionado en Feixas, 2005), desarrollar la identidad personal y profesional requiere a algún tipo de dirección y propósito futuro. No supone preguntarse: ¿Quién soy?, sino ¿Quién quiero ser?, ¿A dónde quiero ir? Este crecimiento requiere el desarrollo de planes que integran prioridades sobre los intereses vocacionales, aspiraciones profesionales y opciones de estilo de vida. Por tanto este

rumbo debería ser marcado paulatinamente, en los primeros cuatrimestres, guiando a los alumnos a conocerse, a madurar a saber sus prioridades para después crecer en el ámbito profesional y preguntarse ¿a dónde quiero llegar? ¿Qué ocupación quiero tener?

Al respecto casi todas las respuestas de los alumnos se enfocan a conocerse a sí mismos, a saber ¿ Quiénes son?, se puede decir falta de madurez vocacional, solamente un alumno de quinto cuatrimestre, responde que le hubiera gustado que su tutor hubiera tenido experiencia en el ámbito industrial para que lo guiará en el tránsito al mercado laboral tan competitivo. Al respecto se muestra lo siguiente:

Con la plática de autoestima del psicólogo, me di cuenta que no me conozco tanto a mí mismo.

PI11

Nos ayudó una dinámica a en que teníamos que escribir que cosas te agradaban de una persona y que cosas no te agradaban y que tenía que cambiar, así el grupo tuvo un cambio positivo y nos integramos mejor. Porque nos ayudó a conocer cosas de nosotros mismos que no sabíamos.

MI31

.... a mi si me ha ayudado a crecer profesionalmente, con actividades de trabajo en equipo, a trabajar realmente en equipo, dejar de lado cosas para dar un resultado.

PI51

¿El tutor/a te orienta en conocer cuáles son las materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran?

Para orientar al alumno tanto académicamente como profesionalmente el tutor tiene que conocer el plan de estudios de la carrera donde imparte clases, así como el perfil de egreso que se pretende formar.

En el 2009 el subsistema de UT'S cambió sus planes de estudios, ahora están elaborados con base a un análisis situacional del trabajo y se definen su enfoque por competencias profesionales. Dentro de estos planes existen las materias llamadas integradoras I y II, que se imparten en ter cero y quinto cuatrimestre. El resultado de

aprendizaje de estas materias es que el alumno elabore un proyecto donde se involucren la mayoría de las materias cursadas y que muestre evidencia de las competencias específicas adquiridas hasta ese cuatrimestre.

Con respecto a esto los alumnos de tercero y quinto manifiestan que su tutor conoce el plan de estudios porque les ha dado la materia integradora, sin embargo, las respuestas de primero no son muy concisas en este aspecto, porque los alumnos no conocen en su totalidad el plan de estudios y tampoco han tenido curiosidad en preguntar a su tutor sobre las materias que cursarán.

¿El tutor te motiva a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?

En la mayoría de las respuestas la motivación se deriva de la percepción que tiene el alumno de que el tutor se interesa por el grupo y por cada uno de sus integrantes, que confía en sus capacidades para cursar el plan de estudios, pero también se motivan con las pláticas o dinámicas que realiza el tutor junto con el psicólogo de carrera.

A los alumnos les causa impacto que les hablen desde una realidad concreta, tal vez desde la misma experiencia laboral y personal del tutor. Sin embargo, la motivación se logra con diferentes estrategias a lo largo de la trayectoria del alumno, porque este va adquiriendo mayor madurez en su proceso formativo, esto se constata en las siguientes respuestas:

Nos motiva que ella nos ponga interés a todos y cada uno de nosotros, y que nos llame por nuestro nombre.

TIM11

Ella sabe que hay un compromiso por parte de nuestro grupo y sabe que nos esforzamos, ella trata que nos lleven como grupo a los eventos importantes de la UTCh, también atiende quejas.

MI31

...en lo personal yo no necesito mucha motivación, pero ella propicia el porqué debemos trabajar en equipo y acreditar la materia.

PI51

*¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas?
¿Cómo?*

El modelo de las UT's propicia formar un vínculo estrecho con la industria, y se consolida a través de realizar visitas a las empresas para observar algún proceso que implique el uso de tecnología relacionada con la carrera o alguna materia en el plan de estudios que se cursa, también puede concertarse alguna conferencia con profesionales que se encuentren laborando y que genere un impacto positivo en su formación profesional.

El promotor principal de estas visitas o conferencias es el tutor, porque es responsable de concentrar requerimientos de visitas o conferencias por asignatura, sin embargo, los alumnos perciben que el promotor principal es el profesor que les imparte la materia, y no alcanzan a visualizar la intervención de éste.

Otro aspecto importante es que el tutor difunda información relacionada a la carrera que está adscrito, como lo son congresos, seminarios o conferencias que impliquen impacto en el desarrollo profesional del alumno.

Nos llevó para ver cómo se aplica la metrología, en Cementos de Chihuahua, porque es la materia que el imparte.

PIII

Si nos gusta ir a visitas a empresas, pero el que las promueve es el maestro de alguna asignatura técnica o con mayor especialidad, y claro la tutora nos comunica a nosotros que si queremos ir y también se los dice a los demás profesores.

PI51

¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el apoyo del tutor? ¿Por qué?

En cuanto esta pregunta todas las respuestas fueron afirmativas, a excepción de un grupo que manifestó que no acude con el tutor cuando tiene problemas personales o académicos, porque no le genera confianza y solamente los regaña.

En las otras respuestas siempre se refieren a que acuden porque el tutor les genera confianza, muestra interés y disponibilidad, en todo momento. El interés y la confianza se hacen evidentes cuando se llega a una resolución, ya sea una canalización a asesorías, becas o al psicólogo o generar algún plan para solucionar el problema. El tutor promueve generar alternativas para solucionar el problema, pero basado en la confianza.

¿Aprecias si el tutor/a se coordina con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?

Al ser el tutor el responsable por el proceso de aprendizaje de un grupo en particular, se hace evidente que tiene que coordinarse con los demás profesores que le imparten clases para poder orientar al alumnos en cuanto a su desempeño académico al realizar trabajos o proyectos en conjunto o equilibrar cargas de trabajo o dosificar los conocimientos, pero al mismo tiempo se pueden presentar problemas en el aprendizaje de los alumnos debidos a su propio estilo de aprendizaje, falta de hábitos de estudio, o falta de estrategias didácticas del profesor de asignatura.

Para que se dé un buen ambiente de aprendizaje en el modelo educativo de la UTCh, debe haber coordinación con los docentes. Se aprecia en todas las respuestas que la coordinación existe pero depende de una jerarquía mayor que es la dirección de carrera al delimitar las funciones de los PTC.

Pero al mismo tiempo cambian los tópicos o problemas que surgen en el grupo, por la madurez que adquieren. Se percibe a través de las respuestas en los tres diferentes momentos:

Si se comunica con otros profes, porque a ella le comunican los problemas que se suscitan en clases

TIMI1

..si, lo hace a través de la materia integradora, ella sabe que deben de entregar los profesores, ella nos da esa materia.

DN32

Si bastante, sobre todo en las materias integradoras y para programar asesoría y visitas.

PI5

¿Cómo crees qué es la comunicación entre alumnos, profesores y tutor?

La comunicación es parte importante dentro de cualquier institución, y en las respuestas de los alumnos se vuelve a percibir el grado calidad en esta, que mejora con el diálogo y se incrementan las habilidades para expresar la propia opinión, escuchar puntos de vista ajenos, relacionar las razones que aducen los diferentes interlocutores y esforzarse por lograr acuerdos. Estas habilidades dialógicas mejoran entre alumnos, profesores y tutores conforme pasan de cuatrimestre, siendo el tutor el promotor principal de esta evolución, lo podemos observar en las siguientes respuestas:

...falta fortalecer esa comunicación porque hasta ahora apenas llevamos un mes y medio, y necesitamos estar más fijos más centrados en lo que nosotros queremos hacer.

P111

La comunicación es buena, les parece que la tutora se acerca a los otros profesores para comentarles cuales son las causas por las cuales no entienden su forma de explicar.

MI3

La comunicación es muy buena, siempre nos dice lo que pasa y nos dice las cosas a nosotros.

PI51

¿El tutor/a promueve o favorece la vivencia de valores? ¿Cuáles? y ¿De qué manera?

Los principales valores que se promueven los tutores en los tres niveles son:

- Respeto, este se promueve como la consideración de que todos son dignos de reconocimiento, y la manera de fomentarlo es a través de no dirigirse a nadie del grupo con palabras altisonantes, términos despectivos, insultos, también implica dirigirse en términos de usted y llamarles por su nombre.
- La responsabilidad, se asimila como asumir las consecuencias de sus actos, esto lo fomentan a través de cumplir las normas que se establecen, como entregar los trabajos en el tiempo definido, no faltar y principalmente seguir las normas institucionales.

En los niveles terceros y quinto cuatrimestre los alumnos aluden a:

- Confianza: es un valor personal, pero se concibe como la creencia de que los alumnos son capaces de lograr hacer las cosas, se fomenta a través de la discreción del tutor y comentar las cosas de frente y con un lenguaje claro para ellos.

¿Por qué crees que firmas minutas?

Las minutas son formatos que generan evidencias principalmente para el sistema de ISO 9000, pero al mismo tiempo fomenta el llegar a acuerdos y respetarlos en el grupo. En todos los niveles estas se perciben como evidencia, pero en el primer cuatrimestre, por ser el comienzo solo se maneja como una evidencia de asistencia, incluso como una llamada de atención, sin embargo, en los niveles tercero y quinto se percibe como un acuerdo entre diferentes actores, principalmente maestros y alumnos, al respecto se transcriben las siguientes respuestas:

...la minuta nos sirve para ser objetivos en los acuerdos y que nadie cambie estos que todos estén de acuerdo.

DO32

Se firman para establecer acuerdos entre las partes, también nunca hay que firmar algo si no sabemos de que se trata.

PI51

¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?

Los alumnos de primer cuatrimestre se muestran confundidos por el sistema de evaluación de cada maestro por el enfoque basado en competencias, han sido evaluados en pocas materias, y la única manera de saber cómo van a es a través de lo que les menciona cada profesor, porque el sistema integral de la UTCh, llamado PROYECTA, tiene fallas.

Esta práctica es valorada por los alumnos de tercer y quinto, porque se fomentan los grupos de estudio, donde todos se apoyan.

Sin embargo, hay dos comentarios con lo que respecta al enfoque basado en competencias que denota un desconocimiento de este enfoque educativo, y se utiliza el término de competencias laborales en lugar de profesionales, o bien como competencia contra otro, y esto es un foco de atención porque son alumnos que se encuentran en el quinto cuatrimestre. A continuación se muestra el comentario:

....a este nivel de estudios creo que esa práctica de checar las faltas, no se debería de hacer, y si vamos por competencias laborales no se debería de tomar esto, porque si yo faltó, y hay otro compañero que no falta, pero yo tengo mejor calificación, ahí estoy comprobando que yo si sé.

MI51

¿Te gusta que se fomenten las actividades altruistas, ayuda a la comunidad? ¿Las actividades deportivas y culturales?

Este tipo de actividades están incluidas en la función de desarrollo personal, al mismo tiempo es una actividad que se contempla en el PAT, para fomentar la participación social y ayuda a la comunidad.

Las actividades altruistas son fomentadas por todos los tutores, pero más por los que imparten la materia de formación sociocultural. Los alumnos tienen una opinión favorable, incluso ellos las promueven para ayudar a personas que tienen carencias y que ellos conocen.

En cuanto a las actividades deportivas y culturales, también les agradan, pero ellos quisieran que hubiera más diversidad en la universidad, porque las que ofrecen son pocas. En todos los grupos se menciona que hay compañeros que pertenecen a algún equipo y algunos les gustaría pertenecer a alguno pero no tienen tiempo porque trabajan.

Al respecto de realizar este tipo de actividades se en beneficio, se observa en los tres niveles. A continuación se hace mención en las respuestas:

También nos gustaría que nos llevaran a viajes de estudios para conocer otras cosas. Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, hay 5 personas inscritas en equipos de la UTCh, pero el resto no tiene tiempo para acudir

TIII

Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, alguno de nosotros está en equipos de la UTCh, pero otros no tenemos tiempo para asistir.

DO32

Yo soy de Creel y recolectamos latas en el salón o carrera y yo las llevo para allá. Si nos gustan las actividades deportivas y culturales., pero debería haber más.

PI51

¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?

En estas preguntas se concreta el valor que los alumnos otorgan a la tutoría y si esta cumple con los objetivos del programa en sus diferentes momentos.

Los alumnos al respecto mencionan que la tutoría les ha ayudado en su formación integral, orientándolos en la definición de su plan de vida y carrera a través de estrategias que estimulan el autoconocimiento, trabajo en equipo, resolución de conflictos, que se hacen evidentes cuando se llegan a acuerdos satisfactorios para el grupo.

Todo esto es a través de un clima de confianza que propicia el diálogo abierto, donde los alumnos pueden manifestar sus opiniones libremente y por ende logra mayor participación en las clases, que trae como beneficio el incremento del rendimiento académico del grupo, porque los alumnos se motivan para aprender y no se ven coartados por su falta de seguridad, que lo conlleva a callar cuando tiene alguna duda académica o bien se siente incapaz de asumir el nivel académico exigido por los profesores.

También se establecen redes de apoyo con sus compañeros de clase y con los docentes que imparten alguna asignatura al grupo. Pero todo lo mencionado lleva tiempo formarlo, porque depende del perfil del alumno y sus necesidades en los tres ámbitos, personal, académico y profesional. Si el tutor es capaz de crear el clima de confianza, respetando la individualidad de cada alumno, reconociendo sus capacidades, ha sembrado en ellos el camino a la autonomía. Sin embargo, si esto no lo logra, tal parece que toda acción tutorial es vista negativamente por ellos. Se infiere por las respuestas otorgadas, que el perfil de la mayoría de los alumnos es vulnerable, en el sentido de la autoestima, los induce a solicitar más dinámicas que los conlleven a valorarse y a madurar en la toma de decisiones con respecto a su vida profesional.

Otro aspecto importante a resaltar, es que si el tutor no logra gestionar bien los recursos disponibles dentro de la institución, porque no los conoce o bien porque han cambiado los procesos y no tiene acceso a esta información por algún motivo, los alumnos evalúan la tutoría en su totalidad, como negativa al igual que a su tutor.

Pero esto es comprensible sólo en la claridad de asumir que el tutor es la cara visible de la institución, pero es solo una parte del sistema institucional, no pude actuar sólo, requiere apoyo tanto de otros agentes educativos, tales como profesores y directores y algunas veces hasta de los padres de familia, como de otras personas que trabajan en áreas de servicio y administrativas de la UTCh, para fortalecer el proceso formativo de los alumnos.

En cuanto a las metas planteadas en el PAT, se visualiza que las que están encaminadas al desarrollo profesional se deben de reforzar, al parecer esto es por la falta de experiencia en el sector productivo de algún tutor, y que dificulta hacer la transición de los alumnos a la estadía, esto se observa en los comentarios del quinto cuatrimestre.

Es importante resaltar alguna de las respuestas proporcionadas en los tres niveles:

Que fuera igual, pero te dieran pláticas motivacionales, para el crecimiento cómo persona

PI11

...antes en la asesoría que tenía en el Bachilleres, tu hablabas con el asesor de tu problema, pero solo se que daba entre tu y el tutor, aquí no, todos conocemos el problemas o sabemos porque está faltando algún compañero y lo apoyamos o le ayudamos en los que podemos. Allá nunca se sabía porque faltaban los compañeros.

MI3

...a mi si me hubiera gustado tener un ingeniero como tutor, porque nos ayudaría mucho su experiencia en la industria, porque ahora realmente están muy peleados los puestos y creo que nos ayudaría a conseguir un buen puesto, por el sentido de su experiencia. Pero si me gusta el perfil de psicólogo, del tutor.

PI51

6.4 Resultados de la observación de la práctica tutorial

Cabe aclarar que la observación estuvo limitada por la disponibilidad de los tutores. La totalidad de los participantes dan clases, realizan actividades de gestión, asesoran en las estadías y cinco de estos realizan trabajos de investigación porque pertenecen a un cuerpo académico, y tienen el denominado Perfil PROMEP. El tiempo que fue otorgado para esta investigación es reducido, pero los resultados arrojan luz sobre la comprensión de la práctica tutorial

Como es que los tutores desarrollan las tres funciones de la tutoría, la personal, académica y profesional, que técnicas, recursos, herramientas utiliza para detectar las necesidades de sus alumnos, esto se contrastara con la guía de observación y con documentos que dan evidencia de ellos, principalmente la carpeta del tutor. Ver guías de observación (ANEXO VII) y grabación de algunas sesiones grupales como ejemplo (ANEXO VIII).

Primer cuatrimestre		
Ámbito	Categorías	Narración de la observación
Académico	Conocimientos previos de los alumnos	<p>No se puede observar a plenitud en la sesión de tutoría, se tendría que observar al tutor cuando este de clases. Los dos tutores no mostraron sus carpetas de tutor porque todavía no estaban a tiempo varios de los documentos solicitados a los profesores de asignatura. Otro aspecto importante es que se les proporcionaron los datos del EXANI, pero uno de ellos no conocía donde estaba la ubicación dentro del sistema integral de la información. Se le señalo donde ubicarlos, es dentro de su usuario. Este espacio se está renovando constantemente y falta que se comunique con prontitud a los tutores. Desde aquí se puede conocer la trayectoria académica del alumno.</p> <p>Ambos tutores conocen el plan de estudios de sus carreras y saben cuál es la demanda y opinión de los empleadores porque son asesores de estadía.</p> <p>Ambos tutores gestionan los recursos con los que dispone la institución y canaliza de forma adecuada a los alumnos.</p> <p>Sin embargo, solamente uno de los tutores da clara evidencia del manejo de los criterios de evaluación y de los tipos de evaluación, el cuál es algo confuso por competencias y poco flexible.</p>
	Estilos de aprendizaje	
	Plan de estudios	
	Demandas del mercado	
	Opinión de empleadores	
Personal	Identidad personal y moral	<p>En cuanto este aspecto se percibe que si conocen los problemas personales pero no al 100% porque no han hecho las entrevistas iniciales, pero si comenzaron a hacerlo, sin embargo,, la tutora del TIM11M aprovecha poner dinámicas de tutoría grupal para conocer a sus alumnos, y favorecen la empatía y el autoconocimiento.</p> <p>Se acercan a ambos tutores con confianza para preguntar sobre algunas dudas, tanto de las materias que imparten como de otras asignaturas, así como de eventos extracurriculares. Este evento fue obligatorio que acudieran pero ambos tutores son persuasivos para</p>
	Autonomía de estudio	
	Resolución de conflictos y problemas	

	personales	llevarlos, para que no lo vean como obligación. Se promueven los valores del respeto y la responsabilidad. Hasta el momento no se han presentado conflictos en el aula, tampoco se han aplicado todas las evaluaciones correspondientes y los profesores no han subido al sistema registro de éstas. En este aspectos parece confuso el reglamento académico para los alumnos pero también para el tutor la forma de evaluar por competencias.
Profesional	Identidad profesional	En ambos tutores se observa que promueven la identidad profesional por la asignatura que imparte, en el caso de la tutora de TIM11M, imparte la asignatura de Formación sociocultural y ahí cada alumnos debe de desarrollar un plan de vida y carrera, en el caso del PI11M el tutor promueve visitas a empresas para que observen que hace un ingeniero en el área de metrología que es la materia que imparte. Sin embargo, por ser alumnos de primero en una de las carreras no se fomentan las visitas en los primeros cuatrimestre. Ambos tutores dan seguimiento a estadías porque son asesores.
	Mercado Laboral	
Clima en el aula		
PI11M		<p>Solo se pudo observar una sesión en el aula, y esta estuvo conducida por el psicólogo de carrera, esta comienza con una presentación adecuada. Sin embargo, se observa que el aula es muy pequeña para 35 alumnos, y que están un poco amontonados, si se quisiera hacer una dinámica con mayor movimiento no se podría. Esto tampoco es conveniente cuando se va por competencias, puesta que se debe apuntar más a trabajo dinámicos, o en equipos. Son bancas individuales, y están acomodadas en filas, de la forma más tradicional.</p> <p>La dinámica presentada esta dentro del programa descubriendo al ser, y es sobre autoestima, se puede observar un clima de confianza al participar los alumnos, a excepción por dos alumnas que parecen desintegradas del grupo. Al inducir el psicólogo a que participarán y escribieran en un papel de forma anónima 3 ideas negativas sobre su persona a esto se repite lo siguiente: Lo que mayor se repite poco tolerante, poca paciencia, flojo, distraído, poca concentración., tímido, malo en la matemáticas</p> <p>El psicólogo hace una atenta invitación a que acudan con él los que deseen alguna terapia para tratar algún problema emocional que no puedan manejar. Después el grupo comienza a perder el interés en el tema hasta que entra el tutor y dos minutos después interviene en la plática, los alumnos lo escuchan con interés.</p> <p>El interés del grupo se pierde cuando solo es plática y no hay dinámicas.</p> <p>El tutor se va antes de que la sesión termine, los alumnos vuelven a dispersarse y parecen cansados.</p> <p>El grupo pierde interés cuando solo habla el psicólogo y cuando el tutor se va, antes de terminar la sesión. El grupo permanece en silencio pero parece apático.</p> <p>Se termina de firmar la minuta para dar evidencia de la sesión y con ellos se termina.</p>
TIM11M		<p>La tutora comienza la presentación explicando porque se firma la minuta y del tema a tratar que es el reglamento académico, y les menciona como les puede ayudar conocerlo.</p> <p>El clima es de confianza, la comunicación fluye en ambos sentidos, los alumnos están sentados en bancas para dos, al no poder comenzar la presentación por una falla técnica, la tutora comienza con una dinámica sobre la actitud positiva y que se fomenta la empatía.</p> <p>La dinámica consiste en que cada persona inventa un saludo en forma positiva y tiene que decir su nombre:</p> <p>Ejemplo: hola soy Ana y soy un apersona feliz, pero el grupo le dice que no se ve</p>

	<p>feliz, después cambia el saludo y les dice hola soy Ana y me siento feliz, pero la hacen reflexionar ¿estar resfriada es estar feliz?</p> <p>Se aprecia un clima de libertad de expresión, los chicos mencionan algunos de sus problemas, por ejemplo de salud y todo el grupo los escucha atento. La tutora agradece la confianza otorgada al grupo para escuchar la situación.</p> <p>En la segunda parte se habla del reglamento académico, la tutora les dice que ella sabe que lo vieron en cursos de inducción, pero que es conveniente aclarar dudas para que no se queden en el camino.</p> <p>Les explica cuál es la calidad de su estatus y que son llamados en el sistema alumnos de nuevo ingreso, también les dice cuáles son los tipos de evaluaciones y la obligación de cada maestro de darles a conocer las formas de evaluación, así como las fechas y evidencias que tienen que presentar.</p> <p>Los alumnos hacen preguntas sobre los ordinarios, remediales y recursos de acreditación, ellos en sus preguntas se muestran confundidos en los términos y más cuando les explican el examen especial que solo lo pueden cursar en cuarto, la tutora explica con gran paciencia una y otra vez hasta a aclarar dudas.</p> <p>Que todo lo deben verificar en el sistema integral de la información y que si algún profesor no les da esto, pueden acudir con ella para analizarlo.</p> <p>Se hace énfasis en el 85% de asistencia que deben de gestionar bien sus faltas. Los alumnos preguntan si se pueden cambiar de carrera ellos le dicen que solamente tienen los primeros 10 días al inicio del cuatrimestre para hacerlo y depende si hay cupo en la otra carrera. Otro alumno pregunta si se puede cambiar de especialidad, ella le contesta que si, pero en tercero y que debe dar su visto bueno el director, que es algo que tiene que ver más con lo administrativo y que ella no está a favor de eso, pero que así es.</p> <p>Después les habla de las estadías y su proceso. Se termina la sesión pidiéndole a un alumno que hable de manera individual con ella.</p>
--	--

Dentro del aula se tratará de percibir a cuál de sus funciones se inclina más y como se percibe la relación dentro del grupo de tutoría. Conocer la dinámica de comunicación y relación de los alumnos con el tutor.

Tercer cuatrimestre		
Categorías	Indicadores	Narración de la observación
Académico	Conocimientos previos de los alumnos	En cuanto a los conocimientos previos no se pudo observar en la sesión de tutoría pero si se identifica en que se tiene en la carpeta del tutor, con el examen diagnóstico que hacen los profesores, y también lo ven en la trayectoria académica de cada alumno dentro de la UTCh, ellos han tenido al grupo desde su ingreso. Si se conocen los estilos de aprendizaje, principalmente porque imparten alguna clase al grupo, y una tutora ha utilizado test para identificarlos. Los resultados del EXANI, se proporcionan a la carrera y cada tutor lo debe de decodificar, en este aspecto es complicado que lo hagan.
	Estilos de aprendizaje	
	Plan de estudios	
	Demandas del mercado	
	Opinión de los empleadores	

		<p>muestran confusión en los criterios de evaluación establecidos por los profesores de cada materia, y no se tiene un registro confiable del registro de calificaciones, por las fallas en el sistema integral de la información así como asignación obligatoria por la institución de tiempos de captura.</p> <p>Una de ellas si integra temas que suplen la carencia del currículum, al realizar dinámicas de autoconocimiento y de integración familiar, dentro de su hora de tutoría.</p> <p>Ambas conocen cuales son las demandas del mercado laboral porque han sido asesoras de estadía, ambas favorecen el vínculo con el sector productivo a través de visitas a empresas, así como formular el proyecto de la materia integradora dentro de una empresa. En cuanto a la opinión de los empleadores se conoce, pero en tercer cuatrimestre todavía no se atienden de manera personal las necesidades de los alumnos. Una tutora fomenta la responsabilidad y trabajo en equipo por ser una demanda actual de los empleadores, pero no se hace énfasis en las competencias más específicas de la carrera.</p>
Personal	Identidad personal y moral	<p>Si conocen los problemas de cada uno de sus alumnos, porque han realizado las entrevistas de inicio y han tenido al grupo desde el primer cuatrimestre. Da evidencia de esto a través de la carpeta del tutor, aunque por las fallas del sistema ambas tutoras las llevan de manera manual.</p> <p>Favorecen la integración grupal, pero se solicita en la carrera de DN la participación del psicólogo de carrera, para aplicar dinámicas de autoconocimiento o integración porque no ella no se considera que tenga el conocimiento para llevarlas a cabo. Se fomenta el plan de vida y carrera porque ambas tutoras impartieron la materia de Formación sociocultural I, así mismo fomentan las actividades extracurriculares, como deportivas y culturales, como ayuda humanitaria. Se fomentan los valores de responsabilidad, respeto para generar un clima de confianza en el aula.</p> <p>Cuando se hace la revisión de concentrados de calificaciones se promueve la generación de grupos de estudio y que se apoyen entre sí, así como una reflexión de su aprendizaje, pero superficial. Sin embargo, en la sesión de tutoría grupal en el grupo MI31M, se observa que llegan a la metacognición al realizar una dinámica que se encuentra en el CD de tutoría grupal, donde los alumnos exponen como se integran todas las materias en un proyecto. Para hacer un análisis más profundo de esto se necesitaría observar las clases que imparte el tutor a su grupo.</p> <p>Se promueven prácticas democráticas donde los alumnos pueden expresar sus opiniones y llegar a acuerdos y se escriben en las minutas. Sin embargo, alumnos no dan su opinión ni llegan a acuerdos porque se distraen utilizando su celular en clase o el internet.</p> <p>Ambas se preocupan por resolver conflictos, y la problemática de sus tutorados, pero lo hacen más de manera individual cuando se acercan a ellas. Ambas saben gestionar los recursos o apoyos que necesita. Ambas canalizan al psicólogo o a becas, entre otras, cuando es necesario.</p>
	Autonomía de estudio	
	Resolución de conflictos y problemas personales	
Profesional	Identidad profesional	<p>Una de las tutoras realiza la orientación educativa porque recurre al dominio que tiene en las materias especializadas de su carrera,</p>

	Mercado Laboral	<p>sin embargo, no se percibe en las observaciones que despierte el interés vocacional. La tutora de MI31M hace énfasis de que están estudiando para no ser operativos, sino que deben de resolver problemas en la industria con los conocimientos que están adquiriendo. Ambas tutoras motivan a sus alumnos a través de la materia integradora, porque se les solicita que apliquen un proyecto dentro del sector productivo.</p> <p>Ambas son promotoras de las visitas y dan seguimiento a las estadias porque son asesoras.</p>
Clima en el aula		
MI31M	<p>Solo se observaron dos sesiones de tutoría por cuestiones de disponibilidad del tutor, en la primera se lleva a cabo una dinámica grupal y en la segunda la revisión de concentrados.</p> <p>En dinámica hecha en la primera sesión consiste en una exposición por equipos, donde presenten la forma de integrar todas las materias cursadas y que están cursando hasta ese momento, en su proyecto formulado para la materia integradora. Para la presentación se utiliza un cañón que es parte de la UTCh y la computadora es de la maestra, cada equipo lleva su memoria de USB.</p> <p>Son 28 alumnos, pero el aula proporciona espacio suficiente para su acomodo, que no es en fila, sino que cada alumno toma su banco individual y lo coloca en semicírculo, quedando todo el grupo en forma de herradura, en lo que todos se pueden ver a los ojos. Sin embargo, se sientan junto con los compañeros que se tiene más confianza.</p> <p>Los alumnos se motivan solamente cuando pasan a exponer, y cuando está exponiendo otro equipo, se muestran distraídos con su celular o computadora, pero no hacen ruido, manifestando respeto al que expone. La tutora sin embargo, siempre se muestra interesada en lo que dicen los alumnos y les hace preguntas, así mismo da reconocimiento les da reconocimiento por su desempeño, dándoles una felicitación.</p> <p>Cuando le llega el turno a un equipo donde falta un compañero, y el cual traía la presentación en power point, la tutora muestra su apertura de criterio y les permite utilizar otro recurso para que expongan su tema. Utiliza la persuasión para venderles la idea de la materia integradora y el impacto que tiene en su formación profesional. Todos firman la minuta como evidencia de la sesión.</p> <p>En la segunda sesión se lleva a cabo la revisión de concentrados, los alumnos se acomodan en forma de herradura, con los compañeros que mejor se llevan al lado. Hay un buen ambiente, pero los alumnos al igual que en la primera sesión se distraen con su celular, computadora o realizando alguna tarea de otra materia. La maestra proyecta el número de faltas que tienen y que están registradas en el sistema, para que las analicen porque si no se pueden ir a extraordinario.</p> <p>Ella menciona que es muy buen grupo, pero que ve un problema en la materia de Máquinas y Mecanismos, y les invita a que le digan cuál es el problema en esa materia, y ellos mencionan que está difícil, que es muy tediosa, que es muy teórica. Ella le pregunta a Karim por qué? el contesta porque hay que hacer muchos cálculos, aplicaciones de muchas fórmulas, está muy reborujado, otros consideran que es muy poco el tiempo para ver el contenido de la materia, porque son siete unidades. Y luego Christian dice que con ese profe no aclara dudas y cuando se le presenta algún ejercicio el menciona que todos está bien hecho, sin embargo, cuando lo aplican en algún examen, se los pone mal Y lo mismo hace en las evaluaciones ordinarias, nos dio una formula en clase y cuando la aplicamos en el examen, nos dijo que esa no era y nos reprobó.</p> <p>La tutora dice que habló con el profe y le comentó que en realidad no va mal el grupo, pero hay problemas con faltas y recalca que las faltas son muy importantes, que es un sistema presencial, que no es virtual, Aunque es un horario corrido, de 7:00 a 14:00 hrs, donde no hay receso, se abre un espacio para que puedan ir a desayunar y que si se toman más tiempo tendrán falta por llegar tarde a esa materia. De repente</p>	

	<p>se cambia otra vez de tema con base al comentario de un alumno de que están mal las faltas que arroja el sistema, que ellos no tienen tantas faltas, entonces ella sugiere, que lo va a imprimir el registro para que ellos vean y le digan porque no están de acuerdo, y luego ella lo verá con los profesores. Los alumnos mencionan que los profes no suben las asistencias reales o les dicen que están aprobados y luego les dicen que no. La maestra los cuestiona diciéndoles ¿De quién es el interés? De ustedes o del maestro? Ella menciona que volverá a hablar con el profesor. El tema vuelve a girar cuando comienzan problemas de distracción de los alumnos y ella menciona que esta hora de tutoría es para que se utilice para ver qué sucede en el grupo, y resolver los problemas, que surgen, entonces cambia otra vez el tema y les dice que está preocupada a por el grupo, me han reportado maestros que alguno de ustedes están de burlones con los compañeros, no voy a decir nombres, pero si es necesario lo hare, yo desde un principio le dije que no se toleran burlas con los compañeros, que se deben de respetar, ¿Quién de aquí es perfecto para criticar? Y les dice los maestros me dijeron el grupo de mi derecha, y les cuestiona haber díganme ¿por qué? Ellos mencionan no maestra ellos son los que empiezan, se llevan muy pesado, se mantienen diciendo un montón de cosas, los del otro grupo mencionan que son unos chismosos, y que no aguantan, entonces</p> <p>Todos comienzan a hablar en voz alta, la tutora solo observa hasta que le pide a uno que explique la situación, entonces dicen que se estaban llevando así de pesados que había acuerdo en este trato, pero que unos no aguantaron, estábamos jugando y a mí me sacaron porque ellos fueron de llorones con el profe, y no dije nada, pero que aclaren si se van a llevar puesta chido, pero si no van a aguantar, que lo digan. Ella aclara que no quiere tener un grupo que no participe, sino que no se falten al respeto, y que si no sacan el sentimiento, el problema ahí sigue, así que hay momentos donde no todos soportan las burlas o bromas, hay que saber establecer los límites, yo no creo en el famoso “bullyng”, sino en la falta del respeto a los otros.</p> <p>Si no permitimos que se equivoquen nuestros compañeros a la hora que están exponiendo algo, como vamos a aprender, se aprende de los errores, pero a los que les encanta burlarse a los demás que les pregunto ¿Son tan perfectos que no se equivocan? ¿y no permiten equivocarse a los demás? Recuerden los vimos en formación tenemos que analizar cómo somos como personas, como reaccionamos, si parte de mi actitud no es madura o inadecuada ver cómo es que mi actitud está afectando mis relaciones con las demás personas. Entonces recuerden que ya debemos de madurar, ya van a cuarto cuatrimestre, y no quiero que el grupo se desintegre, por algo que pudo tener solución, por eso estamos aquí y por eso es la sesión de tutoría. Haber entonces vamos a escuchar que fue lo que paso:</p> <p>El alumno que se sintió que se burlaran de él dice que a veces él llega tarde a alguna clase, los compañeros comienzan a decirle “buuu, uuu”, ella le pregunta a los que le dicen porque lo hacen, ellos dicen que lo hacen porque un “Chavira llega temprano, pero es broma maestra, no todos llegamos temprano. Entonces ella recalca lo que le dicen los maestros me indican problemas de conducta, ella les enfatiza, bueno como vamos a solucionar el problema, entonces menciona el problema solo es entre René y Christian?</p> <p>Y ellos contestan, no es de todos, entonces ella dice que todos se deben comprometer con una mejora en las relaciones del grupo y menciona que no todos pueden manejar en una exposición el manejo del grupo, pero que se debe de aprender porque ellos cuando ejerzan van a tener que exponer la problemática ante algún gerente o bien van a manejar gente a su cargo, dar cursos de capacitación ellos deben de aprender a manejar estas situaciones dentro de su periodo de formación en la universidad para formar estas fortalezas.</p> <p>Se termina la sesión cuando se recoge la minuta.</p>
DN32M	<p>Esta sesión está dirigida por la psicóloga, que fue solicitada por la tutora del grupo al detectar problemas de desintegración. El grupo está conformado por aproximadamente 30 personas, y el espacio del aula es limitado, no se pueden acomodar las bancas de manera que todos los alumnos se puedan ver cara a cara. La</p>

	<p>tutora está presente desde el inicio de la sesión y muestra interés en todo lo que dice el grupo.</p> <p>Se comienza cuando la psicóloga pregunta: ¿cómo se consideran un grupo o un equipo? El grupo contesta que son un grupo, que no tienen una sola visión, sino que están desintegrados y a esto la psicóloga menciona que les hace falta para estar más integrados y que valores se deben fomentar. A lo que ellos responden que se debe de tomar en cuenta la solidaridad, comunicación, responsabilidad y tolerancia, proponen realizar viajes para lograr ser más tolerantes. En toda la sesión el grupo muestra interés.</p> <p>En la segunda sesión de tutoría se realiza la revisión de concentrados y también se da información concerniente a la carrera. Primero da información sobre fechas de becas, y los requisitos para obtenerlas. Que pueden hacer en caso de no contar con alguno de ellos. Hace mención de todas las becas a las que pueden aspirar. Y hace énfasis que las becas son realmente para los compañeros que las necesitan. Principalmente las alimenticias.</p> <p>Los alumnos no están totalmente atentos, algunos están trabajando en su computadora, parece que están haciendo tareas de otras materias, otros están jugando con su celular videojuegos, los que se encuentran adelante si ponen atención a lo que comenta la tutora.</p> <p>Se mencionan cuando son las bajas temporales y vuelve a recalcar las oportunidades o el número de evaluaciones que pueden presentar, escribe en el pintarrón las fechas importantes.</p> <p>Las fechas que menciona son las que marcan las autoridades, y les dice que pueden hacer si no tienen dinero para pagar para el día que les toca inscribirse. Menciona también las inscripciones extemporáneas y la multa que deben de pagar. Algunos alumnos siguen jugando y platicando.</p> <p>Son salones pequeños que no permiten mucha interacción entre compañeros, aunque sean mesas de dos alumnos, hay muy poco espacio libre. No se utilizó la pantalla, solamente el pizarrón. Se habla sobre seguro social. Algunos alumnos no han tramitado su seguro médico, como tres. Menciona cuando es el último día de clases.</p> <p>Hace mención que algunos maestros pueden hacerles ir a clases aunque ya no haya, puesto que cada maestro tiene su dinámica de clase, pueden ir a asesorías, el 22 de agosto deben de tener todas sus calificaciones. El 21 al 24 tienen recursos de acreditación, y se amontonan las fechas en el mismo sistema, lo planeado en el calendario escolar.</p> <p>Imprimió el concentrado de calificaciones pero este no está completo por las fallas en el sistema integral de la información. Y da una explicación de por qué sucede la falla. Los maestros no han calificado en su totalidad a los alumnos, preguntan cómo va su dinámica de clase, si ya presentaron remediales de las asignaturas. Los alumnos muestran confusión de que han evaluaciones han presentado y cuáles no.</p> <p>Hace una revisión de cada uno de los alumnos en cada materia, uno de ellos le menciona que está en remedial por no haberlo presentado con la maestra pero ella le menciona que les digan a sus maestros que suban sus calificaciones. Que aunque ella se acercado a los maestros de PA a pedir cuantas faltas llevan, no se las han dado, que por favor ellos se acerquen, porque si son demasiadas faltas y puedan irse a recurso de acreditación y se puedan ir a Especial (el especial no aplica en tercero).</p> <p>¿Ya hicieron la evaluación docente y tutoría? Les recuerda que cada profesor debe de darles el sistema de evaluación, como lo debe de hacer, y que se los tuvo que haber dado al principio del cuatrimestre. También les habla acerca de la exposición de su materia integradora, y que solo esta materia se debe presentar, y las otras materias se evalúan con otra cosa, que se percaten bien de cómo los iban a evaluar.</p> <p>Se debe de tener muy claro lo que deben de presentar en su materia integradora, y esto es muy claro porque está en el manual de la materia integradora. La tutora</p>
--	---

	<p>menciona que está contemplado que sea a las 9:00 y se termina a las 6:00 p.m.</p> <p>Una alumna menciona que una maestra pidió para la materia integradora una playera, y esta maestra les dijo que si no compraba la playera les bajaba puntos. Otro alumno dice que debemos de traer la playera, pero que hay que acoplarse, que no hay problema en esto, y otros alumnos mencionan que no hay problema en este acuerdo, algunos dicen que es muy barata. Pero la tutora dice que ella platica con la maestra, y que es relativo lo que ellos dicen que es barato para uno puede ser caro para otros.</p> <p>Y recalca que lo obligatorio es presentar el trabajo del proyecto integrador, La tutora propicia la libertad de expresión, pero vuelve a recalcar que lo hablara ella personalmente con la maestra que da la materia. Se observa que la tutora si sabe cómo se organiza el evento, y las responsabilidades asignadas, También menciona que va a volver a checar el monto o el costo, con los demás maestros y con la maestra responsable de hacer las playeras y de haber organizado el evento.</p> <p>Se firma la minuta, se denota al final de la clase que los alumnos pueden expresarse con confianza, y que alumnos dejaron de jugar video juegos, capto el interés de todo el grupo en la discusión, pero poco después cada alumno se pone a platicar con su compañero mientras firman todos los alumnos la minuta, algunos si firman los acuerdos otros no.</p> <p>Aspecto importante no se inhbien en la cámara, solo un poco, se termina la sesión cuando se recoge la minuta y en la puerta ya está la maestra que le toca su clase.</p> <p>Se puede observar que la comunicación fluye y es un ambiente de confianza donde los estudiantes pueden dar su opinión libremente y con confianza. Algo importante también es que la tutora los llama a cada uno por su nombre.</p>
--	--

Quinto cuatrimestre		
Ámbitos	Categorías	Observación
Académico	Conocimientos previos de los alumnos	<p>La tutora que del grupo PI5, si conoce a sus alumnos porque les ha impartido clases desde el primer cuatrimestre, también se interesa por los resultados del EXANI, se los proporcionaron en su carrera. Para conocer los conocimientos previos se basa en el examen diagnóstico que hacen todos los profesores., esto se tiene en la carpeta del tutor.</p> <p>El tutor de MI5 no conoce muy bien al grupo, solo les ha dado clases por un cuatrimestre y no le entregaron ningún registro y en el sistema integral de la información no hay evidencia de seguimiento del grupo. Ambos tutores aplican test para detectar el estilo de aprendizaje, lo consideran importante, también se coordinan para hacer proyectos integradores con los otros profesores que imparten clases al grupo. Conocen bien el plan de estudios de sus carreras, sin embargo el tutor de MI confunde los tipos de evaluación y no conoce con exactitud los criterios de evaluación que utiliza cada profesor.</p> <p>El tutor del MI muestra conocimiento amplio del mercado laboral por contar con 13 años de experiencia, de la misma manera que la otra tutora conocen la opinión de los empleadores porque asesoran en las estadias. Las visitas a empresas en la carrera de PI son impulsadas por los profesores de la especialidad y en MI el tutor dio evidencia de promover pero no hizo bien la gestión.</p>
	Estilos de aprendizaje	
	Plan de estudios	
	Demandas del mercado	
	Opinión de empleadores	
Personal	Identidad personal y moral	<p>La tutora si conoce cada uno de los problemas y situaciones personales de sus alumnos y favorece la integración del grupo y fomenta los valores del respeto, honestidad y responsabilidad.</p>

	Autonomía de estudio	<p>También favorece la construcción de un proyecto de vida porque dio la materia de FSC 1 y le ha dado seguimiento. Impulsa el desarrollo de actividades participativas, promoviendo las actividades deportivas y culturales y asistiendo con ellos. Impulsa el aprendizaje autónomo, y hace que los alumnos reflexionen en su proceso de aprendizaje, pero esto no se puede observar mucho en la sesión de tutoría, sin embargo si se observa en su carpeta del tutor. También impulsa que los alumnos se apoyen entre si fomentando los grupos de estudio, integrando a los equipos en las materia integradora. Si promueve la construcción de ambientes de aprendizaje y atiende los problemas derivados del interior del grupo y se preocupa. Gestiona bien los recursos de la institución y canaliza de manera adecuada para la resolución de problemas personales. Se coordina con otros profesores para establecer cargas de trabajo.</p> <p>En contraste con el tutor de mantenimiento, sólo conoce una parte de la problemática del grupo y no favorece la integración del grupo. Tampoco propicia prácticas de autoconocimiento para descubrir sus valores, sin embargo si se hace énfasis en la responsabilidad, pero se hace de una manera autocrática. No fomenta las actividades extracurriculares ni tampoco la participación en actividades con el entorno. No se observa que impulse el aprendizaje autónomo, ni que se impulse a la metacognición. No anima a los tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, ni que se apoyen entre si como grupo, aunque en su carpeta de tutor si da evidencia de esto en la didáctica que utiliza para dar clases, se necesitaría observarlo. Se observa un ambiente autocrático, no propia confianza para que los estudiantes se expresen libremente, no gestiona adecuadamente los recursos y apoyos con los que cuenta, parece que por falta de información que no se proporción por la misma carrera.</p>
	Resolución de conflictos y problemas personales	
Profesional	Identidad profesional	<p>La tutora de Procesos si se fomenta que maduren su vocación, y estimula el interés de sus alumnos, pero se observa falta de experiencia en el ámbito laboral para realizarlo, así que se apoya con otros profesores en la carrera que tiene experiencia en el ámbito laboral de la especialidad de la carrera. En contraste con el tutor de mantenimiento la madurez vocacional pero no en la sesión de tutoría, sino en su clase dando ejemplos desde su propia experiencia, asimismo fomenta la responsabilidad social en su profesión. Si da seguimiento a las estadías, y los alumnos se muestran agradecidos por la orientación que les dio, esto hace que conozca que pasa en el mercado laboral, y lo impulse en su clase, pero no se observó que lo hiciera en la sesión de tutoría. La tutora de proceso informa sobre las oportunidades que hay para Si también asesora en las estadías y las promueve en su sesión de tutoría grupal y menciona que las empresas son que los están solicitando para realizar las prácticas. También conoce que se hace en la estadía y como es el proceso y se los informa.</p>
	Mercado Laboral	
Clima en el aula		
MI51M	<p>Solo se pudo observar una sesión de tutoría por la disponibilidad del tutor y la dinámica de las clases, pero con esta se da evidencia de las relaciones del grupo con su tutor y entre los alumnos,</p> <p>El grupo se distribuye solamente en las bancas de atrás, no hay interacción directa entre tutor y alumno. El tutor sólo está sentado en su escritorio La hora de tutoría es a las 7:00 hrs y solo se encuentra una tercera parte del grupo.</p> <p>Permite la entrada tarde amoldándose a las necesidades el alumno.</p> <p>Se comienza con la revisión del concentrado de calificaciones, pero primero se ve el</p>	

	<p>límite las faltas que deben ser del 85%. En la materia integradora se tiene el mayor índice de reprobados, según explican los alumnos es por el número de faltas. El tutor aclara de qué se trata la materia integradora.</p> <p>Los alumnos manifiestan inconformidad sobre la forma de tomar lista del profesor, y el tutor manifiesta que le ha mencionado dicho problema que pasa con los alumnos, incluso el profesor ha ido por él para que vea cómo toma lista a los alumnos. Sin embargo en ningún momento les pregunta por qué faltan a las clases, solamente ellos manifiestan que es porque el profesor, toma lista cuando ellos están distraídos, sin embargo, no indaga más de la didáctica que utiliza el profe. Sólo se observa preocupación por la disciplina y no por el fondo del proceso de enseñanza- aprendizaje de la materia.</p> <p>En cuanto a la materia integradora los alumnos manifiestan que no comprenden cómo llenar el documento que se les pide de evidencia y un alumno manifiesta que el reporte que se le pide en la materia integradora, no tiene nada que ver con el que le pide la empresa, el manifiesta que ha hecho ayudas visuales, para las inspecciones de cómo se llevar el mantenimiento, el tutor no comprende al alumno, simplemente le dice que debe de acoplar su trabajo al reporte. Y dice lo siguiente: el maestro Arturo Rogelio, hace el sacrificio... de revisar sus trabajos y que ellos deben de aportar algo, dar un mejor esfuerzo.</p> <p>Hay un alumno que trabaja y antes se le justificaban las faltas, el tutor manifiesta que ha hablado con él para que ponga en balance si le conviene estar en el turno matutino con carga completa , 7 materias o que se mueva al despresurizado con una carga de 4 materias solamente.</p> <p>Los estudiantes no muestran interés en la sesión de tutoría a excepción cuando se habla de cada uno de ellos en manera personal. Se hace un compromiso de no faltar y hace referencia que el cuatrimestre pasado tenía muchas faltas y en eso han mejorado.</p> <p>Hace mención que el único problema que tiene el grupo son las faltas, que se pongan las “pilas”, No hay quejas de que no entregan trabajos, sino es por faltas. No hay problemas de que sean “burros”, sino que no se ponen las pilas.</p> <p>Vuelve a manifestar la importancia de la puntualidad. Los alumnos parecen bien integrados y hacen referencia al “dram team”, esto lo hacen de forma lúdica como para fomentar mayor interacción con su tutor, sin embargo, el tutor sigue manifestándose en forma seria. Se acaba la sesión con la firma de la minuta.</p>
<p>PI51M</p>	<p>Solo se observaron dos sesiones en la primera fue una intervención del psicólogo de carrea y aplicó la dinámica de la ventana de Johari. La sesión comienza con la presentación del psicólogo al grupo, esto lo hace la tutora. El grupo esta acomodado en filas y si hay espacio suficiente para mayor interacción entre ellos. El psicólogo comienza la sesión y los alumnos muestran interés en lo que dice el psicólogo. El habla acerca de cómo utilizan su potencial para lograr alcanzar sus metas. Se tratan con respeto.</p> <p>El psicólogo los moviliza y hacen que se peguen un papel en la espalda y cada unos de sus compañeros debe de escribir alguna cualidad que note en ellos, los hace que se levante y ellos reaccionan de manera positiva al movimiento, se motivan.</p> <p>La tutora también participa en la dinámica y escribe las cualidades de cada uno de sus alumnos, esto denota que conoce al grupo, al igual que el grupo se conocen entre ellos. A ella le escriben las siguientes cualidades: honesta, amigable, sincera, directa, responsable, alegre, sabe escuchar, solidaria, optimista, sonriente, objetiva, responsable y luchona.</p> <p>En la segunda sesión de tutoría grupal se revisa el concentrado de calificaciones, el acomodo del grupo es en filas, hay un problema porque algunos profesores no las subieron las calificaciones al sistema, lo alumnos se interesan cuando la tutora menciona que no pueden ir a la estadía sino no han aprobado todas las materias y dice que en el cuatrimestre que estén en estadía es lo mismo como si estuvieran en la escuela, deben de pagar exactamente lo mismo que solamente no tienen acceso a las becas alimenticias,</p>

	<p>cuanto deben de pagar por título y requisitos para que se puedan graduar. Da la fecha para darse de baja temporal para aquellos alumnos que no hayan acreditado algún recurso de acreditación,</p> <p>También les recuerda que falta que le entreguen el documento de la materia integradora, y que faltan dos personas.</p> <p>Les menciona que acudan a ella aquellos que tienen problemas con la presentación de los recursos de acreditación y que los ve de forma individual, pero que lo hagan lo antes posible.</p> <p>Los persuade de las consecuencias de no tener una empresa para realizar la estadía. Y que tendrán que esperar hasta mayo del 2014 para realizarla. También los motiva para que hagan sus currículos y los introduzcan en las empresas, y los llama a cada uno por su nombre.</p> <p>Nunca se muestra autocrática, su comunicación es persuasiva. Les pregunta cuáles son sus expectativas de la estadía, los alumnos no entienden la palabra y ella baja el lenguaje y cambia la palabra, y les dice que esperan de la estadía, ellos le contestan es la “hora de la verdad”, tenemos miedo, y ella les dice que no deben de tenerlo que recuerden lo que han aprendido en las materias y que si son capaces de hacerla, que además no están solo, sino que se están respaldados por el apoyo del asesor académico y de los profesores de la carrera.</p> <p>Se cierra la sesión con la firma de la minuta pero también recordándoles que tienen asesoría con un profesor y la fecha de presentación de los proyectos de la materia integradora.</p>
--	---

6.5 Triangulación de la práctica tutorial

La tutoría aplicada dentro de la UTCh, es la personalizada y hace referencia a tres funciones, la de desarrollo académico, desarrollo personal y desarrollo profesional, todas ellas están ubicadas en la orientación del estudiante, con base a esto se hará la síntesis de la práctica tutorial.

6.5.1 La Orientación Académica

Esta orientación está implícita en una de las funciones del tutor que se refiere a al desarrollo académico y básicamente se refiere a orientar al alumnos en el modelo educativo de la UTCh, el cuál tienen un enfoque basado en competencias, de igual manera informar sobre las áreas de servicio.

6.5.1.1 Planeación de la orientación académica

Se desprende que el tutor planea con base a dos herramientas proporcionadas por la institución: el programa operativo de tutoría y al PAT, en ambos pueden encontrar actividades a realizar. Las necesidades de los alumnos en cuanto a su rendimiento académico se perciben por todos los tutores en el transcurso del cuatrimestre y las detectan cuando se imparte alguna materia al grupo. También se utiliza la entrevista inicial que es obligatoria realizarla en primer cuatrimestre, para conocer como ha sido la trayectoria y en que materias han tenido dificultad los alumnos. Los datos de la evaluación del examen de ingreso denominado EXANI no se proporcionan de manera regular por la institución, lo que ocasiona que se tenga desconocimiento de esto. Los tutores que se encuentran en primer cuatrimestre ya pueden acceder a ellos en el sistema de información integrado desde su perfil de usuario, sin embargo, no los han consultado por falta de tiempo. Los tutores que cuentan con estudios complementarios en educación o pedagogía, utilizan herramientas de diagnóstico para estar al tanto del estilo de aprendizaje de sus alumnos así como estrategias didácticas para conocer los conocimientos previos del alumno en relación a las materias. También se observa que estos docentes manejan mejor el enfoque basado en competencias profesionales. Se denota que conocen el plan de estudios y las competencias a desarrollar por el PE, principalmente los que se encuentran en tercero y quinto cuatrimestre porque han

impartido la materia integradoras, también conocen cual es la opinión de los empleadores porque son asesores en estadías.

Las estrategias y actividades que realiza para orientar académicamente están definidas por las necesidades de aprobación de las materias que surgen cuando se revisa el concentrado de calificaciones, se solventan mediante canalización a asesorías o formación de grupos de estudios utilizando a los mejores estudiantes como monitores. Sin embargo, hay un esfuerzo loable para coordinarse con otros profesores para promover acuerdos en la forma de impartir las materias conforme al perfil del alumno y el modelo educativo de la UT, pero este esfuerzo se ve limitado por cuestión de espacios, tiempo para cubrir con los programas de asignatura, excesos de actividades llevadas a cabo por los tutores y falta de coordinación a nivel carrera.

Se puede resumir que la planeación en la mayoría de los tutores está ausente, y se lleva de manera espontánea de acuerdo a las necesidades académicas que van surgiendo al momento al momento de revisar concentrados de calificaciones o cuando se percatan de los problemas de reprobación en el grupo. Sin embargo, si recurren al manual o al POT para realizar una secuencia en sus actividades, y buscan establecer metas por nivel académico.

6.5.1.2 Ejecución de la orientación académica

Al no contar con una planeación, la intervención se encajona a las necesidades que surgen de los alumnos en su quehacer diario o bien a las actividades marcadas por el POT y el PAT. Todo ello sin hacer una indagación sobre donde se encuentran sus alumnos en el ámbito académico y que necesita para lograr alcanzar la aprobación de las asignaturas.

Al enfrentarse con el problema de reprobación de los alumnos no se observa en la sesión de tutoría grupal que se haga una reflexión del concentrado de calificaciones con base a las capacidades de análisis y síntesis que se desean desarrollar y que están explícitas en el perfil de egreso. Esto conlleva que no se analicen los resultados del concentrado de manera objetiva, porque cuando los tutores preguntan a los alumnos las causas de la reprobación, las respuestas que proporcionan son muy subjetivas, tales como: “explica muy reborujado”, “me tiene tirria” o “el profesor se molesta cada vez que pregunto”, tornándose difícil conducirlos a que expresen realmente las causas de la reprobación.

Otro de los obstáculos que enfrenta es la falta de preparación de los profesores de asignatura de reciente contratación y que imparten sus clases sin conocer el modelo educativo. Aunque la UTCh proporciona un curso de inducción para todo nuevo docente, donde se le enseña a realizar una secuencia didáctica y establecer criterios de evaluación, entre otros aspectos, tal parece que esto no es suficiente y algunas veces el mismo tutor debe de capacitarlos para mejorar el rendimiento académico del grupo.

En este aspecto se resalta la falta de pericia de los nuevos docentes en desarrollar las secuencias didácticas y cubrir el programa de asignatura que a veces puede contener hasta siete unidades de aprendizaje.

Sin embargo, lo mencionado anteriormente el tutor lo solventa al integrar grupos de estudio, (esto se hace más evidente en los grupos de tercero y quinto) desarrollando vínculos de confianza y ambientes armónicos, entre alumno-tutor, alumno-alumno y algunas veces alumno-profesor, pero lograr esto requiere tiempo. Propiciando que los alumnos puedan expresar sus dudas de índole académica a sus compañeros en un lenguaje coloquial o haciendo de mediador al comentarle a los profesores de asignatura las casusas del porque el grupo muestra bajo rendimiento en su materia.

Otra estrategia para evitar el bajo rendimiento que no siempre se lleva a cabo, es la coordinación de actividades con los profesores de asignatura para dosificar la sobrecarga de actividades e integrar las materias para realizar proyectos. Sin embargo, esta estrategia resulta exitosa cuando se promueve desde la dirección de carrera asignando tiempos y espacios para llegar a concesos sobre las políticas a seguir por todos.

Otra estrategia que se utiliza para inducir a que los alumnos tengan altas expectativas académicas y logren terminar su estudios con las competencias requeridas por el PE, es haciendo referencia a casos de éxito de estudiantes egresados de la universidad.

Los valores y actitudes que se fomentan para lograr un mayor rendimiento académico es el reconocimiento al esfuerzo logrado de los alumnos al entregar las tareas solicitadas por el mismo tutor en la materia que imparte, y también se hace énfasis cuando se revisa el concentrado de calificaciones en los comentarios que los profesores que les imparten clases hacen acerca del rendimiento de estos, tales como “es un buen grupo”. También se fomenta el trabajo en equipo que induce el dialogo, respeto y colaboración entre los estudiantes al llegar a consensos. Se confía en las capacidades de los alumnos para cursar su carrera. También se trata de generar un clima favorable para el aprendizaje a través de integrar al grupo fomentando la empatía para trabajar colaborativamente, sin embargo para lograrlo se necesita tiempo, primero para conocerlos y luego para integrarlos.

En lo general la mayoría de los tutores conocen los servicios que ofrece la universidad y canaliza de manera satisfactoria a los alumnos. Sin embargo, se percibe que la confusión de la aplicación del reglamento académico basado en competencias. Y se confunde el término de competencia laboral y profesional.

6.5.1.3 Seguimiento y evaluación de la orientación académica

En cuanto al seguimiento del rendimiento académico se hace mayor énfasis en el enfoque cuantitativo, al analizar el concentrado de calificaciones en forma grupal con base a los reprobados, ya sea por faltas o por no haber acreditado un examen o alguna práctica. También se observa que la hay confusión en los términos marcados por el reglamento institucional en los tipos de evaluación, y se confunde el término de recurso de acreditación por el de extraordinario.

Se puede decir que se promueve la transversalidad para ver las materias en conjunto y no por separado, pero no se llega a evaluar su eficacia porque la mayoría de los tutores no se coordina en academia para visualizar los logros alcanzados por los alumnos y la carrera, por falta de tiempo y espacios. Sin embargo, en una carrera tanto en primero como en quinto cuatrimestre, se dio evidencia de que esto ocurre, pero es propiciado por la dirección de carrera.

Solo un tutor de los seis hace una evaluación de los logros alcanzados con base a su planeación que es guiada por los objetivos y metas que menciona el manual de tutoría

6.5.1.4 Clima en el aula

En la mayoría de los grupos se observa un clima adecuado para el aprendizaje, donde hay libertad de expresión, sin embargo esto no se desarrolla de un cuatrimestre a otro, se necesita tiempo para desarrollarlo. Los valores y las actitudes que se fomentan es de respeto y confianza principalmente, no se permite utilizar palabras despectivas contra otro compañero, y se resuelven conflictos propiciando el diálogo.

Aunque también se visualiza que el acomodo de los alumnos en la forma tradicional de fila india, propicia que algunos alumnos no presten atención en la sesión de tutoría, por estar jugando con su celular o computadora, sin embargo, cuando se utiliza la forma de herradura o círculo se promueve el interés y también el acercamiento entre alumnos y tutor.

Otro factor importante que se observa, es que clima del aula se ve mermado si no hay confianza en su tutor, esto hace que se vuelvan menos participativos.

6.5.1.5 Opinión de los alumnos con respecto a la orientación académica

Los alumnos mencionan que la tutoría es algo positivo porque es un apoyo continuo durante la carrera, que les ayuda a potenciar sus capacidades, pero al mismo tiempo a trabajar en grupo para solucionar problemas académicos que se presentan con los demás profesores de asignatura, y que favorece las relaciones de los docentes con los alumnos generándose vínculos de confianza.

En cuanto al conocimiento del plan de estudios por parte del tutor, los alumnos de tercero y quinto responden con seguridad que si lo conocen porque han impartido las materias integradoras, sin embargo, en primer cuatrimestre los alumnos no conocen el plan de estudios, ni como se integran las materias, pero tampoco denotan curiosidad por conocerlo. A los alumnos les motiva y genera confianza que los conozcan personalmente y que les llamen por su nombre, también que se llegue a una resolución a los problemas presentados en tutoría.

Los alumnos piensan que si hay un plan que sigue su tutor, en algunos casos, en primero no entienden muy bien la secuencia de las actividades, sin embargo, en tercero y quinto si aprecian esta labor. También la comunicación es percibida por ellos como buena entre los profesores y el tutor.

6.5.2 La Orientación personal

La orientación personal tiene como propósito como principal propósito guiar al alumno a sentir y actuar de modo personalmente satisfactorio; ayudar a la persona a que se conozca a sí misma. También ayuda a la formación de la identidad y la autonomía del estudiante, dando apoyo para la resolución de problemas personales. Sin embargo, cabe aclarar que cuando surgen problemáticas fuera del alcance del tutor -alcoholismo, drogadicción, violencia, etc.-, para las cuales no es competente, debe de canalizar al alumno a los servicios de apoyo especializados de la institución, en donde se le

proporcionará orientación profesional en el ámbito de psicología, medicina, trabajo social.

6.5.2.1 Planeación de la orientación personal

Su planeación en este aspecto se basa en el manual de tutorías y el POT, y aunque en este último marca que al principio del cuatrimestre se debe acudir a una reunión de organización con el director de carrera con PTC y PA, para fijar plan táctico de carrera y criterios de trabajo, en esta reunión no se establecen lineamientos o políticas internas que guíen la forma de actuación de los profesores con base a las necesidades formativas del alumno.

Por tanto el tutor descubre cuales son las necesidades en este sentido en el transcurso del cuatrimestre al realizar las entrevistas iniciales y por tanto se rige en función de la problemática que surge en el día a día, la cual es compleja debido a que la UTCh, cuenta con un 50% de estudiantes no tradicionales, que presentan diversas necesidades en función de su edad, experiencias formativas previas, motivaciones y expectativas.

6.5.2.2 Ejecución de la orientación personal

Las estrategias que utiliza para orientar a los alumnos están fundamentadas en dinámicas de autodescubrimiento y las que fomentan la empatía. Estas dinámicas las puede encontrar en el CD de descubriendo al ser, pero algunos tutores por sus conocimientos en psicología o crecimiento humano, desarrollan sus propias estrategias. Cuando el tutor no posee este tipo de conocimientos acude al psicólogo de carrera.

Otra forma en que el tutor orienta y conoce a sus alumnos de manera personal, es cuando imparte la materia de Formación Sociocultural I, puesto que ahí desarrollan un plan de vida y carrera que los conlleva a una reflexión sobre diferentes ámbitos de su vida.

Sin embargo, el tutor tiene que resaltar su capacidad de mediador con otros profesores y con el director de carrera cuando se presentan problemas de asistencia a

clases por algún integrante del grupo, cabe aclarar que el reglamento académico en este sentido es estricto y contempla que para aprobar una materia se debe contar con un 85% de asistencia y que no se justifican faltas.

Sin embargo, uno de los problemas frecuentes a los que se enfrenta el tutor son las faltas de los alumnos y estas son ocasionadas por múltiples factores tales como: problemas económicos, poco apoyo familiar, irresponsabilidad o falta de motivación. Pero en todo caso el alumno acude al tutor para exponerle su problemática y éste hace de mediador con los otros profesores de asignatura exponiéndoles la situación, para que entre ambos generen una estrategia para que el alumno recupere la clase, que puede consistir en alguna asesoría académica o entregar alguna tarea extra, si es que se resuelve de manera favorable, porque muchas veces no se puede conciliar con los profesores de asignatura, y se debe acudir al director de carrera.

Los tutores de primer cuatrimestre deben de orientar a los alumnos con problemas económicos para que soliciten beca, pero a veces esto se complica porque al inicio no los conocen y son pocas becas las otorgadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos. Estas becas se dan en proporción a los estudiantes de cada carrera, por tanto en el tutor recae parte de la responsabilidad para que sean otorgadas con base a las mayores necesidades y para que esto suceda habla con su grupo, les expone la situación y entre todos se llega a definir quien la necesita más.

La autoestima es un componente esencial para sentirse apto para la vida, todos los tutores detectan que la mayoría de sus alumnos cuentan con baja autoestima, y esto lo descubren al realizar dinámicas de autoconocimiento, así mismo los alumnos aprecian las dinámicas que les ayudan a valorarse como personas. Para lograr fomentar la autonomía del alumno el componente esencial es la autoestima y para ello el tutor crea un clima de confianza en el grupo, promoviendo en primer lugar respeto por cada uno de los integrantes y lo hace evidente al llamar a cada alumno por su nombre, al prohibir referirse a otro en términos despectivos y motivándolos a expresar su opinión ante sus compañeros.

El motor que está presente en esta orientación es la confianza, pero esta no se logra en un momento, sino precisa tiempo para conocer el potencial de cada alumno y confiar en ellos, al mismo tiempo que el alumno confía en su tutor, porque lo percibe

coherente con lo que dice y hace. Esto se concreta cuando el tutor asume su rol de formador, de guiar a otro en su desarrollo y da ejemplo de ello.

A la mayoría de los tutores les gusta promover las actividades altruistas, culturales y deportivas, pero se ven limitados por los apoyos de la institución les da, y se hace mención a épocas pasadas donde la administración fomentaba más esas actividades, habían mayores espacios para la comunicación social y el plan de estudios ayudaba a la integración de esto.

La mayoría de los tutores gestiona bien los apoyos con los que cuenta, principalmente la canalización al psicólogo, sin embargo, uno de los mayores obstáculos a los que se enfrenta es el acceso a la información, puesto que a veces cambian los procedimientos o reglamentos y él no se entera de ello.

6.5.2.3 Seguimiento y evaluación de la orientación personal

El seguimiento en este aspecto lo hace de manera personal, al revisar el avance del alumno en la situación conflictiva, o bien acudiendo al psicólogo para saber cómo ha respondido a la terapia, esto se marca como procedimiento y se pide como indicador para la norma ISO 9000.

El tutor siempre muestra disposición cuando surge un problema y busca espacios para poder hablar con el alumno o alumnos que le exponen la problemática. También genera alternativas para que ellos tomen las decisiones que crean correctas, y los apoya en ellas.

No se da un seguimiento con base a indicadores cualitativos a nivel institucional, y para ello se reportan avances en cuanto a número de alumnos atendidos por el psicólogo, o becas otorgadas y solamente mostrar evidencias de acuerdos con las minutas.

No se debe de perder de vista que la tutoría nace como una estrategia para resolver problemas de deserción y reprobación, por tanto los indicadores que se suelen pedir son en base a términos cuantitativos y medibles. Falta elaborar indicadores

cualitativos que lleven a la institución a visualizar la dimensión, alcances e impacto de esta orientación en el perfil de egreso.

6.5.2.4 Clima en el aula

Las relaciones de convivencia que se observan en el aula son de respeto y confianza, sin embargo, los espacios para fomentar la integración y la comunicación los espacios son limitados, las aulas son pequeñas en proporción al número de alumnos.

La expresión de los alumnos es libre por el grado de confianza que se logra, sin embargo, en un grupo de primer cuatrimestre se observa que a las mujeres les cuesta más integrarse al grupo, porque son minoría, también los vínculos de confianza se logran en el transcurso de los cuatrimestres, requiriéndose menos motivación extrínseca por parte del tutor al alcanzar los alumnos mayor grado de confianza en sus capacidades.

Aunque también se visualiza que el acomodo de los alumnos en la forma tradicional de fila india, propicia que algunos alumnos no presten atención en la sesión de tutoría, por estar jugando con su celular o computadora, sin embargo, cuando se utiliza la forma de herradura o círculo se promueve el interés y también el acercamiento entre alumnos y tutor.

Otro factor importante que se observa, es que el clima del aula se ve mermado si no hay confianza en su tutor, esto hace que se vuelvan menos participativos.

6.5.2.5 Opinión de los alumnos en cuanto a la orientación personal

La relevancia que le dan a la orientación personal es importante y se percibe en sus comentarios al mencionar que la tutoría les ha ayudado a conocerse a sí mismos y a definir su plan de vida y clarificar sus metas. Pero algunos no la requieren de manera personalizada sino que le dan más valor a las relaciones de confianza y apoyo que se establecen entre los profesores y alumnos. Sienten que son reconocidos que no son una matrícula más como en otras instituciones de educación superior, le da sentido de pertenencia.

Otro aspecto es que en los de primer cuatrimestre requieren mayor énfasis en esta orientación porque al preguntarles que les gustaría que se incluyera en la tutoría, ellos mencionan que les gustaría más dinámicas y pláticas motivacionales, sin embargo, los de tercero y quinto opinan que les gustaría mayor dinámicas para una mayor integración grupal y en quinto mencionan que les gustaría un tutor especializado en la carrera y otro en psicología, pero que ambos son necesarios para su crecimiento personal. y profesional.

6.5.3 La orientación profesional

Esta se refiere a orientar a los alumnos en cuanto a su formación profesional brindando información sobre el mercado laboral, así como ayudarlos a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, etc. y establecer correspondencias con las oportunidades de empleo disponible en el campo de su profesión.

6.5.3.1 Planeación de la orientación profesional

En este sentido el tutor como en las demás orientaciones, no planea su trabajo, pero aquí el mismo modelo educativo promueve la orientación vocacional, a través de vincularse con el sector productivo por medio de visitas a empresas, conferencias y estadías. Sin embargo, cuando se programa una visita, no se hace en función de desarrollar la vocación profesional, sino para que el alumno vea como se aplican los conocimientos de una materia en particular en el sector productivo.

Otro aspecto es que hay limitantes por carrera y cada una define los criterios para realizar visitas, en alguna no se autorizan en los primeros cuatrimestres y en otras no hay esta limitante, depende de las directrices que marque el director de carrera.

El tutor detecta las necesidades de orientación cuando hace la entrevista inicial, sin embargo, esta le puede llevar un cuatrimestre que puede ser demasiado tarde, porque se que se observó que los alumnos de primero no conocen el plan de estudios de su carrera y se metieron a estudiarla porque les llamo la atención el nombre de esta, no las materias, ni el perfil de egreso.

También detectan la vocación si los tutores dan la materia de Formación Sociocultural I, pero como lo mencionado anteriormente, desarrollan un plan de vida y carrera en la última unidad del programa. Otro factor importante del porque no planea en este aspecto es que no conoce como madura la vocación, a excepción si tiene estudios de psicología.

Lo que está a su favor es que conoce cuál es el perfil de egreso de los alumnos y la opinión de los empleadores porque ha sido asesor de estadías y conoce cuales son las deficiencias del PE para formar el perfil de egreso requerido.

6.5.3.2 Ejecución de la orientación profesional

La orientación profesional se impulsa de manera conjunta por la institución por ser parte del modelo educativo de las UT, pero se pierde el objetivo real al limitar el apoyo y no conocer el proceso de madurez vocacional, principalmente por los directores de carrera que son los que guían a los tutores. Esto se visualiza en algunas carreras que manejan áreas de especialidad y están diseñadas para que el alumno escoja en tercero la que prefiera, sin embargo, esta flexibilidad en el currículum que genera autonomía en el alumno sobre su carrera, se ve coartada por las acciones de la administración, al acomodar a los grupos con base al número de especialidades que se quieren ofrecer, obligando al alumno a escoger su especialidad desde primer cuatrimestre.

Otra estrategia impulsada por la misma institución es la exposición de proyectos en las jornadas académicas que se llevan a cabo una vez al año, aquí los alumnos presentan lo elaborado en la materia integradora de quinto cuatrimestre, mostrando las competencias adquiridas al mostrar la integración de todos los saberes adquiridos en el transcurso de los cuatrimestres cursados. Se invita a un jurado conformado por expertos en el sector productivo, estos evalúan los proyectos conforme a criterios de factibilidad, e innovación entre otros.

Algunas de las estrategias que utiliza el tutor para orientar a los alumnos en cuanto a su desarrollo vocacional, es a través de casos de éxito de alumnos egresados de la universidad, y esto lo promueven haciendo algún foro o invitándolos a que dé una plática a los alumnos. También cuando el tutor no cuenta con el perfil de especialidad

del PE, se apoya con otros profesores que si lo tengan para darles una plática o abrir un foro para que ellos pregunten y aclaren sus dudas sobre la profesión.

El tutor se enfrenta a la falta de posicionamiento del TSU en el mercado laboral, y de ello algunos alumnos no se refieren a este como un nivel académico, sino lo están percibiendo como parte de la licenciatura que van a estudiar; lo que conlleva a que tutor le cueste más impulsarlo. De igual manera los alumnos de quinto cuatrimestre desean hacer la estadía solamente como un requisito para obtener su título y poder entrar a la licenciatura, por lo que la estadía pierde su valor formativo y de aprendizaje en la práctica.

Uno de los obstáculos a los cuales se enfrenta el tutor es la limitación de los apoyos para realizar visitas y conferencias, se infiere que es por la duplicación de matrícula en tan poco tiempo, así como la apertura de dos unidades académicas. Otro punto importante es que han cambiado los procedimientos y no se difunde la información de manera adecuada, pero estos se han vuelto más burocráticos y se tienen que respetar los tiempos y jerarquías marcadas, lo que antes se dependía mayormente de la relación cercana con el personal administrativo.

6.5.3.3 Seguimiento y evaluación de la orientación profesional

El seguimiento de las visitas tiene un formato para ser entregado al departamento de vinculación, donde se escribe si se llegó al objetivo planteado por el profesor de la materia, si se resolvieron dudas de los alumnos, si todo estuvo en el horario programado, los tutores guardan este formato en su carpeta para dar evidencia de ello, pero no se percibe si lo hacen para dar seguimiento en base al interés mostrado por la materia, o por la profesión, el mismo proceso es para las conferencias.

El manual de tutorías establece en el PAT una serie de metas para lograr, pero en cuatro y quinto se hace énfasis en mejorar las expectativas de la carrera, así como sus habilidades para la empleabilidad. Sin embargo, solamente un tutor dio evidencia de haber dado seguimiento en este aspecto, comparando lo logrado con lo planeado.

Otra tutora también manifestó hacer una reflexión ante estas cuestiones, pero que en los últimos cuatrimestres por sus actividades administrativas y el incremento de

matrícula, no lo ha hecho de manera constante, para saber si los alumnos han adquirido estas habilidades de empleabilidad y si han alcanzado los puestos disponibles para TSU.

La evaluación que se hace de esta orientación también es a través de indicadores cuantitativos tales como el número de visitas y conferencias hechas en el cuatrimestre, y no cualitativos referidos al desarrollo de vocación profesional.

6.5.3.4 Opinión de los alumnos de la orientación profesional

Casi no se observa ninguna opinión en este sentido, si se aprecia la experiencia profesional de un tutor y valoran su forma de impartir clases, sin embargo, al no generar confianza en ellos, no se visualiza como un apoyo en este sentido.

6.5.3.5 Clima en el aula

El clima que se genera para orientar al alumno profesionalmente, se tendría que observar en una visita a la industria o bien realizando una práctica en un laboratorio, para escuchar que vocabulario, si es técnico o referente a la profesión. Esto no fue posible observarlo.

7 Conclusiones y propuestas

7.1 Introducción

La tutoría se define dentro de la UTCh, como acompañamiento y apoyo de carácter individual o grupal, que se ofrece a los estudiantes como una actividad más de su formación profesional. Al igual que Álvarez (2008), apuntamos que es un proceso cooperativo de acciones formativas y secuenciadas, estrechamente vinculadas a la práctica educativa y con una clara proyección hacia la madurez global del individuo, mediante las cuales se enseña a aprender, comprender, reflexionar y decidir de manera comprometida, responsable y autónoma.

A la luz de este estudio se percibe que estas prácticas de acompañamiento influyen de manera positiva en la motivación, autoestima, seguridad, trabajo en equipo, aprendizaje y permanencia de los estudiantes en la institución. Sin embargo, el tutor las efectúa de manera espontánea, sin planeación o metas definidas, solamente tomando en cuenta las necesidades que surgen de los alumnos según las circunstancias que se presentan en el día a día. Atiende a un número considerable de alumnos con perfil vulnerable con mayor probabilidad de desertar de la institución, al no sentirse reconocidos, valorados y apoyados por la universidad, convirtiéndose en la cara visible de la institución.

Sin embargo, su función es malentendida por las mismas autoridades de la UTCh, así como por la propia CGUT, al percibirla como una actividad informativa o instructiva, en lugar de formativa que requiere tiempo para lograr incidir en los procesos de madurez de los alumnos, principalmente en aquellos que se consideran vulnerables con riesgo latente de ser excluidos de la institución por la problemática que presentan.

Por otro lado, se visualiza que las autoridades institucionales atribuyen al PTC el mayor peso de la formación del alumnado, sin duda exagerada en un contexto que le exige una gran cantidad de actividades, tales como docencia, tutoría, investigación y gestión tecnológica. De tal cuestión surge que este acompañamiento no se visualice en su amplitud, porque se mide en términos cuantitativos, con indicadores que reflejan solamente índices de deserción, reprobación, o eficiencia terminal, entre otros. Sin dar fe de los procesos formativos al que alude un modelo educativo con un enfoque basado en competencias.

Por tal razón el tutor necesita un referente para guiarse y hacer frente a lo solicitado por la institución, que es contradictorio a esta acción tutorial, puesto que las universidades tecnológicas surgen con la finalidad de brindar mayores oportunidades educativas a los jóvenes provenientes de contextos económicos menos favorecidos y diversificar la educación superior, a través formar técnicos profesionales en carreras intensas de corta duración y con gran probabilidad de obtener un empleo al culminarla. Sin embargo, no se brindan los apoyos necesarios para atender a este perfil de alumnos que requieren un soporte pedagógico reforzado.

Desde este marco general pasamos a definir cuáles son los principales rasgos que caracterizan las prácticas que lleva a cabo el tutor universitario, en las tres etapas del trayecto escolar de los estudiantes, para ejercer la función de tutoría en la UTCh.

7.2 Conclusiones

7.2.1 Perfil general

Los grados académicos del 33% de los tutores entrevistados que dan referencia a su carrera académica, están estrechamente vinculados a los requerimientos promovidos por la CGUT a través del Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico (RIPPA), donde se menciona que debe de tener una licenciatura, maestría o doctorado ligado al área relacionada con el PE al que está inscrito, así mismo sólo el 50% da evidencia de contar con experiencia de tres años en el sector productivo, en alguna área vinculada a la carrera donde imparte alguna asignatura. Sin embargo, lo que marca el PROMEP como perfil deseable lo reúnen casi todos los tutores por contar con maestrías independientes del PE al que están inscritos, como lo son: las maestrías en psicología clínica y educación. El único tutor que no cuenta con el perfil deseable es tener grado de maestría.

Para obtener reconociendo en la UTCh y ascender en el escalafón docente, el PTC debe obtener grados de maestría y doctorado en alguna área directamente relacionada con el PE al que está adscrito. Los docentes tienen en promedio de 36 años de edad, con una carrera por delante prefieren ante tales circunstancias formarse en el

área afín al PE para adquirir reconocimiento institucional y obtener un incremento salarial.

Se visualiza que los estudios en Educación no son relevantes para la CGUT, siendo un aspecto contradictorio con el perfil de alumnos que se atiende dentro de una Universidad Tecnológica, el cual es no tradicional y es altamente vulnerable, por lo menos en un 50% como en el caso de la UTCh. Estos alumnos demandan un apoyo pedagógico reforzado debido a sus condiciones de ingreso tales como deficiencias formativas, dificultades económicas, falta de apoyo familiar, baja autoestima, diferentes expectativas académicas, entre otras.

7.2.2 Dimensión profesional

Se hace referencia a qué tipo de formación tienen para ejercer la docencia, que lo impulsa a seguir desarrollando su carrera profesional, si tiene conciencia de la problemática social y como lleva a cabo la reflexión sobre su práctica, entre otros que nos den indicio de esta dimensión.

7.2.2.1 Entrada o acceso

Uno de los hallazgos encontrados es que los tutores entrevistados desean realizar su carrera profesional dentro de la universidad. La mayoría acceso por medio de una invitación y no por respuesta a las convocatorias hechas por la institución para cubrir plazas docentes, esto solamente lo hicieron dos personas que se encontraban ejerciendo su profesión en el sector productivo. Pero se aprecia en todas las respuestas que su acceso lo ven como oportunidad para ejercer la profesión docente y su profesión inicial. Se puede concluir que la docencia para ellos es algo vocacional porque manifiestan inquietud de ejercerla para su de desarrollo profesional

7.2.2.2 Promoción y desarrollo

Los tutores encuentran atractiva la UTCh para el desarrollo de su profesión, principalmente porque pueden compaginar la disponibilidad de su horario, para atender mejor a su familia en el caso de las mujeres, o trabajar en otras empresas o instituciones de educación superior.

En cuanto a la promoción la buscan para obtener mayores ingresos económicos y consideran insuficientes los que proporciona la universidad por ejercer sus múltiples funciones: docencia, tutoría, gestión y en su mayoría investigación. Por tanto consideran la posibilidad de irse a otras instituciones de educación superior o a la industria, para obtener mayores ingresos y mejores condiciones laborales.

7.2.2.3 Preparación para la profesión docente y tutoría

Los tutores manifiestan que toman diplomados, cursos o talleres relacionados al PE al que están inscritos, y se preocupan por actualizarse en el ámbito científico o hacia el ejercicio de las actividades tecnológicas, más que al de lo docencia. Pero esto es plausible porque la institución privilegia este tipo de formación que conlleva a un mayor reconocimiento y estatus para el PTC que en formación docente.

No se busca la preparación en el ámbito pedagógico, para obtener mayor conocimiento en desarrollo humano, sólo se suscriben a los que proporciona la institución y que son: curso básico de tutoría y al manual, lo cuáles son insuficientes por el perfil de alumnos vulnerables que ingresa a la universidad.

7.2.3 Ética profesional asumida por el tutor al realizar su función

En cuanto a este aspecto los tutores se identifican con la institución y sus estrategias de formación, se hace énfasis en la práctica profesional, modelo educativo y en la calidad humana con la que tratan a los alumnos, que lo atribuyen como distintivo entre otras instituciones de educación superior. Denotan no ser indiferentes ante la problemática que aqueja a los alumnos y actúan promoviendo valores que inducen a la igualdad de trato, como lo es el respeto y enfatizan la empatía para ponerse en el lugar del otro y reconocer sus sentimientos, necesidades, opiniones, en otras palabras no son indiferentes y actúan bajo criterios de ética al respetar la dignidad de sus alumnos.

7.2.3.1 Promueve valores propios de la democracia y convivencia social

Los tutores en definitiva no son indiferentes ante la problemática que se presenta en el aula, cuando hay algún incidente de violencia “bullying”, la previenen fomentando el respeto entre los alumnos, sin embargo, esto se hace en el momento, no se percibe

que analicen lo que sucede en el país ni en la entidad con respecto a la exclusión, desigualdad social, pobreza entre otros términos. Sólo se hace referencia a lo que ocurre en el ambiente escolar y cómo prevenir esas conductas en el contexto inmediato. Visualiza su impacto de manera individual, al recibir comentarios de los propios alumnos, en forma de agradecimiento por su intervención tutorial.

7.2.3.2 Reflexión sobre su práctica

Los tutores entrevistados hacen reflexión sobre su práctica de manera reactiva y se lleva a cabo en el momento o en torno a un hecho específico que lo hace reaccionar a cierta velocidad. Se puede decir que los tutores solo llevan su reflexión para saber si aplicaron las estrategias adecuadas en el aula o bien si se hizo una secuencia correcta, pero no se percibe que haya una reflexión sobre el currículum y sus deficiencias y mucho menos en cuestionamientos éticos o morales que les proporcione un alejamiento del contexto inmediato o los lleve a una mayor abstracción del pensamiento para generar mejoras en su prácticas de tutoría y puedan guiar a sus alumnos en este mundo complejo.

7.2.4 Relaciones de convivencia

Las relaciones de convivencia pueden generar climas socioemocionales afectivos para el aprendizaje, pero también para generar un buen clima organizacional donde el docente puede sentirse apreciado y valorado por la institución. Si estas relaciones no son adecuadas generan obstáculos que crean tensiones que desembocan en un malestar docente afectando su autoestima.

7.2.4.1 Con los alumnos

Las relaciones con los alumnos son buenas y están basadas en la confianza, que se basa en la creencia que los alumnos tienen potencial para cursar su carrera, pero también en la discreción de no divulgar datos confidenciales.

El alumno es capaz de contarle al tutor su problemática que algunas veces no es compleja, sólo requiere de algún consejo u orientación que le ayude a generar alternativas de solución, sin embargo, también escucha problemáticas más allá de sus competencias, que están en el ámbito de la salud mental y que requiere de un especialistas para atenderlas.

También se enfrenta a problemas de comportamiento de los alumnos, como lo son irresponsabilidad, falta de motivación ocasionada por el poco apoyo familiar y problemas económicos, principalmente.

7.2.4.2 Con los compañeros

En cuanto a las relaciones con los compañeros docentes se manifiesta que son buenas de cordialidad y se buscan para elevar el rendimiento académico. Sin embargo, el problema mayor se encuentra en la falta de preparación de los nuevos docentes, aunque éstos toman dos cursos obligatorios en el modelo educativo de la UTCh, no son suficientes para tratar el perfil vulnerable de los alumnos, lo que conlleva a generar tensiones en la relación y algunas veces lo induce a capacitarlos en el modelo.

7.2.4.3 Ambiente laboral

En cuanto al ambiente laboral se detecta que es tenso por las múltiples ocupaciones que ejerce el PTC, tales como docencia, tutoría, gestión e investigación y que no se le proporciona el tiempo adecuado para ejercerlas. Se actúa para resolver los problemas que surgen en el día a día, sin hacer reflexión, para dar respuesta a lo solicitado por sus superiores.

Las relaciones entre docentes y alumnos se puede mejorar si se establecen criterios claros para dirigir la actuación del PTC en su día a día, sin embargo, éstos los debe de fijar el director de carrera, pues es la jerarquía mayor y de él depende la organización de espacios de comunicación, así como guiar a todos los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje y no solamente en ámbito administrativo en cuestión de asignar horas por tutor, cantidad de grupos a atender, utilización de laboratorios, etc.

7.2.5 Conclusiones en lo referente a la práctica tutorial

De manera general se concluye que el programa de tutoría en la UTCh es pertinente y cumple su objetivo general, que es coadyuvar en la formación integral del alumno mediante el otorgamiento de diversos apoyos que le faciliten su estancia en la universidad, hasta concluir con éxito sus estudios.

Sin embargo, el mayor obstáculo es la difícil articulación de las diferentes áreas de apoyo, como lo son: bolsa de trabajo, psicopedagogía, visitas y estadías, becas, unidad de salud, entre otras. Esto debería ser una prioridad para las autoridades universitarias tanto del campus como de la CGUT, así como fortalecer las redes de apoyo tanto para tutores como para tutorados.

En este apartado resulta pertinente resaltar qué tipo de mecanismos, metodologías o técnicas utilizan los tutores de la UTCh, así como los obstáculos a los que se enfrentan, durante el desarrollo de sus prácticas tutoriales, estos es, precisar qué sentido u orientación le imprime a sus actividades en la práctica concreta, que técnicas, tareas y estrategias utiliza. Cómo es que el profesor-tutor apoya a sus tutorados y los motiva a permanecer en la UTCH, estimulando su rendimiento académico para terminar con éxito sus estudios. De qué manera obtiene la confianza y genera empatía para tener una buena relación interpersonal con sus alumnos.

7.2.5.1 Planeación de la práctica

Se tiene como único instrumento la entrevista inicial, para hacer un diagnóstico de necesidades de los alumnos en cuanto a los tres ámbitos, personal, académico y profesional., que se realiza en un lapso de un cuatrimestre o dos meses dependiendo el número de alumnos, lo que ocasiona que no se tenga una planeación basada en metas y objetivos a alcanzar en el cuatrimestre.

Para solventar esto el tutor recurre al manual de tutoría donde está el plan de acción tutorial y al POT para organizarse por tiempos y dar evidencia de su planeación.

En cuanto a profundizar en las necesidades académicas de los alumnos el tutor las reconoce solamente cuando imparte clases al grupo y poco acude a los resultados del examen de admisión denominado EXANI II.

El tiempo que se destina para realizar la planeación de la acción tutorial es poco o nulo, por tanto el tutor actúa conforme a las necesidades que surgen en el momento de sus alumnos, lo que contrarresta su valor en el proceso formativo y madurativo de los estudiantes en el transcurso de su trayectoria por la universidad.

7.2.5.2 Ejecución de la práctica

Se puede concluir que para lograr una intervención oportuna en los tres ámbitos, el tutor necesita generar vínculos de confianza para conocerlos de manera personal, y conocer sus gustos, intereses, problemas y vocación. Pero esto lleva tiempo y no se logra en un cuatrimestre, por ello es conveniente que el tutor oriente a un grupo durante toda su estancia en la universidad o bien como mínimo dos cuatrimestre. También el impartir clases a su grupo le ayuda a conocer la dinámica de la carrera y a su rendimiento académico.

De igual forma, los alumnos no visualizan esta falta de planeación y tampoco hacen referencia que les gustaría un tutor con perfil afín al área de especialidad del PE, a excepción de un solo alumno de quinto cuatrimestre que le hubiera gustado que su tutor le guíe al mundo laboral. Se concluye que generar confianza es prioridad en toda acción tutorial.

Los espacios es una limitante para promover la motivación, autoestima y el éxito académico porque los tutores utilizan estrategias que requieren tiempo y salones adecuados para llevarlas a acabo. Estas estrategias van desde dinámicas de autoconocimiento, donde visualizan que los alumnos cuentan con baja autoestima y necesidades de tipo personal, hasta pláticas dadas por profesores o egresados de la universidad y psicólogos de carrera que llevan a cabo el programa descubriendo al ser.

La estrategia más importante para elevar el rendimiento académico es la revisión grupal de calificaciones, sin embargo, hay confusión tanto en los alumnos, tutores y profesores de cómo evaluar en un enfoque basado en competencias y tampoco quedan claros los tipos de evaluación que se establecen en el reglamento académico.

Otra estrategia para elevar el rendimiento académico que se deriva de la revisión de concentrados es la formación de grupos de estudios, así como fomentar la libertad de expresión para manifestar dudas con respecto alguna materia, sin embargo, el análisis del rendimiento académico se hace en base a lo que se necesita en el momento para hacer una acción remedial, ante esto es complejo concientizar al alumno en su aprendizaje para que él se vuelva más responsable y por tanto le conlleve a una mayor autonomía.

Las estrategias que mayormente se utilizan para promover el desarrollo profesional son las visitas a alguna empresa o conferencias impartidas por profesionales destacados, pero esto se formula desde la individualidad de la asignatura y los alumnos no logran percibirlo como una integración de saberes alcanzados en su formación hasta el momento. Tampoco visualizan que sea una labor del tutor, sino de un maestro individual.

Los tutores hacen mención a su límite en cuanto a su función de tutoría marcada por el manual, y con base a ello canalizan de manera oportuna al psicólogo o a otras áreas de apoyo de la institución, pero manifiestan que se ha hecho muy burocrático el proceso y tienen poco acceso a la información, así como el poco tiempo e importancia que se otorga a esta función por sus jefes inmediatos.

7.2.5.3 Seguimiento y evaluación de la práctica

El seguimiento a la trayectoria de los estudiantes es limitado, al menos que un tutor este a cargo de un grupo durante toda su carrera, porque no se cuenta con expedientes bien armados de cada alumno y del grupo. Aunque esto se dificulta por no contar con un sistema integral de la información confiable y estructurado para atender las necesidades del tutor en cuanto al proceso formativo.

La evaluación de su plan es limitado y se da principalmente por no hacer una planeación con objetivos claros a lograr, por la falta de tiempo, intensidad del modelo, falta de espacios y coordinación por carrera.

7.3 Propuestas para mejorar la función de tutoría

Las propuestas que a continuación se presentan tienen por objeto mejorar la práctica de tutoría, sin embargo, se tiene conciencia que se debe incidir en que se dé un mayor reconocimiento a esta función por las autoridades de la CGUT, porque la acción tutorial recae en todos los procesos formativos del alumnado. Por tanto todo docente u agente educativo que impacte en este proceso, debería tener las cualidades solicitadas al tutor, como lo son: la empatía, comprensión, respeto honestidad, sensibilidad y principalmente que genere confianza, así como los conocimientos pertinentes de la profesión docente como los que menciona González (2010:336) y que aluden a una formación continua:

- Poseer un significado claro y distinto del valor educativo del conocimiento y su trascendencia en toda manifestación y actividad humana.
- Tener un amplio conocimiento y buen uso de técnicas de estudio, estilos y formas de aprendizaje, diagnóstico e intervención en problemas personales, más allá de las normas estereotipadas escasamente válidas solo para salir del paso.
- Buscar el desarrollo y potenciar en los alumnos cualidades de comunicación, escucha, práctica de la justicia, respeto, etc.
- Alcanzar facilidad para ayudar a los alumnos en las actividades de relacionar, distinguir y elegir.
- Información sobre el proceder educativo universitario, de la normativa universitaria de las funciones de la estructura organizativa.
- La experiencia en investigación como propia de todo docente investigador.

Cinco propuestas para mejorar la práctica tutorial.

1. Impulsar la carrera profesional del PTC a través de un diplomado

Impulsar la carrera e identidad profesional del PTC a través de su formación continua dentro de la institución, desarrollando un diplomado en tutoría, el cual tenga como eje la reflexión que el tutor haga sobre su práctica, con un enfoque basado en competencias, esto para ir de acorde al modelo educativo de la UTCh.

Se pretende que este diplomado conlleve al tutor a asumir su papel y retome la importancia de su rol en la formación de los alumnos. Así mismo que no reaccione de manera inmediata a las situaciones o hechos específicos que se presentan, sino que pueda lograr un alejamiento del contexto inmediato, y lo lleve a una mayor abstracción del pensamiento para generar mejoras en sus prácticas de tutoría y guiar a sus alumnos en este mundo complejo del siglo XXI.

Las competencias específicas en el manual son cíclicas, y no se pueden adquirir con un solo diplomado, es por ello que se contempla desarrollarlo en tres niveles, que son los momentos de transición del alumno, al inicio, permanencia y finalizar la carrera. Sólo que hay dos obstáculos: la rotación de tutores que impide una formación continua y otro son los recursos limitados que otorga la institución para esta función.

Se propone la siguiente estructura, que tiene como base el manual de tutoría y PAT, así como estudio de casos, que se han presentado en la universidad y que han sido desarrollados por el comité de tutoría como estrategia didáctica en el curso obligatorio de tutoría.

- *Objetivo general:*

Que los participantes comprendan el ámbito de la tutoría en la Universidad Tecnológica de Chihuahua y su importancia en el contexto educativo de la educación superior del siglo XXI, así como aplicar de manera eficiente las herramientas, recursos y todo apoyo proporcionados por la institución para llevar a cabo esta función.

- *Fundamentación*

Definiendo la modalidad de tutoría como personalizada y de carrera, para potenciar aspectos del desarrollo personal, académico y profesional de los estudiantes a lo largo de su itinerario formativo, así como realizar una intervención individualizada para afrontar dificultades que afectan al rendimiento académico del alumnado.

- *Modalidad:*

Semipresencial con duración de 120 horas, (con valor curricular), incluyendo cuatro módulos cada uno de 25 horas virtuales y cinco presenciales para lograr mayor participación y reflexión sobre las prácticas de tutoría y contribuir a su mejoramiento.

- *Contenidos*

Módulo I

- 1.1 ¿Qué es la tutoría?
- 1.2 ¿Por qué surge?
- 1.3 Tutoría en la educación superior
- 1.4 Tutoría en la UT y apoyos

Módulo II

- 2.1 Funciones del tutor
- 2.2 Desarrollo Personal
- 2.3 Desarrollo Académico
- 2.4 Desarrollo Profesional

Módulo III

- 3.1 ¿Qué es la intervención?
- 3.2 Realizar un diagnóstico en los tres ámbitos, personal, académico y profesional
- 3.3 Realizar un plan de acuerdo al diagnóstico
- 3.4 Dar seguimiento

Módulo IV

- 4.1 ¿Por qué evaluar?
- 4.2 Establecer los criterios de evaluación
- 4.3 Establecer los agentes que intervienen
- 4.4 Evaluar el plan de tutoría.

2. Generar indicadores básicos del perfil de ingreso de los alumnos

El tutor tiene como único instrumento de diagnóstico, la entrevista inicial, que tiene la finalidad de profundizar sobre aspectos relacionados a la autonomía, autoconcepto, vocación, problemas económicos y rendimiento académico, entre otros.

Sin embargo, detecta las necesidades de manera tardía, y no puede organizar en forma eficiente los recursos que la institución le proporciona. Teniendo como consecuencia una planeación escasa, con base a las necesidades inmediatas que surgen

de los alumnos, y por tanto ejecuta el PAT o POT de manera mecánica, sin reflexión alguna de hacia dónde quiere llegar y que necesita para alcanzarlo.

Por tanto, esta estrategia se basa en integrar un perfil del alumno con sus indicadores básicos, con la información sobre aspectos generales, antecedentes académicos y aspectos socioeconómicos como grado de escolaridad de los padres, servicios y bienes con los que cuenta. Porque esto constituye en un insumo básico para el diseño de actividades académicas dirigidas a programas y/o estudiantes específicos, así como para planificar acciones y recursos tendientes a brindar atención especializada (formación de profesores, cursos remediales, talleres, preparar materiales de apoyo).

Además, se requiere crear las condiciones para que los usuarios de la información puedan comprender el significado de estos perfiles y apoyarse en ellos para tomar algunas decisiones lo cuál sería a través de talleres o del mismo diplomado propuesto anteriormente.

Por último, es importante reconocer que esta información será un insumo importante, siempre y cuando se diseñen procesos de manera conjunta entre diversos niveles jerárquicos, que permitan su utilización cuidadosa y razonable.

3. Estudio para profundizar en las prácticas de tutoría en la modalidad despresurizado

Profundizar en las prácticas de tutoría en la modalidad del despresurizado que se cursa en nueve cuatrimestres escolarizados y en un décimo cuatrimestre se lleva a cabo la estadía en una empresa, con un horario vespertino de 17:00 a 21:00 horas.

Está dirigido a una población trabajadora. Por tanto, las necesidades que tienen los alumnos así como los tutores de estos grupos son diferentes, debido a su perfil. Sin embargo, cuando se hizo el estudio para saber si el modelo de tutoría era pertinente en la UTCh, en esta modalidad la opinión tanto de tutores como alumnos fue favorable.

Se tiene evidencia que la mayoría de los tutores de la tarde son profesionistas que laboran en el sector productivo, en horario diurno y que tienen estudios y experiencia ligada alguna área del PE al que están adscritos, pero sin formación en

docencia. Y los alumnos en su mayoría trabajan, en un área a fin a lo que están estudiando y son el sustento de su familia.

4. Indicadores cualitativos para el sistema de gestión de calidad

Actualmente los indicadores que se reportan al sistema de gestión de la calidad así como al área que se encarga de la planeación estratégica, están diseñados para reportar resultados cuantitativos, algunos ejemplos son: índices de eficiencia terminal, de deserción y reprobación, entre otros.

En ningún momento estos indicadores apelan a los procesos de formación de los alumnos a partir de sus necesidades. De aquí se deriva que los tutores al evaluar su programa de tutoría, acudan a lo que les solicitan en el POT, haciendo invisible el impacto de la acción tutorial, sobre la formación del alumno, en sus tres ámbitos personal, académico y profesional.

Por tanto, esta propuesta va directamente a integrar a diferentes áreas y miembros de la comunidad universitaria; como lo son, el comité de tutores, alumnos, directores de carrera, directores y jefes de las áreas de apoyo y a la unidad la calidad, para desarrollar indicadores cualitativos que guíen las políticas de actuación del tutor, en vías de mejorar la calidad educativa y otorgar mayor reconocimiento y estatus a la función de tutoría.

5. Investigación sobre movilidad intergeneracional

Propiciar un estudio de egresados, para conocer cuál es el impacto de la formación que proporciona la UTCh en la movilidad intergeneracional; así como determinar si hay un impacto real dentro de esta formación, de la tutoría. Se parte del supuesto que a mayor grado de escolaridad se tendrá acceso a mejores niveles de vida.

Para llevar a cabo esta investigación, hace falta coordinarse con otras instituciones o grupos de investigación que aporten mayor conocimiento en cuanto al bienestar social que poseen los chihuahuenses y evaluar las cinco áreas que dan razón de la calidad de vida: bienestar físico (con conceptos como salud, seguridad física),

bienestar material (haciendo alusión a ingresos, pertenencias, vivienda, transporte, ect.), bienestar social (relaciones personales, amistades, familia, comunidad), desarrollo (productividad, contribución, educación) y bienestar emocional (autoestima, mentalidad, inteligencia emocional, religión, espiritualidad).

En el caso de la UTCh el grado a académico es básico, del 50% de los padres de los estudiantes, por lo que se infiere que los puestos que ocupan en el sector productivo, son operativos y por lo tanto reciben ingresos menores que otra persona con más preparación académica. Como es el caso de un egresado de TSU, que adquiere dentro de su formación, competencias que lo llevan a aplicar métodos y sistemas para resolver problemas, con las cuáles se puede desempeñar en un puesto catalogado como mando medio dentro de una empresa, con mayor responsabilidad. Sin embargo, hasta el momento no se han hecho investigaciones que den fe de esto, se toma como cierto que a mayor escolaridad se obtendrán mayores ingresos y acceso a un nivel mayor de calidad de vida, que el de los padres.

8 Referencias bibliográficas

- Abatte J (2008). Admisión, Apoyo y Retención de Estudiantes No tradicionales en Carreras Universitarias, *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160302>
- Adilen Carpio A, Guerra L (2008). La Orientación Profesional de los Alumnos que Ingresan a la Educación Superior, *Revista Brasileira de Orientação Profissional* pp. 11 - 24
- Aguilar, J. (2012). *La configuración de la tutoría en la Universidad Tecnológica de Tijuana*, revista de educación superior, volumen XLI, No. 164 p 99-121 ANUIES
- Álvarez J, et al. (2003). *Programas institucionales de tutoría*. México: ANUIES.
- Álvarez P, González M (2008) Análisis y valoración conceptual sobre las modalidades de tutoría universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(1), p 49-70
- Álvarez, V. y Lázaro Á, (2002). *Calidad de las universidades y Orientación Universitaria*, Málaga: Aljibe.
- Álvarez, P. (2002). *La función tutorial en la universidad, Una apuesta por la mejora de la calidad de la enseñanza*, Madrid: EOS.
- Álvarez, P. y Jiménez H. (2003). (comps). *Tutoría Universitaria, documentos Congresuales*, Tenerife, España.
- ANUIES (2000) *Programas Institucionales de tutoría*, México: ANUIES.
- ANUIES (2003). *Programas Institucionales de Tutoría: Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: Biblioteca de la Educación Superior
- Arias (2002). *El espacio europeo de educación superior: Una oportunidad de desarrollo multidisciplinar a través del aprendizaje*. Universitat Rovira i Virgili

- Austín, T. et al (1997). Análisis de Necesidades de orientación en alumnos universitarios. En Apodaca, P. Arbizu, F: Lobato, C y Olalde, C. (1997). *Orientación universitaria y evaluación de la calidad*. Bilbao: Universidad País Vasco.
- Balceiro, J. y Mercadet, N. (2006). *La tutoría: actividad esencial educativa en el trabajo de las sedes universitarias municipales (ideas para su implementación)*. La Habana: UNI-068. Universidad 2006
- Barrero, N, (2001). *Funciones del responsable de formación y orientación en los departamentos de recursos humanos*, Universidad de Sevilla
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social. Significado y medida*. Barcelona: Ariel.
- Biggs, J. (2006). *Calidad del Aprendizaje Universitario*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Biggs, J. (2008). *Mejoramiento de la Enseñanza mediante la Alineación Constructiva*. Madrid: Kluwer Publicaciones.
- Blas, F. (2007). *Competencias profesionales en la formación profesional* Madrid: Alianza.
- Bourdieu, P. (1991). *La distinción*. Madrid: Taurus Humanidades
- Bricall, J. y otros (2000). Informe Universidad 2000. Madrid: CRUE.
- Brunner, J. (2005). *Tendencias recientes de la educación superior a nivel internacional marco para la discusión sobre procesos de aseguramiento para la calidad*. Universidad Adolfo Ibáñez, Chile
- Brunner, J. (2001). *Globalización de la educación: Tendencias, desafíos, estrategias*. Séptima reunión del comité regional, intergubernamental del proyecto principal de educación para América Latina y el Caribe, Chile, UNESCO
- Cabrera, M. y García L. (1999). *Determinantes de éxito y fracaso de la trayectoria del estudiante universitario*, Tenerife, España.

- Cano, R. (2009). *Tutoría universitaria y aprendizaje por competencias. ¿Cómo lograrlo?* REIFOP, 12 (1), 181-204. (Enlace web: <http://www.aufop.com/> - Consultada en 26 de octubre de 2013 ISSN 1575
- Cantor, G. (2002). La Triangulación Metodológica en Ciencias Sociales". Cinta de Moebio: *Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales*, N°. 13.
- Carpio, A. y Guerra, L. (2007). La orientación Profesional de los alumnos que ingresan a la educación superior. *Revista Brasileira de Orientación Profesional* pp 11-24
- Castillo, S. Torres, J. y Planci, L. (2009). *Tutoría en la enseñanza, la universidad y la empresa, formación y práctica*, Madrid: Pearson.
- Castro, R. (2009). *Detección de las Competencias del Profesor-Tutor para realizar la función de tutoría en la Universidad Tecnológica de Chihuahua*, trabajo de investigación en el marco del doctorado en Calidad y Procesos de Innovación Educativa, Bellaterra, Cataluña, España.
- CCE (2010). *Los retos de México en el futuro de la Educación*. México
- CGUT (2004). *Análisis Situacional del Trabajo*, Universidad Tecnológica de Aguascalientes, México.
- CGUT (2010). *Criterios generales para la planeación, el desarrollo y la evaluación, en la implantación De los programas educativos por competencias profesionales*, México.
- CMES (2009). *La educación superior y los retos mundiales*. Unesco. Consultado el 2 de octubre en <http://www.unesco.org/es/the-2009-world-conference-on-higher-education/higher-education-and-global-challenges>
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, *La Educación Superior En El Siglo XXI: Visión y Acción*, 9 de octubre de 1998
- Cook Ch, (2003). Orienting students to University life and enhancing their enagement with learning engagement. La tutorial y los nuevos modos de aprendizaje en la univesidad, pp 19-32. Comunidad Madrid

- Crespo, P. (2010). Las universidades tecnológicas ¿Un modelo históricamente desfasado?, *Los graves problemas de México*, Volúmen VII, El colegio de México
- Darling, L (2002). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. Ariel/SEP. Biblioteca para la actualización del maestro. México
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana Ediciones UNESCO.
- Durán, R. (2007). *Manual de tutoría*, UTCH, Chihuahua, Chih.
- Fernández, M. (1994). *Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular. Didáctica aplicable*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, S. A. España.
- Flores P. (2009). Trayectoria del modelo de universidades Tecnológicas en México (1991-2009). *Cuadernos de trabajo de coordinación general de Evaluación Institucional*. UNAM
- Flores, P. (coordinador). (2006). *Los retos de México en el futuro de la Educación*, Consejo de especialistas para la educación.
- Fullerton, H. (ed) (1996). *Facets of Mentoring in Higher Education*, SEDA, paper,num. 94. Birmingham:SEDA Publications
- Gairín, J. Feixas, M. Franch, J. Guillamón, C. y Quinquer, D. (2002). *Elementos para la elaboración de planes de tutoría en la universidad*, Bellaterra: Servicio Publicaciones UAB.
- Gairín, J, Rodríguez, D. y Castro D. (2013). *Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica.*, Madrid: Wolters Kluwer, Education
- Feixas, M. y Guillamón, C. (2004). La transición entre los estudiantes durante la carrera universitaria y el apoyo tutoría, *Actas VIII congreso interuniversitario de organización de instituciones educativas*. P.919-932.
- Feixas, M., Franch, J., Guillamón, C. y Quinquer, D. (2004). La tutoría académica en el escenario europeo de la educación superior, *Revista de Formación De Formadores UAB*.

- García N y otros (2005). La tutoría universitaria ante el proceso de armonización europea. En *Revista de educación* No. 337, pp 189-210
- Gibbons M (1998). *Higher education relevance in the 21st century*, World Bank, Whasington, DC
- Gobierno de la República (2013). *Plan nacional de desarrollo 2013-2018* consultado el 30 julio en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- González, F. (2010). *Selección, formación y Práctica de los docentes investigadores. La carrera docente*, Espacio Europeo de Educación Superior Madrid: Editorial Universitas.
- González, A. (2000). *Seguimiento de trayectorias escolares*. México: ANUIES.
- Gordon, E. (2005). *Peer Tutoring: a teacher's resource guide*. Lanham Scarecrow Press:
- Gutiérrez, C. (2004). *La deserción de los estudiantes, Un estudio exploratorio en la ULPGC*, Universidad de las Palmas, Gran Canarias, España.
- Guzmán, A, y Alvarado, J- (2009). *Fases y operaciones metodológicas en la investigación educativa*. Durango: Editorial Entorno.
- Hansen, E. (2006). *Orientación Profesional, Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*, Montevideo: CINTERFOR
- Herrera, E. (2012). *¿Quiénes son nuestros alumnos?* Reporte de investigación para la UTCh
- Le Boterf, G. (2000)., *Ingeniería de las Competencias, Gestión*, Barcelona
- Lobato, C, Arbizu F, (2005). Las representaciones de la tutoría universitaria en profesores y estudiantes, caso de estudio. En *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, Vol, 5, No 2 p 145-164
- Lobato, C. (2002). Psicología y asesoramiento vocacional, *Revista de Psicodidáctica*, enero-junio, no. 13, país Vasco, España
- López, M. (2008). Transformación docente y práctica tutorial, conferencia magistral *Tercer encuentro nacional de tutorías*, Puebla México.

- López, C. (2008). *Teachers 'Awareness of their Roles when Confronted with Innovation*. Unpublished PhD thesis. England: Canterbury Christ Church University
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes, competencias, emociones y Valores*, Madrid: editorial Alianza.
- Marchesi, A. y Martín, E. (2000). *Calidad en la enseñanza en tiempos de cambio* Madrid: Alianza.
- Marchesi A, Coll, C. Palacios, J. (Compiladores). (2004). *Desarrollo psicológico y educación. 3 trastornos del desarrollo y necesidades especiales*. Madrid: Alianza editorial.
- Martínez, E. y Raposo, M. (2011). Funciones generales de la tutoría en el Prácticum: entre la realidad y el deseo en el desempeño de la acción tutorial *Revista de Educación*, 354. Enero-Abril 2011, pp. 155-181
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*, México: Editorial Trillas.
- Martínez, M. (2006). *Comportamiento Humano*, reimpresión, Trillas: México.
- Mas. O. y Tejada, J. (2013). *Funciones y competencias en la docencia universitaria*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Mora, F. (2006). *Un modelo de Coaching en docencia y tutoría*. Consultado en www.geomundos.com/salud/psicosocial
- Mora, F. (2008). Referentes teóricos como guías prácticas del tutor, en *Formación o Instrucción. Elementos para pensar al tutor universitario*, Monterrey.
- Nassif, R. (1989). *Pedagogía general*. Buenos Aires: Kápelusz.
- Navío, A. (2005). Del concepto a la evaluación de la competencia profesional: propuestas conceptuales y operativas. *Educación*, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- OCDE (2013). *Panorama de la educación* consultado el 10 de mayo en <http://www.oecd.org/edu/Mexico>
- OECD (2007). *Education at a Glance 2007: Indicators, summary in Spanish*, OECD, 2007.

- Olsen, W. (2004). "Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Methods can really be mixed". En: HOLBORN, M.: *Development in Sociology*. Causeway Press.
- Perrenoud, Ph. (2010). *Diez nuevas competencias para enseñar*, Barcelona: Graó.
- Perrenoud, Ph. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva, en el oficio de enseñar*. Editorial Graó.
- Pino M, Soto J (2010). Ventajas e inconvenientes de la tutoría Grupal como estrategia docente. Estudio de caso Group tutoring as a quality resource in higher education. Case study Universidad de Vigo, *Bordón* 62 (1) p 155-166
- Pirrón M, Rojas M, y Esparza L (2010), Formación de tutores en competencias psicosociales, Memorias del *IV encuentro Nacional de tutoría*, Universidad de Veracruz, México.
- PROMEPE (2013). *Perfil Deseable del Profesor de Tiempo Completo en las Universidades Tecnológicas*, consultado en <http://promep.sep.gob.mx/convocatorias>
- Reich, R. (1993). *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Traducción de Federico Villegas. Vergara, Buenos Aires, 1993, pág. 115.
- Reinarz, A, Whitw, E.R (eds) (2001). *Beyond Teaching in Mentoring*, San Francisco: Jossey -Bass
- Repetto, E. (1998). Teoría y procesos de la orientación Especialidad en orientación escolar. Madrid: UNED.
- Rodríguez, E. (coordinador) (1993). *Teoría y Práctica de la Orientación Educativa*, Barcelona: PPU.
- Rodríguez, E. S. (coordinador) (2004), *Manual de tutoría Universitaria*, recursos para la acción, Barcelona: Octaedro.
- Rodríguez, M. y Gallego, S. (1999). El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria, *Revista española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 10, 179-192, Madrid.

- Rodríguez M. (2002), *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*, UB, Barcelona.
- Rodríguez M. (2006). *Evaluación, Balance y Formación de Competencias Laborales Transversales*, Barcelona: Laertes educación.
- Rodríguez O, (2005). La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales. *Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología*.<http://www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp>
- Romo, A. y Hernández, P. (2005). *Deserción y Repitencia en la Educación Superior en México*, Observatorio de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, UNESCO.
- Romo, A. (2004). De la incorporación de los programas de tutoría en las instituciones de educación superior. México: ANUIES
- Rosas, P. (2010). *Eficiencia terminal del 50% en educación superior, falta formación pedagógica de tutores*, consultado en: <http://www.medios.udg.mx>
- Ruiz, E. (2001). La educación superior tecnológica en México. *Revista Iberoamericana de Educación superior*, volumen 2, consultada en <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/79/ruiz>
- Sánchez, A. y Elías, M. (2013). *Cómo ser un estudiante no tradicional y no morir en el intento. El impacto del nuevo perfil de universitarios en el abandono de los estudios*. Consultado el 28 de octubre en www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/1315/
- Sanchiz, M. (2009). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica, Universitat Jume
- Sanvisens, A. (1984). *Introducción a la Pedagogía*. Barcelona: Editorial Barcanova.
- Sanz, R. (2002). “Jornadas sobre *Tutoría y Orientación en la Universidad*”. Libro de actas, celebradas en el mes de Noviembre de 2002 en la *Universidad de Granada*.

- Satage, F.; Watson, L. Y Terrell, M. (Eds.) (1999). *Enhancing student learning. Setting the campus context*, American College Personnel Association.
- SEP, ANUIES. (2008). Subsecretaría de educación Media Superior. —*Reforma Integral de la Educación Media Superior en México*. —La Creación de un Sistema de Bachillerato en un marco de diversidad||. México.
- Schon, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la formación y el aprendizaje en las profesiones*. Madrid: Paidós MEC.
- Silva, S. (2006). *Manual de Calidad*, UTCH, Chihuahua, México.
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Madrid: Morata.
- Stake, R. (2007). *Investigación con estudios de caso*. Morata: Madrid.
- Tejada, J. (coord.) (2006). *Funciones y escenarios de actuación*, UAB, Barcelona.
- Tejada, J. (2005). *La formación Profesional Superior y el Espacio Europeo de Educación Superior*” Tejada, J Navío, A y Fernández, E (Coord.). *IV Congreso de formación para el trabajo*, Madrid: Tornapunta, Editores
- Tomas, M. (coord.) (2007). Reconstruir la universidad a través del cambio cultural *Revista de educación*. 51-68.
- UAM (2007). *Programa de atención personalizada y tutoría. Universidad Autónoma Metropolitana*. México: UAM.
- UNAM (2006). Manual de tutoría y el desarrollo de habilidades de estudio independiente,
- UNESCO (2013). *Competencias para toda la vida* consultado el 20 de junio en <http://www.unesco.org/new/es/education/>
- Universidad de Guanajuato. (2005). *El Sistema Tutorial de la Universidad de Guanajuato: una propuesta para su operación*. Documento elaborado en trabajo colaborativo por tutores de la Universidad con la Coordinación del Programa Institucional de Tutoría Académica. México: Universidad de Guanajuato.
- Universidad Veracruzana. (2001). *Consolidación y Proyección en el Siglo XXI. Hacia un paradigma universitario alternativo*. Veracruz, México

- UTCh (2011). *Reporte de estadísticas*, Chihuahua, México.
- West, M. (2005). Quality in schools: Developing a model for school improvement'. In: M. Fullan (ed.). *Fundamental Change*. The Netherlands: Springer, 98-119.
- Whitmore, J. (2003). *Coaching*. Barcelona: Paidós Empresa
- Yin, R. (1994). *Case study research. Design and Methods*. London : Sage
- Zabalza, M. (2002). *La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas*, , Madrid: Narcea.
- Zabalza, M. (1996). *Los tutores en el prácticum*, ICE, Universidad de Santiago, España
- Zabalza, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*, Madrid: Nancea.

9 ANEXOS

- ANEXO I PROGRAMA DESCUBRIENDO AL SER
- ANEXO II MANUAL DE TUTORÍAS Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL
BASADO EN COMPETENCIAS
- ANEXO III PROGRAMA OPERATIVO DE TUTORIA (POT)
- ANEXO IV ENTREVISTAS A TUTORES
- ANEXO V ENTREVISTA INICIAL A ALUMNOS DE NUEVO INGRESO
- ANEXO VI ENTREVISTAS A ALUMNOS
- ANEXO VII OBSERVACIONES EN EL AULA
- ANEXO VIII GRABACIONES DE SESIONES DE TUTORIA GRUPAL EN EL
AULA

**Estrategias Didácticas de Tutoría Grupal para el
Programa
“Descubriendo al Ser”**

Integrantes que participaron en la elaboración y compilación de estrategias didácticas de tutoría grupal para el programa “Descubriendo al Ser” (mayo-agosto 2012)

Coordinador:

Maestra Raquel Alejandra Castro Cuesta

Jefa del Departamento de Tutoría

Colaboración de:

Lic. Lluvia Edith Erives Hernández	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
Lic. Magdalena Pérez Hermosillo	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
Lic. Silvia Guadalupe Benítez Read	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
M. M. Yuridia Bencomo Gaytán	PTC asignado a Departamento de Tutoría
M. C. Daniela Lujan González	PA asignado a Departamento de Tutoría
Lic. Alicia de la Rocha Quintana	PA asignado al Departamento de Tutoría
Ing. Fátima Gabriela López López	PTC carrera de Procesos Industriales

Integrantes que participaron en la actualización anual de las estrategias didácticas de tutoría grupal para el programa “Descubriendo al Ser” (mayo-agosto 2013)

Coordinador:

Maestra Raquel Alejandra Castro Cuesta

Jefa del Departamento de Tutoría

Colaboración de:

Lic. Lluvia Edith Erives Hernández	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
Lic. Magdalena Pérez Hermosillo	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
Lic. Silvia Guadalupe Benítez Read	Psicólogo de la Unidad Psicopedagógica
Lic. Karla Berenice López Murillo	Psicóloga de la carrera de DN
Lic. Abel González Carrillo	Psicólogo de la carrera de Mantenimiento Ind.
Lic. Rocío Lizeth Guerrero Rico	Psicóloga de la carrera de Mecatrónica
Lic. Laura Cecilia Barrón Cereceres	Psicóloga de la carrera de TIC'S
Lic. José Eduardo Sosa Ríos	Psicólogo de la carrera de Procesos Ind.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
INSTRUCCIONES	10
CAPÍTULO I. ESTRATEGIAS PARA 1^{er} CUATRIMESTRE MATUTINO, 1^{er} y 2^o CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO	11
Cuadro 1: Actividades y Meta establecidas en el Plan de Acción Tutorial Institucional (PAT) por cuatrimestre.	12
1.1 Dinámica: Conocimiento del yo	13
1.2 Dinámica: Cartas para Etiquetarse	16
1.3 Dinámica: ¿Quién Soy?	17
1.4 Dinámica: Para lograr actitud positiva	18
1.5 Plática: Autoestima	18
1.6 Dinámica: Formar un Buen Auto concepto	26
1.7 Dinámica: ¿Cómo me ven los demás?	27
1.8 Dinámica: Acentuar lo Positivo	28
1.9 Dinámica: Nuestras Debilidades	28
1.10 Dinámica: Doble Personalidad	29
1.11 Dinámica: Ponte en mis Zapatos	30
1.12 Dinámica: La Manta	30
1.13 Dinámica: El Psiquiatra	31
1.14 Dinámica: Juego de las Tarjetas	31
1.15 Dinámica: El Barco	32
CAPÍTULO II. ESTRATEGIAS PARA LOS CUATRIMESTRES 2^o MATUTINO Y 3^o Y 4^o DESPRESURIZADO.	34
Cuadro 2: Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	35
2.1 Test: Conocer el Estilo de aprendizaje.	36
2.2 Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales	44
2.2.1 Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis y análisis.	44
2.2.2 Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis y análisis	45
2.2.3 Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales.	53
2.2.4 Ejercicio para activar las competencias de solución de problemas	53

2.2.5 Ejercicio del pensamiento silogístico	54
2.2.6 Ejercicio para realizar análisis de información	55
2.2.7 Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales.	57
2.2.8 Ejercicio para desarrollar habilidades de análisis.	60
2.2.9 Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis.	62
2.2.10 Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales.	64

CAPÍTULO III. Estrategias para los cuatrimestres 3º Matutino y 5º Y 6º Despresurizado 59

Cuadro 3 : Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	60
3.1 Dinámica: Contextualización de la materia integradora.	61
3.2 Dinámica: Agentes de cambio.	62
3.3 Ejercicio de integración de materias al proyecto integrador	64
3.4 Ejercicio de análisis sobre la familia y sexualidad.	65
3.5 Dinámica: Descubriendo ¿cómo soy?	66
3.6 Dinámica: No hagas a otros....	66
3.7 Dinámica: Siluetas.	67
3.8 Dinámica: Mis redes	68
3.9 Dinámica: Ventana de Johari	69

CAPÍTULO IV. Estrategias para los cuatrimestres 4º Matutino y 7º Y 8º Despresurizado 71

Cuadro 4: Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	72
4.1 Dinámica: Vamos a Vender	73
4.2 Taller sobre motivación del trabajo (incluye 6 dinámicas)	73
4.2.1 Concepción del trabajo	73
4.2.2 Dinámica: ¿Qué significa construir una carrera?	74
4.2.3 Dinámica: Construyendo una carrera	75
4.4 Dinámica: Analizando mis capacidades	77
4.5 Dinámica: Buscando información del mundo del trabajo	79
4.6 Dinámica: Visualizando mi proyecto profesional	79

CAPÍTULO V. Estrategias para los cuatrimestres 5º Matutino y 9º Despresurizado. 81

Cuadro 5: Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	82
5.1 Actitudes para conseguir un trabajo	83



5.2 Curriculum Vitae	84
5.2.1 Dinámica: Desarrollo del curriculum	86
5.3 Imagen personal y reglas de etiqueta	87
5.3.1 Dinámica: Imagen personal	92
5.4 Entrevista de trabajo	92
5.4.1 Dinámica: Entrevista de trabajo	99
5.5.1 Dinámica: Actitud positiva	99

CAPÍTULO VI. Estrategias para el cuatrimestre 7º de ingeniería 100

Cuadro 6: Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	101
6.1 Dinámica: La otra cara de la universidad	102
6.2 Dinámica: Ser estudiante universitario	102
6.3 Dinámica: El juego del nombre	103
6.4 Dinámica: Aislamiento e integración	104
6.5 Dinámica: Canasta revuelta	104
6.6 Dinámica: Amigo secreto	105
6.7 Dinámica: Cadena de ropa	105
6.8 Ciego, Cojo, Mudo	105

CAPÍTULO VII. Estrategias para el cuatrimestre 8º de ingeniería 107

Cuadro 7 : Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	108
7.1 Dinámica: Cara a cara	109
7.2 Dinámica: Mis expectativas	110
7.3 Dinámica : Manejo del estrés	111
7.3.1 Programa individual para el manejo del estrés	114
7.3.2 Técnica para el manejo del estrés: “Aparición del estrés “	115
7.3.3 Técnica para el manejo del estrés: “ Aprende a evitar el estrés”	115
7.3.4 Técnica para el manejo del estrés: “ Administra tu tiempo”	116
7.3.5 Técnica para el manejo del estrés: “ Replantea la situación estresante”	116
7.3.6 Técnica para el manejo del estrés: “ Relajación “	116
7.4 Dinámica: Explorando mis cualidades	117
7.6 Dinámica: Competencia Divertida	119

CAPÍTULO VIII. Estrategias para el cuatrimestre 9º y 10º de ingeniería 121

Cuadro 8: Actividades y Metas del Plan de Acción Institucional por cuatrimestre	122
8.1 Dinámica: Toma de decisiones	123



8.2 Dinámica: Los riesgos en la toma de decisiones	125
8.3 Dinámica: Pensando en las profesiones	128
8.4 Técnica de relajación	131
8.4.1 Ejercicio de relajación	132
8.4.2 Ejercicio : Relaja el cuerpo y mente	133
8.4.3 Ejercicio : Vacía tu mente	136
8.5 Dinámica: El Escuadrón	137
Referencias	139

Introducción

La tutoría es un proceso continuo donde se realizan diferentes actividades en coordinación con otras áreas de la UTCh para lograr dar una formación integral al alumno. Es por ello que se crea un Plan de Acción Tutorial Institucional (PAT) que establece lineamientos y una serie de acciones mínimas a realizar, encaminadas a lograr una intervención tutorial oportuna y adecuada, según el momento de transición de los alumnos.

Las estrategias que a continuación se presentan son sugerencias para que sean aplicadas en la hora de tutoría con el grupo. Cabe aclarar que varios tutores debido a su experiencia y perfil han aplicado estrategias que han sido exitosas, es por ello que éstas pueden ser modificadas o bien agregadas a este documento siempre y cuando cumplan con la meta establecida para cada cuatrimestre y satisfaga las necesidades del alumno según su momento de transición que a continuación se describe.

El primer momento de transición es la incorporación a los estudios superiores, esta adaptación a situaciones nuevas constituye una fuente de madurez para el individuo, proporcionando experiencias provechosas para el crecimiento personal.

La función del tutor durante esta etapa consiste en facilitar la incorporación del estudiante a la institución, personalizando acciones globales como programas de inducción, orientarlo sobre el modelo educativo basado en competencias, (sistema de evaluación, forma de acreditar). También aplica estrategias que coadyuven al estudiante en su proceso de madurez, auxiliándolo a tener un mayor conocimiento de sí mismo para que pueda plantearse metas realistas según sus capacidades para desarrollar su plan de vida y carrera.

Una vez conseguida la adaptación al contexto universitario, los alumnos precisan un apoyo tutorial distinto, ya que tras los dos primeros cuatrimestres los estudiantes se han adaptado a la vida universitaria, se encuentran más cómodos en las clases, más integrados en la cultura de la carrera y se muestran más participativos de la vida universitaria y del ritmo de trabajo.

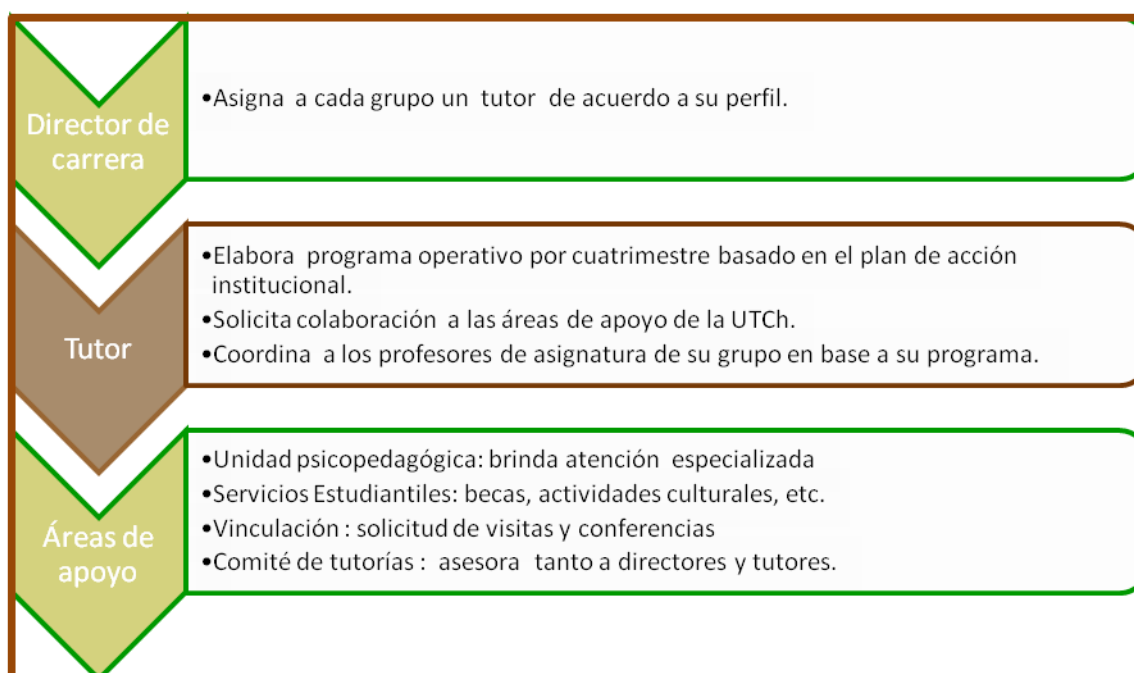
Por lo tanto, las primeras preocupaciones por la supervivencia se convierten en preocupaciones por el rendimiento y el aprendizaje. Durante este periodo adquieren gradualmente más confianza en sí mismos y mejoran su planificación y organización de las materias.

La función tutorial, en este período se basa en dar un seguimiento y apoyo al estudiante en su proceso de formación, utilizando estrategias que abran nuevas perspectivas como apoyo en la elección de especialidad, discutir aspiraciones profesionales, ofrecerle oportunidades de aprendizaje dentro de la estructura de las materias, tal como realizar proyectos integradores donde aplique los conocimientos obtenidos en los cuatrimestres anteriores.

Después de sus tres primeros cuatrimestres el estudiante domina en su totalidad el entorno cultural y académico de la institución, conoce mejor sus posibilidades de actuación y su potencial intelectual. La función del tutor en esta etapa consiste en proporcionar orientación sobre el mercado laboral y generar actividades tales como: fomentar cursos de educación continua, diplomados específicos de cada carrera, elaboración de currículos o subir solicitud de empleo en alguna agencia de colocación por medio del internet o navegar por la página de la Subsecretaría de Educación Superior, dentro del apartado de mercado laboral, también vincular con asociaciones o colegios profesionales, pláticas sobre el estrés laboral, simulaciones de entrevistas de trabajo, seminarios para realizar tesis o reportes de estadías.

Con el fin de estandarizar los procesos de tutoría en todas las carreras que ofrece la universidad, se determinaron diferentes acciones generales que aseguran la cobertura de los tres ámbitos de la tutoría, (personal, académico y profesional) que apelan a las funciones del tutor, esto se puede observar en el PAT, el cual se encuentra al principio de cada capítulo.

Organización de la tutoría en la UTCH.



INSTRUCCIONES

Las estrategias están diseñadas para contribuir en la elaboración del plan de las 15 sesiones que se tienen en cada cuatrimestre con el grupo, de acuerdo a las necesidades detectadas en cuanto al desarrollo académico, personal y profesional del tutorado.

En las sesiones de tutoría grupal se pueden realizar las entrevistas, ya que es una actividad obligatoria en el programa operativo de tutoría. Se sabe que el tiempo con el que cuenta el tutor es una limitante para desarrollar en su totalidad la función de tutoría.

El tutor tiene la libertad de seleccionar las estrategias que considere adecuadas a las necesidades detectadas en base al perfil del grupo, sin embargo no debe de perder de vista la meta que se quiere alcanzar de acuerdo al nivel de estudios.

El modelo educativo de las Universidades Tecnológicas marca que se debe establecer el vínculo con el sector productivo a través de visitas a empresas o conferencias dadas a los alumnos por personas reconocidas en el sector productivo. Es por ello que dentro de estas sesiones grupales los tutores pueden realizar una reunión grupal para valorar la visita o conferencia ejecutada.

Por último es importante señalar que estas estrategias han sido diseñadas para que puedan utilizarlas en un 50% de las sesiones programadas o sea entre 6 y 7 sesiones, esto para darle tiempo al tutor de poder realizar el programa operativo de tutoría en sus 10 horas asignadas en caso de los tutores del turno matutino y 5 horas en el vespertino.

CAPÍTULO I

ESTRATEGIAS PARA 1^{er} CUATRIMESTRE MATUTINO 1^{er} y 2^o CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO

1.1 Dinámica: Conocimiento del yo.

Objetivo: Que el estudiante esté consciente de su propia identidad y de su relación con el entorno, tomando en cuenta los fenómenos físicos, psíquicos y sexuales.

Responsable: Psicólogo y tutor

Tiempo estimado: 2 horas, tamaño del grupo ilimitado

Desarrollo: Se le pide al alumno que esté atento en el video que se presentará, al final de éste se realizará una lluvia de ideas, se comentará dentro del aula cómo se sintieron, si les gustó, qué percibieron y qué les llamó la atención.

Material: Video “Conócete a ti mismo”. <http://www.youtube.com/watch>

Dentro de esta dinámica también se les pide a los alumnos llenar en una hoja de su cuaderno y/o de máquina, el siguiente cuestionario “Conocimiento de mí mismo”, según su lista de cualidades físicas, privadas, espirituales, sociales y profesionales que consideren más relevantes.

- **Físico: (escribir 5 cosas que me gustan de mí)**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

- **Privado:**

1. ¿Qué tan importante es para mí la impresión que causo a los demás?
2. ¿Me cuesta trabajo decir que “no”?
3. ¿Confió en que puedo lograr todo lo que me proponga?
4. ¿Me considero una persona tímida?
5. Si pudiera cambiar algo de mi carácter, ¿Qué cambiaría?
6. ¿Cuáles son mis temores?
7. ¿Hacia dónde me lleva mi forma de ser?

- **Espiritual:**

1. ¿En qué momentos he manifestado mi esencia no material?
2. ¿En que he tenido contacto con mi yo espiritual?
3. ¿En qué ocasiones me he sentido en paz, feliz y pleno?

- **Social:**

1. ¿Cómo manifiesto mi deseo de compartir con los demás?
2. ¿Qué prejuicios tengo en mis relaciones?
3. ¿Qué clase de personas me molestan?

- **Profesional:**

1. Dos experiencias en que haya obtenido éxito.
 - a)
 - b)
2. Dos experiencias en que no haya obtenido éxito.
 - a)
 - b)
3. ¿Me gusta trabajar en equipo o solo?
4. ¿Me gusta hacer trabajo rutinario o me gustan los cambios?
5. ¿Me gusta tomar riesgos o “ir a lo seguro”?
6. ¿Me gusta trabajar bajo presión?
7. ¿Me gusta o me gustaría trabajar en organizaciones grandes, pequeñas o solas?
8. ¿Soy ejecutante o pensador?
9. ¿Soy intuitivo o analítico?
10. ¿Planeo excesivamente, o soy atrevido y audaz sin planeación?
11. ¿Supero las crisis o me cuido de ellas y las prevengo?
12. ¿Tengo que triunfar o no importa el fracaso?

Complemento de la Dinámica: Se les brinda a los alumnos el concepto de los YO, para que entiendan mejor la función de cada uno en nuestro vivir y desarrollo humano, tomando en cuenta el desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran.

**YO
PRIVADO**

**YO
FAMILIAR**

**YO
SOCIAL**

**YO
FISICO**

**YO
LABORAL**

**YO
ESPIRITUAL**

Yo privado o íntimo:

Es la relación con uno mismo, la capacidad de autoconocimiento, de relación con uno mismo, en este yo se constituyen los sentimientos más profundos hacia uno mismo: de aprecio, afecto, autoconfianza, fortaleza, seguridad personal, auto comprensión, exigencia, perdón, etc. o los sentimientos autodestructivos de autorrechazo, devaluación, inferioridad, auto desconfianza, etc.

Todo ser humano que busca su autorrealización, dedicará tiempos de autorreflexión, de introspección para conocer sus estados de ánimo, las relaciones causales de los mismos; para definir sus metas y analizar la congruencia de sus acciones; dedicará tiempo a dejar fluir sus sentimientos más profundos, a estar consigo mismo.

Yo familiar:

El ser humano tiene la necesidad profunda de pertenencia, de convivir en su grupo primario en el cual siente seguridad, identificación, afecto, aprecio y refugio. El sentido de trascendencia a través de los hijos; la necesidad de transmitir su propia experiencia, propiciar el crecimiento total de los suyos. En este entorno se da el descanso y el juego.

Yo social:

Todo ser humano tiene la necesidad de una mayor expansión de sí mismo y enriquecerse más allá de su núcleo familiar. La amistad, las relaciones con otros grupos y personas dan la oportunidad de conocer nuevos horizontes y formas de vida. Propician una mayor aportación y trascendencia de la persona. Ayuda a no encerrarse en un solo mundo que limite; sino favorece el enriquecimiento político, cultural, recreativo y de nuevas lealtades, proporcionan esquemas de comparación y de crecimiento.

Yo físico:

El desarrollo y cuidado del propio cuerpo y la salud. La percepción que yo tengo de mi cuerpo y de su impacto con los demás "yo". El cuerpo es el aparato sensible a través del cual captamos el mundo que nos rodea. A través del cuerpo se manifiestan las emociones y sentimientos, la agresividad y el amor.

Para el equilibrio vital, el tener una imagen positiva y realista del propio cuerpo, un desarrollo y cuidado permanente es un ingrediente esencial.

Yo laboral:

Es nuestra prolongación y posibilidad de transformación de nuestro mundo. Es una fuente de crecimiento personal y de desarrollo de nuestras potencialidades. El trabajo nos da la oportunidad de ser útiles, de sentir la fuerza y potencial humano de modificar y crear el medio; de aportar y trascender. Nos referimos al trabajo en el sentido amplio; no sólo al trabajo

remunerado, sino toda la acción humana que transforma su medio, la educación formal e informal, la creación artística y cultural, la invención y la aplicación de la tecnología, etc.

Yo espiritual:

Es el área del encuentro más humano, si se puede decir así. Es la oportunidad de tocar y vivir, la facultad de dar sentido y trascendencia; el área que propicia la integración total del ser humano. La oportunidad de dar y proyectarse; de superar las limitaciones físicas y encontrar la autorrealización más allá de lo sensible y de las capacidades psíquicas.

Es la capacidad de gozo integral del arte, de la naturaleza. Generalmente caracterizada con la religión aunque no necesariamente. La trascendencia de los hombres y las mujeres, la creación de obras de la humanidad, las culturas permanentes, acciones heroicas y la sabiduría.

1.2 Dinámica: Cartas para etiquetarse

Objetivo: Descubrir la capacidad de apertura de los participantes así como sus características de personalidad.

Responsable: Psicólogo y tutor

Tiempo Estimado: 45 min a 1 hora, tamaño del grupo ilimitado

Material: Un juego de cartas preparadas con anterioridad por el tutor-docente y/o psicólogo (a) para cada subgrupo.

Las cartas se preparan de la siguiente forma: se elaboran con tarjetas 3x5 en las cuales se deben escribir diferentes adjetivos calificativos (positivos y negativos), es necesario elaborar por lo menos 5 tarjetas por cada participante. Un juego de cartas preparadas con anterioridad por el tutor-docente y/o psicólogo (a) para cada subgrupo.

Desarrollo: Se divide al grupo en subgrupos de 5 a 10 integrantes. El moderador explica a los subgrupos la actividad: "Las cartas se ponen sobre la mesa al centro del subgrupo. Un voluntario toma la primera carta, observa la ilustración y si se siente identificado con lo que ahí aparece, se queda con ella, si no es así, la pone junto al montón y le da la oportunidad a la persona que se encuentra a su lado derecho para que tome o deje la carta. Se continúa de la misma forma y al terminar la ronda si nadie retiro la carta, ésta se elimina y se continúa con la siguiente".

Los subgrupos reciben de parte del animador su juego de cartas. La dinámica continúa igual hasta que se terminen las cartas. En sesión plenaria cada participante muestra al grupo sus cartas y comenta por qué se siente identificado con ellas, los demás pueden intervenir haciendo preguntas. La dinámica continúa de la misma manera, hasta que todos se presentan. El animador guía un proceso, para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido a su vida.

1.3 Dinámica: ¿Quién soy?

Objetivo: Conseguir que la persona tenga conciencia de sí misma.

Responsable: Psicólogo y/o tutor

Tiempo estimado: 40 min a 1 hora.

Tamaño y lugar del grupo: Ilimitado y debe ser un salón amplio bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir cómodamente.

Material: Un cuestionario para cada participante.

Desarrollo: El instructor da a cada participante el formato para que lo conteste en forma individual.

Una vez contestado, el instructor hace una reflexión sobre lo que comúnmente contestan cuando se les pregunta ¿Quién eres?...

El instructor en sesión plenaria provoca comentarios en grupo por voluntarios que quieran aportar sus respuestas. El instructor puede guiar los comentarios a través de las siguientes preguntas: A) Qué dificultades tuvieron al llenar el cuestionario?, B) Qué pregunta fue la más fácil o la más difícil?, C) ¿Cómo se sintieron al contestarlo?

El instructor guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida. El instructor da a cada participante el formato para que lo conteste en forma individual. Una vez contestado, el instructor hace una reflexión sobre lo que comúnmente contestan cuando se les pregunta ¿Quién eres?...

Cuestionario para trabajar sobre quién soy

1. Mi _____ favorito (a) es:
2. Si pudiera tener un deseo, sería:
3. Me siento feliz cuando:
4. Me siento triste cuando:
5. Me siento muy importante cuando:
6. Una pregunta que tengo sobre la vida es:
7. Me enojo cuando:
8. La fantasía que más me gustaría tener es:
9. Un pensamiento que aún sigo teniendo es:
10. Cuando me enojo, yo:
11. Cuando me siento triste, yo:
12. Cuando tengo miedo, yo:
13. Me da miedo cuando:
14. Algo que quiero, pero que me da miedo pedir, es:
15. Me siento valiente cuando:

16. Me sentí valiente cuando:
17. Amo a :
18. Me veo a mi mismo/a:
19. Algo que hago bien es:
20. Estoy preocupado/a:
21. Más que nada me gustaría:
22. Si fuera anciano (a):
23. Si fuera niño (a):
24. Lo mejor de ser Yo es:
25. Odio:
26. Necesito:
27. Deseo:

1.4 Dinámica: Para lograr una actitud positiva

Objetivo: Conocer y saber diferenciar el poder de la actitud, estos videos son elementos de enseñanza, para que los alumnos con el apoyo de sus tutores, se sientan motivados dentro y fuera de la Institución.

Responsable: Psicólogo y/o tutor

Presentación de Videos:

1. La joven violinista. (Anuncio televisivo).
2. Las 2 mejores escenas de la Película "En busca de la Felicidad".
3. Uno de los mejores videos motivacionales. (Película Enfrentando a los gigantes). Motivación (Película Invictus-Nelson Mandela).
4. Querer es poder. (Película Hombres de Honor).
5. Los Marcianitos
6. Validation.

1.5 Plática: Autoestima

Objetivo: Dotar a los alumnos de las herramientas para que logre una alta autoestima que le permita sentirse confiadamente apto para la vida, es decir, capaz, aumentando su nivel de seguridad y confianza en si mismo.

Responsable: Psicólogo y/o tutor

Tiempo Estimado: Durante 60 minutos

Desarrollo:

¿Qué es la Autoestima?

Iniciaremos por definir ¿Qué significa o qué es la autoestima? ¿Qué quiere decir esta palabra?



Se les pide a los alumnos su participación a través de lluvia de ideas.

La autoestima se compone de auto y estima. Estimar está relacionado con el valor, se relaciona con lo afectivo por lo tanto el “te estimo” es sinónimo de “te quiero”.

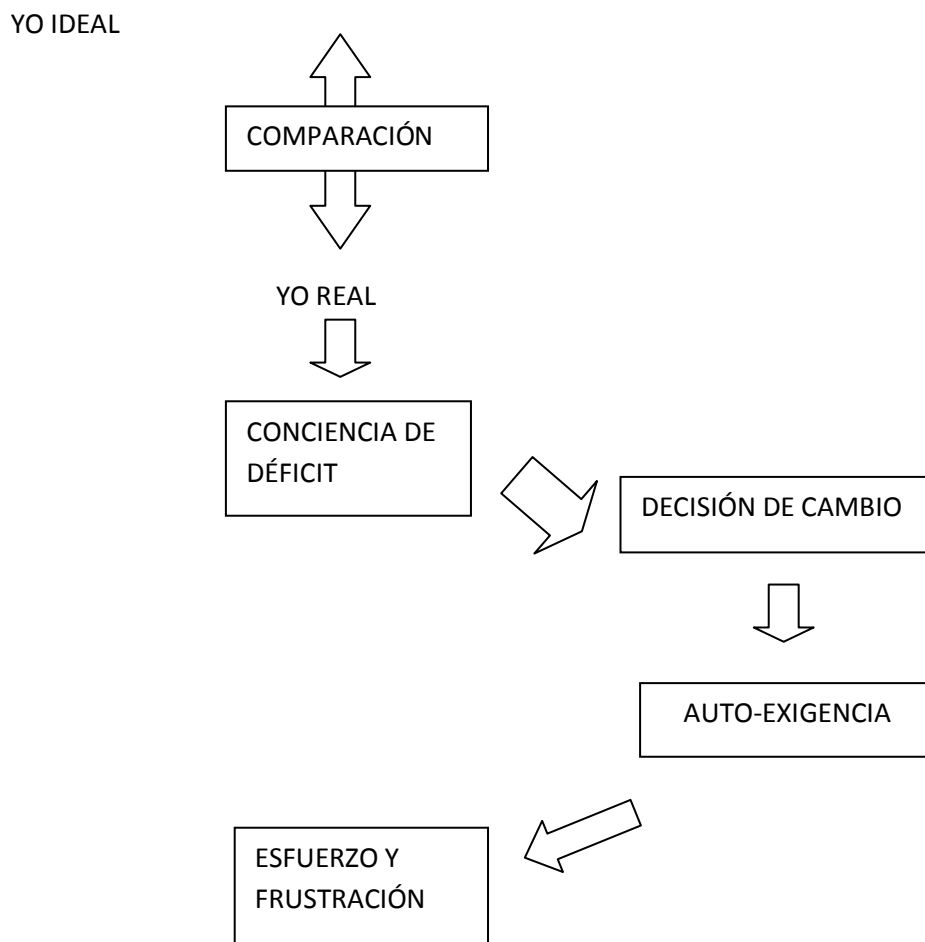
Entonces el prefijo auto, ¿qué significa?

Se les pide a los alumnos su participación.

Entonces autoestima significaría la capacidad de valorarse uno mismo. Sin embargo no significa autoestima, pensar que soy alto, rubio y de ojos azules. Eso es un delirio. La autoestima consiste en saber que soy lo que verdaderamente soy.

Todos tenemos un Yo ideal, ese que esperan los demás que sea.

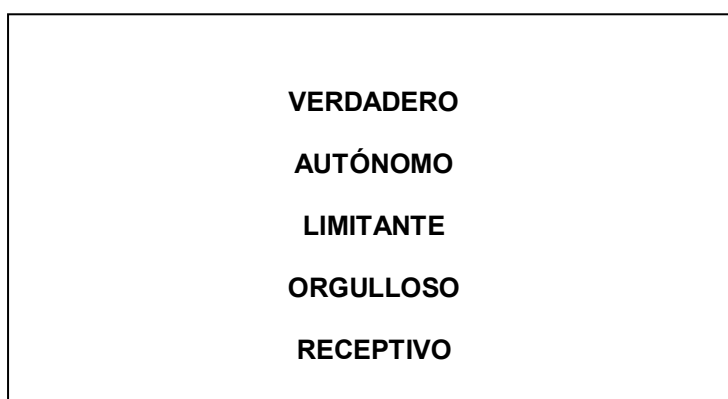
Pero dentro de mí hay un Yo real, no el que debería de ser, sino el que soy. Esto genera un conflicto. Me produce malestar tomar conciencia del déficit que es el resultado, de restarle al yo ideal el yo real.



Por mucho que nos esforcemos nos damos cuenta de que no conseguimos ser, el ser ideal y entonces me frustro y me siento un fracasado.

La autoexigencia, sumada al esfuerzo en vano, más la continúa frustración del fracaso, terminan por agotar mi deseo, mi energía y mi voluntad de hacer. Esto se conoce como depresión y uno de los síntomas es la brutal caída de la autoestima y esto termina deteriorando la imagen que tengo de mi mismo. Como pueden observar esto se vuelve un callejón sin salida. Entonces de lo primero que debemos deshacernos es del Yo ideal, y me queda el yo real, y si no compara no hay conciencia de déficit, y no hay necesidad de auto exigencia, ni esfuerzo. Entonces por consecuencia la autoestima florece.

Vamos a registrar la palabra Valor ya que esto tiene mucho que ver con la autoestima:



La palabra **VALOR**, nos dice que es importante que yo me considere valioso, más allá de las cosas que me falta aprender, más allá de mis incapacidades, de lo que los demás esperan de mí, etc.

Iniciaremos con la letra “V”, hay que empezar por ser **VERDADERO**.

VERDADERO: Ser auténtico, sin importar lo que los demás esperan o quieren que yo sea. Ser auténticamente quien soy. Aceptarse es uno de los desafíos de la salud y significa no pelearme conmigo por ser como soy, no estar enojado por no ser como los otros quieren que sea.

AUTÓNOMO: Evoca el concepto de libertad. Capaz de fijar sus propias normas, aquel que decide por sí mismo qué es bueno y qué es malo para sí.

LIMITANTE: Darse a uno mismo un lugar y establecer desde allí el respeto de los demás. Sobre todo hacerles saber a los demás que sólo podrán meterse en mis espacios cuando yo lo autorice, hasta donde yo quiera y de la manera en que yo lo permita. Debo defender que hay lugares reales, como mi cuarto, mis bolsillos, mis cajones y mis lugares virtuales, mi vida, mi historia, mis emociones, mi ideología, mis proyectos, etc. Estos me pertenecen con exclusividad.

ORGULLOSO: Sentirse orgulloso de ser quien es. Para que mi autoestima esté preservada, hace falta que yo me sienta **ORGULLOSO** de ser quien soy, contento y conforme conmigo.

Por último la “R”, ésta nos conecta con el recibir.

RECEPTIVO: Es saberse digno de recibir; aceptar de buen grado los regalos, los halagos, las caricias, la presencia y sobre todo el reconocimiento de quienes nos rodean.

Por lo tanto debemos:

“Aprender a quererse a sí mismo”

Quererse a sí mismo es quizás el hecho más importante que garantiza nuestra supervivencia en un mundo complejo y cada vez más difícil de sobrellevar. Nuestra cultura y educación se orientan a sancionar el quererse demasiado. Hay épocas para el amor y decretos sobre lo que es de buen gusto y de mal gusto. Si decides felicitarte dándote un beso, posiblemente las personas que te rodean evaluarán tu conducta como ridícula, Narcisa o pedante.

No nos educan en el auto respeto, auto amor, autoconfianza y auto comunicación. Si tienes un buen cuerpo, se te permite utilizar tanga, minifalda o pantalones ajustados pero se te prohíbe hablar de ello. Si las personas se auto elogian, así tengan razón producen rechazo y fastidio. Al intentar dejar fuera el egoísmo excesivo, no dejamos entrar el amor propio.

Tienes todo el derecho a quererte y a no sentirte culpable por ello, a disponer de tu tiempo, a descubrir tus gustos, a mimarte, a cuidarte y a elegir.

Desde pequeños se nos enseña conductas de auto cuidado personal (lavarnos los dientes, bañarnos, cortarnos las uñas, comer, controlar esfínteres y vestirnos) ¿Pero qué hay del auto cuidado y de la higiene mental? ... A gustarnos, a querernos, a contemplarnos, a confiar a nosotros mismos.

Los fracasos y éxitos, los miedos e inseguridades, las sensaciones físicas, los placeres y disgustos, la manera de enfrentar los problemas, lo que te dicen que eres, lo que no te dicen, los castigos, etc. Todo concluye y se organiza en una imagen interna sobre tu propia persona, tu yo.

Lo que piensas y sientes acerca de ti mismo es aprendido, almacenado en forma de teorías llamadas auto esquemas. Estos pueden ser positivos o negativos, los primeros te llevan a estimarte los segundos a odiarte. Si tu auto esquema es negativo, no te expresarás afecto pues no creerás merecerlo, si es positivo y no lo alimentas se desvanecerá.

En los auto esquemas se entrelazan 4 aspectos fundamentales. Ellos son:

- Auto concepto (qué piensas de ti mismo)
- Autoimagen (qué tanto te gustas)
- La Autoestima es auto-refuerzo (qué tanto te premias)

- Auto eficacia (qué tanta confianza tienes en ti mismo)

Son los cuatro soportes de un buen ego, o los cuatro jinetes del apocalipsis. Si fallas en alguno, será suficiente para que tu auto esquema se muestre cojo e inestable. Si uno solo de los jinetes se desboca, la manada entera puede seguirlo.

Cuando nuestros esquemas son negativos tenemos la tendencia a confirmar lo malo. Si se consideran feas, descuidan su figura para corroborar así su fealdad; si piensan que son poco inteligentes, fracasan en los exámenes; si se creen ser víctimas, juegan el papel de mártires o buscan el castigo, etc. A esto le podemos llamar las profecías auto realizadas.

Por lo tanto sin serlo te puedes sentir estúpido pese a ser inteligente, horripilante sin serlo, incapaz siendo capaz y terminarás castigándote por no creerte merecedor de la felicidad.

Hacia un Buen Auto concepto

“Ten el valor de equivocarte”. HEGEL

La vida nos ha enseñado a llevar un garrote invisible, pero doloroso, con el que nos golpeamos cada vez que equivocamos el rumbo o no alcanzamos las metas. Nos echamos la culpa por casi todo lo que hacemos mal y dudamos de nuestra responsabilidad cuando lo hacemos bien. La autocrítica es buena y productiva si se hace con cuidado se convierte en negativa cuando es excesiva. Pero si constantemente la utilizamos nos genera estrés, y se convierte en un suicidio psicológico, cuando nos colgamos carteles en los que en lugar de decir “me comporte torpemente “dicen” soy torpe, utilizamos el soy un inútil en vez de me equivoqué.

El poeta Runbeck dijo alguna vez “La felicidad no es una estación a la cual hay que llegar sino una manera de viajar”, en ocasiones nos fijamos metas demasiado altas y nos exigimos demasiado y tenemos la idea irracional de que debo destacarme en casi todo lo que hago, que debo ser el mejor a toda costa y que no debo equivocarme. Lo que no debemos es colocar la felicidad en las metas. Porque si no las alcanzo, entonces se acaba el mundo.

Quizá la felicidad no está en ser el mejor estudiante, la mejor mamá o el mejor hijo, sino en intentarlo de manera honesta y tranquila, disfrutando mientras se transita hacia la meta. Si posees criterios estrictos para autoevaluarte siempre tendrás la sensación de insuficiencia y entrarás al círculo vicioso de los que aspiran cada día más y tienen cada día menos. Otra consecuencia es que se segregará mas adrenalina de lo normal y la ansiedad interferirá con el rendimiento que necesitas para alcanzar las metas propuestas.

Salvando el auto concepto:

1. Tratar de ser más flexible, tanto con otros como contigo, no hay nada totalmente bueno ni totalmente malo. Aprende a soportar, a perdonar y a entender tu rigidez como un defecto no como una virtud, lo rígido es menos maleable, no soporta demasiado y se quiebra.

2. Revisa tus metas y las posibilidades reales para alcanzarlas, no te coloques metas inalcanzables, exígete de acuerdo a tus posibilidades y habilidades.
3. No auto observes sólo lo malo, si sólo te concentras en tus errores, no verás tus logros. Si sólo ves lo que falta, no disfrutarás del momento, del aquí y el ahora.
4. No pienses mal de ti, se mas benigno con tus acciones. Afortunadamente no eres perfecto. No te insultes ni te irrespetes.

Hacia una Buena Autoimagen

“Uno de los trucos de la vida consiste, más que en tener buenas cartas, en jugar bien las que uno tiene”. JOSH BILLINGS

En casi todas las épocas y culturas, la belleza ha sido admirada como un don especial. La sociedad ha caracterizado por sancionar la fealdad. Es común ver cómo los niños se burlan de los gordos, los bajitos, los altos, los narigones, los flacos. Es sorprendente como los extremos son considerados raros o atípicos, lo que llama la atención es que resulten desagradables. Obviamente no nos referimos a las personas que desafortunadamente nacen con alguna malformación o han sufrido alguna deformidad. No existe un criterio universal de belleza. El patrón ideal de lo que es hermoso se aprende a través de las experiencias personales y sociales del entorno inmediato. La imagen corporal se forma del ambiente social y de los medios de comunicación. En mi experiencia profesional he visto infinidad de personas que, siendo de una belleza normal e incluso más, se reprochaban de manera irracional el ser feas o desagradables por no llegar al supuesto ideal familia. Otro factor que define notoriamente la autoimagen es el éxito alcanzado con el sexo opuesto. Lo que más afecta nuestra autoimagen es la burla sobre todo en la infancia. Usar gafas es una verdadera tortura, ser gordo, cabezón, narigón, bizco etc. y aunque se produzca una metamorfosis positiva con los años la burla dejo su huella.

Los diversos episodios de contacto con otras personas, y más tarde de la propia comparación, son almacenados en la memoria en forma de autoimagen. La belleza es algo relativo a la época y al lugar.

Mejorando la Imagen

1. Trata de definir tus propios criterios de lo que es bello y estético. Arréglate para ti no para otros.
2. Descarta la perfección física y los criterios estrictos. No pierdas el tiempo pensando en lo que te faltó para ser una Afrodita o un Adonis.
3. Descubre y destaca las cosas que te gustan de ti. Focaliza la atención en las cosas tuyas que te resulte agradable.
4. Tu autoimagen se trasmite a otros. Si te sientes una persona poco interesante y atractiva darás esa imagen a los demás. La belleza es una actitud.

5. El aspecto físico es solo uno de los componentes de tu imagen. Además podemos ser cálidas, amables, inteligentes, tiernas, seductoras, sensuales, interesantes, educadas, alegres, afectuosas. Pregúntate que tienes además de huesos y piel.

6. No importa qué seas y como seas. Si realmente te agradas y gustas, siempre encontrarás alguien que guste de ti. Las personas que no se gustan anticipan el rechazo y evitan la gente.

Hacia una Buena Autoestima

“Tal vez suceda que una vez cada siglo, la alabanza eche a perder a un hombre o lo haga insufrible, pero es seguro que una vez cada minuto algo digno y generoso muere por falta de elogio”.

El compromiso que tenemos al llegar a este mundo, es crecer como persona, pero es imposible crecer si no nos queremos a nosotros mismos. Es imposible aprender a quererte a ti mismo si no aceptas vivir intensamente, hay que vivir con pasión, es vibrar con energía. De otra forma tu vida de por sí corta se convertirá en simple y aburrida.

También es importante desarrollar la capacidad de sentir. Si están en las cataratas del Niágara, solo verán mucha agua. Cuando estén frente a un vitral, sólo verán un vidrio pintado. El amanecer les recordará que llegó la hora de dormirse.

Es importante preguntarnos: ¿Qué siento? y ¿cómo me siento? La mayoría de las reacciones afectivas agradables escapan a la razón, son difíciles de verbalizar y de explicar, solo hay que sentirlas.

Estilo de vida hacia la felicidad:

1. Saca tiempo para el disfrute, no hagas de la responsabilidad una obligación extenuante, tu momento de descanso, recreación y vacaciones no son un desperdicio de tiempo, sino una inversión para la salud mental.
2. Decide vivir hedonistamente, acepta la búsqueda del placer, es algo natural en el ser humano. Haz un alto en el camino de la rutina y piensa qué te hace vibrar y emocionar, qué te gusta y qué no.
3. Explora, busca, indaga, es importante trabajar para sentirse bien. El placer no sólo está en encontrar nuevas fuentes de gratificación, sino en buscarlas.
4. No racionalices tanto las emociones agradables, no intentes permanentemente explicarte y comprender los sentimientos, esto los obstruye, obstaculiza su fluidez, los inhibe, los distorsiona e impide su normal desarrollo.

Por ejemplo en tus decisiones de trabajo, la emoción debe dar paso al razonamiento concienzudo; pero cuando estás haciendo el amor, disfrutando de un paseo, escuchando tu música favorita o pasándola bien, los juicios fríos y los porqués sobran.

Auto elogio

Es importante hacerte consciente de cómo te tratas y de lo que te dices a ti mismo.

Cuando tengas tus diálogos internos, en lo posible que sean positivos, pero con una dosis de realismo. El auto elogio es una manera de hablarte positivamente, es una forma de contemplarte y de reconocer tus actuaciones adecuadas. Por ejemplo las personas depresivas poseen lo que se conoce como la tríada cognitiva; pensamientos negativos frente a sí mismos (se auto catalogan como inadecuados e inútiles), frente al mundo (hostil, rechazante y con infinitos obstáculos), y frente al futuro (incierto, oscuro y triste). Si te recriminas tu manera de actuar, si te dices a ti mismo que el mundo es un asco y el futuro una porquería, obviamente no te agradará esta vida.

Tipos de elogios:

- a) Impersonales: Se admira cosas materiales que posee la persona, tu casa es hermosa, tu perfume huele muy bien, que linda camisa.
- b) Elogios donde se involucra parcialmente a la persona: Ese peinado te sienta muy bien.
- c) Los dirigidos a ciertas características de la persona: Eres muy inteligente, tu voz es espectacular, tu cuerpo es muy bello.
- d) Dirigidos a características de la persona donde el dador del elogio se involucra: Me encanta tu cuerpo, adoro tu sonrisa, envidio tu alegría.

Auto recompensa

El auto refuerzo material, como comida, ropa, joyas, etc. no son los únicos. Darte gusto implica la auto administración de cualquier cosa que te haga sentir bien y que obviamente no sea nocivo para tu salud.

Hacia una Buena Auto eficacia

1. Elimina el “no soy capaz”.
2. No seas pesimista.
3. No seas faltista.
4. Trata de ser realista.
5. No recuerdes sólo lo malo.
6. Revisa tus metas.
7. Ponte a prueba y arriésgate.

Beneficios que te dan una Alta Autoestima

Socialmente:

- Notarás que estás más tranquilo frente a otras personas.
- Te integrarás fácilmente a las conversaciones y las disfrutarás.
- Te sentirás mucho más relajado para acercarte a personas que no conoces e iniciar una conversación.
- Aprenderás a aumentar la asertividad para poner límites y hacer saber a los demás cuando algo no te parece.
- Aprenderás a disfrutar cuando estás solo, sin necesitar la compañía de los demás.

En tu Relación de Pareja:

- ✓ Mejorarás notablemente la manera como te desarrollas con tu pareja.
- ✓ Podrás plantear los desacuerdos de una manera tranquila y respetuosa.
- ✓ Estarás más dispuesto a disfrutar tu vida de pareja, sin miedos que interfieran.
- ✓ Eliminarás los celos.
- ✓ Contarás con mayor seguridad personal para elegir a la pareja adecuada.
- ✓ Tendrás una firme certeza de lo que desees y mereces en tu vida de pareja, sin tener que conformarte con menos.
- ✓ Disfrutarás de una vida de pareja plena, sin miedos ni dependencias.
- ✓ Contarás con una sólida auto aceptación en vez de necesitar la aceptación del otro.

En tu Vida Laboral y Académica:

- ✓ Estarás más consciente de tus capacidades y fortalezas.
- ✓ Contarás con la seguridad para explotarlas adecuadamente
- ✓ Tendrás más seguridad para tomar decisiones.
- ✓ Tendrás mayor capacidad de reconocer tus debilidades, sin que sean amenazantes.
- ✓ Crecerá tu disposición para ponerte metas y correr riesgos, lo que te resultará en mayores éxitos.
- ✓ Contarás con mayor confianza personal para poner límites y pedir lo que mereces.

En tus Relaciones Familiares:

- ✓ Mejorarás tu convivencia familiar.
- ✓ Aportarás a tu núcleo familiar una actitud alegre, segura y de confianza.
- ✓ Darás a tus hijos un vivo ejemplo de lo que es valorarse a uno mismo.
- ✓ Tu educación hacia tus hijos será más consciente de enseñarles el valor que ellos tienen.
- ✓ Podrán contar más contigo emocionalmente.

1.6 Dinámica: Formar un Buen Auto concepto

Objetivo: Que el alumno desarrolle su auto concepto positivo y que lo haga verbalizándolo y expresándolo públicamente; así mismo que lo escuche de parte de sus compañeros y así afirme su valor personal y la confianza en sí mismo y en los demás.



Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo Estimado: 60 minutos

Desarrollo: El instructor sugiere que se sienten en círculo, expone la finalidad del ejercicio y motiva a todos, pide sinceridad, escuchar con respeto y serenidad. Explica en qué consiste: uno tras otro dirán su nombre y su afición favorita. El vecino repetirá el nombre y la afición de su compañero.

Se pide un minuto de reflexión para pensar cada uno en su afición preferida. El instructor empieza la puesta en común y sigue por el alumno de su derecha. Terminada la rueda, se invita a algunos que recuerden lo dicho por otro compañero. El instructor resume las aficiones que se han expresado, las valora positivamente y les anima a cultivarlas. Subraya en especial, lo expresado por aquellos alumnos más necesitados de confianza y seguridad.

El instructor explica que se hará una segunda ronda en la que cada uno expresará su vocación futura, lo que le gustaría ser el día de mañana. Pide un minuto para pensarlo. Se inicia la ronda en sentido inverso.

Terminadas todas las exposiciones, el instructor las reúne y las juzga elogiosamente.

1.7 Dinámica: ¿Cómo me ven los demás?

Objetivo: Cultivar la autoestima, al recibir la imagen positiva que los compañeros proyectan sobre cada uno. Generar confianza en los demás.

Responsable: Psicólogo y tutor

Tiempo Estimado: 60 Minutos

Desarrollo: El instructor sugiere que se reúnan en grupos de seis miembros. Expone que la finalidad del ejercicio es conseguir que cada uno descubra o conozca mejor sus cualidades positivas. Explica en qué consiste: uno por uno, todos los componentes del grupo van a escuchar y anotar las cualidades que los otros han observado en cada uno. Se empezará por cualquiera y durante dos o tres, o más minutos, los demás compañeros escribirán en su cuaderno las cosas buenas y sólo las buenas, que hayan visto en él.

Inmediatamente se las leerán al interesado que las irá anotando. Acto seguido se pasará al siguiente. El educador pide que sean veraces en todo.

1. Empieza el trabajo de los grupos. El instructor supervisa discretamente la actividad de cada equipo.
2. Terminado el trabajo de todos, el instructor les sugiere que se sienten en círculo y pide a varios alumnos que lean las cosas, que sus compañeros le han dicho a él.

Aprovecha la ocasión para reafirmar y elogiar esa imagen valiosa en cada caso, animándole a tener fe consigo mismo. Pide a otros alumnos que expresen lo que han sentido cuando han escuchado lo que les decían en particular.

1.8 Dinámica: Acentuar lo positivo

Objetivo: Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio. Mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

Responsable: Psicólogo y tutor.

Tiempo Estimado: 60 Minutos

Desarrollo: Muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el auto elogio, o para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos o tres personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a uno, dos o tres dimensiones siguientes sugeridas:

- ✓ Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- ✓ Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- ✓ Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio). Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ✓ ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, “¿Tú primero?”.
- ✓ ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ✓ ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

El instructor guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

1.9 Dinámica: Nuestras Debilidades

Objetivo: Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerequisite para reconstruir la autoestima. Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y que éstos no deben hacerlo sentir menos o devaluados. Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas.

Responsable: Psicólogo y tutor.

Tiempo Estimado: 60 minutos

Desarrollo: El instructor expondrá al grupo lo siguiente: “Todos tenemos debilidades, fallas y limitaciones. Si el yo ideal está muy lejos del yo real, esta distancia provocará una autoestima baja, frustración y desilusión.

Si la persona pudiera darse cuenta que el ser humano es imperfecto, y aceptara sus debilidades sabiendo que se está haciendo lo mejor que se puede por ahora, su autoestima mejoraría notablemente.

El instructor pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.

Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.

Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad más importante, empezando con “yo soy....”

Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.

1.10 Dinámica: Doble Personalidad

Objetivo: Identificar los propios estados de alta y baja autoestima y las circunstancias o causas que provocan una y otra.

Tiempo Estimado: 60 minutos

Responsable: Tutor y/o Psicólogo de carrera.

Desarrollo: Explicar a los participantes lo vacilante de la autoestima, algunas veces dramáticamente dentro de cada persona y a menudo durante el curso del mismo día. Este ejercicio es para identificar estas experiencias y obtener control sobre ellas.

En una hoja dividida con una línea vertical, escribir en el lado izquierdo cómo se siente, piensa y actúa cuando se está bien consigo mismo. En el lado derecho, cómo se siente, piensa y actúa cuando se está mal consigo mismo.

Se les debe pedir a los participantes que observen esos dos estados como parte de ellos mismos, que con su imaginación den a cada parte un nombre que pueda simbolizarlos.

Compartir en grupo de tres o cuatro lo que se escribió, tratar de identificar el tipo de situaciones, experiencias, personas o eventos que afectan para elevar o disminuir su autoestima. Concretizar lo que origina sentirse bien o mal consigo mismo.

Al finalizar debe llevar a cabo una “lluvia de ideas”, usando la fantasía para sugerir todas las formas posibles de elevar la autoestima.

El instructor guía un proceso para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

1.11 Dinámica: Ponte en mis zapatos.

Objetivo: Integrar a los alumnos, concientizando sobre las diferentes problemáticas vividas en el grupo.

Responsable: Únicamente Psicólogo de Carrera

Tiempo estimado: 1 hora 20 minutos

Material: hoja de máquina, lápiz o bolígrafo

Desarrollo: Se le pide al alumno que imagine una situación actual a detalle, ya sea de trabajo, de la escuela, familiar o personal, que le provoque estrés. Después de ello se le solicita que lo escriba en una hoja, la doble y que haga entrega al psicólogo a cargo de la dinámica.

Se solicita al grupo se ubiquen en círculo y se les da siguientes instrucciones:

- ✓ Guardar silencio mientras se está leyendo.
- ✓ Ser respetuoso con las situaciones expuestas.
- ✓ Solicitar su turno para participar
- ✓ Guardar el compromiso de que las situaciones que ahí se expongan, no serán comentadas o divulgadas fuera del aula, de ser así se emitirá una sanción de acuerdo a los lineamientos establecidos.

A continuación se pasa al frente de manera voluntaria a un alumno para que lea una de las situaciones descritas y adhiera al final la frase “ yo en su lugar” Dando su opinión de cómo podría afrontar la situación estresante de una manera proactiva o positiva, después los demás compañeros pueden participar si lo desean.

1.12 Dinámica: La Manta

Objetivo: Analizaremos los diferentes aspectos del proceso de regulación de los conflictos y especialmente en el proceso de toma de decisiones.

Responsable: Psicólogo

Tiempo estimado: 1 hora

Material: Una manta dependiendo del número de alumnos del grupo, las medidas.

Desarrollo: Colocamos una manta (o trozo de papel grande) en el suelo y se suben encima varias personas de manera que ocupan la mitad del espacio. A continuación se les pide que den la vuelta a la manta. Habrán de ponerla boca abajo sin salirse de ella.

1.13 Dinámica: El Psiquiatra

Objetivos: Establecer confianza de la persona con el grupo, desinhibición y pérdida de timidez, además que la persona descubra como lo perciben los demás

Responsable: Psicólogo

Tiempo estimado: 1 Hora.

Material: Ninguno.

Desarrollo: Se elige una persona que no sepa la dinámica y lo llevamos a una habitación donde no escuche las instrucciones que vamos a dar al grupo. Una vez hecho esto, el presentador explica al grupo que la persona es un psiquiatra y nosotros somos locos, dicho psiquiatra tiene que adivinar nuestro problema que no es otro que un desdoblamiento de personalidad adoptando la personalidad del compañero/a de la izquierda o derecha según se establezca, al psiquiatra se le dice que tiene que resolver nuestro problema mediante preguntas.

La persona que se elija hace el papel del psiquiatra y tiene que adivinar nuestro problema.

El grupo debe saber que tiene que adoptar la personalidad de la persona que tiene a su derecha o izquierda (según se establezca) y que cuando se miente o se dice algo mal sobre esa persona, ésta tiene que decir en voz alta "psiquiatra" y todos se cambian de sitio.

Se debe producir un buen ambiente y confianza de la persona en cuestión con el resto del grupo.

1.14 Dinámica: Juego de las Tarjetas

Objetivo: Facilitar la integración de los participantes, así como ejercitar la memoria.

Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo estimado: 40 minutos.

Material: 1 tarjeta de cartulina, (20x10cm) para cada participante, 1 marcador para cada participante, alfileres para fijar la tarjeta en la ropa, 1 tarjeta preparada a modo de ejemplo, sala grande para formar un círculo entre los participantes.

Desarrollo:

Se distribuye a cada participante una tarjeta, un marcador y un alfiler. Después el coordinador de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre o su sobrenombre, en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta. Se indica que busquen para 3 letras del nombre, 3 adjetivos

positivos que reflejen una cualidad positiva personal y las escriban en la tarjeta. Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible, en la ropa.

Ejemplo:

A

N

Genial

Entusiasta

L

Amigable

Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los otros. Pueden hacerse comentarios entre los participantes y circular libremente. Luego de unos minutos se les pide formar un círculo para iniciar el ejercicio de memorización.

Segunda parte

Cada persona se presenta (primero con su nombre y luego con uno de los adjetivos escritos.) El ejercicio consiste en que cada participante debe comenzar a decir de memoria el nombre y el adjetivo de los que hablaron anteriormente y luego el suyo. Los participantes pueden leer las tarjetas en caso de olvidarlo, ya que el objetivo principal del juego no es que memoricen sino que se conozcan y se integren.

El coordinador puede producir variantes para amenizar, como que cada uno debe recordar uno o dos, al azar - o que cada uno tenga que recordar a aquel que tenga el mismo color de ropa - etc.

1.15 Dinámica: El Barco

Objetivos: Además del trabajo individual y el desarrollo de habilidades motoras, esta técnica ayuda a incrementar el nivel de compromiso hacia el grupo o institución al cual se pertenezca por medio de una metáfora, anclando a los individuos emocionalmente.

Responsable: Psicólogo y Tutor.

Tiempo estimado: 40 Min.

Material: Una hoja de maquina con un símbolo o imagen del tema a tratar y tijeras (preferentemente).

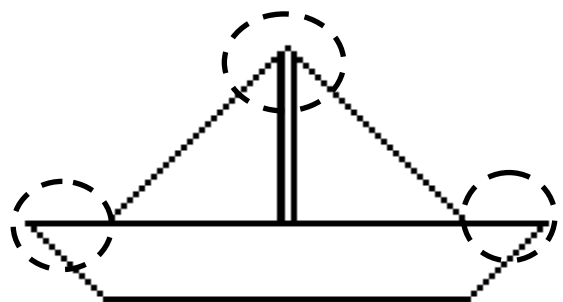
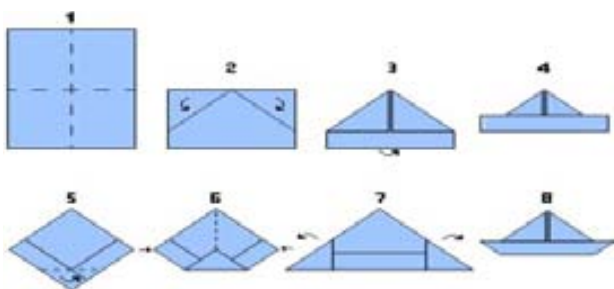
Desarrollo: Se entrega a los participantes una hoja con una imagen preferentemente acerca del tema a tratar, de la manera que se presenta en el dibujo. Una vez que cada participante tiene en sus manos la hoja, se les pide que hagan con ella un barco de papel, es importante que se realice el procedimiento completo por si alguno no supiera cómo fabricar el barco.

Retroalimentación: Ya teniendo todos su barco terminado, mediante preguntas, se lleva a los participantes a reflexionar cuales son los principales obstáculos a los que se enfrenta la empresa, grupo o asociación, para la cual se imparte el taller o curso.

Cuando se vea el primer obstáculo se les pedirá que hagan un corte en la parte superior de la vela del barco, tal como muestra la ilustración.

Se prosigue con el segundo obstáculo, pidiéndoles ahora que hagan un corte en uno de los lados y concluimos con un tercer obstáculo, de igual manera con un corte en el otro lado del barco.

Evidencia:



CAPÍTULO II

ESTRATEGIAS PARA 2º CUATRIMESTRE MATUTINO 3º Y 4º CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO

En el siguiente cuadro se muestran las actividades mínimas que se establecen en el Plan de Acción Institucional, para que el tutor realice el programa operativo de tutoría.

Nivel TSU	Actividades	Meta
<p>2°</p> <p>Matutino</p> <p>3° y 4°</p> <p>Despresurizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar a los estudiantes sobre hábitos de estudio como seguimiento a los talleres o conferencias sobre crecimiento personal, autoconcepto académico. ✓ Reforzar aspectos relacionado con la integración grupal y trabajo en equipo. ✓ Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. 	<p>Lograr que el estudiante adquiera herramientas y hábitos de estudio que le permitan un adecuado desempeño académico.</p>

Cuadro 2. Actividades y metas del plan de acción tutorial por cuatrimestre

De acuerdo a este plan el tutor puede seleccionar las estrategias que a continuación se mencionan para realizar su plan de sesiones. Puede apoyarse en el área de psicopedagogía.

2.1 Test: Conocer el Estilo de Aprendizaje

Objetivo: Descubrir los estilos de aprendizaje predominantes de los alumnos para encontrar las estrategias adecuadas que ayudan a lograr una mayor efectividad en el proceso enseñanza aprendizaje. Es necesario explorar los distintos estilos de aprendizaje ya que son rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, los cuales funcionan como indicadores de cómo los alumnos perciben, interactúan y responden a sus ambientes de aprendizaje.

Responsable: Tutor o Psicólogo de carrera.

Desarrollo: Cada alumno contesta de forma individual el siguiente cuestionario o bien puede hacerlo de manera virtual entrando en la página <http://www.estilosdeaprendizaje.es/chaea.htm>, y luego vaciar los datos en las gráficas que se muestran al terminar el test.

Instrucciones de llenado: Este cuestionario ha sido diseñado para identificar su Estilo preferido de Aprendizaje. No es un test de inteligencia, ni de personalidad

- No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.
- No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero(a) en sus respuestas.
- Si está más de acuerdo que en desacuerdo con el ítem seleccione 'Mas (+)'. Si, por el contrario, está más en desacuerdo que de acuerdo, seleccione 'Menos (-)'.
- Por favor conteste a todos los ítems.

Test de Estilos de Aprendizaje

Más(+)	Menos(-)	Ítem
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	1. Tengo fama de decir lo que pienso claramente y sin rodeos.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	2. Estoy seguro lo que es bueno y lo que es malo, lo que está bien y lo que está mal.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	3. Muchas veces actúo sin mirar las consecuencias.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	4. Normalmente trato de resolver los problemas metódicamente y paso a paso.

<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	5. Creo que los formalismos coartan y limitan la actuación libre de las personas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	6. Me interesa saber cuáles son los sistemas de valores de los demás y con qué criterios actúan.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	7. Pienso que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	8. Creo que lo más importante es que las cosas funcionen.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	9. Procuro estar al tanto de lo que ocurre aquí y ahora.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	10. Disfruto cuando tengo tiempo para preparar mi trabajo y realizarlo a conciencia.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	11. Estoy a gusto siguiendo un orden, en las comidas, en el estudio, haciendo ejercicio regularmente.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	12. Cuando escucho una nueva idea enseguida comienzo a pensar cómo ponerla en práctica.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	13. Prefiero las ideas originales y novedosas aunque no sean prácticas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	14. Admito y me ajusto a las normas sólo si me sirven para lograr mis objetivos.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	15. Normalmente encajo bien con personas reflexivas, analíticas y me cuesta sintonizar con personas demasiado espontáneas, imprevisibles.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	16. Escucho con más frecuencia que hablo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	17. Prefiero las cosas estructuradas a las desordenadas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	18. Cuando poseo cualquier información, trato de interpretarla bien antes de manifestar alguna conclusión.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	

		19. Antes de tomar una decisión estudio con cuidado sus ventajas e inconvenientes.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	20. Me crezco con el reto de hacer algo nuevo y diferente.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	21. Casi siempre procuro ser coherente con mis criterios y sistemas de valores. Tengo principios y los sigo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	22. Cuando hay una discusión no me gusta ir con rodeos.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	23. Me disgusta implicarme afectivamente en mi ambiente de trabajo. Prefiero mantener relaciones distantes.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	24. Me gustan más las personas realistas y concretas que las teóricas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	25. Me cuesta ser creativo/a, romper estructuras.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	26. Me siento a gusto con personas espontáneas y divertidas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	27. La mayoría de las veces expreso abiertamente cómo me siento.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	28. Me gusta analizar y dar vueltas a las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	29. Me molesta que la gente no se tome en serio las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	30. Me atrae experimentar y practicar las últimas técnicas y novedades.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	31. Soy cauteloso(a) a la hora de sacar conclusiones.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	32. Prefiero contar con el mayor número de fuentes de información. Cuantos más datos reúna para reflexionar, mejor.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	33. Tiendo a ser perfeccionista.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	34. Prefiero oír las opiniones de los demás antes de exponer la mía.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	35. Me gusta afrontar la vida espontáneamente y no tener que planificar todo previamente.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	36. En las discusiones me gusta observar cómo actúan los demás participantes.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	37. Me siento incómodo con las personas calladas y demasiado analíticas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	38. Juzgo con frecuencia las ideas de los demás por su valor práctico.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	39. Me agobio si me obligan a acelerar mucho el trabajo para cumplir un plazo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	40. En las reuniones apoyo las ideas prácticas y realistas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	41. Es mejor gozar del momento presente que deleitarse pensando en el pasado o en el futuro.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	42. Me molestan las personas que siempre desean apresurar las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	43. Aporto ideas nuevas y espontáneas en los grupos de discusión.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	44. Pienso que son más consistentes las decisiones fundamentadas en un minucioso análisis que las basadas en la intuición.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	45. Detecto frecuentemente la inconsistencia y puntos débiles en las argumentaciones de los demás.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	46. Creo que es preciso saltarse las normas muchas más veces que cumplirlas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	47. A menudo caigo en la cuenta de otras formas mejores y más prácticas de hacer las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	48. En conjunto hablo más que escucho.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	49. Prefiero distanciarme de los hechos y observarlos desde otras perspectivas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	50. Estoy convencido/a que debe imponerse la lógica y el razonamiento.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	51. Me gusta buscar nuevas experiencias.

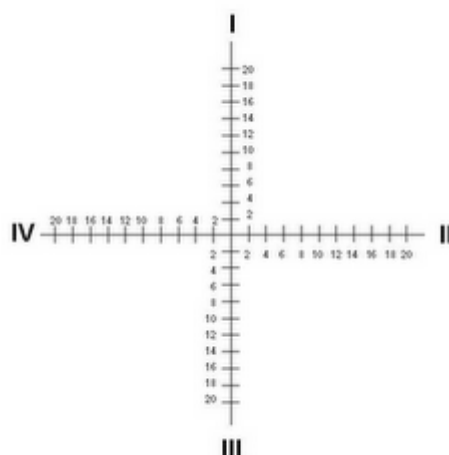
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	52. Me gusta experimentar y aplicar las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	53. Pienso que debemos llegar pronto al grano, al meollo de los temas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	54. Siempre trato de conseguir conclusiones e ideas claras.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	55. Prefiero discutir cuestiones concretas y no perder el tiempo con charlas vacías.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	56. Me impaciento con las argumentaciones irrelevantes e incoherentes en las reuniones.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	57. Compruebo antes si las cosas funcionan realmente.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	58. Hago varios borradores antes de la redacción definitiva de un trabajo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	59. Soy consciente de que en las discusiones ayudo a los demás a mantenerse centrados en el tema, evitando divagaciones.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	60. Observo que, con frecuencia, soy uno de los más objetivos y desapasionados en las discusiones.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	61. Cuando algo va mal, le quito importancia y trato de hacerlo mejor.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	62. Rechazo ideas originales y espontáneas si no las veo prácticas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	63. Me gusta sopesar diversas alternativas antes de tomar una decisión.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	64. Con frecuencia miro hacia adelante para prever el futuro.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	65. En los debates prefiero desempeñar un papel secundario antes que ser el líder o el que más participa.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	66. Me molestan las personas que no siguen un enfoque lógico.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	67. Me resulta incómodo tener que planificar y prever las cosas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	68. Creo que el fin justifica los medios en muchos casos.

<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	69. Suelo reflexionar sobre los asuntos y problemas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	70. El trabajar a conciencia me llena de satisfacción y orgullo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	71. Ante los acontecimientos trato de descubrir los principios y teorías en que se basan.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	72. Con tal de conseguir el objetivo que pretendo soy capaz de herir sentimientos ajenos.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	73. No me importa hacer todo lo necesario para que sea efectivo mi trabajo.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	74. Con frecuencia soy una de las personas que más anima las fiestas.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	75. Me aburro enseguida con el trabajo metódico y minucioso.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	76. La gente con frecuencia cree que soy poco sensible a sus sentimientos.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	77. Suelo dejarme llevar por mis intuiciones.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	78. Si trabajo en grupo procuro que se siga un método y un orden.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	79. Con frecuencia me interesa averiguar lo que piensa la gente.
<input type="radio"/> +	<input type="radio"/> -	80. Esquivo los temas subjetivos, ambiguos y poco claros.

- ✓ Rodee con una línea cada uno de los números que ha señalado con un signo más
- ✓ Suma el número de círculos que hay en cada columna.
- ✓ Coloque estos totales en los casilleros inferiores y así comprobará cuál es su Estilo o Estilos de Aprendizaje predominantes

I	II	III	IV
ACTIVO	REFLEXIVO	TEÓRICO	PRAGMÁTICO
3	10	2	1
5	16	4	8
7	18	6	12
9	19	11	14
13	28	15	22
20	31	17	24
26	32	21	30
27	34	23	38
35	36	25	40
37	39	29	47
41	42	33	52
43	44	45	53
46	49	50	56
48	55	54	57
51	58	60	59
61	63	64	62
67	65	66	68
74	69	71	72
75	70	78	73
77	79	80	76

Utiliza cada uno de los resultados para realizar tu gráfica de estilo en la siguiente hoja



Interpretación: Puede ser un cuestionario de uso individual /grupal. La interpretación de los resultados debe hacerse con referencia al grupo de dónde procedas o de otro que te identifique. La puntuación que obtengas en cada uno de los Estilos es muy relativa (no significa lo mismo obtener un 13 en Activo que un 13 en Reflexivo). Puedes alcanzar un máximo de 20 puntos en cada Estilo. Algo muy difícil.

Vacía en el siguiente cuadro la puntuación obtenida y ver como es tu perfil.

Estilo de Aprendizaje	Puntuación Obtenida	Referencia de valores				
		10% Muy baja	20% Baja	40% Moderada	20% Alta	10% Muy alta
Activo		0-6	7-8	9-12	13-14	15-20
Reflexivo		0-10	11-13	14-17	18-19	20
Teórico		0-6	7-9	10-13	14-15	16-20
Pragmático		0-8	9-10	11-13	14-15	16-20

Definición de cada estilo:

Activo: Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar en las consecuencias después. Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos. Les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de las actividades. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Cómo?

Reflexivo: Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Por qué?

Teórico: Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara.

La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Qué?

Pragmático: A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones sobre la misma idea de forma interminable. Son gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Qué pasaría si...?



2.2. Ejercicios para Desarrollar Habilidades Intelectuales, Síntesis y Análisis

Objetivo: Desarrollar la competencia para realizar procesos de análisis, síntesis, inferencia lógica-razonamiento analógica y razonamiento hipotético.

2.2.1 Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis y análisis.

Situación problema: por medio de los diferentes ejercicios desarrollar estrategia que le permitirán adquirir una forma correcta para aprender a aprender.

Tiempo Estimado: 50 minutos

Responsable: Tutor



Activa tu competencia para solucionar problemas

Repite el trabalenguas siguiente:

El suelo está entarabicuadrulado,

¿Quién lo desentarabicuadrulará?

El buen desentarabicuadrulador

Que lo desentarabicuadricule

Buen desentarabicuadrulador será.



Analiza y Comenta

Alguna vez Fichte comentó: “El querer es el carácter esencial de la razón, pero siempre puede decirse lo mismo del caprichoso desear. La voluntad se mueve por el deseo, aunque una cosa es el querer lo difícil de obtener y otra desear lo fácil y disperso”

2.2.2. Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis y análisis

Tiempo Estimado: 50 minutos

Desarrollo: Lee con atención el texto siguiente. Realiza un análisis mediante el cual determines los aspectos más importantes. Subraya las palabras de las que no tengas claro su significado y búscalas en el diccionario.

Hércules, Hijo de Zeus

Hércules es el héroe máximo de la mitología clásica. Es tebano de nacimiento, y durante parte de su vida también de residencia, aunque tirintio o micénico por su familia. En cuanto a la transición española de su nombre, es recomendable usar la forma “Hércules” más que la forma “Heracles”; cabe aclarar que Heracles es el nombre de este personaje para la mitología griega y Hércules para la mitología romana. Hércules, hijo de Zeus, es el último héroe que el dios engendra con una mujer mortal, al enamorarse de Alcmena, hija de Electrión, a la cual se encuentra en Tebas, la engaña y se le presenta con la figura corporal de Anfitríón.

Alcmena, establecida en Tebas con Anfitríón, no había consentido en consumar su matrimonio con Anfitríón hasta que éste ejecutara la campaña de castigo contra los teléboas que Electrión no había llevado a cabo. Anfitríón, tras el episodio de la zorra de Teomeso, había partido hacia Tafos, donde consiguió una total victoria contra Pterelao y los teléboas. Anfitríón emprende, pues, su triunfal regreso a Tebas, pero cuando está cerca de la ciudad, Zeus, enamorado de Alcmena, se presenta ante ella haciéndose pasar por Anfitríón. El dios le cuenta que ha cumplido victoriosamente la misión de castigo contra los teléboas que ella le había exigido (por ser los asesinos de los hermanos de Alcmena) y logra así que Alcmena le reciba en su lecho, al creer que es Anfitríón, con lo que finalmente consiente en la consumación del matrimonio: engaño de los más célebres de toda la mitología clásica.



Zeus, entusiasmado por Alcmena, prolonga y triplica la duración de la noche para estar más tiempo con ella. Al terminar la larga noche y concebir a Hércules, Zeus le regala una copa que dice haber recibido como trofeo de victoria por parte de sus soldados y luego se marcha. Poco después el verdadero Anfitríón es recibido por Alcmena, quien lo trata con cierta frialdad. Cuando él le cuenta sus anécdotas a Alcmena, ésta le dice que ya se las había contado la noche anterior, lo cual alarma grandemente a Anfitríón, quien llama a Tiresias para que le ilustre acerca de lo sucedido.

Tiempo después, Hércules nace y Hera, la reina del Olimpo y esposa de Zeus, le declara una guerra que duraría toda la vida terrestre de Hércules. Incluso antes de que Hércules venga al mundo, Hera retrasa su nacimiento. Se dice que el nombre de Hércules proviene de “la gloria de Hera”. Cuando el hijo de Zeus todavía es bebé, Hera le envía un par de serpientes para acabar con su vida, sin embargo, Hércules acaba por estrangularlas con sus manos.

En Tebas, Hércules crece y recibe educación: Anfitríón le enseña a conducir carros; Autólico, hijo de Hermes, a luchar con los brazos y cuerpo; Éurito, rey de Ecalia, a disparar el arco; Cástor, a luchar con las armas; Lino, a tocar la cítara y cantar a sus acordes. A Lino, hermano de Orfeo, Hércules lo mata al golpearlo con la lira, irritado porque Lino le había golpeado a su vez. Juzgado por este homicidio, Hércules se defendió y alegó a su favor una ley de Radamantis que proclamaba inocente a quien repeliese una agresión injusta, por lo cual fue absuelto. Pero como Anfitríón temía que Hércules repitiese tal actuación, lo envió a cuidar el

ganado vacuno en los pastizales. Ahí Hércules se hace adulto y alcanza enorme estatura y fuerza.

Análisis

1. ¿Quiénes son los personajes que integran el texto?

2. Características principales de los personajes:

3. Eventos principales:

4. Problemas de la historia:

5. Opinión personal con un comparativo de la vida actual:

2.2.3. Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales.

Tiempo Estimado: 50 minutos

Pangrama: Este vocablo proviene del griego pan = todo y gramma = letra, escritura. Un pangrama es una frase o texto que contiene todas las letras del abecedario, por ejemplo: “La cigüeña tocaba cada vez mejor el saxofón y el búho pedía kiwi y queso”

- Inventa tres oraciones que contengan las características de un pangrama.
- Compara tu trabajo con el de tus compañeros y evalúa la creatividad.

1. _____



2. _____

3. _____

2.2.4. Ejercicio para activar las competencias de solución de problemas.

Tiempo Estimado: 50 minutos



Activa tu competencia para solucionar problemas

Las edades de las hijas

Un encuestador llama a una casa donde es atendido por una mujer.

-¿Cuántos hijos tiene?

-Tres hijas- dice la señora.

-¿De qué edades?

-El producto de las edades es 36 y la suma es igual al número de esta casa.

El encuestador se va, pero al rato vuelve y le dice a la señora que necesita más información para deducir las edades de sus hijas. La señora piensa un momento y le dice:

-Tiene razón, la mayor toca el piano.

¿Qué edades tienen las hijas? _____



Analiza y Comenta

Savater, en su libro El valor de educar, escribe: “Decir **sí** precisa saber decir también **no**; yo quiero no querer el mal que tú sin querer me ofreces; esto que me ofreces no lo quiero. Pese a las dificultades, la voluntad sólo crece humanamente al conjugarse con otras voluntades, respetando la propia autonomía, pero sin borreguismo”.

2.2.5. Ejercicio del pensamiento silogístico

Objetivo: Inferir o anticipar problemas mediante la realización de ejercicios del pensamiento silogístico.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 50 minutos

Situación problema: realizar procesos cognitivos de deducción.



Activa tu competencia para solucionar problemas

Un hombre vive en el décimo piso de un edificio; todos los días toma el ascensor hasta la planta baja para ir al trabajo. Cuando regresa, sube sólo al séptimo y luego utiliza la escalera para llegar a su departamento. ¿Por qué lo hace?



Analiza y Comenta

Haz todo el bien que puedas
Por todos los medios que puedas
De todas las maneras que puedas
En todos los sitios que puedas

a toda la gente que puedas
durante todo el tiempo que puedas
a todas las horas que puedas.

John Wesley

2.2.6 Ejercicio para realizar análisis de información.

Objetivo: Realizar inferencias o predicciones de información.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 50 minutos

Situación problema: Realizar procesos cognitivos de deducción.

Desarrollo: Observa las ilustraciones siguientes e infiere los problemas pasados que llevaron a los diferentes acontecimientos y los posibles problemas que se pueden suscitar si se actúa de tres formas distintas.

Anota tres posibles problemas causados por este suceso:



1. _____

2. _____

3. _____

Si la persona actúa _____

Podrá pasar _____

Pero si actúa _____

Podrá ocurrir _____

Otra posibilidad es que actuara _____

Y podría resultar _____



1. _____

2. _____

3. _____

Si los jóvenes actúan _____

Podrá pasar _____

Pero si actúan _____

Podrá ocurrir _____

Otra posibilidad es que actuaran _____

Y podría resultar _____



1. _____

2. _____

3. _____

Si los personajes actúan _____

Podrá pasar _____

Pero si actúan _____

Podrá ocurrir _____

Otra posibilidad es que actuaran _____

Y podría resultar _____

2.2.7 Ejercicio para desarrollar habilidades intelectuales.

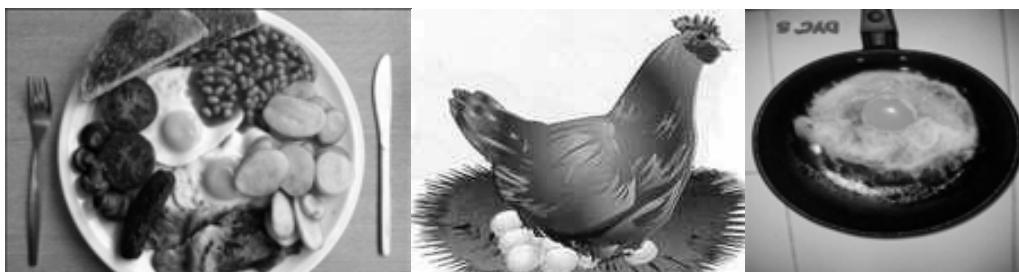
Objetivo: Dar seguimiento a progresiones pictóricas, rítmicas y numéricas.

Tiempo Estimado: 50 minutos

Responsable: Tutor

Situación problema: Establecer relaciones entre elementos que lo lleven a la conclusión de una progresión

Desarrollo: Observa las progresiones siguientes y enumera el orden correcto de las escenas, colocando un número consecutivo en cada recuadro que se encuentra debajo de cada escena.





Con las yemas de los dedos produce el siguiente ritmo, usando tu banca.

Código:

I = un golpe en el pupitre

X = silencio

Z = palmada

Y = golpe con las palmas de las manos en las pantorrillas

T = golpe con un pie en el suelo

Cuando el código se encuentre en la misma celda, se deberá realizar al mismo tiempo.

I	IT	II	X	Z	Y	Y	II	ZT	III	I	IT	II	X	Z	Y	II	ZT	III	X
---	----	----	---	---	---	---	----	----	-----	---	----	----	---	---	---	----	----	-----	---

T	X	Y	T	II	X	YT	IT	ZT	III	T	X	Y	T	II	X	IT	Y	TY	I
---	---	---	---	----	---	----	----	----	-----	---	---	---	---	----	---	----	---	----	---



Progresiones numéricas.

Completa las siguientes progresiones:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, _____, 11, 12, _____, _____.

3, 6, 9, 23, 15, 18, _____, _____, _____, _____.

2, 3, 5, 6, 8, 9, 11, 12, _____, _____, _____, _____.

5, 10, 15, 25, 30, 35, 45, _____, _____, _____, _____.

1, 2, 5, 15, 17, 51, 53, _____, _____, _____, _____.

3, *5 15, + 20, 100, 104, 525, 530, _____, _____, _____, _____.

8, /2 4, *3 12, 6, 18, 9, 27, 13.5, _____, _____, _____, _____.

2.2.8. Ejercicio para desarrollar habilidades de análisis.

Objetivo: Utilizar las operaciones mentales como parte de tu proceso de pensamiento.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 50 minutos

Situación problema: Desarrollar e implementar la clasificación, codificación, decodificación y proyección de relaciones virtuales

Analiza el siguiente problema, resuélvelo y convierte los datos en un árbol genealógico.

1. Calixto es 29 años mayor que la esposa de su hijo, quien se casó a los 23 años y tuvo a su hija Alejandra después de tres años de casada. ¿Cuántos años tenía la mamá de Alejandra cuando ella nació?
2. El papá de Jérica tiene seis años más que su esposa, quien es 14 años mayor que el hijo de Calixto.
3. Omar, hijo de Jérica, nació cuando su abuelo Samuel tenía 53 años y su abuela Lula 47, quien es 11 años menor que su otra abuela, Lety.
4. La segunda hija de Ramiro y Jérica, quien se casó a los 23 años, nació en el cumpleaños de la tía Margarita. ¿Cuántos años cumplió la tía si es 23 años menor que Lety, hermana de Margarita, y ya pasaron cinco años?
5. Juan Manuel es el gerente de la empresa que heredó de sus abuelos y nació dos años antes que su hermana Lula ¿Quién es su papá?
6. Liz es amiga de la familia y tiene tres años sin verlos. ¿Cuántos años tiene el hijo de Liz?

Análisis del problema

Árbol genealógico



2.2.9. Ejercicio para desarrollar habilidades de síntesis.

Objetivo: Sustraer las partes más importantes de un texto.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 50 minutos

Situación problema: Leer el caso y determinar las partes más importantes para realizar una síntesis.*

* Sintetizar es compactar un asunto, hacer una composición abreviada al máximo sobre determinada materia pero sin que ésta pierda el sentido y coherencia en las ideas relacionadas, y desarrollar un tema con precisión y brevedad, mediante una labor previa de análisis.

¿Cómo hacer una síntesis?

- Tener noción o conocer el contenido general de aquello que se va a sintetizar.
- Separar las ideas principales de un tema, con base en el interés fundamental del trabajo por realizar.
- Enlazar las ideas de manera que constituyan un todo; evitar la redundancia y otros vicios de redacción (no repitas la misma palabra más de una vez en cada segmento del texto; busca sinónimos).
- Para que una síntesis se considera buena, debe reunir varias características como fidelidad, claridad y certeza.

La Orden de los Templarios

A MEDIADOS DEL SIGLO XII, en el año 1118 y durante el reinado de Balduino I, llegaron a Jerusalén nueve hombres.. Entre ellos se encontraba **Godofredo de Saint Audemar**, quien era el segundo al mando en ese grupo liderado por el francés **Hugo de Payens**. Éste había crecido con una sólida educación cristiana y un hábil manejo de las armas. Dichos hombres llegaron a Jerusalén con la consigna de proteger a los peregrinos que acudían desde Europa a Tierra Santa; de esa misión nació la orden que sería una poderosa fuerza militar y económica, no sólo de los cruzados sino también de toda Europa. Su aparición habría de despertar múltiples pensamientos acerca de los misterios que encierra su historia.

Cuando el rey **Balduino I** los recibió en Jerusalén, les dijo que podían acomodarse y vivir en una parte de su palacio, sobre las caballerizas del templo de Salomón (de ahí el nombre de caballeros templarios). Algunos especulan que en esa localización encontraron el **Santo Grial** que, dicho sea de paso, nadie sabe qué es exactamente, aun cuando se cree que es un cáliz dorado.

A pesar de que estas diferencias individuales pueden ser sustanciales, nunca son del todo consistentes: las características intelectuales de una persona variarán en cada ocasión y en diferentes dominios, y juzgará con distintos criterios. El concepto de inteligencia es una tentativa de aclarar y organizar este conjunto complejo de fenómenos.

3. Definición general del Mainstream Science on Intelligence. (definición suscrita por 52 investigadores en 1994):

Una muy general capacidad mental que, entre otras cosas, implica la habilidad de razonar, planear, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia. No es un mero aprendizaje de los libros, ni una habilidad estrictamente académica, ni un talento para superar pruebas. Más bien, el concepto se refiere a la capacidad de comprender nuestro entorno.

4. Triárquica de la inteligencia

Robert J. Sternberg, psicólogo estadounidense y profesor de la Universidad de Yale, en su Teoría triárquica de la inteligencia (1985) estableció tres categorías para describir la inteligencia:

- Inteligencia componencial-analítica: la habilidad para adquirir y almacenar información.
- Inteligencia experiencial-creativa: la habilidad fundada en la experiencia para seleccionar, codificar, combinar y comparar información.
- Inteligencia contextual-práctica: la habilidad relacionada con la conducta adaptiva al mundo real.

5. Definición de inteligencia según Reuven Feuerstein

Inteligencia es la capacidad de utilizar la experiencia pasada para adaptarse mejor a nuevas situaciones; asimismo, la capacidad de beneficiarse de la experiencia anterior es importante.

Al terminar el debate, escribe tu definición de inteligencia.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS PARA 3º CUATRIMESTRE MATUTINO 5º Y 6º CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO

Elaborar Proyectos Integradores

3.1 Dinámica: Contextualización de la Materia Integradora

Objetivos:

- Dar orientación profesional al alumno para el desarrollo de su carrera.
- Poner en relieve la gran importancia que tiene la materia integradora en el plan de estudios, como un vehículo para la aplicación de conocimientos y la obtención de resultados de aprendizaje.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 Hora

Material: Pizarrón, marcadores, hojas de papel, pluma/lápiz

Desarrollo: Se parte de una sensibilización, a través de un caso industrial donde la organización es un ente sistémico, integrado y no aislado, comparándolo con la materia Integradora.

El tutor presenta a los alumnos la siguiente introducción:

Para este mundo globalizado se requiere el desarrollo y sostenimiento de las empresas manteniéndose a la vanguardia, eficientando sus procesos y productos a través de la reducción de costos mediante la innovación con el empleo de tecnología, materiales, flujo de manufactura y las personas actuando como agentes de cambio. Tal y como lo han implementado las empresas Coca-cola, Bimbo, Leche Zaragoza, Interceramic, Honeywell quienes han mantenido su liderazgo a través de la innovación y mejora continua de sus procesos. La falta de competitividad en las empresas aunado a las crisis económicas derivan en falta de empleo, en la actualidad se cuenta con acceso a fuentes de financiamiento, incubadoras de negocio para fomentar el espíritu emprendedor y el autoempleo. Las universidades tienen el propósito de desarrollar a los estudiantes para lograr una inserción exitosa en la sociedad que incluye el contexto laboral, personal, familiar y social.

Se adentra a la empresa poniendo ejemplo de cómo se implementan los nuevos proyectos y productos, cómo interactúan los departamentos para cumplir los objetivos, la necesidad de integrarse en equipo y hacer sinergia para el éxito de cada proyecto, en términos generales cómo la empresa de manera integrada da respuesta a las necesidades del cliente.

Sugerencias: Aquí se complementa la dinámica con alguna empresa específica en la que el tutor por su experiencia laboral tenga amplio conocimiento.

Los alumnos toman notas y desarrollan un organizador gráfico con la información.

3.2 Dinámica: Agentes de Cambio

Objetivo: Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y dar seguimiento a su plan de vida y carrera en su nueva condición de alumno del tercer cuatrimestre.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 Hora

Material: Pizarrón, marcadores, hojas de papel, pluma/lápiz

Desarrollo: Uno siempre parte con la idea de que el agente de cambio puede cambiar a todos. Se sabe que hay un porcentaje de la población que difícilmente va a cambiar. Estadísticamente hay un 16% que siempre está en negativo, hay otro 16% que está a favor, pero hay un grupo importante que está dentro de la media y éste es el grupo en el que hay que apalancarse en un proceso de cambio.

Se comenta que para desarrollar cualquier proyecto se debe partir de romper paradigmas y ser un agente de cambio.

Los proyectos usualmente deben de surgir para mejorar algo, a través de la innovación.

Se parte de un artículo publicado sobre lo que es un agente de cambio

Autor Gustavo Véliz

¿Qué es un agente de cambio?

Esta mañana tuve un desayuno con un amigo que me preguntó “¿Qué es un agente de cambio?” Admito que la pregunta me cogió por sorpresa. El asunto es que yo no tenía una buena respuesta que darle, y yo debería haberlo tenido. Una gran cantidad de “Debes decir ...” pasaban por mi cabeza. Pero ninguno de ellos era satisfactorio. Así que estoy volviendo a la cuestión aquí en búsqueda de la redención

En primer lugar, debo decir que ser un agente de cambio es una aspiración noble. Asumo, por supuesto que el cambio es para bien, no meramente un cambio destructivo. En mi opinión, el cambio es similar a “hacer que la gente mejore”. Qué es algo por lo que todos que debemos luchar.

Empezando con el fin en mente, la meta de un agente de cambio es obviamente hacer los cambios que “peguen” o trasciendan. El resultado del trabajo de un agente de cambio es la capacidad en las personas para hacer más o encontrar una nueva y mejor perspectiva en la vida.

Agente de cambio es sobre identidad y carácter. Ofrezco las siguientes explicaciones de cómo se siente al ser un agente de cambio.

Un agente de cambio vive en el futuro, no el presente. Independientemente de lo que está pasando hoy en día, un agente de cambio tiene una visión de lo que podría o debería ser y lo usa como el sentido de sus acciones. Hasta cierto punto, un agente de cambio no está satisfecho con lo que ven a su alrededor, en favor de una mejor visión del futuro. Sin esta visión de futuro, el agente de cambio puede perder su camino.

Un agente de cambio es impulsado por la pasión, e inspira pasión en los demás. El cambio es un trabajo duro. Se necesita mucha energía. No hay que subestimar esto. Me gusta pensar en la cantidad de energía que se necesita para hervir el agua.

Un agente de cambio tiene una gran capacidad de auto-motivación. Habrá muchos días donde todo el mundo alrededor no entiende y no ofrecerá apoyos. El agente de cambio tiene que encontrarlo dentro de sí mismo, tiene que levantarse todos los días y venir al trabajo corriendo el riesgo de ser incomprendido y poco valorado, sabiendo que la validación real puede ser mucho en el futuro y puede ser reclamada por otra persona.

Un agente de cambio debe entender a la gente. Al final del día, el cambio es sobre las personas. Si cambia todo, menos las personas, entonces dudo que seas un agente de cambio efectivo. El cambio realmente “pega” cuando la gente lo adopta. Por lo tanto, el cambio es parte de ventas, parte asesoramiento y parte estímulo; todo se trata de personas.



Se cierra promoviendo a la reflexión, generando preguntas como:

¿Eres un “agente de cambio” o eres de las personas que sólo se quejan y siguen siendo espectadores de lo que pasa en el mundo sin hacer nada?

¿Tú eres víctima, espectador o eres una persona que no se queja sino que estás haciendo algo para no quejarte? ¿Pero cómo puedes lograrlo o por dónde empezar?

CIERRE

Cambia tu actitud y no te conviertas en aquello que criticas, no es fácil hacerlo de la noche a la mañana, pero si hoy decides ser un “agente de cambio” radical, si te esfuerzas y perseveras, si tú haces lo que tienes que hacer, capacitándote y ejerciendo tu carácter con sabiduría, no quejarte, siendo un ejemplo mismo de lo que hablas y dices, siendo una mejor persona, imagina solo un instante como serías.

Sugerencias: Se asocia la necesidad de ser un “agente de cambio” para emprender con éxito un proyecto integrador, puesto que se trabaja con un equipo, se tiene que trazar un plan de acción y ejecutarlo hasta obtener un resultado e impacto positivo.

Los alumnos toman notas y desarrollan un organizador gráfico con la información.

3.3 Ejercicio de Integración de Materias al Proyecto Integrador

Objetivo: Relacionar lo aprendido en las diversas materias del programa académico visualizando su aplicación a la materia integradora I.

Tiempo Estimado: 2 Horas

Responsable: Tutor

Material: Cuadernos y portafolios de los alumnos, el mapa puede diseñarse de manera electrónica o en hoja de máquina u hoja de rotafolio para exponerlo ante todos, Laptop (electrónico) ó marcadores de colores, revistas para recortar (físico).

Nota: En caso de que se desarrolle en físico el mapa, a éste se le toma una fotografía y se anexa al portafolio del alumno.

Desarrollo: Los alumnos organizados por equipo integrador y en conjunto con la guía del tutor desarrollan un mapa mental con la idea de que analicen y deduzcan qué materias se interrelacionan con la materia integradora y/o el proyecto integrador, las cuales den respuesta a los resultados de aprendizaje.

Para completar en tiempo, todos los integrantes del equipo integrador deben colaborar en el ejercicio. La primera hora se destina para recabar la información de los cuadernos y portafolios, sacar notas e ir haciendo asociaciones de temas. La segunda hora se ocupa en la elaboración del mapa mental.

Sugerencias: Los alumnos pueden traer sus cuadernos o portafolios de las asignaturas desde primer cuatrimestre, pueden incluirse además de las del cuadro de formación tecnológica, las materias transversales como las de habilidades gerenciales y lenguas: Formación Socio-Cultural I, II, III y IV; Expresión Oral y Escrita I y II e Inglés, así como las del bloque referido a formación científica como: Estadísticas, Matemáticas y Herramientas Informáticas.

El tutor debe ser guía en el desarrollo del mapa, de manera que la asociación de las materias corresponda a los resultados esperados al final de la asignatura.

Nota General: Se puede agregar una dinámica para fortalecer el trabajo en equipo, centrándose en robustecer el interior de cada equipo integrador.

También se les puede transmitir la breve película de “Un equipo de águilas” y generar al final preguntas para promover la reflexión sobre el trabajo en equipo que tanto se necesita en los proyectos integradores.

3.4 Ejercicio de Análisis sobre la Familia y Sexualidad.

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de incorporar este enfoque de Identidad de Género, Familia y Sexualidad a las actividades cotidianas con los alumnos y reconocer a la actividad docente como un factor que coadyuva a crear un ambiente libre de sexismo y discriminación que permita potenciar su aprendizaje.

Responsable: Psicólogo/tutor

Actividad: Análisis de lecturas sobre identidad de Género, Familia y Sexualidad.

Tiempo estimado: 1 hora.

Desarrollo: Se proporcionarán lecturas escogidas por el tutor sobre los temas antes mencionados, cada alumno leerá y analizará detenidamente el contenido. Localizadas en las siguientes páginas:

<http://www.jovenesconliderazgo.org/IdentidadesGenero.htm>

http://200.4.48.30/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/24.pdf

<http://es.scribd.com/doc/23280436/Identidad-de-Genero-Vs-Identidad-Sexual>

Posteriormente se anotarán sus dudas en el cuaderno o en una hoja en blanco. Por último se hará dentro del grupo un círculo donde todos participen y se integren a conversar sobre lo que les pareció importante o más relevante del material.

3.5 Dinámica: Descubriendo ¿Cómo soy?

Objetivo: El alumno será capaz de describirse a sí mismo y mejorar su autoconcepto.

Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo estimado: 1 hr.

Desarrollo: Se les solicita a los alumnos que individualmente hagan la presentación frente al grupo, luego se intercambiarán el cuadernillo y cada uno presentará a la otra persona en base a lo anotado, después de que terminen todos, el maestro se abre el diálogo realizando diferentes preguntas:

¿Cómo se sintieron al momento de estar presentando a su compañero (a)?

¿Crees que la descripción es completa?

¿Siempre son así, como los describen?

Conclusiones que puede comentar después de haber terminado la actividad:

- Las creencias que tenemos sobre nosotros mismos forman nuestra autoimagen.
- La autoestima es la valoración o aprecio que sentimos hacia nuestras características personales.
- Todos somos diferentes.
- Todos tenemos aspectos positivos y aspectos a mejorar.
- Unas cuantas palabras no son más que una simplificación de cómo somos.
- Es importante no hacer generalizaciones a partir de uno o dos aspectos.
-

3.6 Dinámica: No hagas a otros...

Objetivo: Establecer reglas mínimas de convivencia para el mejor desarrollo de las actividades dentro del aula.

Responsable: Tutor/psicólogo

Duración: Tiempo estimado: 1 hr.

Desarrollo:

- Se entrega a cada alumno una tarjeta blanca y se le pide que anote en la parte superior del anverso la leyenda "De": seguida de su nombre y en la parte inferior la leyenda "Para": seguida del nombre de una compañera.
- En el reverso de la tarjeta deberán anotar una actividad que deseen haga su compañero (a) frente al grupo; puede ser cantar una canción, contar un chiste o lo que se les ocurra.
- Una vez que han terminado su tarjeta y las entregaron al tutor, no antes, se anuncia que esta técnica se llama: No hagas a otros lo que no quieras para ti.

Ejemplo:

De: Susana
Para: Martha

Anverso

Cantar una
canción de cuna

Reverso

- A continuación se elige una tarjeta y se lee en voz alta pidiendo al alumno cumpla la actividad. Es importante no forzar ni ridiculizar a los participantes, sino leer el mayor número de tarjetas posibles para ejemplificar como solemos dejarnos llevar sin pensar en los demás. Aproveche la reflexión para pedir que esto no suceda a lo largo del taller y establecer reglas mínimas para una convivencia armoniosa.

3.7 Dinámica: Siluetas

Tiempo estimado: 1 hr.

Responsable: Tutor y/o Psicólogo.

Desarrollo: Harán que los alumnos reflexionen sobre la forma en que se han construido culturalmente hombres y mujeres, en el desempeño de los roles y los estereotipos de género. Posteriormente pedirá al grupo que cierre los ojos y recuerde a sus seres queridos diciéndoles cómo debían ser los hombres y/o las mujeres. Se dará un minuto para esta actividad. Se reparten equitativamente al grupo tarjetas (previamente hechas)*, con las características o atributos escritos asignados para hombres y mujeres. Cada alumno debe leer y analizar el atributo o los atributos que le tocaron.

Atributos: *Depresión, embarazarse, decisión, audacia, gestar, fidelidad, inseguridad, productividad, iniciativa, parir, violencia, proveer, llorar, cocinar, sensibilidad, ternura, amamantar, autoridad, sexualidad, producción de espermatozoides, producción de óvulos, cambiar una llanta, valiente, menstruar, sensible, racionalidad, liderazgo, inteligencia, libertad, entre otras.

Después el tutor y/o psicólogo debe pegar en la pared una silueta de hombre y otra de mujer, dejando un espacio entre ellas. Pide a los alumnos que pasen a pegar las tarjetas que consideren según la silueta: deben pegarlas bajo la silueta del hombre o de la mujer, de acuerdo con lo que les decían y aprendieron que debería ser una mujer o un hombre.

Ejemplo:





Cocinar

Sensible

Valiente

Fuerte

Al terminar de pegar, se realiza un análisis grupal de la colocación de las tarjetas y se pide al grupo que se argumente sobre la razón por la cual sus seres queridos atribuyeron diferentes características a hombres y a mujeres.

Después se pide al grupo analizar, ahora desde su punto de vista, no el de sus seres queridos, cómo cambiarían estas ideas, y pasar a colocar las tarjetas donde creen que deberían de estar. Se deja que cada alumno cambie solamente una tarjeta. En este paso de la dinámica la mayoría de las características o atributos están en medio de las dos siluetas.

El tutor y/o psicólogo comenta con el grupo que estos atributos pueden pertenecer tanto a hombres como a mujeres, y que sólo las características biológicas y fisiológicas quedan separadas. El tutor y/o psicólogo toma como pretexto la actividad anterior para explicar la diferencia entre los conceptos de sexo y género, así como introducir los conceptos de rol y de estereotipo.

3.8 Dinámica: Mis redes

Objetivo: Identificar recursos familiares y sociales que funjan como apoyo para la atención de casos de violencia.

Responsable: Psicólogo/tutor

Tiempo estimado: 1 hr.

Desarrollo:

Se entrega a cada persona una hoja de máquina en blanco y se les solicita la dividan en cuatro partes, dibujando una cruz en el centro.

Cada cuadro representa un núcleo importante de socialización: Familia, Amigas y Amigos, Instituciones y Comunidad.

Se pide que del centro hacia fuera dibujen círculos concéntricos, los que deseen.

Del centro hacia fuera, entre los espacios de cada círculo y en cada cuadro, cada participante colocará en sus hojas a las personas en las que pueden apoyarse, por orden de importancia: es decir, el primer círculo incluye a aquellas personas con las que indudablemente contamos; el siguiente círculo contendrá a quienes probablemente tengan algún inconveniente para ofrecer apoyo inmediato (como cuidado de hijas e hijos o de adultos mayores, etc.), y así sucesivamente. Es posible que en algún círculo no se tenga ninguna persona; no importa, se trata de que los alumnos identifiquen su red de apoyo en el esquema.

Se compartirán los mapas de redes en equipos y en plenaria se comentarán sus impresiones de la técnica.

3.9 Dinámica: Ventana de Johari.

Tiempo estimado: 1 hora.

Objetivo: Conocer las cualidades y capacidades de los participantes, así como descubrir que cambios hacer para poder lograr sus metas.

Responsable: Psicólogo y tutor.

Tiempo Estimado: 45 min a 1 hora, tamaño del grupo ilimitado.

Material: Una cinta adhesiva, hojas de maquina (dos por alumno) y marcadores para pizarrón.

Desarrollo: El moderador explica al grupo la actividad:

Primera parte.- De la dinámica se colocan en la espalda una hoja en blanco con la cinta adhesiva donde cada quien va a colocar una cualidad o característica positiva de la persona que tiene la hoja en la espalda. Al concluir esta parte, hay que llenar el siguiente cuadro con la lista de cualidades que le colocaron al alumno.

Segunda parte.- Llenado del cuadro.

En el primer recuadro, en la parte donde dice: yo si conozco de mí y los demás si conocen de mí, va a tomar y pasar de la lista de cualidades aquello que pusieron, y que él como alumno se identifica con lo escrito.

En el cuadro de abajo a la izquierda, donde dice: yo si conozco de mí y los demás desconocen de mí, lo va a llenar el alumno analizando que cualidades le ayudaron a salir adelante con las situaciones y experiencias importantes que ha vivido.

En el cuadro de arriba a la derecha, en la parte de: yo no conozco de mí y los demás si conocen de mí, lo va a llenar con la lista de cualidades que le escribieron sus compañeros en la espalda, colocando los aspectos con los que él no coincide.

Para llenar el cuadro de abajo a la derecha, donde se manejan los aspectos: que yo no conozco de mí y los demás no conocen de mí, se le pide que identifique cuáles son sus metas en el área familiar, académica, laboral, y social. Al concluir con sus metas, se le pide que haga un análisis de cuáles son las cualidades que debe de tener para lograr conquistar sus metas.

Tercer parte de la dinámica, se le pide haga un análisis de las características que necesita tener para lograr sus metas y cuáles son las características con las que ya cuenta.

	YO SI	YO NO
LOS DEMÁS SI	Yo sí conozco de mí Y los demás sí conocen de mí	Yo no conozco de mí Y los demás sí conocen de mí
LOS DEMÁS NO	Yo sí conozco de mí Y los demás no conocen de mí	Yo no conozco de mí Y los demás no conocen de mí

CAPÍTULO IV

**ESTRATEGIAS PARA 4º CUATRIMESTRE MATUTINO
7º y 8º CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO**

En el siguiente cuadro se muestran las actividades mínimas que se establecen en el Plan de Acción Institucional, en el cual se solicita que el tutor realice el programa operativo de tutoría.

<p>4°</p> <p>Matutino</p> <p>7° y 8°</p> <p>Despresurizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propiciar el apoyo y participación de los estudiantes en las actividades institucionales. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. ✓ Orientar a los estudiantes con respecto a lo que implica la integridad y madurez en el trabajo, para alcanzar su autorrealización profesional y laboral. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<p>Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.</p>
---	--	---

Cuadro 4. Actividades y metas del plan de acción tutorial por cuatrimestre.

4.1 Dinámica: Vamos a vender.

Objetivo: Desarrollar la imaginación y creatividad de los alumnos. También ayuda a la expresión verbal y corporal ante un público que son los propios compañeros.

Tiempo: 1 hora

Responsable: Tutor

Desarrollo: Todos los participantes se sientan formando un círculo. Un compañero empieza tomando al compañero que se encuentra al lado y debe presentarlo como un producto, habiendo de persuadir a los otros compañeros de que es el mejor producto existente en el mercado, explicando cuál es su función, comodidades, ventajas, forma de uso, dando ejemplos de su utilización.

Los alumnos empiezan presentándose y posteriormente presentan el producto. Por ejemplo un alumno coge al compañero y lo presenta como una cama que hace masajes. Este debe demostrar cuales son las cualidades de la cama con ejemplos de su funcionamiento y uso, así como su fantástico precio y sus facilidades de pago.

Evaluación: Con este juego podemos conocer mejor al grupo con el que estamos trabajando, conoceremos a aquellos más tímidos y a los que no tienen ningún problema a la hora de hablar delante de otros compañeros.

4.2 Taller sobre motivación en el trabajo: incluye 6 dinámicas

Justificación: Este taller destaca la importancia de que el alumno se motive para desarrollar su carrera profesional, y que no solo la vea como la culminación de sus estudios de TSU. Sino que se visualice en un mundo laboral que actualmente está en constante cambio, imponiendo grandes desafíos y que algunas veces lo pueden dejar sin aliento o desmotivado al no contar con las habilidades de empleabilidad para responder de forma oportuna a las nuevas demandas laborales

4.2.1 Dinámica: Concepción del trabajo

Objetivo: Analizar la propia concepción del trabajo y contrastarlo con la situación actual.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora

Desarrollo: El profesor lanzará la pregunta al grupo: ¿Qué significa el trabajo para ti? Después en plenaria, se lee lo siguiente:

Los cambios en la noción y significado del trabajo

Ma. Luisa Rodríguez.

Es infinita la cantidad de reflexiones que se pueden hacer sobre el trabajo y cómo ha influido en la humanidad. Desde el punto de vista de un orientador profesional hay que tener presente que el trabajo no significa lo mismo para todas las personas, para unos es simplemente una forma de sobrevivir, para otros el propio perfeccionamiento, satisfacción del ego o un cierto mecanismo de interacción social o manera de alcanzar la dignidad humana.

El trabajo es muy significativo tanto en la vida individual como en la relación del individuo con la familia y la sociedad, así lo han demostrado varios estudios de psicología tanto de Fromm, Freud, Jung, etc. El trabajo influye en el descubrimiento de la identidad, en el estatus que ocupa en la sociedad, en los niveles remunerativos, en las satisfacciones psicológicas, etc.; antes se consideraba trabajo solamente el remunerado, pero a partir de los años setentas se empieza a entender trabajo como aquella actividad que produce algo útil y valorado por los demás.

El trabajo es un esfuerzo consciente dirigido a producir beneficio a uno mismo y a los demás. Esta definición incluye a las siguientes personas: amas de casa, voluntarios de la cruz roja, estudiantes en universidades, prácticas de estadía, trabajos de tiempo parcial, trabajos que no obtienen remuneración, entre otros. Por último el Tutor pide que trabajen en equipos de 4 personas y realicen un mapa mental, dando respuesta a lo siguiente: ¿Qué significa el trabajo para mí?, Y expondrán sus conclusiones ante el grupo.

4.2.2 Dinámica: ¿Qué significa construir una carrera?

Objetivo: Que el alumno tome conciencia de lo que significa desarrollar una carrera en base a la profesión que decidió estudiar.

Responsable: Tutor

Tiempo: 1 hora

Desarrollo: El Tutor lanzará la pregunta al grupo: ¿Qué significa construir una carrera? Posteriormente se lee el siguiente texto en equipos o en plenaria según se le facilite al tutor.

Construir una carrera

Una carrera es un conjunto de proyectos que permiten aprender nuevas habilidades, ganar experiencia, adquirir conocimientos, y crecer junto a actuales y futuros socios (clientes, compañeros de curso, compañeros de trabajo, etc.) Estos proyectos pueden ser parte del trabajo remunerado, el servicio que das a un cliente, las tareas de la universidad, prácticas profesionales, investigaciones o algo en lo que decidiste ayudar a un amigo.

La profesión sirve para potenciar la carrera, pero no la determina. Un ejemplo de ello es John Travolta, de profesión piloto y de carrera actor o Hugo Sánchez de profesión dentista y de carrera futbolista. Las circunstancias de la vida son flexibles, no pretendas estudiar 3 años algo que te dé empleo por los próximos 50. A partir de tu segundo empleo u ocupación, te empiezan a contratar por tu carrera no por tu profesión. En la medida que aprendas a hacer algo que pocos saben hacer, más fácil será llegar a ser reconocido y solicitado. Lo que a la larga te dará la satisfacción de ser una persona que buscan por lo que sabe hacer. Si por el contrario, lo que haces lo hace cualquiera, toca disputar con muchos la oportunidad de demostrar lo tuyo. La clave es ser específico en torno en qué desarrollarás tu carrera y aprovechar las oportunidades para aprender en esa área (no es fácil encontrar alguien que te enseñe lo que sabe).

Con el tiempo sabrás tanto de algo que no tendrás que buscar trabajo sino que el trabajo te buscará a ti. En resumen, la base de una carrera profesional es saber hacer algo bien y que mucha gente lo reconozca.

Contestar de forma individual lo siguiente.

- 1.- ¿Cuál es el grado de satisfacción que tienes al estudiar tu profesión de TSU?
2. ¿Cuáles son sus fortalezas para ejercer tu profesión de TSU?
3. ¿Cuáles consideras que son tus áreas de oportunidad?

4.2.3 Dinámica: Construyendo una carrera.

Objetivo: Generar conciencia de lo que significa el desarrollo de una carrera profesional, clarificando constantemente qué es lo siguiente que quiere aprender para avanzar en su proyecto de vida y carrera.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora.

Desarrollo: Leer en equipos la siguiente lectura, posteriormente cada alumno elaborará un ensayo breve con el título de: **“Construyendo mi carrera”**. Para cerrar esta actividad se le pide al grupo que pase alguno de manera voluntaria a leer su ensayo.

Construyendo mi carrera

Diplomado en Herramientas Gerenciales

Hoy, los trabajadores deben actualizar y ampliar sus capacidades más frecuentemente y usar una mayor variedad de destrezas, ya sea que se trate de empleados de una empresa o de individuos que dirigen su propio negocio o que se esté al inicio o al final de la vida laboral.

Los ejecutivos de nivel medio han sentido especialmente el impacto de esto y definen que las organizaciones se han vuelto confusas en varios aspectos:

- Las responsabilidades y roles de los ejecutivos han cambiado tan radicalmente que muchas personas ¡ya no están seguras de cómo definir el término ejecutivo!
- A causa de los despidos y las reestructuraciones de las décadas recientes, muchos ejecutivos perdieron sus trabajos o sus responsabilidades han sido redefinidas en términos que no hubieran querido.

Estos aspectos pueden plantear dificultades incluso al más duro de nosotros. Sin embargo, existe un lado bueno en esto: a medida que las empresas se reinventan, surgen nuevas oportunidades para el crecimiento que nadie se hubiera imaginado hace un par de años.

Usted puede tomar parte activa en estos tiempos de cambio. ¿Cómo? Haciéndose cargo de su propio desarrollo de carrera; aclarando constantemente qué es lo siguiente que quiere aprender y luego, dar los pasos necesarios para obtener ese conocimiento.

Además, el desarrollo profesional no necesariamente significa cambiar de carrera, o de trabajo, o descubrir su carrera ideal por primera vez, como lo haría una persona nueva en la fuerza laboral.

También puede significar crecer y aumentar su satisfacción dentro de su rol actual y camino profesional. Esto es mucho más saludable – y más estimulante – que quedar atrapado en un trabajo rutinario, donde haces lo mismo, año tras año. Y lo convierte en un empleado mucho más valioso para su empresa.

Pensar la carrera como un entramado. Actualmente se piensa en la construcción de una carrera como un entramado, no como escala. A continuación se presenta un cuadro con ejemplos de las diferentes posturas:

La carrera como una escala	La carrera como un entramado
Me muevo hacia arriba o hacia abajo en la escala corporativa	Puedo moverme hacia arriba o hacia abajo o de un lado a otro.
Mi jefe tiene todas las respuestas	Mis colegas y yo debemos averiguar cómo hacer las cosas.
Mientras más tiempo permanezca en la empresa, más recompensas recibiré.	Mientras más mejore mi aprendizaje, aportes y desempeño, más recompensas recibiré.
Mi empresa es responsable de su propio éxito.	Yo y cada uno de mis colegas somos responsables del éxito de nuestra empresa.

4.2.4 Dinámica: “Analizando mis capacidades”

Objetivo: Analizar las capacidades que se han desarrollado al estudiar el programa educativo de TSU en.....

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora.

Desarrollo: Se analiza de manera conjunta entre tutor y alumnos el siguiente cuadro de capacidades entendiéndose éstas como los recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea o actividad. Estas capacidades son las que actualmente se requieren en el mundo laboral.

Capacidades técnicas	Todo lo relacionado a las materias de especialización de la carrera de TSU. Ejemplos: realizar una investigación de mercados, definir una red, automatizar un proceso, etc.
Capacidades organizativas	Gestión por objetivos, gestión de proyectos, orientación a la calidad. Ejemplos: capacidad para definir objetivos y metas dentro de los proyectos integradores.
Capacidades sociales	Conjunto de capacidades que permiten entender y relacionarse favorablemente con los demás, distinguir sus estados emocionales, signos interpersonales y responder de manera efectiva a dichas acciones de forma práctica.
Capacidad de liderazgo	Capacidad para guiar, motivar y persuadir a un grupo de personas para que logren metas específicas de manera

	voluntaria.
Capacidad lingüística	Es la capacidad del uso efectivo del lenguaje de manera verbal (hablada y escrita), así como no verbal e implica la habilidad comunicativa. También aplica el dominio de un idioma extranjero.
Capacidad personal	Auto motivación, resistencia y adaptación al entorno, sentido ético, motivarse a sí mismo para realizar las acciones positivas que se propone, así como de minimizar los efectos negativos y sensaciones de experiencias desagradables o fracasos anteriores, allegándose del entusiasmo y positivismo suficiente para luchar por lo que se propone, así como la dosis necesaria de autoestima, energía y ganas de hacer y lograr las cosas.
Capacidad emprendedora	Creatividad, espíritu emprendedor, innovación. Se manifiesta mediante la generación de ideas, objetos y enfoques con cierto grado de originalidad, con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, haciendo el bien respetando a los demás y evitando daños.

A continuación se lee en plenaria los siguientes párrafos que son parte del currículum vitae de un profesor universitario, en donde se manifiesta su carrera profesional.

Capacidades Sociales: Durante mi trabajo como profesor y tutor dentro de las Universidades Tecnológicas, desarrollé la capacidad de escuchar y comprender los problemas u obstáculos que enfrentan los estudiantes en relación al rendimiento académico, hábitos de estudio, así como falta de vocación o indecisión al elegir una carrera o especialización, llevando a cabo la intervención tutorial a través de una comunicación abierta, generando un vínculo de confianza. Asimismo adquirí la capacidad de trabajar en equipo y generar empatía con todos los maestros del programa educativo en que participaba, con la finalidad de aumentar el rendimiento académico de los alumnos.

Capacidades Organizativas: Durante mi participación en proyectos de desarrollo institucional, adquirí la capacidad para coordinar a los integrantes, así como realizar la planeación para la consecución del mismo. Así mismo adquirí la capacidad de análisis, síntesis y liderazgo para lograr los objetivos determinados, y llevarlos a cabo. En la industria maquiladora desarrollé la capacidad para coordinar a los entrenadores a mi cargo, y generar equipos auto dirigidos.

Capacidades Técnicas: En mis estudios de Maestría en Educación adquirí habilidades para planear cursos de forma didáctica.

Capacidades Lingüísticas: Dominio del idioma inglés en un 80%. Puedo mantener una plática en contextos laborales con personas extranjeras que hablen este idioma.

Cierre de la Dinámica: En parejas se les pide a los alumnos describan sus capacidades.

4.2.5 Dinámica: Buscando información del mundo del trabajo.

Tiempo Estimado: 1 hora.

Responsable: Tutor

Objetivo: Analizar la propia concepción del trabajo y contrastarlo con la situación actual.

Desarrollo: El alumno buscará a través de diferentes medios ya sea en periódicos, bolsa de trabajo de la UTCH, revistas o páginas de internet, (<http://mx.jobrapido.com>, empleotrovit.com.mx) los anuncios donde solicitan TSU en el área que está estudiando y describir las habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes, etc. que solicitan los empleadores, asimismo las prestaciones y sueldos que ofrecen.

Posteriormente en parejas desarrollarán un plan donde definan qué es lo que deben hacer para lograr conseguir en un futuro cercano, el trabajo u ocupación que desean para satisfacer sus necesidades profesionales.

4.2.6 Dinámica: Visualizando mi proyecto profesional.

Tiempo Estimado: 1 hora.

Responsable: Tutor

Objetivo: Analizar la propia concepción del trabajo y contrastarlo con la situación actual.

Desarrollo: Se le pedirá al alumno realizar un cuadro comparativo contrastando el empleo o trabajo deseado, las capacidades que se necesitan desarrollar para obtenerlo y donde me encuentro actualmente en mi formación profesional. Posteriormente se expone por parejas el cuadro y explicar brevemente que tan capaces se sienten para conseguir el empleo u ocupación deseada y qué harían para obtenerlo en un futuro.

Ejemplo:

Oferta de trabajo para: **Supervisor de Producción del Departamento de Hules**

Requisitos:

- Escolaridad: Egresado titulado de Carrera Técnica en Manufactura, TSU en Producción.
- Experiencia: 3 años mínimos como supervisor de planta de manufactura, en el giro de la industria hulera o automotriz.
- Disponibilidad de horarios.
- Áreas / conocimientos específicos:
- Conocimientos en procesos de manufactura del hule (moldeo por temperatura).
- Nivel intermedio de conocimiento de Microsoft Office
- Conocimiento básico de las normas de Calidad de ISO/TS-16949 e ISO14000

- Conocimiento de interpretación de planos de producto
- Conocimiento de control estadístico del proceso
- Conocimiento y manejo de instrumentos de medición
- Conocimiento en 5's

Ofrecemos:

- Sueldo entre \$10,000 y \$15,000 pesos.
- Prestaciones de ley
- Vales de despensa
- Servicio de comedor
- Excelente ambiente de trabajo

CAPÍTULO V

ESTRATEGIAS PARA 5º CUATRIMESTRE MATUTINO 9º CUATRIMESTRE DESPRESURIZADO

5.1. Dinámica: Actitudes para conseguir un trabajo.

Objetivo: Que el alumno observe la importancia de adoptar actitudes adecuadas a un profesionalista en pleno desarrollo de su carrera, lograr una retrospectiva de las diversas variables que se pueden adoptar a lo largo del crecimiento profesional.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: Sesión de 1 hora.

Desarrollo: Los alumnos deberán de realizar un mapa mental, donde cada uno de ellos mencione las actitudes que necesita para conseguir un puesto determinado y así mismo que obstáculo tendría en hacer suyas esas actitudes.

A continuación, te enlistamos las actitudes que las compañías buscan en tiempos de crisis, (y no tanto):

1. Decisión: Esta es una de las más apreciadas, ya que le da al individuo el impulso necesario para ejecutar acciones concretas que pueden beneficiar al desarrollo de la empresa.

2. Cooperación y trabajo en equipo: Quien trabaja bajo este esquema generalmente no pelea por el poder, más bien colabora y genera ambientes de solidaridad y compañerismo. Para tener esta actitud es necesario escuchar y reconocer los aciertos e ideas de otros.

3. Adaptación: El mundo laboral actual, con o sin crisis, vive cambios rápidos y drásticos, por lo que una persona que sabe adaptarse y explotar sus fortalezas en cada ocasión es sumamente valorada en una empresa, asegura el director de Mercadotecnia de OCC Mundial, Edgar Arreola.

4. Diplomacia: Los problemas están a la orden del día en cualquier empresa, pero es importante saber qué situaciones delicadas requieren de actitudes diplomáticas para manejarlas con suavidad, lo que ayuda a evitar roces e irritación. "Basta con un gesto gentil, una palabra justa o escuchar con atención para aliviar tensiones en el trabajo", asegura Farell.

5. Coherencia: ante los problemas es indispensable mantener tu posición firme, para lo que es necesario tener claridad de pensamiento y control de las emociones. Siempre hay que alinear lo que se dice con lo que se hace.

Sin olvidar la capacitación y actualización, poner en práctica estas actitudes y vendérselas al reclutador o a nuestro jefe, nos ayudarán a no formar parte o dejar atrás las filas del desempleo.

5.1.2 Currículum Vitae

Objetivo: Elaborar un currículum de calidad que contenga la información pertinente para una entrevista de trabajo.

Responsable: Tutor

Desarrollo : Se analizara por equipos de trabajo los principales conceptos relacionados al currículum y al final de la sesión se hará una breve exposición en formato libre al grupo.

- **Currículum Vitae**

El principal objetivo de un currículum vitae (CV) es convencer al responsable de selección de una empresa de que eres un candidato excepcional que contribuirá positivamente al desarrollo de su negocio desde ese puesto de trabajo.

Si buscas trabajo es determinante saber comunicar de la mejor forma tus conocimientos y experiencia. Los reclutadores esperan que el CV sea la presentación clara y concisa de los datos personales, educación, experiencia profesional y habilidades de quien aspira a un empleo. El principal objetivo del CV es capturar la atención del reclutador para obtener una entrevista.

Tipos de Currículum Vitae

Existen cuatro maneras de presentar un CV: la cronológica, la funcional, la combinada y por competencias. Se recomienda escoger la que mejor conviene a cada perfil profesional.

- El CV Cronológico

Es el más común y más fácil de escribir. Presenta la información partiendo del trabajo actual al más antiguo (también puede ser inverso del más antiguo al más reciente), lo cual resalta la evolución profesional y la estabilidad que ha tenido el candidato con respecto a las fechas de los trabajos o puestos desempeñados.

No es conveniente para personas que han quedado desempleadas largos periodos de tiempo ni tampoco para las que han cambiado de trabajo con mucha frecuencia

- El CV Funcional

Distribuye la información por temas, funciones, logros o sector de actividad, en cada bloque de temas se seleccionan los puntos positivos y capacidades que se ordenarán en función del puesto al que se opta. Por ello, se disimula los cambios frecuentes de trabajo o largos periodos de paro.

Sin embargo, para aquellas personas que tiene experiencia acumulada no les conviene, ya que ésta pasa a un segundo plano y además este tipo de currículum no es fácil de redactar.

- El CV Combinado

Es una mezcla de los anteriores (cronológico y funcional) y empieza con el modelo funcional y sigue como el cronológico, esto permite adaptar las capacidades y logros más importantes para el puesto al que se opta.

- El CV por Competencias

Presenta de modo sistemático, cronológico y flexible tus capacidades, formación, título y experiencia laboral. La principal diferencia del CV por competencias con los modelos de currículum tradicionales es la importancia que concede a las competencias profesionales.

Los conocimientos y las habilidades de un candidato, cualidades adquiridas con la experiencia y el tiempo, pueden conocerse e indagarse del mismo a través de su currículum vitae y confirmarse en la entrevista personalizada.

Es recomendable cuando la empresa tiene su sistema de reclutamiento y selección basada en competencias o cuando se ha estudiado en una institución cuyo modelo educativo esté basado en competencias profesionales

- Estructura del CV

Es imperativo no mentir. Probablemente tendrás que modificar tu Currículum Vitae dependiendo del puesto de trabajo que solicites.

Título del CV: puede ser "Currículum Vitae de Carolina López Landero", "Carolina López Landero", o solamente "Currículum Vitae", Datos personales: nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, dirección personal, teléfono (casa u oficina y celular), correo electrónico.

Formación Académica: Educación, títulos oficiales obtenidos con el año de comienzo y de finalización, centro de estudios y lugar donde han sido realizados.

Experiencia Profesional: Experiencia labor vinculada con los estudios universitarios y con la vacante que se está aspirando ocupar. Es importante señalar los nombres de las empresas donde se ha trabajado, las fechas, las funciones y tareas llevadas a cabo. Si no se ha tenido experiencia laboral previa, pero se ha realizado alguna práctica profesional, puede incluirse aquí.

Otros Cursos y Seminarios: Cursos, seminarios, diplomados que se haya cursado o en los que se haya participado indicando las fechas, el nombre del centro educativo y el lugar donde fueron realizados. Sólo escriba las más importantes.

Idiomas: Mencionar otros idiomas adicionales al español que se maneje y su porcentaje (100%, 75%, 25% o 10% o básico, medio, alto) en sus tres formas: escrito, hablado, leído. Se debe

incluir, si se tiene, certificaciones o títulos reconocidos que acrediten los conocimientos del idioma. Otros datos de Interés: Aquí conviene incluir información que agregue un valor adicional al currículum sólo si se considera necesario y dependiendo del puesto a solicitar. Por ejemplo: poseer licencia de conductor, disponibilidad para viajar, automóvil propio, etc.

Referencias: Únicamente si el empleador los solicita. Usualmente son los nombres de los jefes anteriores o gerentes de recursos humanos con quienes han contratado anteriormente o personas conocidas en el ámbito profesional. El CV es una recopilación de todos los datos académicos y experiencia de una persona a lo largo de su vida, que ayudan a comprender su trayectoria profesional y laboral.

A tener en cuenta:

Extensión máxima de dos páginas escritas a doble espacio y por una sola cara, guardando los márgenes.

- Siempre debe ir acompañado de una carta de presentación
- Debe ser específico para el puesto y adaptado para cada empresa en particular
- Revisar la ortografía, la presentación debe ser inmejorable
- Utilizar papel de calidad
- Evitar las fotografías, salvo que se exijan
- Utilizar papel blanco y usar tinta negra o azul oscuro
- No incluir fotocopias de títulos y documentos (salvo que te lo pidan expresamente)
- Se deben destacar los puntos más interesantes del historial, de una manera positiva
- No dejar espacios en blanco en la cronología
- No usar siglas salvo que se especifique su significado
- Evitar auto referencias personales y subjetivas

5.2.1 Dinámica: Desarrollo del currículum.

Objetivo: Que los alumnos aprendan a desarrollar un currículum de acuerdo a las necesidades de trabajo para las cuales desee el alumno

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: Sesión de 1 hora.

Desarrollo de la primera sesión.

Actividad:

- Mostrar formato adjunto, puede utilizar planillas de Word o alguno que para que en el salón de clases se realice un CV ficticio.
- De tarea que cada alumno realice su CV, el cual presentará en la actividad de la entrevista.

- El tutor escogerá los mejores CV y se utilizarán en la actividad de la entrevista, a los que no fueron elegidos se les dará retroalimentación de las áreas de oportunidad.

5.3 Dinámica: Imagen Personal y Reglas de Etiqueta

Objetivo: Que el alumno conozca cuales es la imagen adecuada al presentarse a una entrevista de trabajo, así como estar al tanto de las normas de etiqueta o comportamiento o.

Responsable: Tutor

Tiempo estimado: 2 hora

Desarrollo: Leer en plenaria la lectura sobre imagen personal, después de ellos dividir al grupo en 3 equipos, a cada equipo le corresponde analizar un de los siguientes temas: ¿Cómo vestir con profesionalidad si es una mujer? ¿Cómo vestir con profesionalidad si es un hombre? Y las reglas de etiqueta, para después realizar un mapa mental y exponerlo al grupo.

Imagen Personal

La imagen es la tarjeta de presentación más importante en un candidato. Aunque las personas tengan otros valores **la primera impresión es fundamental**. La forma de vestir junto con los modales y el comportamiento, es el reflejo que la gente da de la empresa o institución a la que representa. Según reza un dicho popular: "**Te reciben según te presentas; te despiden según te comportas**". Por ello hay que causar una buena primera impresión, pero eso por sí solo no basta.

El vestuario de una persona es una cuestión muy visible y por tanto, su elección ha de ser cuidada para que transmita lo que se desea. No hay duda que la forma en la que se viste dice mucho de la imagen personal y guste o no, también de la empresa o institución a la que se representa. Cuidar esta parte, tan visible, de la imagen es una de las cuestiones que se debe marcar como prioritarias, a la hora de atender el aspecto y la imagen que se desea proyectar al exterior.

Pero la vestimenta no lo hace todo, también el aspecto e higiene son importantes; de nada sirve llevar un traje o un vestido de un diseñador de reconocido prestigio o de una marca conocida, si se descuidan el resto de detalles, como puede ser: el aseo personal, el cabello, el cuidado de las manos y las uñas, y algo que se suele desatender con frecuencia, la limpieza de los zapatos.

Enfrentarse por la mañana a la elección de la indumentaria que se va a llevar durante una entrevista de trabajo, no es tarea fácil, pero algo que debe incentivar a la hora de seleccionar el vestuario que se va a usar, es pensar, que ese puede ser el día en el que se obtenga el empleo perfecto; cuando se es capaz de mirarse al espejo y decir: "¡hoy estás especialmente bien!", se sale a la calle con más ilusión, con más energía, con una sonrisa en la cara y se es capaz de transmitir a los demás lo que se siente.

Saber vestir en cada situación que se presente combinando las prendas de una forma correcta y eligiendo lo más adecuado para cada momento u ocasión, mostrará un buen hacer, buen gusto y transmitirá la personalidad. Evitar individualismo o formas de vestir demasiado innovadoras o revolucionarias mostrará mejor su fortaleza de carácter y personalidad. Muchas personas intentan destacar a través de su indumentaria y esto, en muchas ocasiones, trae de forma encubierta ciertos complejos o deficiencias de las personas o marcan una forma de ser un tanto frívola o narcisista.

¿Cómo vestir con profesionalidad si es una mujer?

- Utilice un traje chaqueta, ya puede ser con falda, vestido o pantalón. Una elección que nunca falla es elegirlo en un solo color y en colores oscuros como los azules marinos, negros o grises, proyectan más profesionalismo. Los trajes bicolors o estampados dan un toque más informal y alegre y también son muy elegantes; no abuse de las tonalidades o colores excesivamente llamativos. Las blusas se recomienda que sean de un color más claro, lisas o estampadas. Evite que sean muy ajustadas o escotadas.
- Si utiliza falda, de preferencia lleve medias, incluso en verano, las piernas quedan más bonita. En caso de no utilizar medias, lleve zapatos cerrados, nunca sandalias escotadas
- Evite los colores de moda (muy fuertes y llamativos) y los dibujos. Hay mujeres que se sienten más cómodas con pantalones, intente que sean de corte clásico y elegantes y destierre a un segundo plano, el pantalón vaquero o ajustado; déjelo para ocasiones informales y en círculos privados y familiares y recuerde que si acude a una entrevista de trabajo, del tipo que sea, no lo lleve puesto.
- No use ropa transparente o algo que pueda distraer a los demás.
- Cuide el exceso de complementos y joyas.
- El jersey es una prenda un poco más informal, son más elegantes las blusas.
- El bolso o maletín ha de ir sintonía con el resto del vestuario.
- El zapato bajo no es lo más apropiado; lo mejor es un zapato de salón con tacón de entre unos 4-5 centímetros, siempre y cuando la profesión lo permita. Aun así, el zapato como el resto de los componentes, ha de combinarse de manera acertada y armonizando con el conjunto en general.
- El maquillaje también influye mucho en el aspecto global. Si le gusta ir maquillada hágalo de forma natural.
- Utilice fragancias frescas, deje el perfume fuerte para otras ocasiones o momentos del día.
- El peinado no ha de ser muy elaborado; debe lucirlo de manera natural, siempre bien peinada.
- Conviene destacar que los complementos son importantes y sirven, para eso, para complementar el atuendo. Los accesorios, tanto en el hombre como en la mujer,

juegan un papel muy importante, ya que combinados con acierto, permiten realzar y resaltar la imagen personal en todo su conjunto. Además, como ocurre con la ropa, transmiten gran cantidad de información de la persona que los usa. Son un recurso ideal para actualizar el estilo de cada temporada del año. Se debe prestar atención a la selección y elección de los mismos, porque pueden jugarnos una mala pasada si no se combinan y armonizan bien con el resto de la indumentaria que se lleve en ese momento. No conviene ir muy sobrecargada, así, si se utiliza alguna joya, que sea solamente una en cada mano o una cadena o collar; el reloj que haga juego con el atuendo clásico, preferiblemente, a uno deportivo, etc.

¿Cómo vestir con profesionalidad si es un hombre?

Es cierto que el abanico de posibilidades que brinda la indumentaria de una mujer es mucho más amplio que la del hombre, pero actualmente, para ellos, existen más opciones para vestir en el trabajo porque, y como ocurre en el ámbito femenino, dependiendo de unos determinados factores estrictamente laborales, como el cargo, responsabilidades, filosofía de empresa y entorno en el que se mueve, el vestuario masculino también ha ido tomando forma. Se ha dejado atrás el obsoleto concepto de “hombre trajeado” que siempre ofrecía la misma imagen y se ha pasado a uno mucho más innovador, más actual y moderno.

- Cuando se pueda, utilice traje, los más elegantes, los de colores neutros como el gris, el azul marino o marrón y de un color liso o con algún dibujo clásico como la raya diplomática, príncipe de Gales, etc. El traje masculino se compone principalmente de un pantalón, chaqueta y chaleco, aunque este poco a poco va perdiendo protagonismo.
- Es aconsejable, en cuanto al perfume, usar una colonia o perfume fresco. La totalidad de los centros de trabajo hay calefacción y ya no es necesario, no obstante, su utilización hace un vestir más elegante y si lo utiliza debe llevarlo siempre abrochado. En ocasiones no es necesario vestir de traje, cuando esto ocurra, vista pantalón y camisa de vestir, siempre combinados, limpios y planchados.
- Los calcetines deben hacer juego con los zapatos o el pantalón. Lo mejor, los denominados “ejecutivos” de colores oscuros: negro, azul marino, etc.
- Si usa cinturón no lleve tirantes y al revés. Nunca se usan las dos cosas juntas.
- Con la corbata, no lleve el cuello de la camisa abierto y procure llevar el botón abrochado. Asegúrese que el nudo está bien hecho y centrado; si no es así, la imagen que ofrece es desequilibrada. El extremo de la corbata ha de tocar la hebilla del cinturón. El mejor tejido para una corbata es la seda y se debe cuidar que vaya bien combinada con la camisa y el traje.
- Las camisas deben ser de manga larga, que combine bien con el traje y la corbata. Dar un toque de color a la indumentaria masculina es atrevido y divertido, pero se deben evitar los colores excesivamente llamativos.
- Tampoco es recomendable el uso excesivo de joyas o complementos: un anillo en cada mano, un reloj acorde con la vestimenta evitando los grandes relojes deportivos, gemelos, alfiler de corbata, etc.

- Mostrar un buen aspecto facial es muy importante actualmente.

Elegir el cómo vestir depende, en gran medida, del tipo de compañía en la que trabaje, el puesto que ostente y la filosofía de la empresa. También es muy importante observar el entorno en donde establece sus relaciones comerciales y de negocios; no es lo mismo ir a visitar a un jefe de compras o ejecutivo de una empresa, que le recibe en su despacho, que ir a visitar a un empresario o jefe de compras de un taller mecánico o de una obra, que en muchas ocasiones están con ropa informal o de trabajo, por tanto, para no sentirse incomodo o que desentona observe su entorno y en donde realiza sus negocios, y haga caso del saber popular que en esta ocasión hemos hecho una pequeña adaptación y que dice: "donde fueres, viste lo que vieres".

También la climatología afecta a la hora de vestir, por eso, en países más cálidos o en verano, los colores suelen ser más claros y en algunas ocasiones, la indumentaria se hace un poco más informal. En cualquier caso, el sentido común y la observación de su entorno, le hará ir de la forma más correcta y acorde con cualquier circunstancia. Recuerde que: "No hay una segunda oportunidad para una primera impresión".

Reglas de Etiqueta

Las reglas de etiqueta se aplican en todo momento y existen para cada situación. Se podría alegar que son demasiadas para atenderlas todas, sin embargo hay reglas básicas que todas las personas deberían de saber y aplicar.

Reglas de etiqueta y buen comportamiento en la persona

El físico y el arreglo hablan mucho de una persona. El dicho "*Como te ven te tratan*" es cierto en la mayoría de los casos por lo que procurar siempre verse bien, decente, presentable y aseado ayudará a que se abran las puertas en diversos lugares. No se debe olvidar que el cuerpo es el templo de cada persona y se le debe prestar la mayor atención y procurar el mejor cuidado.

- ✓ Un par de accesorios es suficiente.
- ✓ Un tatuaje jamás va a ser elegante ni de buen gusto, lo mismo con las perforaciones.
- ✓ Las extensiones pueden usarse siempre y cuando se vean naturales.
- ✓ Demasiado bronceado solo hará ver a las personas como zanahoria, jamás sexy.
- ✓ Demasiado maquillaje pertenece a la calle.
- ✓ Uñas largas y con adornitos, jamás.
- ✓ Se debe elegir entre minifalda y escote, es de mal gusto usar ambos al mismo tiempo.
- ✓ Cuidado con las faldas o vestidos muy cortos y los tacones, combinación peligrosa.
- ✓ Demasiado perfume no es elegante.
- ✓ No es buena idea promocionar a una marca sin cobrar publicidad. Los logotipos exagerados estampados sobre todo lo que llevas puesto no hace a las personas más elegantes.

- ✓ Las copias de marcas nunca, no se necesita usar cosas de marca para verse bien.
- ✓ El botox en exageración no hace maravillas, hace lo contrario.
- ✓ Cabello güero exagerado nunca, menos con raíces oscuras.
- ✓ Hombres: Las camisetas sin mangas no se ven bien ni en la playa ni en el gimnasio.

Etiqueta y elegancia

La etiqueta va de la mano con la elegancia. Las reglas de etiqueta existen para facilitar la convivencia entre personas estableciendo códigos a seguir para no molestar o faltar al respeto a alguien más, lo cual suele suceder generalmente por accidente y como consecuencia de no saber cómo comportarse.

Se podría pensar que es exagerado sin embargo no lastima a nadie intentar apegarse a lo que es generalmente catalogado como correcto y evitar los comportamientos que podrían causar incomodidades.

De tú o de usted. ¿Cómo tratar a otra persona? ¿Cuándo hacerlo?

- ✓ Cuando presentan a una persona, o se charla con otras personas, surge el "inconveniente" de cómo tratar a la misma. Lo correcto es que siempre, y por defecto, el tratamiento debe ser de usted.
- ✓ No se puede utilizar el tú de forma directa, aunque siempre se utiliza alguna excusa para justificar este tratamiento (es más joven que nosotros, es un empleado de un establecimiento, etc.). No es un comportamiento educado tutear "de forma directa" a una persona que no conocemos.
- ✓ La mejor fórmula es utilizar siempre la fórmula de "usted" hasta que el propio interesado indique lo contrario. Y si no lo hace, se debe seguir utilizando el usted siempre.
- ✓ Hay que diferenciar a los jóvenes de las personas mayores. Entre los jóvenes está más admitido el tuteo, pero se debe esperar a que la otra persona lo diga. Entre los mayores será fácil que no digan nada acerca del tuteo y prefieran que se les trate de usted.
- ✓ Tutear no significa ser más moderno o ser más abierto, sino una considerable falta de educación e incluso de respeto, por otra persona.

En este tipo de tratamiento no hay sexos, es decir, se debe tratar de usted lo mismo a una mujer que a un hombre. Ahora bien, si en otras ocasiones se ha obtenido "el beneplácito" de esa persona para poderla tutear, entonces se puede aplicar este tratamiento.

Por lo tanto, como se ha explicado anteriormente, es necesario evitar el tuteo tanto en sus relaciones laborales como sociales, si no se indica lo contrario. Tampoco se debe aprovechar la fórmula que "transitiva"; como un amigo, familiar o conocido trata a tal persona de tu, en ocasiones se cree que por ser su amigo, familiar o conocido, también se puede hacer y no es correcto, se debe esperar a que esa persona le proponga el tuteo.

Existen algunas ocasiones, en que se asimila el tuteo sin una proposición previa cuando se conoce a una persona de la misma edad y similar categoría.

Una presentación entre amigos, compañeros de trabajo, etc., pero se debe recordar, que lo más prudente es, siempre, empezar por el tratamiento de usted.

5.3.1 Dinámica: Imagen Personal

Objetivo: Analizar la percepción del alumno de la imagen adecuada para una entrevista de trabajo, y dar retroalimentación de ésta.

Responsable de aplicar las actividades: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora.

Desarrollo: Después de analizar brevemente los puntos principales en la sesión anterior, el tutor, encargará al grupo que la próxima sesión, acudan, todos incluyendo el maestro, vestidos como si fueran a una entrevista de trabajo.

Para esto, se pedirá que pasen al frente cuatro personas, para simular que llegan a una entrevista y ver cómo eligió su vestimenta, y dar retroalimentación a los alumnos de los aciertos y áreas de oportunidad.

5.4 Ejercicio: Conceptualizando lo que es una entrevista de trabajo

Objetivo: Orientar a los alumnos sobre los aspectos relevantes y determinantes en una entrevista de trabajo.

Responsable: Tutor

Desarrollo: Se solicita a los alumnos lean el siguiente documento y analicen el video de una buena entrevista, para posteriormente en la próxima sesión prepararse para realizar una.

¿Qué es una entrevista de trabajo?

La entrevista de trabajo es el paso más importante al que se enfrenta una persona a la hora de encontrar trabajo. Todo los pasos anteriores en el proceso de búsqueda de empleo (currículo, carta de presentación...) tienen el único objetivo de conseguir una entrevista personal, así que no se puede desaprovechar la oportunidad.

La entrevista de trabajo más habitual se suele llevar a cabo entre el solicitante, la persona que busca empleo, y un representante de la empresa que ofrece el empleo, mediante una sucesión de preguntas y respuestas. Es lo que se conoce como entrevista individual. No obstante, no es el único tipo que se practica.

La entrevista de trabajo ¿Cuál es su objetivo?

Desde el punto de vista de la empresa, los objetivos principales de la entrevista de trabajo son:

- ✓ Conseguir información directa y auténtica sobre la trayectoria profesional y personalidad del candidato. Necesitan contrastar y completar los datos del currículum con los requerimientos del puesto de trabajo.
- ✓ Averiguar la adecuación del perfil del candidato a la empresa y al puesto ofertado. Se trata de averiguar si tiene los conocimientos, experiencia, habilidades, actitudes y motivación necesarios para encajar en la empresa y el puesto.

Desde el punto de vista del entrevistado, los objetivos principales de la entrevista son:

- ✓ Conseguir información directa y auténtica sobre la empresa y el puesto que ofrecen. Es necesario contrastar y completar la información que ha podido obtener a través del anuncio u otras fuentes.
- ✓ Continuar en el proceso de selección, es decir demostrar su adecuación al puesto. Debe demostrar al entrevistador que posee los conocimientos, experiencia, habilidades, actitudes y motivación que busca la empresa para este puesto.

Preparar la entrevista de trabajo:

Antes de acudir a una entrevista de trabajo, es muy recomendable que el candidato se prepare bien. Siempre hay que transmitir una sensación de seguridad y de confianza, y para ello, lo mejor es mantener la situación bajo control, estando seguro de lo que se hace.

Recomendaciones para los candidatos:

- ✓ Es necesario informarse todo lo que posible sobre la empresa antes de acudir a la cita.
- ✓ Estudiar las aptitudes, experiencia y educación. Averiguar cuáles son los propios puntos fuertes y explotarlos.
- ✓ Llevar el currículum y conocerlo perfectamente, ya que se basarán en él para realizar las preguntas.
- ✓ Hacer una relación de los puntos débiles y preparar argumentos para defenderlos.
- ✓ Si la cita la lleva a cabo la empresa por correo, lo correcto es que confirme la asistencia, ya sea respondiendo el correo o vía telefónica.
- ✓ No acudir con lentes oscuros.
- ✓ Comprobar la apariencia. Es conveniente evitar la ropa llamativa; siempre es recomendable ir bien vestido, limpio y afeitado.
- ✓ Presentarse en la entrevista solo, sin compañía.
- ✓ Llegar a tiempo, unos cinco minutos antes. La puntualidad es un buen signo.
- ✓ Preparar la entrevista, el seleccionador va a hacerlo también.

Momento de la entrevista: Ha llegado el momento. El candidato se encuentra ante la persona o las personas de las que depende su contratación y está en juego el posible empleo en una sola entrevista de trabajo. Es una oportunidad que no puede desaprovechar.

Consejos y recomendaciones básicas:

La Postura y las Formas

- ✓ Las primeras impresiones son de gran importancia, así que, se debe dar una buena impresión. Muchos empresarios consideran que tras haber visto entrar por la puerta a un candidato, observar la forma de dar la mano y sentarse, son capaces de decidir sobre su contratación.
- ✓ Saludar al entrevistador con una fórmula convencional.
- ✓ Sentarse derecho. Sentarse al borde de la silla suele denotar inseguridad, y hacerlo demasiado cómodo, puede ser una falta de respeto.
- ✓ No se debe ser el primero en extender la mano, es recomendable esperar a que el entrevistador tome la iniciativa.
- ✓ El saludar con un apretón de manos y sonreír mirándole a los ojos, demuestra honestidad, sinceridad.
- ✓ No se puede sentar, hasta que lo inviten a hacerlo.
- ✓ No es bien visto tutear a la otra persona, a menos que se lo te lo indiquen.
- ✓ Se debe estar atento y simpático (no bromista).
- ✓ Evitar ponerse nervioso y, si lo hace, evitar los gestos que lo demuestran (morderse las uñas, golpear con el bolígrafo en la mesa, agitarse en el asiento...)
- ✓ No fumar.
- ✓ No interrumpir.
- ✓ Mirar al entrevistador a los ojos, pero sin intimidar.
- ✓ Dejar que el entrevistador tome la iniciativa.
- ✓ No hablar demasiado, ni demasiado poco. En el equilibrio está la virtud.
- ✓ Cuidar el lenguaje.
- ✓ No pecar de agresivo ni de sensible.
- ✓ No es recomendable aproximarse mucho al entrevistador.
- ✓ No poner los codos encima del escritorio.

La forma de expresarte

Cuida la Forma De Hablar

En una entrevista de trabajo todo cuenta. No sólo lo que se ha hecho, sino el currículum o la experiencia. También importa la impresión que se causa, las cualidades que proyecta y lo que ven los demás. Por eso es importante cuidar la apariencia, el lenguaje verbal y el no verbal.

Un mismo hecho puede decirse de muchas formas. Unas benefician, otras perjudican. A continuación se presentan una serie de consejos para aprender a sacarle el máximo provecho a la forma de hablar y de expresarse.

- ✓ No digas “Creo que...” o “me parece...” Esto demuestra falta de confianza o excesiva timidez. Di mejor “Estoy seguro de que...” o “Estoy convencido de que...”
- ✓ No te quites méritos diciendo “Lo que hice no tiene importancia”. Demuestra tu satisfacción por tu trabajo “Estoy satisfecho de lo que hice”
- ✓ Aunque tengas dudas, no las expreses. Evita decir “No sé si sirvo”, “Esto me asusta” o “Me viene grande” y piensa que “Lo positivo supera lo negativo”. Transmite confianza diciendo “Estaré a la altura”
- ✓ No digas “Tengo fallos”, ya que es obvio que nadie es perfecto, di mejor “Salvaré el obstáculo”.
- ✓ De igual forma, no pienses “Hay otros mejores”, o “No sé si me conviene”. En su lugar, piensa que el empleo “Se adapta a mis capacidades o a mis intereses”. “Podré hacerlo”.

En el lenguaje, como en todo, la clave está en la confianza. Es necesario confiar en sí mismo y en sus posibilidades, sentirse orgulloso de lo que se ha hecho bien y no centrarse en los miedos o inseguridades, transmitir seguridad. Por todo eso, es necesario:

- ✓ Pensar antes de contestar.
- ✓ Responder clara y brevemente.
- ✓ Decir siempre la verdad.
- ✓ Si le preguntan sobre sí mismo, es necesario enfatizar la formación, experiencia y resultado de los trabajos.
- ✓ No usar palabras rebuscadas.
- ✓ No responder con evasivas o dudas, ni con monosílabos.
- ✓ No esperar demasiado tiempo para responder, podría parecer síntoma de distracción.
- ✓ No utilizar expresiones tajantes “siempre, nunca”, ni utilizar muletillas como “osea”, “este”, “bueno”...
- ✓ Mostrar entusiasmo por el trabajo, pero no llegar a la súplica.
- ✓ Nunca hablar mal de las empresas en las que se ha trabajado.
- ✓ No negarse a responder preguntas.
- ✓ Si hacen preguntas de tipo cómo: si va de viaje con su novio ¿qué piden, una o dos habitaciones?; se recomienda responder que ese asunto es irrelevante para deducir idoneidad para el puesto. Es necesario decirlo con seriedad pero no con agresividad. Estas preguntas valoran el control emocional.

La Actitud

- ✓ Pensar positivamente.
- ✓ No pedir el puesto como si fuera una limosna.
- ✓ No decir que necesita terriblemente el trabajo.
- ✓ No criticar a pasados empresarios.

El Interés

- ✓ Hacer preguntas, pero sin parecer prepotente.
- ✓ Si se tienen dudas, se puede preguntar sobre las posibilidades de promoción, la empresa o el puesto de trabajo.
- ✓ Los temas económicos siempre son espinosos, es válido preguntar si se tienen dudas, pero que no parezca que es la principal motivación.
- ✓ Expresar siempre el agradecimiento.

No hay dos entrevistas de trabajo iguales. Cada entrevistador tiene su propia forma de conocer a los aspirantes, métodos y estrategias para averiguar la idoneidad de cada uno y escoger al mejor para el puesto. Por eso es tan difícil saber en qué consistirá la entrevista y como prepararla.

¿Qué me van a preguntar?

A continuación, se muestran una serie de preguntas que son comunes en las entrevistas de reclutamiento, con referencia en las diferentes áreas de interés para la empresa.

Personalidad

- ✓ Háblame de ti mismo
- ✓ Cuéntame una anécdota de tu vida en la que resolvieras con éxito una situación problemática
- ✓ ¿Qué gana la empresa si te contrata a ti en lugar de a otro candidato? ¿Qué elemento diferencial aportas?
- ✓ Si fueras tú el encargado de realizar esta selección y yo fuera el candidato, ¿qué cualidades te gustaría que yo reuniera?
- ✓ ¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar solo?
- ✓ ¿Te consideras como un líder o como un seguidor? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cuál fue la decisión más importante que adoptaste en el pasado?
- ✓ Defínete a ti mismo con cinco adjetivos calificativos. Justifícalos.
- ✓ ¿Qué has aprendido de tus errores?
- ✓ ¿Acabas lo que empiezas?
- ✓ Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración y la misma consideración social ¿qué es lo que realmente te gustaría hacer?
- ✓ Describe tu escala de valores
- ✓ ¿Qué personas te sacan de quicio?
- ✓ ¿Duermes bien?
- ✓ ¿Cómo reaccionas habitualmente frente a la jerarquía?
- ✓ ¿Cómo te insertas en un equipo de trabajo?
- ✓ ¿Qué impresión crees que he sacado de ti tras esta entrevista?

Formación

- ✓ ¿Por qué estudiaste arquitectura, derecho, económicas.....?
- ✓ ¿Cómo decidiste estudiar.....?¿Qué otras carreras te atraían?
- ✓ ¿Quién influyó más en ti a la hora de elegir tu carrera?
- ✓ ¿Qué asignaturas te gustaban más/menos y en cuáles sacabas mejores/peores notas?
- ✓ ¿En qué medida tus calificaciones se deben a tu esfuerzo personal y en qué medida a tu inteligencia?
- ✓ ¿Qué cambios habrías introducido en el plan de estudios de tu Facultad o Escuela, si hubieras podido?
- ✓ ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante tu vida como estudiante?
- ✓ ¿Piensas proseguir o ampliar tus estudios de alguna manera?
- ✓ Si volvieras a empezar tus estudios, ¿qué harías de modo diferente?
- ✓ En tu formación complementaria, ¿qué seminarios o cursos de corta duración has realizado?¿Qué te motivó a realizarlos?
- ✓ ¿Tuviste algún puesto representativo durante tu tiempo de estudiante

Experiencia (trabajos anteriores)

- ✓ ¿Realizaste algún trabajo de “estudiante” (clases, trabajos de verano, de prácticas...)?
- ✓ ¿Qué aprendiste durante tus trabajos anteriores? ¿Qué funciones desempeñabas? ¿Cuánto cobrabas?
- ✓ ¿Cuál de tus trabajos previos te ha gustado más/menos? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cómo te llevabas con tus compañeros, con tus jefes, con tus subordinados?
- ✓ ¿Cuál fue la situación más desagradable en que te viste?¿Cómo le hiciste frente?
- ✓ Describe el mejor jefe que hayas tenido. Y el peor

Empleo:

- ✓ ¿Qué sabes acerca de nuestra empresa? ¿Qué te atrae de ella?
- ✓ ¿Qué ambiente de trabajo prefieres?
- ✓ ¿Qué relaciones piensas debe haber entre un jefe y su colaborador inmediato?
- ✓ ¿Cuál crees que puede ser para ti la mayor dificultad al pasar de la vida de estudiante a la vida del trabajo?
- ✓ ¿Qué departamento (marketing, financiero, producción, comercial...) te atrae más?
- ✓ ¿Cuáles son tus puntos fuertes y tus puntos débiles para este puesto?
- ✓ ¿Qué te ves haciendo dentro de cinco, de diez años?
- ✓ ¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo?¿Cómo crees que podrás lograrlos?
- ✓ ¿Cómo te enteraste de la existencia de este puesto?
- ✓ ¿Por qué piensas que vas a tener éxito en este trabajo?
- ✓ ¿Te gusta la previsibilidad de un trabajo cuya hora de comienzo conoces, así como la hora de finalización, o prefieres un trabajo en el que hoy no sabes exactamente lo que harás mañana?

- ✓ ¿Cuándo podrías incorporarte al trabajo?
- ✓ ¿Qué personas de las empresas en que has trabajado anteriormente pueden darnos referencias de ti?

"Una buena entrevista es el 80 por ciento del éxito de la búsqueda de empleo; el otro 10 lo constituyen las pruebas y el restante la buena hoja de vida", señala Angélica González, de selección y desarrollo de Recursos Humanos de El Tiempo.

¿Qué se evalúa? (en las preguntas)

- ✓ **Competencia:** Aquellas en las que se pide nombrar qué sabe hacer o en qué era bueno en su anterior trabajo. Los entrevistados utilizan estas preguntas para improvisar o inventar que saben hacer algo. "Por ejemplo, una persona dice ser especialista en recursos humanos, se le pide conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional, y resulta que no sabe qué es. Por lo tanto decir la verdad es la única forma de no ser rechazado".
- ✓ **Formación en valores:** Se les pide nombrar valores y ni siquiera saben qué es un valor. "Muchos dicen que son personas 'graciosas' o 'audaces' y esas respuestas influyen mucho en la selección".
- ✓ **Las de proyección:** Aquellas en las que se indaga del tiempo que quiere estar en la empresa. Decir que sólo un año puede traer problemas pues la persona da señales de querer marcharse rápidamente.
- ✓ **Autoconocimiento:** El candidato no sabe qué diría un amigo, la hermana o su padre. Eso demuestra poco conocimiento como ser humano, así sea un gran trabajador.
- ✓ **Relaciones interpersonales:** Son las que se pide saber a quién acudiría primero ante una situación compleja, si ante su superior, directamente con el dueño de la empresa o un
- ✓ compañero de trabajo. Sirven para estudiar cómo se relaciona el potencial empleado con otras personas.

Después de la Entrevista de Trabajo

Es necesario evaluar la impresión general que le ha producido la empresa y el puesto de trabajo ofrecido. ¿Se han cumplido las expectativas del candidato?

Si es así, se debe esperar a que le llamen. Si eso no ocurre, el candidato no debe desanimarse, ya que la oportunidad llegará pronto. Lo importante es aprender de cada una de las entrevistas de trabajo y presentarse a la siguiente con más seguridad y mejores argumentos a su favor.

Es necesario evaluar los puntos positivos y negativos del encuentro. ¿Cuáles fueron las mejores y peores respuestas? ¿Se ha dudado o ha puesto nervioso con algún tema? ¿Cuál ha sido su actitud? ¿Se ha expresado de forma correcta? ¿Ha hecho alguna pregunta o comentario inadecuado? Lo siguiente es evaluar y sacar el máximo provecho a las entrevistas.

5.4.1 Dinámica: Entrevista de trabajo

Objetivo: Analizar el desempeño de los alumnos en una entrevista de trabajo, y dar retroalimentación en las áreas de oportunidad.

Responsable de aplicar las actividades: Tutor

Tiempo Estimado: sesión de 1 hora.

Desarrollo: Se hace el ejercicio de una entrevista de trabajo, con base en un puesto que podría ocupar un egresado de la carrera, y utilizando los mejores CV que prepararon anteriormente.

5.5.1 Dinámica: Ejercicio para generar una Actitud positiva.

Objetivo: Analizar la propia concepción del trabajo y contrastarlo con la situación actual.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora.

Desarrollo El maestro preguntará, como se siente el grupo, si al llegar al salón encuentran a su maestro malhumorado? ¿Qué piensan de esa actitud? ¿Qué pasa si el maestro llega al salón de clase con muy buen sentido del humor y con una actitud positiva? Mediante una lluvia de ideas de los alumnos, analizar los resultados de cada una de las actitudes.

El cierre se da con la conclusión del tutor

Una actitud mental positiva no te convertirá en el más rápido, el más inteligente, o el más fuerte. Tampoco eliminará todos los problemas, pero sí te permitirá aprovechar al máximo tu potencial y obtener los mejores resultados. Ella no sólo te permitirá utilizar más eficazmente tus habilidades sino que también te ayudará a evitar aquellas cosas sobre las que no tienes ningún control y que te afectan negativamente.

CAPÍTULO VI

ESTRATEGIAS PARA 7º CUATRIMESTRE DE INGENIERÍA (LICENCIATURA)

En el siguiente cuadro se muestra las actividades mínimas que se establecen el Plan de Acción Institucional, a partir del se le solicita al tutor realice el programa operativo de tutoría

Cuatrimestre (Nivel licenciatura)	Actividades	Meta
7°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conformar un perfil general del grupo y de cada estudiante, con base en los datos del EXANI y la entrevista inicial, registrando esta información en el PROYECTA. ✓ Reforzar en el estudiante su integración al modelo educativo y a los servicios institucionales de apoyo a la Universidad, así como su identificación vocacional con la carrera. ✓ Dar seguimiento a los estudiantes en lo que se impartió en cursos de inducción. ✓ Dar seguimiento a sus alumnos en cuanto a toma de talleres o conferencias de crecimiento personal, principalmente en su auto concepto académico. ✓ Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera e integrar su portafolio o currículum. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.

Cuadro 6. Actividades y metas del plan de acción tutorial por cuatrimestre.

6.1 Dinámica: La otra cara de la universidad.

Objetivo: Proporcionar un encuentro entre los estudiantes de nuevo ingreso a ingeniería y los grupos de participación del centro universitario.

Responsable: tutor

Tiempo Estimado: 60 minutos

Desarrollo: Los profesores tutores informarán de los grupos de participación del alumnado en la universidad (grupos de folklor, grupo country, equipo de futbol, de beisbol, Linoux, etc.)

El tutor deberá de informar a los alumnos de los medios de apoyo que existen en la universidad como son: el centro de apoyo psicológico, enfermería, etc.)

Se dividirá la clase en pequeños grupos y cada uno de ellos se encargará de visitar los distintos servicios u asociaciones que existen en la universidad, con la finalidad de que al concluir las visitas realicen un esquema del apoyo que la universidad les puede brindar con cada uno de estos servicios.

6.2 Dinámica: Ser estudiante universitario

Objetivo: Crear conciencia al alumno sobre el cambio que supone estudiar un nivel universitario. Favorecer la reflexión sobre las habilidades y capacidades que debe desarrollar el alumno para adaptarse a este nuevo nivel.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora.

Desarrollo: Se trata de realizar un debate en torno a lo que implica ser estudiante de nivel licenciatura. El debate es una técnica de dinámica grupal en la que un grupo no demasiado alto trata un tema en discusión con la ayuda activa y estimulante de un moderador. Consiste en un intercambio de ideas sobre el tema realizado por el grupo, bajo la conducción del tutor que hace de guía e integrador. Como se ve, tiene mucha semejanza con el desarrollo de una clase en la que se haga participar activamente a los alumnos mediante preguntas y sugerencias estimulantes. Sus características son:

- 1.- Para que haya debate el tema debe de ser cuestionable, abierto a diversos enfoques o interpretaciones.
- 2.- El tutor debe hacer un plan orgánico de preguntas que llevará escritas.
- 3.- No se trata de una técnica de comprobación de aprendizaje, sino de una técnica de aprendizaje por medio de la participación activa en el intercambio y elaboración de ideas y de información múltiple.

El tutor puede empezar la sesión diciendo – Vamos hoy a valorar cómo estamos percibiendo la vida universitaria, cómo estamos afrontando los cambios, qué dificultades estamos detectando, etc.

Al final, a modo de conclusión se puede anotar en el pizarrón las ideas más importantes que surjan del debate. *Ser estudiante universitario implica:*

¿Qué supone ser estudiante universitario?

En esta parte de la actividad se pretende debatir con el grupo de estudiantes qué implica para ellos la vida universitaria. El cambio a nivel licenciatura precisa que tomen conciencia de la formalidad que se debe presentar en el estudio y en la futura práctica. Con el fin de proporcionar esta toma de conciencia, se podrían proponer los siguientes aspectos básicos:

- 1.- ¿A qué vienen a la universidad?
- 2.- ¿Por qué han decidido ser estudiantes de ingeniería? ¿Por desarrollo personal, seguir otros estudios, conocer y convivir con otras personas, obligación, independencia, autonomía, libertad, por obtener un trabajo, por prestigio...?
- 3.- ¿Qué problemas has detectado en tu visión de la universidad?
- 4- ¿Qué diferencias has observado o esperas respecto al TSU y al nivel ingeniería?
- 5.- ¿Qué tipo de ayuda es la que necesitas para resolver los problemas que se te presenten durante tus estudios de ingeniería?
- 6.- ¿Cómo organizarás tu tiempo durante tus estudios de ingeniería?
- 7.- ¿Se consideran privilegiados por ser estudiantes universitarios?

6.3 Dinámica: El Juego del Nombre

Objetivo: Para trabajar la valoración personal de los integrantes del grupo. Es divertido y afirma a todos los jóvenes al mismo tiempo.

Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo Estimado: 60 minutos

Desarrollo: Se proporcionará a cada uno de los alumnos una hoja de papel y se les pide que escriban su nombre en la parte superior en letras grandes de molde y en forma vertical. Se solicitará a los jóvenes que usen nombres de siete a diez letras aproximadamente. Si tienen nombres cortos, que usen su segundo nombre o su apellido. Les pide que peguen sus hojas con los nombres en las paredes del aula y los que vayan alrededor del salón escribiendo

en las hojas de cada uno en forma de acróstico una cualidad de cada persona en su hoja, Pueden hacerlo usando cualquier letra del nombre de la persona. La actividad concluye cuando se hayan usado todas las letras.

6.4 Dinámica: Aislamiento e Integración

Objetivo: Esta dinámica pretende hacer sentir la crisis que se vive cuando hay aislamiento y la realización que se experimenta cuando hay integración; así como la confianza que produce estar integrado en un grupo y lo vulnerable que es la gente que no está cohesionada.

Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo Estimado: 1 hora

Desarrollo: El tutor o psicólogo hace colocar al grupo en círculo, lo más juntos posible. Los motiva diciéndoles que son compañeros. Pero saca a uno de ellos y lo coloca de cara a la pared, con los pies juntos y brazos cruzados. Pregunta, entonces, al aislado cómo se siente en relación a sus compañeros, y pregunta al grupo cómo se siente en relación al compañero aislado. Coloca luego al aislado de frente al grupo y le pregunta cómo se siente con relación a él y finalmente, lo manda volver al grupo y colocarse en posición normal. De nuevo, pregunta cómo se sienten. Pide luego, que, en círculo, se tomen las manos fuertemente, y pregunta cómo se sienten. Se cuelga sobre las manos de dos de ellos, y hace notar la cohesión operada. Finalizado el ejercicio, el grupo dialoga sobre el resultado y vivencias de la dinámica y evalúa la misma. Algunos puntos a tener en cuenta al final del ejercicio:

- ✓ Una persona de gran valor, aislada, no se realiza plenamente. Se limita su sociabilidad, el crecimiento que puede ser provocado por el contacto con los demás.
- ✓ Analizar las crisis del aislamiento.
- ✓ Analizar la vulnerabilidad del grupo no cohesionado.
- ✓ Confianza que da el apoyo del grupo.
- ✓ Alegría, realización en la vida del grupo.

6.5 Dinámica: Canasta Revuelta

Objetivo: Fomentar en los alumnos la Integración

Responsable: tutor/psicólogo

Tiempo Estimado: 60 minutos

Desarrollo: Todos los participantes se forman en círculos con sus respectivas sillas. El instructor queda al centro de pie. En el momento que el coordinador señale a cualquiera diciéndole ¡Banana!, éste debe responder el nombre del compañero que esté a su derecha. Si le dice: ¡Naranja!, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda

más de 3 segundos en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto. En el momento que se diga ¡Canasta revuelta!, todos cambiarán de asiento. El que está al centro, deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero al centro.

6.6 Dinámica: Amigo Secreto

Objetivo: Establecer relaciones entre los miembros del grupo.

Responsable: Tutor/psicólogo

Tiempo Estimado: 60 minutos

Materiales Necesarios: Una cesta y tarjetas con los nombres de los participantes.

Desarrollo: Los miembros vivirán una experiencia de integración. De la canasta sacarán la tarjeta que tendrá el nombre de su "*amigo secreto*". En caso de sacar la tarjeta con su mismo nombre volverá a meterla en el cesto y sacar otra. Por supuesto, es fundamental que durante el tiempo que dura la dinámica los participantes no digan a nadie quién es su amigo secreto. Durante el tiempo de duración de la dinámica, que el instructor debe dejar muy claro a los participantes, cada uno de ellos tendrá que relacionarse especialmente con su amigo secreto, sin decirle que es él, y así se comprobará la actitud de ambos, su forma de ser, etc.

Una vez que se da por concluida la dinámica, los miembros se sientan en círculo, y uno de ellos acude voluntariamente al centro del mismo. Se le tapan los ojos, y debe acertar con su amigo secreto (que se pondrá detrás de él), para lo que tiene dos oportunidades. Ambos comentarán su experiencia ante los compañeros. A continuación, la persona identificada se tapa los ojos y debe reconocer a su amigo secreto. Y así sucesivamente.

Consideraciones. Su duración depende del contexto en el que se mueva el grupo. Así podría ir desde un día (en convivencias de día o aperturas del curso) hasta un mes (en grupos de reuniones constantes, o mismamente clases).

6.7 Dinámica: Cadena de ropa

Objetivo: Favorecer la integración con sus pares.

Tiempo Estimado: 1 hora

Responsable: tutor/psicólogo

Desarrollo: Se divide al grupo en dos quipos. La consigna consiste en que cada equipo deberá formar una cadena de ropa, la que ellos mismos tengan puesta. Se realizará en un tiempo determinado. El equipo que tiene la cadena más larga al terminar el tiempo, es el ganador.

6.8 Dinámica: Ciego, cojo, mudo.

Objetivo: Analizar cómo nos relacionamos en el trabajo, ver los diferentes liderazgos, etc.

Tiempo estimado: 1 hora.

Material: Una cartulina por grupo. Es preferible no dar más y dejar el resto a la iniciativa de los participantes.

Desarrollo:

1. Se forman grupos de 6 personas y cada uno escoge hacer de ciego, mudo, manco, cojo, sordo o normal. A cada grupo se le asigna un observador.
2. Se pone una 'tarea': caminar unos 30 metros, fabricar una caja, conseguir un regalo (flor, dulce, etc.) y elegir a quién se lo van a dar. (5')
3. Salen del salón a cumplir la tarea. (15')
4. Al llegar se entregan los regalos; momento de alegría. (10')
5. Resonancia. Por los mismos grupos pequeños (45'):
 - ¿Cómo me sentí cumpliendo el 'oficio'?
 - ¿Cómo nos vimos?
 - ¿Privo la 'tarea' o la relación humana?
 - ¿A quién le permití ser y quién me dejó ser? (analizar paternalismos)
6. Plenario. Comentarios y enseñanzas (30').

CAPÍTULO VII

ESTRATEGIAS PARA 8º CUATRIMESTRE DE INGENIERÍA (LICENCIATURA)

En el siguiente cuadro se muestra las actividades mínimas que se establecen el Plan de Acción Institucional, a partir del que se le solicita al tutor realice el programa operativo de tutoría.

8°	<ul style="list-style-type: none">✓ Orientar a los estudiantes sobre hábitos de estudio como seguimiento a los talleres o conferencias sobre desarrollo profesional y desarrollo personal.✓ Reforzar aspectos relacionado con la integración grupal y trabajo en equipo.✓ Dar seguimiento al portafolio o currículo del alumno.✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno.✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación.✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre.	Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.
-----------	---	--

Cuadro 7. Actividades y metas del plan de acción tutorial por cuatrimestre.

7.1 Dinámica: Cara a cara

Objetivos:

- Comentar con el alumno su situación académica y personal.
- Ofrecer pautas para la mejora de las situaciones que afectan al proceso formativo del alumno.

Responsable: Tutor

Tiempo estimado: 2 horas

Desarrollo: El tutor realizará entrevistas a los alumnos, se recomienda una entrevista abierta y no directiva, en la que se vaya conjugando el análisis de la realidad con la información o valoraciones que pueda aportar soluciones directamente. En aquellos casos en los que el alumnado presente situaciones o problemas que se escapan de la competencia del tutor, se tratará de remitirles a otras instancias donde puedan darle respuestas (programa de atención psicológica). En definitiva, se trata de valorar la situación personal del alumnado, con vistas a corregir aquellos obstáculos que puedan interferir en su proceso formativo y su rendimiento académico.

Se ofrece una serie de pautas para que el tutor pueda conducir de manera adecuada la entrevista.

Pautas para el desarrollo de una entrevista

1. ¿Qué actitud debe tener el tutor durante la entrevista?

Comprensión empática.

Aceptación.

Sinceridad.

Respeto.

Responsabilidad.

2. ¿Qué habilidades de comunicación debe de tener el entrevistador?

Habilidades verbales centradas en el entrevistado

- Preguntas abiertas.
- Preguntas cerradas.
- Parafraseo.
- Resumen.
- Reflejo de sentimientos.

___ Habilidades verbales de influencia-dirección.

- Dirigir.
- Analizar.
- Compartir la propia experiencia.
- Interpretación.
- Confrontar.
- Informar.
- Resumen directivo.

___ Habilidades no verbales.

- Silencio.
- Gestos de asentimiento con la cabeza.
- Expresión facial serena.
- Posición del cuerpo.
- Situación especial.
- Movimiento de las extremidades.

3. ¿Qué momentos o fases deben contemplarse en el desarrollo de una entrevista?

___ Inicio.

___ Planteamiento.

___ Exploración.

___ Conclusión.

7.2 Dinámica: Mis expectativas

Objetivo: Conocer las expectativas del alumno con respecto a sí mismo y los estudios que han cursado. Analizar las dificultades que puedan interferir en el proceso informativo y madurativo del alumno.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 2 horas

Desarrollo: El tutor debe explicar la importancia que tienen las expectativas de cada uno respecto a las actividades en las que está implicado. En este caso, se intenta que el alumno valore las expectativas del futuro que tienen planteadas.

Para que cada uno valore su situación personal respecto a los logros que se quieren alcanzar, se aplicará el cuestionario de expectativas académicas y profesionales. Se trata de un cuestionario grupal que se puede contestar en 20 min. Los resultados de esta prueba grupal

deben servir para que el tutor conozca las expectativas y situación general de los miembros del grupo.

En base al mismo, el tutor podrá planificar diferentes acciones en función de los resultados tanto de tipo grupal o individual, y así detectar aquellos estudiantes que se encuentran en conflicto personal o que necesitan algún tipo de ayuda.

Una vez contestada la prueba, se debatirán algunas cuestiones relacionadas con las preguntas planteadas y con las expectativas de los jóvenes en general.

El tutor propone la actividad.

Cuestionario de expectativas personales académicas y profesionales.

En este cuestionario se pretende conocer tu opinión respecto a una serie de aspectos que tienen que ver con los estudios que cursas actualmente y las metas que te has trazado. Contesta de la forma más sincera. Gracias.

Nombre	Grupo

Pregunta	Mucho	Poco	Nada
¿Tienes claros los motivos por los que has elegido los estudios que cursas actualmente?			
¿Cuánto tiempo dedicas a estudiar diariamente?			
¿Sueles ser constante en los estudios?			
¿Te relacionas con todos los compañeros de clase?			
¿Consideras útil la formación que recibes para tu futuro profesional?			
¿Te consideras capacitado para superar tus materias?			
¿Consultas tus dudas con el profesor?			
¿Estás satisfecho con el curso de tus materias?			

¿En qué medida consideras que las siguientes habilidades son importantes para tener éxito en los estudios universitarios?

	Mucho	Poco	Nada
Organización del trabajo			
Confianza en sí mismo			
Saber documentarse			
Saber aplicar los conocimientos			
Saber elaborar trabajos académicos			
Constancia			
Capacidad de decisión			
Capacidad de trabajo en grupo			
Capacidad de comunicación			
Preguntar en clase			

7.3 Dinámica: Manejo del Estrés

Objetivo: Identificar las fuentes generadores de estrés y las implicaciones de éste en el área laboral, personal y familiar.

Responsable: Tutor

Tiempo Estimado: 1 hora

Desarrollo: A partir del diagnóstico donde se podrán identificar las fuentes generadoras de estrés. Éste se realiza en base a conferencia de tipo circular y reflexivo.

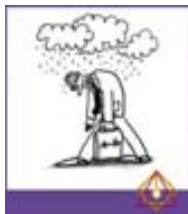


El estrés emocional generalmente ocurre en situaciones que las personas consideran difíciles o desafiantes. Las personas se pueden sentir estresadas en diversas situaciones.

El estrés físico es una reacción física del cuerpo a diversos desencadenantes, como por ejemplo, el dolor que se siente después de una cirugía. El estrés físico a menudo lleva al estrés emocional y este último con frecuencia se presenta en la forma de estrés físico (por ejemplo cólicos estomacales, dolores de cabeza frecuentes, gastritis, acidez, etc.)

El manejo del estrés implica controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes, haciendo cambios emocionales y físicos. El grado de estrés y el deseo de hacer modificaciones determinarán qué tanto cambio tiene lugar.

Evaluación del Estrés:



Actitud: La actitud de un individuo puede influir para que una situación o una emoción sea estresante o no. Una persona con actitud negativa a menudo reportará más estrés de lo que haría una persona con una actitud positiva.

Alimentación: Una dieta deficiente pone al cuerpo en un estado de estrés físico y debilita el sistema inmunitario. Como resultado, una persona puede ser más propensa a contraer infecciones. Una dieta deficiente puede significar la elección de alimentos poco saludables, no comer lo suficiente o no comer en un horario normal.

Esta forma de estrés físico también disminuye la capacidad para hacerle frente al estrés emocional, dado que el hecho de no obtener la nutrición adecuada puede afectar la forma como el cerebro procesa la información.

La actividad física: No realizar suficiente actividad física puede poner al cuerpo en un estado estresante. La actividad física tiene muchos beneficios, entre ellos el fomento de una sensación de bienestar.

Los sistemas de apoyo: Casi toda persona necesita de alguien en su vida en quien confiar cuando esté teniendo momentos difíciles. El hecho de tener poco o ningún apoyo hace que las situaciones estresantes sean aún más difíciles de manejar.

La relajación: Las personas que no tienen intereses externos, pasatiempos u otras formas de relajarse pueden ser menos capaces de manejar situaciones estresantes. Tener de 7 a 8 horas de sueño cada noche también le ayuda a las personas a hacerle frente al estrés.

KIT DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS



1. Colocar el kit en una superficie plana.
2. Tomar los medicamentos del interior del kit.
3. Resaca el agua y beberla como agua corriente.
4. En caso de sentirse mal, consultar al médico.

7.3 .1 Programa Individual Para el Manejo del Estrés:

- Encuentre lo positivo en las situaciones y no viva con lo negativo.
- Planee actividades divertidas.
- Tome descansos regulares.

Actividad física:

- Comience un programa de actividad física. La mayoría de los expertos recomiendan hacer 20 minutos de actividad aeróbica 3 veces por semana.
- Decídase por un tipo específico, cantidad y nivel de actividad física. Incluya esto dentro del horario, de manera que pueda ser parte de su rutina.
- Encuentre un compañero con quien practicar los ejercicios, ya que es más divertido y lo motivará a cumplir con la rutina.
- No tiene que ir a un gimnasio: 20 minutos de caminata vigorosa al aire libre es suficiente.

Nutrición:

- Consuma alimentos que mejoren su salud y bienestar. Por ejemplo, incremente la cantidad de frutas y verduras que come.
- Use la guía de alimentos para seleccionar alimentos saludables.
- Coma porciones de tamaño normal dentro de un horario regular.

Apoyo social:

- Haga un esfuerzo por socializar. Aunque usted se puede sentir tentado a evitar a la gente, encontrarse con amigos generalmente ayuda a las personas a sentirse menos estresadas.
- Sea bueno consigo mismo y con los demás.

Recursos:

Si estas técnicas de manejo de estrés no te funcionan, hay profesionales como los trabajadores sociales, psiquiatras y psicólogos, certificados que pueden ayudar.

Programa una consulta con uno de estos profesionales en salud mental para que te ayude a aprender estrategias de manejo del estrés, entre ellas, técnicas de relajación. La Universidad proporciona este servicio de forma gratuita.

Igualmente, existen diversos tipos de grupos de apoyo disponibles en la mayoría de las comunidades.

7.3.2 Técnica para el manejo del estrés: La aparición del estrés.

Si quieres saber cómo lidiar con el **estrés** puede ser muy útil saber que el estrés es una emoción que surge principalmente debido a tus pensamientos. Tener control sobre tus emociones y pensamientos es el primer paso para lidiar con el estrés.

*Cada individuo es diferente y también lo son las razones por la que surge el estrés. Por lo tanto es importante identificar tus fuentes personales de estrés con el fin de que obtengas el conocimiento sobre cómo empezar a **manejar el estrés** efectivamente. Estoy seguro de que conoces muchas razones obvias que te han causado el estrés, pero conocer una gran cantidad de verdaderas fuentes de estrés solo se pueden encontrar indagando más profundo. Puedes saber que un atasco de tráfico te provoca un gran estrés temprano en la mañana. Pero si analizas mejor la situación te darás cuenta de que la sensación de estrés surge porque siempre te levantas muy tarde en la mañana y por lo tanto tienes que darte prisa con el fin de ser puntual.*

Sólo podrás controlar e influenciar el nivel de estrés si aceptas el hecho de que la razón para sentirse estresado se encuentra dentro de ti mismo. Lidiar con el estrés sólo es posible conociendo los motivos exactos por lo que surge la presión mental.

Un "**diario de estrés**" puede ser una poderosa ayuda para identificar los factores de estrés en tu trabajo y en tu vida personal. Cada vez que te sientas estresado escribe la situación o la razón que provocó el estrés y tu reacción en el diario de estrés. Después de hacer esto durante un tiempo te darás cuenta de los patrones que causan el estrés.

7.3.3 Técnica para el manejo del estrés: Aprende a evitar el estrés:

Una gran cantidad de estrés puede ser evitado con diferentes métodos:

- **Evita la tensión con distracción:** El hecho de que tu presión mental pueda ser controlada distraendo tu mente lo convierte en un método muy eficaz cuando se trata del estrés. Digamos que sientes mucha presión al estar en un atasco de tráfico. Las razones más comunes que causan esta presión mental son los pensamientos de ser impuntual y el enojo por el comportamiento de otros conductores. Tan pronto como seas capaz de distraer la mente serás capaz de aliviar la tensión. Escucha uno de tus CD favoritos o sintoniza la radio.
- **Evita la presión psicológica dándote a entender a ti mismo que esa situación en específico no se puede cambiar:** Volvamos al ejemplo del atasco de tráfico ya mencionado. Una gran cantidad de estrés puede ser liberada cuando aceptas que en esa situación no tienes ninguna influencia sobre el hecho de si vas a llegar puntualmente o no. El estrés y la ira no van a cambiar esta situación y por lo tanto no es útil.

- **El significado de la palabra “no”:** Tu tiempo de trabajo es limitado y no puedes sentirte responsable por tus amigos y compañeros todo el tiempo. Mientras más cosas intentes manejar, más presión podrá caer sobre ti.
- **El estrés causado por el entorno:** Son muchas las razones para asociar el estrés con tu entorno. Si te sientes enojado por el comportamiento de los políticos y si tienes ansiedad acerca de la crisis actual, no debes entonces ver las noticias de la televisión. Si no eres capaz de dormir después de haber visto una película de terror, trata de evitar esas películas. Reduce la cantidad de tiempo que pasas hablando con la gente sobre temas como la religión, la política y el crimen, si estas discusiones hacen que te sientas enojado.

7.3.4 Técnica para el manejo del estrés: Administra tu tiempo:

La razón número uno para estar estresado es la incapacidad para administrar nuestro tiempo adecuadamente. Como consecuencia de esto, serás capaz de reducir el estrés con métodos eficaces para administrar o gestionar el tiempo. Si quieres saber cómo lidiar con el estrés también deberías considerar aplicar estas **estrategias de gestión del tiempo**.

7.3.4 Técnica para el manejo del estrés: Replantea las situaciones estresantes:

Batallar efectivamente con el estrés a menudo requiere que replantees situaciones específicas que causan presión mental. De esta manera serás capaz de liberar tensión y convertir a su vez situaciones de estrés en eventos de lo más normal.

¿Cómo lidiar con el estrés mediante su replanteamiento?

- **Cambia tu punto de vista:** al ver las situaciones de estrés desde una perspectiva más positiva serás capaz de identificar las oportunidades y cambiar a su vez los acontecimientos negativos por otros más positivos.
- **Evalúa la importancia de situaciones específicas:** ¿Te acuerdas de cuando estabas haciendo algo realmente estúpido cuando eras un niño? ¿Puedes también recordar cómo te sentías en ese momento? Estoy seguro de que te sonreírías e incluso te reírías con tus amigos acerca de esa situación hoy en día, mientras que seguramente hubieras querido desaparecer de la faz de la tierra en ese momento. Si hay algo que te causa estrés debes evaluar la importancia de esa situación en un mes o un año. ¿Seguirá siendo tan importante para ti? ¿Vale la pena toda esa **presión mental**?



7.3.5 Técnica para el manejo del estrés: Relajación

El método más eficaz de alivio del estrés es pasar tiempo con actividades que te permiten reducir el estrés, nutrirte a ti mismo y relajarte. Además, es muy importante crear un

equilibrio sano entre el trabajo y la relajación, ya que esto te permite manejar el estrés más efectivamente a largo plazo.

- Aprende y trata de utilizar técnicas de relajación como fantasías guiadas, escuchar música, practicar yoga o meditación. Con algo de práctica estas técnicas le deben funcionar.
- Escuche al cuerpo cuando le diga que disminuya la velocidad o que tomes un descanso.
- Asegúrate de dormir lo suficiente. Los buenos hábitos de sueño son una de las mejores maneras de manejar el estrés.
- Saca tiempo para los intereses y pasatiempos personales.

7.4 Dinámica: Explorando mis cualidades.

Objetivo: Conocer las propias cualidades y capacidades personales como base para la planificación y toma de decisiones sobre el proyecto profesional.

Determinar los puntos fuertes y débiles del perfil personal y profesional de cada alumno.

Responsable: tutor

Tiempo Estimado: 2 horas

Desarrollo: Para ir animando al alumno a tomar conciencia acerca de sus cualidades, características personales, limitaciones, etc., el tutor propone el cumplimiento del cuestionario de nombre descúbrete. Es una sencilla prueba que puede resolverse de forma individual en 20 minutos, con la que se busca que cada alumno reflexione sobre sí mismo, sobre su propia percepción y sobre la valoración de las cualidades que posee.

El tutor pide al alumno que a modo de resumen, especifique los aspectos fuertes, débiles y oportunidades. Se trata de un ejercicio de autoanálisis.

Para terminar esta actividad cada alumno individualmente debe realizar una breve redacción sobre el tema ¿cómo me veo?... ¿cómo me quiero ver? Se trata de que cada uno se valore así mismo y se sitúe en relación a las metas que se desea conseguir en la vida. Se abrirá un debate en grupo.

Cuestionario descúbrete

Señale en qué medida considera que posee las siguientes cualidades personales

	MUCHO	POCO	NADA
Constante			
Seguro			
Responsable			
Sociable			
Trabajador			

Colaborador			
Realista			
Reflexivo			
Introverso			
Blando			
Dependiente			
Nervioso			
Dominante			
Con iniciativa			
Individualista			
Puntual			
Organizado			
Altruista			
Creativo			
Exigente			
Activo			
Crítico			
Pasivo			
Impulsivo			
Sistemático			
Ordenado			
Tímido			
Confiado			

Las cosas que más me interesan en la vida son:

	Mucho	Poco	Nada
Ganar mucho dinero			
Ser útil a los demás			
Relacionarme con bastante gente			
Llevar una vida segura y cómoda			
Disfrutar de lo que hago			
Diseñar proyectos			
Investigar			
Tener tiempo para mí misma			
Crear mi propio empleo y trabajar solo			

Tener liderazgo y desempeñar puestos de responsabilidad			
Ayudar a otras personas a resolver los problemas.			

Conclusiones internas

DEBILIDADES:	FORTALEZAS
AMENAZAS	OPORTUNIDADES.

7.6 Competencia Divertida

Objetivo: Que el grupo se integre y se conozcan a sí mismos.

Responsable: Tutor.

Tiempo estimado: 1Hora.

Material: 1 hoja con cuestionario para cada participante, 1 lápiz.

Desarrollo: Se distribuye en una hoja las siguientes preguntas a cada participante. Se tiene 4 minutos para contestar.

1. Comienza por conseguir el nombre y la firma de la persona que está más cerca de ti.
2. Consigue la firma o nombre de la persona con la más bella sonrisa.
3. Ahora consigue el nombre o la firma de la persona con los ojos más bellos.
4. No te pierdas la oportunidad de conseguir el nombre de la persona con el cabello más corto.
5. Cuenta hasta Diez y consigue la firma de la persona que creas que sea el más amable.
6. Busca la firma de una persona que tenga alguna prenda azul.

7. Has que firme las persona que a tu juicio sea más simpático.
8. Consigue la firma o nombre de la persona más bella o sexy.
9. Ahora consigue el nombre o la firma de la persona que pienses que sea el más inteligente
10. Ahora pon tu firma y grita ya termine.

Al final se hace un plenario, para ver el ganador de cada pregunta. La pueden modificar y con su ingenio puede ser más divertida.

CAPÍTULO VIII

ESTRATEGIAS PARA 9º Y 10º CUATRIMESTRE DE INGENIERÍA (LICENCIATURA)

En el siguiente cuadro se muestra las actividades mínimas que se establecen el Plan de Acción Institucional, a partir del que se le solicita al tutor realice el programa operativo de tutoría

<p>9°</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propiciar el apoyo y participación de los estudiantes en las actividades institucionales. ✓ Dar seguimiento al portafolio o currículo del alumno. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<p>Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.</p>
<p>10°</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar a los estudiantes con respecto a lo que implica la integridad y madurez en el trabajo, con el fin de alcanzar su autorrealización profesional y laboral. ✓ Difundir a los estudiantes los requerimientos del proceso de estadía. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias pedidas al departamento de vinculación. ✓ Dar seguimiento a seminarios de estadía. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre 	<p>Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.</p>

Cuadro 8. Actividades y metas del plan de acción tutorial por cuatrimestre.

8.1 Dinámica: Tomando decisiones

Objetivos:

- Valorar la importancia del proceso de toma de decisiones y la incidencia que tiene en la vida de las personas.
- Analizar los factores que intervienen en el proceso de toma de decisiones.
- Conocer distintas estrategias para resolver decisiones.

Responsable: Tutor

Tiempo estimado: 2 horas

Desarrollo: La toma de decisiones es un proceso continuo y permanente a lo largo de la vida de cada persona. El tutor plantea una serie de preguntas relativas a la toma de decisiones con el fin de provocar en el alumnado la reflexión y la discusión.

- cada vez que toman una decisión son conscientes de las consecuencias que pueden derivarse de las mismas.
- Se detienen a reflexionar y buscan información pertinente antes de tomar una decisión.
- Tienen confianza en ustedes mismos cuando toman una decisión
- Cuando toman una decisión lo hacen de manera apresurada
- Suelen buscar ayuda y realizan consultas antes de tomar una decisión importantes

Después de comentar en grupo todas estas cuestiones, el tutor anota en el pizarrón enunciados o frases para analizar lo que a toma de decisiones se refiere.

El tutor explica al grupo un caso que tendrán que resolver por medio de una estrategia llamada, estrategia de gelatt (ANEXA). En pequeños grupos estudian el caso y siguen la metodología propuesta.

Un problema de indecisión:

EL CASO DE RAQUEL

Raquel es una alumna que acaba de terminar la preparatoria y no tiene nada claro qué carrera universitaria le gustaría cursar. Por una parte le atrae educación física ya que practica judo y le gustaría en un futuro ser profesora de gimnasia de un instituto. Por otro lado también resulta interesante la carrera de biológicas, puesto que siempre le ha llamado la atención todo lo que tiene que ver con la biología marina. Incluso con frecuencia compra una revista sobre temas relacionados con especies marinas protegidas, acciones de conservación de fondos marinos, etc. También forma parte de un grupo de montañismo y algunos fines de semana práctica el senderismo. En verano le apasiona moverse por varios sitios y mirar el fondo del mar. Su carácter parece que se adapta mejor a la enseñanza, puesto que es una persona extrovertida y bastante social. Dado que depende de una beca para cursar sus estudios, le gustaría elegir con un mínimo error. Como vemos, Raquel se enfrenta a un problema de toma de decisiones, situaciones de este tipo son frecuentes en cualquier momento de nuestras vidas, especialmente cuando vivimos procesos de transición.

Estrategia de resolución de problemas de Gelatt

La teoría de Gelatt permite situarnos ante un problema de indecisión y aplicar una serie de pasos y estrategias para intentar resolverlo.

Los pasos que establece Gelatt para resolver un problema de toma de decisiones son los siguientes:

1.- Debe existir un objetivo y diferentes opciones alternativas de elección.

¿Cuál es la meta que se busca?

¿De qué alternativas disponemos?

2.- Recopilar la información. Se trata de recopilar todos los datos necesarios para poder abordar el proceso de decidir entre las alternativas. Los datos que se recojan deben ser claros y objetivos, de modo que ayuden a la persona a comprender las opciones y posibilidades con que cuenta a la hora de elegir.

¿Qué cualidades poseo?

¿Cuáles son mis limitaciones?

¿De qué alternativas dispongo?

3.- Secuencia de la estrategia decisora. Se trata de contrastar los intereses y las posibilidades y estudiar los posibles desenlaces de una u otra decisión desde la jerarquía de valores que cada uno posee.

¿Cuáles son mis prioridades?

¿Qué posibilidades tengo de ejecutar cada alternativa?

¿Qué probabilidades de éxito tengo en cada alternativa?

¿Qué perspectivas de futuro me brinda cada alternativa?

4.- Evaluación y selección de la decisión. Este es el momento culminante de todo proceso y es necesario que se afronte con responsabilidad, puesto que está en juego una buena parte del futuro proyecto de vida de cada persona. En cualquier caso las decisiones no tienen por qué ser definitivas.

Por eso se habla de dos tipos de decisiones (decisión definitiva y decisión investigadora.)

¿Qué alternativa me conviene y porque?

¿Estoy satisfecho con la decisión o necesito seguir investigando?

- Siguiendo la estrategia propuesta por Gelatt¿cómo abordaríamos el caso de Raquel?
- Establece los pasos de la secuencia y argumenta cada apartado, es decir, que debería hacer Raquel (tareas y actividades) para resolver sus problemas de indecisión.

8.2 Dinámica: Los Riesgos en la Toma de Decisiones.

Objetivo: se trata de que el tutor pueda evaluar las tendencias que presentan sus alumnas al momento de que estos decidan tomar riesgos para la toma de decisiones en sus vidas profesionales y académicas.

Responsable: el tutor.

Tiempo estimado: 60 minutos.

La gente difiere en cuanto a los riesgos que están dispuestos a asumir. Debido a la diferente formación, experiencias o intereses, a una persona puede gustarle “arriesgarse” y otra puede querer “mantenerse seguro”. Al asumir más o menos riesgos no hay grados correctos o incorrectos. Cada persona desarrolla su propio estilo a la hora de asumir los riesgos.

¿Puedes descubrir sus tendencias a asumir riesgos? en base a la siguiente escala

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Juan el seguro

Pedro el arriesgado

1. Juan el seguro nunca se arriesga.
2. Pedro el arriesgado siempre esta arriesgándose.
3. **¿Dónde cree que iría usted en esta escala?**

Describe a continuación tres riesgos personales que hayas asumido recientemente. Ahora evalúa cada riesgo haciendo un círculo alrededor de un número para cada uno de ellos. Y di por qué fue arriesgado para ti (trata de no calificarte con un 5)

1. Riesgo:

Puntuación : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Por qué?

2. Riesgo:

Puntuación : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Por qué?

3. Riesgo:

Puntuación : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Por qué?

Dependiendo de las situaciones, se asume en unos casos más riesgosos que en otros. Algunas veces se quiere “mantenerse seguro” y otras se “arriesga”.

La cantidad de riesgo que se está dispuesto a asumir está relacionado con la importancia que tendrán los resultados que se obtengan. Por ejemplo, imagina que estas tratando de decidir si ir a un partido de fútbol el sábado o a una excursión, o a la playa, o a pescar o a cualquier otra actividad al aire libre con la que puedes disfrutar. Se dice que las probabilidades de lluvia el sábado son 2 de 10; puede ser que las probabilidades sean 5 de 10, o quizás 8 de 10. ¿Qué decidirás en cada caso? Recuerda plantear tu objetivo (¿diviértete?) y considera diversas alternativas (¿ver televisión?; ¿leer un libro?; ¿ir al cine?)

Objetivo: _____

Alternativas:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Decisión:

Si las probabilidades de lluvia son:

- a) 2 de 10- Alternativa: _____
- b) 5 de 8- Alternativa: _____



c) 8 de 10- Alternativa: _____

Los resultados del último ejercicio deben haberte dado una idea clara de lo importante que era salir. No es fácil estimar los riesgos de las decisiones de manera precisa. Y algunas veces queremos con tantas ganas que algo ocurra que nos ocultamos a nosotros mismos los riesgos que implica. Por eso es necesario pensar bien antes de tomar cualquier decisión.

8.3 Dinámica: Pensando en las profesiones.

Objetivos:

- Conocer los diferentes campos de estudios que se está cursando
- Analizar la situación que presenta el mercado de trabajo en aquellas profesiones relacionadas con los estudios que se están cursando.
- Manejar diferentes recursos virtuales especializados en la información profesional y la búsqueda de empleo.

Responsable: Tutor

Tiempo estimado: 3 horas.

Desarrollo:

- Con el fin de que el alumno se familiarice con el campo profesional en que podrá laborar en el futuro, el tutor le propondrá elaborar unos portafolios. Se divide la clase en pequeños grupos y cada grupo debe de realizar una monografía profesional de 3 profesiones relacionadas con los estudios que se están cursando. Se explica la actividad y se propone un guion para elaborar la monografía de cada ocupación. En primer lugar los alumnos de manera individual investigan en qué ocupaciones hay personas con la misma carrera que ellos. En clase se hace una puesta en común y se van anotando en el pizarrón los distintos puestos (por ejemplo un pedagogo, puede trabajar como un: maestro de un centro infantil; maestro en un aula hospitalaria; educador social nocturno; coordinador de proyectos en una ONG; coordinador de programas de educación ambiental, etc.) . se dividen las ocupaciones encontradas y cada grupo se encargará de elaborar un tipo de monografía profesional de las que se le asignen. Para ello deberán contactar con profesionales de esa ocupación, visitar el lugar de trabajo para tomar fotos, entrevistar a trabajadores, etc.
- Una vez que se tienen las monografías se construye entre todos un mapa ocupacional y se confecciona un portafolios profesional del campo para que cualquier persona pueda consultarlo. Para elaborar el mapa, se sitúa la titulación en el centro y alrededor las distintas ocupaciones, organizadas según los criterios del grupo (formación, según requisitos de acceso, según el lugar de trabajo, etc.)

- Para analizar las demandas que plantea el mundo laboral, se propone llevar a cabo un estudio de las ofertas de empleo que se publican en la prensa. Con anterioridad se les pide a los alumnos que durante 15 días hagan una búsqueda diaria en los periódicos donde se publican empleos en relación a la carrera que están cursando. En grupos pequeños cada miembro expone los resultados de su búsqueda y se seleccionan las 5 mejores ofertas. Para poder llevar a cabo una categorización de la información de los anuncios, para ello se utiliza la rejilla de análisis de ofertas de empleo (ANEXO), se debe elaborar una rejilla para cada anuncio. Se va marcando con una "X" aquellos espacios los requisitos contemplados en el anuncio y a continuación se desarrollan las exigencias de una manera más precisa (por ejemplo: medio de transporte: coche, vehículo propio). Al final de cada rejilla se hace una valoración global de la oferta (por ejemplo: ofrece un puesto con formación específica por parte de la empresa: busca personas dinámicas y activas, con ganas de trabajar)
- Cada grupo expone los resultados de su análisis. Esta actividad se cierra con un debate en un gran grupo en torno a la pregunta: ¿Qué salidas profesionales tienen esta carrera?
- Por último, una de las vías por donde llega más información es por el mundo del internet. Para familiarizar al alumno de este recurso el tutor encargará a los alumnos investigar diferentes páginas de internet donde existan bolsas de trabajo, y en una clase se escribirán en el pizarrón para que todo el grupo tenga los datos y se archivarán en el portafolios.

Monografía Profesional

1. Nombre de la ocupación.
2. Formación inicial y formación complementaria recibida.
3. Tareas que realiza.
4. Lugar de trabajo.
5. Capacidades y habilidades requeridas.
6. Población sobre la que actúa.
7. Modalidad de acceso al empleo.
8. Ambiente del trabajo.
9. Dificultades encontradas.
10. Situación y perspectivas laborales de la ocupación.
11. Sugerencias y recomendaciones para los interesados en este campo.

Categorías	Requisitos	Especificación
Edad		
Sexo		
• Hombre		
• Mujer		
Formación		
• Grado escolar		
• Bachiller		
• Diplomado		
• Licenciado		
• Maestría		
• Otros		
Horario		
• Mañana		
• Tarde		
• Noche		
Tipo de contrato		
• Tiempo determinado		
• Tiempo indeterminado		
Experiencia		
Medio de transporte		
• Coche		
• Camión		
• Moto		
Criterios de selección		
• Currículo		
• Entrevista		
• Carta de presentación		
• Fotografía		
Tareas específicas		
Residencia		
Disponibilidad de movilización		
Ofrece		
• Salario		
• Clima de trabajo		
• Formación		
• Comisiones		
• Posibilidades de ascenso		
• Incorporación inmediata		
Entidad socialmente		
• Pública		
• Privada		
Datos de contacto		
Dirección		
Teléfono		
Correo electrónico		
Horario		
Otros requisitos:		

Observaciones:

8.4 Técnicas de Relajación

Objetivo: Generar en los participantes la reducción de la tensión física o mental, ansiedad o ira y lograr un elevado nivel de calma y bienestar personal.

Responsable: psicólogo

Tiempo Estimado: 1 hora

Desarrollo: Introducción a la relajación

La clínica Mayo, en su libro: *10 pasos esenciales para tener un cuerpo y una vida saludable*, afirma que la relajación en la vida es fundamental para vivir bien y estar sanos, debido a que el cuerpo “necesita” períodos de inactividad. Por ello, te señala algunos beneficios de la práctica de la relajación:

1. Cuando te relajas, se hace más lenta tu frecuencia cardíaca, lo que se traduce en menos estrés y trabajo para tu corazón.
2. Disminuye tu presión arterial.
3. Aumenta el flujo de sangre a los músculos de tu cuerpo.
4. Hace más lenta tu frecuencia respiratoria.
5. Se reduce tu tensión y ansiedad.
6. Bajan los signos y síntomas de enfermedad, como dolor de cabeza, náuseas y diarrea.
7. Disminuyen las respuestas emocionales no saludables como el enojo, ira, llanto, ansiedad, estrés y frustración.
8. Te llena de energía y optimismo.
9. Mejora tu concentración.

Para practicar la relajación no se requiere una postura o lugar específico, sólo necesitas tiempo para estar en contacto contigo mismo; debes estar cómodo y decidido a tener un espacio para ti. Lo ideal es que elijas un lugar que te guste mucho y te llene de placer, por ejemplo tu recámara, un parque o una zona llena de aspectos naturales.

Las instrucciones dadas en este manual son simples y sencillas, para que cualquier persona pueda convertirse en un entrenador en relajación, o bien en un practicante experto.

Algunos de los procedimientos aquí descritos han sido retomados de Cautela (1992), éstos han sido modificados y adaptados para la población a la que va dirigida este manual.

Para terminar, se debe tener presente que todos podemos aprender a relajarnos y que este aprendizaje con seguridad redundará en un bienestar personal.

8.4.1 Ejercicio de Relajación:

La práctica que te proponemos a continuación es una de las más conocidas para alcanzar un máximo grado de relajación.

Se llama la técnica Schultz, y si sigues los sencillos pasos que se te indican podrás alcanzar niveles insospechados de tranquilidad y paz interior.

Ni que decir tiene que puede ser utilizado en cualquier momento que nos apetezca, pero es especialmente útil cuando hemos llegado a un nivel de estrés, inquietud o miedo insoportable o que nos desborda.

Apréndete muy bien los pasos para poder realizarlos después al máximo.

El ejercicio es así:

Paso 1: Preparación.

Ha de buscarse un lugar donde pueda estar totalmente tranquilo, sin que nada ni nadie lo moleste.

Es recomendable desenchufar los teléfonos y pedir silencio en la casa si se comparte con alguien en ese momento.

Después ha de crearse un ambiente silencioso y con luz tenue. Vale la luz de las velas, o dejar que entre un poquito de luz en la habitación.

A continuación ha de escogerse una posición lo más cómoda posible: puede ser tumbado o sentado. Elegiremos en aquella que sabemos que no estaremos molestos.

Cuidado si se escoge la posición tumbada porque uno podría dormirse enseguida, y ahora no buscamos eso.

Paso 2: Instauración de la tranquilidad.

Comienza el ejercicio fijando en tu mente las palabras clave: ***Estoy completamente tranquilo.***

Estas palabras deben ser o pronunciadas o mentalizadas todas las veces que haga falta hasta que se hayan interiorizado.

Esto significa que a medida que las vayas pronunciando deben empezar a hacerte sentir mejor, más tranquilo y sosegado. Pasarán así de ser unas simples palabras a convertirse en un estado de ánimo.

No sigas al siguiente paso, hasta que las palabras se hayan transformado en el estado de ánimo.

Paso 3: Fase de pesadez.

A continuación fijaremos en nuestra mente las palabras clave: **“Mis piernas son pesadas.”** Esto quiere decir que a medida que lo dices o lo piensas tu cuerpo va asimilando las palabras y transformándolas en una sensación de pesadez real.

Debes realizar este proceso con todas las partes de tu cuerpo. Te recomendamos que sigas un orden ascendente para no perderte.

No sigas al paso siguiente hasta que las palabras hayan transformado la idea en una sensación real de pesadez en todo tu cuerpo.

Paso 4: Fase de calor.

En esta fase las palabras clave serán: **“Mi pierna derecha está caliente”**. El calor produce la relajación de todo el cuerpo, así que al igual que en el paso anterior, convertiremos estas palabras en una sensación real en nuestro cuerpo.

Debes realizar este proceso con todas las partes de tu cuerpo. Te recomendamos sigas un orden ascendente para no perderte.

No sigas al paso siguiente hasta que las palabras hayan transformado la idea en una sensación real de calor en todo tu cuerpo.

Paso 5: Fase de regulación cardíaca.

En esta fase vamos a regular el ritmo del corazón, porque de todos es sabido que los sentimientos, como los nervios y el miedo aceleran su función. En este caso, las palabras clave que vamos a utilizar son: **“Mi corazón tiene un ritmo constante y vigoroso”**.

Al igual que en los otros pasos, no seguiremos a la fase siguiente hasta que esas palabras se hayan transformado en una realidad para nuestro corazón.

Seguramente tendrás que repetir las palabras en voz alta o mentalmente durante un rato largo. Tómate todo el tiempo que necesites para ello.

Paso 6: Fase de regulación respiratoria.

Ahora, después de haber relajado los músculos y regulado la actividad del corazón, llega el momento de normalizar la respiración. Para ello utiliza las palabras clave: **“Mi respiración es tranquila”**.

Una vez más debes conseguir que las palabras dejen de ser simples ideas y se conviertan en una sensación real.

Si necesitas respirar profundamente en algún momento, siéntete libre de hacerlo.

No sigas al paso siguiente si tu respiración no lleva un ritmo tranquilo y natural.

Paso 7: Fase de regulación de las vísceras abdominales.

En esta fase las palabras clave son: ***“Mi plexo solar irradia calor”***.

El plexo solar es toda la zona del aparato digestivo y que suele estar siempre revuelta en casos de estrés o de miedo. El calor tranquilizará esta zona y te ayudará a alcanzar un mayor grado de relajación.

Repite las palabras hasta que se convierta en una sensación corporal real.

Paso 8: Fase de regulación cefálica.

Esta es la última fase y sólo debes llegar a ella cuando hayas sido capaz de superar como se te indica el paso 7.

Aquí relajaremos la actividad cerebral concentrándonos en la frente. Las palabras claves son:

“Frescor agradable sobre la frente”.

Repite una y otra vez esas palabras, mentalmente o en voz alta, hasta que la carga cerebral haya desaparecido.

Cuando lo hayas conseguido ya habrás terminado el ejercicio.

Tras conseguir alcanzar el paso 8, estarás totalmente relajado y tranquilo. Te asombrará la calma que emanarás.

Después ten en cuenta que no podrás volver rápidamente a la vida agitada, así que descansa un ratito y ve recuperando el vigor con leves movimientos, enciende la luz y acostúmbrate a ella, bebe un vaso de agua, etc...

8.4.2 Ejercicio: Relajación Cuerpo y Mente

Este es un sencillo ejercicio que recoge de alguna manera los principios del Tai Chi. Es muy fácil de hacer y se puede realizar a cualquier hora del día, preferentemente cuando estés muy estresado y no puedas deshacerte de determinado pensamiento. La idea general será dejar que el cuerpo fluya y se mueva al son de la música.

Para ello necesitarás una o varias canciones de música clásica o música New Age, que no sean estridentes ni te alteren, sino que sean básicamente sedantes. Te recomendamos las melodías con instrumentos de viento y cuerdas, sonidos de la naturaleza, voces relajantes

El ejercicio consta de los siguientes pasos:

Realiza el ejercicio en una habitación a oscuras o semioscura y enciende la música que has escogido al respecto, de manera que el volumen esté a tu gusto.

No tengas miedo de poner el volumen alto si ves que te lo “pide” el cuerpo.

Comienza el baile de pie, con los brazos a lo largo del cuerpo. Durante unos instantes, sólo escucha la música, no te muevas. Respira profundamente tres veces, a ser posible como la parte final del ejercicio controlando la respiración.

Después comienza a mover los pies al son de la música, como tú quieras. Ten presente que debes moverlos como el cuerpo te “pida”, así que no te limites ni tengas vergüenza de nada. Mantén dicho movimiento durante unos minutos.

A continuación añádele al movimiento de los pies, el de las piernas. Muévelas como quieras, lo importante es que te sientas totalmente libre, así que no te preocupes por hacer movimientos rítmicos o estéticos. Haz lo que te salga de adentro al escuchar la música. Muévete durante unos minutos.

Pasado un ratito añádele al movimiento las caderas, la cintura, el abdomen y la parte de debajo de la espalda. Baila relajado dejando que sea tu cuerpo el que lleve el ritmo y los movimientos. Tú no tienes que pensar nada. Disfruta así durante unos minutos.

Después añádele a las partes del cuerpo que ya estás moviendo el tronco de tu cuerpo. No dudes en realizar los movimientos que surjan y tómate unos instantes para disfrutarlo.

A continuación ya estás preparado para mover con las partes del cuerpo que ya estás moviendo, los brazos y las manos. Sé original, no te quedes en convencionalismos, escucha a tu guía interior y deja que te muestre cómo debe ser el baile que estás haciendo. Sigue todas las indicaciones que te dé, sin vergüenza. Libera tu cuerpo y tu mente. Por fin ya estás en disposición también de introducir movimiento con tu cuello y cabeza en el baile.

Ahora ya todo tu cuerpo ha de moverse liberándose de cualquier limitación. Mantén el baile durante varios minutos.

¡Disfruta de tu cuerpo! Para finalizar, comienza a levantar brazos y manos lentamente hacia arriba, mientras vas balanceándote a un lado y al otro como si fueras un árbol a merced del viento. Deja que el balanceo siga el ritmo que ha escogido tu cuerpo para la música que estás escuchando.

Y después de varios minutos, ve bajando de nuevo los brazos hasta poner la posición inicial del baile.

Así terminas como empezaste: escuchando sin moverte unos minutos de la música. Después ya puedes encender la luz.

Comprobarás que te encuentras mucho mejor y más relajado. Sin duda es un ejercicio muy eficaz que sólo requiere un poco de práctica. Cuanto más lo practiques mejor serán los resultados.

8.4.3 Ejercicio: Vacía tu Mente.

¿Cuántas veces nos hemos ido a la cama con millones de pensamientos que no nos dejan dormir?

Por ello será un ejercicio muy útil para aquellos que están todo el día funcionando con la mente en un análisis continuo de todas las situaciones pasadas, presentes y futuras de nuestra vida.

Además a un nivel un poco más elevado, este ejercicio es totalmente válido como preparatorio para una buena meditación. De manera que al vaciar nuestra mente de los pensamientos de ese momento cuando vamos a meditar, favoreceremos una interiorización más profunda.

Al fin y al cabo, es nuestra mente la que siempre nos pone obstáculos para ello. Este ejercicio no requiere un tiempo mínimo, sino más bien una importante atención a todo lo que vaya sucediendo.

Puedes realizarlo antes de irte a dormir o en cualquier momento del día, especialmente si quieres meditar.

En este caso puedes crear ambiente con música suave, alguna vela o incienso, pero no es necesario. Utiliza tu imaginación para conseguir que el lugar te sea totalmente agradable y que por supuesto nadie te interrumpa el ejercicio. Esto es lo que debes hacer:

Tres serán las posiciones ideales para este ejercicio:

- A. Una de ellas puede ser tumbado en la cama, con la espalda recta, cuello y hombros relajados y palmas de las manos hacia abajo.
- B. Sentado en una silla, con el cuerpo relajado, los pies cruzados en la zona de los tobillos y las manos apoyadas encima de las piernas de la siguiente manera: las palmas hacia arriba, mano derecha debajo de la mano izquierda. Los dedos gordos pueden tocarse o no.
- C. Sentado en una superficie recta, con las piernas cruzadas en la típica posición de yoga o loto, o si no eres tan flexible simplemente con ellas cruzadas. Manos en el centro de la siguiente manera: Las palmas hacia arriba, mano derecha debajo de la mano izquierda. Los dedos gordos pueden tocarse o no.

Respira profundamente 3 veces para relajarte. Si puedes, que sea como la fase final del ejercicio controlando la respiración.

Cuando ya estés relajado visualiza que te encuentras en un cine al aire libre. De esos que tienen una gran pantalla al aire libre y que puedes ir en coche o sentarte en una silla. Detállalo todo muy bien.

Observa cuánto medirá la pantalla, si es coche o facilitan sillas, qué colores hay.

Después de fijarlo en tu mente, vuelve a respirar profundamente otras 3 veces y siente como un aire puro entra en tu cuerpo refrescándote y limpiándote de manera que una luz blanca te va llenando a medida que inspiras. A la vez observa cómo a medida que espiras muy lentamente, se van disipando tus tensiones, tus dudas y tus miedos.

Cuando ya te sientas como nuevo, observa cómo en la pantalla se van reflejando uno a uno todos tus pensamientos, los acontecimientos del día, las disputas, los buenos momentos, lo que te preocupa, lo que tienes miedo. Tómatelo con mucha calma.

Y mientras se van reflejando siente que se pierden, que se van disipando, que cada vez se van haciendo más y más borrosos hasta desaparecer. Se trata de que tú simplemente seas un observador, un individuo que va a ver esa película sin desesperarse por lo que sea y sin que le afecten las escenas que se reflejan.

Es una película como otra cualquiera y que tras otro rato termina y desaparece.

Cuando hayas conseguido hacer desaparecer cada uno de esos pensamientos o escenas de tu película estarás preparado para irte a dormir o para meditar...

Es posible que las primeras veces te resulte difícil, pero con constancia llegará a ser un mecanismo completamente natural y muy positivo.

8.5 El escuadrón.

Objetivo: Fomentar la creatividad, el trabajo en equipo y la comunicación en los alumnos.

Responsable. Tutor y Psicólogo.

Tiempo estimado: 1 Hora.

Material: Hojas de papel Bond tamaño A4, 1 Aro de cincuenta centímetros de diámetro

Desarrollo: Se forman los grupos (3 a 5 personas), se les entrega los papeles se les imparte la consigna. Advertir sobre la solicitud de una hoja adicional. El grupo concluye la prueba cuando logra que su nave vuele y atraviese el aro (tiene hasta 3 intentos). Los intentos de cada grupo no pueden ser consecutivos (a fin de fomentar la participación de todos).

Cada grupo va a hacer una nave voladora, esta nave tiene que recorrer una distancia de 5 metros; y debe atravesar un aro de 50 cm. de diámetro. Tienen tres intentos para lograr su cometido

El moderador debe aplaudir los aciertos. Felicitar a todo el escuadrón por el logro del objetivo.

El equipo debe aplaudir los aciertos. Felicitar al primer grupo que cumplió con el objetivo.

El moderador preguntara de manera abierta para pedir opiniones:

¿Qué podemos sacar de aprendizaje de este juego?

¿Cuál ha sido el momento más difícil?

¿Qué se siente ver que los otros grupos pasan y nuestro grupo se queda?

¿Que sentimos ahora que todos hemos cumplido con el objetivo?

El moderador debe hacer un cierre reflexivo sobre lo que ha hecho que cada grupo llegue a su objetivo: en términos de comunicación, trabajo en equipo y sobre todo motivación.

Cada equipo debe hacer una nave voladora usando dos hojas de papel (de tamaño A4) y tiene que hacer que vuele y atraviese una distancia para llegar a un objetivo.

El juego termina una vez que todos los grupos han cumplido la prueba.

REFERENCIAS

Acevedo A,(1994) Aprender jugando, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría, Limusa-Noriega Editores, México.

Aguilar J. (coord.), (1998), Hablemos de sexualidad con la gente joven. Modelo educativo para profesores y profesionales que trabajan con jóvenes, Gente Joven / Mexfam, México.

Álvarez P, (2002). La función tutorial en la universidad, Una apuesta por la mejora de la calidad de la enseñanza, Madrid, España.

Barragán F, (coord.),(2001), Violencia de Género y currículo. Un programa para la mejora de las relaciones interpersonales y a la resolución de conflictos, Aljibe, Málaga.

Bucay J, (2004) De la autoestima al egoísmo, México, Editorial Océano.

Castro R, (coordinador), (2011) Manual de Tutoría y Plan de acción tutorial basado en Competencias Profesionales, Universidad Tecnológica de Chihuahua.

Coria P, y Barragán B, (2010) Programa de Tutoría: cuaderno del alumno, Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes, Editorial Trillas

De Barbieri T, (1996)“Certezas y malos entendidos de la categoría de género”, en Laura Guzmán y Gilda Pacheco (comps.), Estudios básicos de derechos humanos IV, IDH, San José de Costa Rica,.

Equipo de Investigación Sociológica, EDIS,(2000)El consumo de alcohol y otras drogas en el colectivo femenino, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, Madrid 2000.

Ferro C, (1996) Primeros pasos en la teoría sexo-genero, EMAS/Centro Michoacano de Investigación y Formación “Vasco de Quiroga”, A.C./CEMIF, Morelia, México.

Paine R, (1996)Técnicas de relajación, guía práctica; Rosemary Paine, Editorial Paidotribo; España.

Riso W, (2009) Aprendiendo a quererse a sí mismo, Colombia, Editorial Grupo Norma.

Sosa I, (2005) Significados de la Salud y la sexualidad en jóvenes. Un estudio de caso en escuelas públicas en Cuernavaca, INMUJERES, México.

Torres M, (2005)Al cerrar la puerta. Amistad, amor y violencia en la familia, Norma, México.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 1 de 72

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES

	ELABORÓ:	REVISÓ:	AUTORIZÓ:
PUESTO	PROFESOR TUTOR	SECRETARIO ACADÉMICO	RECTORÍA
FECHA	Septiembre 2011	Septiembre 2011	Septiembre 2011
NOMBRE Y FIRMA	M.I. Raquel Alejandra Castro	Profr. Fidel Alonso González G.	Ing. Pablo Espinoza Flores

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 2 de 72

**Integrantes del Comité de Tutoría que participaron en la elaboración
y revisión del Manual de Tutoría y Plan de Acción Tutorial
basado en Competencias Profesionales**

Coordinador:

M.I. Raquel Alejandra Castro Cuesta
PTC asignado a Secretaría Académica

Colaboración de:

Lic. José Gilberto Márquez Murillo	P.A. asignado a Secretaría Académica
Ing. Adolfo Valles Chávez	Tutor TSU Mantenimiento Industrial, Mat.
Lic. Raquel Esperanza Moreno Ojeda	Tutor TSU Desarrollo de Negocios, Mat.
Ing. Benjamín Cervantes Martínez	Tutor TSU Tecnologías de la Información, Mat.
C.P. Ma. del Carmen Fernández López	Tutor TSU Procesos Industriales, Mat.
Lic. Víctor Díaz Calderón	Tutor TSU Desarrollo de Negocios, Desp.
Ing. Francisco Cortés Carrillo	Tutor TSU Tecnologías de la Información, Desp.
Ing. Fátima Gabriela López López	Tutor TSU Procesos Industriales, Desp.
Ing. Francisco Rodríguez Rico	Tutor TSU Mecatrónica, Desp.
M. M. Yuridia Bencomo Gaytán	Tutor Ing. Desarrollo e Innovación Empresarial
Ing. Dynhora Danheyda Ramírez Ochoa	Tutor Ing. Tecnologías de la Información
Ing. Eddiel Benavides Vega	Tutor Ing. Procesos Industriales
Ing. Roberto Nuñez Romo	P.A. asignado a Secretaría Académica
Ing. Francia Angélica Karlos Real	P.A. asignado a Secretaría Académica

Vo. Bo.
Directores de carrera

Lic. José Luis Cerda D. Mantenimiento Industrial	Ing. José Antonio Pineda Mecatrónica-Energías Renovables	Ing. Magdalena Campos Q. Procesos Industriales
---	---	---

M.G.T.I. Silvia G. Silva Ch.
Desarrollo de Negocios

M.G.T.I. Guadalupe García C.
Tecnologías de la Información

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 3 de 72

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. Marco conceptual de la tutoría	8
1.1 Modelos de tutoría, 8	
1.2 Necesidades de los estudiantes, 10	
1.3 Momentos de transición en la educación superior, 11	
1.4 Perfil del tutor, 14	
2. La tutoría en la Universidad Tecnológica de Chihuahua	16
2.1 Objetivo general del programa de tutoría, 16	
2.2 Objetivos específicos del programa de tutoría, 16	
2.3 Perfil del tutor en el modelo de las UT, 17	
2.4 Funciones del tutor, 19	
2.5 Competencias del profesor-tutor en la UTCh, 23	
3. Plan de Acción Tutorial	28
3.1 Programa operativo de tutoría, 29	
3.2 Políticas de operación, 32	
3.3 Registros, 34	
4. Apoyos del tutor	36
4.1 Manual de Tutoría y Plan de Acción Tutorial, 36	
4.2 Comité de Tutoría, 36	
4.3 Diplomado sabatino de inglés, 37	
4.4 Clases de francés para Programa de Movilidad a Francia, 38	
4.5 Apoyo psicopedagógico, 39	
4.6 Apoyo para dotación de anteojos, 40	
4.7 Becas, 40	

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 4 de 72

4.8	Generación 10,	42	
4.9	Seguro facultativo,	42	
4.10	Unidad de salud,	42	
4.11	Promoción de la cultura,	44	
4.12	Promoción del deporte,	45	
4.13	Difusión,	45	
4.14	Servicios escolares,	46	
4.15	PROYECTA,	49	
5.	Referencias		56
6.	Anexos		59
	Anexo 1. Estilos de aprendizaje (Modelo Honey-Alonso),	59	
	Anexo 2. Perfil de ingreso,	60	
	Anexo 3. Guiones de entrevista, nivel TSU, programas de 7 hrs. diarias,	61	
	Anexo 4. Guiones de entrevista, nivel TSU, programas de 4 hrs. diarias,	64	
	Anexo 5. Guiones de entrevista, nivel licenciatura,	68	
	Anexo 6. Criterios para determinar situación de vulnerabilidad,	70	
	Anexo 7. Programa operativo de tutoría,	71	
	Anexo 8. Ejemplo de un caso de intervención tutorial,	71	

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 5 de 72

Objetivo general

El profesor-tutor será capaz de comprender el ámbito de la tutoría en la Universidad Tecnológica de Chihuahua y su importancia en el contexto educativo de la educación superior del siglo XXI, así como aplicar de manera eficiente las herramientas y recursos proporcionados por la institución para llevar a cabo esta función.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 6 de 72

INTRODUCCIÓN

A la educación del siglo XXI le corresponde dar respuesta a las necesidades de la sociedad, la cual presenta cambios provocados principalmente por cuatro factores: la globalización, la nueva distribución de la ocupación, la generación del conocimiento y el avance de las tecnologías de la información y la comunicación. Así mismo, se presentan tres constantes que deben ser atendidas: el aprendizaje, la innovación y el conocimiento.

Estos factores y constantes producen una transformación en la estructura social, creando situaciones complejas que requieren profesionistas capaces de resolver problemas en el ámbito laboral, aplicando conocimientos, habilidades y actitudes de forma autónoma y creativa. Por ello, la educación superior debe de trascender de una educación tradicional, basada en procesos de enseñanza, a una educación innovadora, basada en el aprendizaje del alumno. En este último enfoque, el profesor-tutor es pieza clave para lograr esta transformación.

Dentro del sistema mexicano de educación superior, la docencia y la tutoría son las principales funciones del profesor de tiempo completo. La tutoría es definida por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) como un *proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes que se concreta mediante la atención personalizada a un alumno o a un grupo reducido de alumnos, por académicos competentes y formados para esta función* (ANUIES, 2000). En este enfoque, la tutoría pretende orientar y dar seguimiento al desarrollo de los estudiantes, apoyarlos en los aspectos cognitivos y afectivos del aprendizaje, fomentar su capacidad crítica y creadora y motivarlos a mejorar su rendimiento académico para perfeccionar su evolución social y personal.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 7 de 72

La función de tutoría es de reciente aparición en México y surge con la finalidad de facilitarle al alumno el tránsito por la Universidad, además contribuye a resolver problemas que tienen relación con la deserción, con el abandono de los estudios, el rezago y la baja eficiencia terminal, principalmente.

En nuestro país el crecimiento de la matrícula escolar de nivel superior no siempre ha ido de la mano con una mayor calidad en la educación que se imparte a los alumnos; tampoco se ha traducido en una mejora de indicadores educativos como podrían serlo la eficiencia terminal y su contraparte, la deserción escolar.

El modelo educativo de las Universidades Tecnológicas, por ser un modelo de vanguardia, contempla que se debe practicar un sistema de “tutoría de alumnos” como estrategia de trabajo que permita al docente entrar en contacto personalizado con un grupo determinado de alumnos. Este sistema consiste en la puesta en práctica de acciones de orientación, consejo y apoyo al estudiante realizadas por el tutor, además de, y en forma paralela, a su labor de profesor de tiempo completo.

Por tanto, la finalidad de este Manual de Tutoría y Plan de Acción Tutorial basados en Competencias Profesionales es proporcionar a quienes se desempeñan como tutores una orientación sobre la función tutorial y sus responsabilidades, así como ayudarles a comprender la importancia de ésta en el sistema de la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 8 de 72

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA TUTORÍA

Rodríguez Espinar (2004), establece que la tutoría no es un invento del siglo XX. La historia confirma que la función tutorial, entendida como el acompañamiento de los discentes en la formación que podría denominarse “un estilo universitario”, ha estado presente desde los inicios de la universidad. Su definición va ligada a las diferentes percepciones o modelos de universidad desarrollados en contextos temporales y geográficos diferenciados. De igual manera, los procesos de tutoría y orientación están considerados como indicadores de calidad.

1.1. Modelos de tutoría

Porta (citado en Rodríguez, 2004) ofrece una propuesta de diferentes arquetipos de universidad que se han gestado en cada etapa histórica, partiendo desde la medieval. Estos arquetipos son:

- **Humboldtiano.-** De origen alemán, representa el arquetipo de la universidad científico-educativa; sitúa como valores fundamentales la autonomía de las instituciones y la libertad del profesorado. El alumno es elemento esencial para que la persona desarrolle sus capacidades. La función tutorial del profesor es conseguir un ambiente universitario que facilite la creación de la ciencia. El modelo didáctico del seminario es un elemento imprescindible. En la tutoría de grupo se profundiza en las materias, se discute el proceso académico y se fomenta en el alumno un método para el desarrollo del conocimiento.
- **De Tradición Inglesa.-** Representa el modelo de arquetipo educativo, desarrollado principalmente en los elitistas centros de Oxford y Cambridge. Este modelo promueve un sistema tutorial diferenciado en donde el profesor es responsable de velar por la formación moral y científica de un reducido número de estudiantes. Este arquetipo influye en la tradición de importantes centros norteamericanos.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 9 de 72

- **Profesional Francés.-** Este modelo introduce una universidad marcada por las necesidades de profesionalización al servicio de los estados nacientes.

Cabe destacar que el concepto que se tiene del profesor con relación a sus funciones docentes y de tutoría depende del modelo de universidad que se considere. Desde esta perspectiva global destacan tres modelos relacionados con los arquetipos señalados anteriormente:

Modelo Académico:

- Está ligado a las tradiciones alemana y centroeuropea.
- Las funciones de la universidad están centradas en el aprendizaje del alumnado y en el desarrollo de la ciencia.
- El papel del docente se restringe a los aspectos académicos del alumnado.

Modelo de Desarrollo Personal

- Se encuentra vinculado a la tradición anglosajona.
- La universidad presta atención al bienestar y desarrollo personal de sus alumnos a través de la orientación personal, académica y profesional de los mismos.

Modelo de Desarrollo Profesional

- Se relaciona con una visión profesionalizadora de la universidad.
- El papel del profesor tutor es asegurar la capacitación profesional del alumnado y su ajuste al mercado de trabajo.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 10 de 72

El modelo de tutoría dentro del Sistema Mexicano de Educación Superior guiado por ANUIES, como lo es el de las Universidades Tecnológicas, tiene una gran semejanza con el modelo de Desarrollo Personal, de tradición anglosajona, donde se presta atención al bienestar y desarrollo personal de sus alumnos a través de la orientación personal, académica y profesional de los mismos.

1.2 Necesidades de los estudiantes

De acuerdo con Castillo y otros (2009), el perfil del estudiante universitario está cambiando debido a diversos factores como los siguientes: hay un incremento en el número de mujeres que acceden a la universidad, se incorporan estudiantes adultos que combinan sus estudios con el trabajo, se cuenta con un mayor acceso a la educación para las minorías (inmigrantes y etnias), existen mayores riesgos propios de la edad y el contexto social (consumo de estupefacientes, desintegración familiar, enfermedades, violencia, etc.) entre otros. Además, la universidad se ha convertido en una institución compleja y los estudiantes requieren a alguien que funja como interlocutor válido de la institución y ante quién dirigirse en sus problemas y necesidades, un experto asesor que les sirva de guía para saber optar y elegir con acierto las diversas opciones que la institución les brinda. Por ello, los estudiantes universitarios presentan diferentes necesidades de orientación y formación en los distintos ámbitos de su desarrollo: académico, personal y profesional.

En cuanto al ámbito **académico**, estas necesidades son: conocimiento sobre el contenido de estudio; apoyo en las dificultades en el aprendizaje; orientación para la realización de trabajos, documentos, investigaciones, resolución de situaciones problemáticas, etc.; información sobre créditos prácticos, formas de evaluación, etc.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 11 de 72

En el ámbito de **desarrollo personal** las principales necesidades se enfocan en la toma de decisiones, entrenamiento asertivo, control emocional, manejo de situaciones individuales que afectan el desarrollo de los estudios, orientación en valores morales y altruismo, entre otras.

Por último, en el ámbito de **desarrollo profesional** las necesidades se refieren a la realización de prácticas o estadías, comprensión de la relación de las asignaturas con el mundo laboral, orientación para el trabajo durante los estudios y al final de éstos, principalmente.

1.3 Momentos de transición en la educación superior

La transición supone un cambio en el estilo de vida de las personas que suele afectar el estatus que se posee en el grupo social de referencia y, consecuentemente los procesos de adaptación. Este cambio ayuda normalmente a la maduración personal y social, aunque suponga, en algunos casos, una regresión.

El profesor-tutor debe tomar en cuenta tres grandes momentos de transición que sufre el estudiante de educación superior y que requieren atención tutorial; éstos son: incorporación a la universidad, estancia en la universidad y finalización de los estudios.

1.3.1 Incorporación a la universidad

La adaptación a situaciones nuevas constituye una fuente de madurez para el individuo y la incorporación a los estudios superiores proporciona experiencias altamente provechosas para el crecimiento personal: nuevas metodologías, distintos ritmos corporales, cierto anonimato, etc. El apoyo tutorial, como proceso de acompañamiento, potencia los valores educativos del sistema ayudando al individuo

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 12 de 72

a tener un mayor conocimiento del entorno, una racionalización de las opciones académicas, a prevenir y hacer frente a dificultades que pueden presentarse.

La función del tutor durante esta etapa consiste en facilitar la incorporación del estudiante a la institución personalizando acciones globales como programas de acogida, orientando sobre los métodos de estudio en la universidad, informando sobre el modelo educativo (enfoque, evaluación, etc.) y el sistema institucional (becas, procedimientos administrativos, reglamentos, etc.), entre otras. Se entiende que esta fase de adaptación finaliza a más tardar el primer semestre o año de estudios universitarios, aunque las circunstancias y las necesidades pueden variar en función del historial académico previo de cada alumno, de su contexto familiar, etc.

1.3.2 Estancia en la universidad

Una vez conseguida la adaptación al contexto universitario, los alumnos precisan un apoyo tutorial distinto, ya que tras el primer año los estudiantes se han adaptado a la vida universitaria, se encuentran más cómodos en las clases, más integrados en la cultura de la carrera y se muestran más participativos de la vida universitaria y del ritmo de trabajo. Por lo tanto, las primeras preocupaciones por la supervivencia se convierten en preocupaciones por el rendimiento y el aprendizaje. Durante éstos años adquieren gradualmente más confianza en sí mismos y mejoran su planificación y organización de las materias.

Las experiencias varían en función de sus expectativas (o motivaciones personales y profesionales), del docente y de la asignatura. La función tutorial, en este período se basa en dar un seguimiento y apoyo al estudiante en su proceso de formación, utilizando estrategias que abran nuevas perspectivas como: a) apoyo en la elección de especialidades y ayuda para percibir “la coherencia formativa” entre las distintas asignaturas del plan de estudios, b) sentido, concepciones generales y

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 13 de 72

tendencias teórico-prácticas dentro de la profesión, c) seguimiento global del alumno, es decir, conocer el resultado del conjunto de las asignaturas, ayudándoles a aprender de sus errores (o fracasos), d) apoyo al estudiante en dificultades que puedan surgir durante su trayectoria universitaria de tipo: académicas, personales con repercusiones académicas, etc., e) ayuda a mantener la motivación del alumno, f) personalización de grupos de estudio, g) recoger críticas, opiniones, aportaciones y propuestas de los alumnos con el fin de que sean consideradas por el profesorado y por los órganos correspondientes del centro, h) orientación para acogerse a programas de intercambio, i) aplicaciones personales de posibles programas de desarrollo personal comprendidos en el centro, etc.

En este periodo se mezclan la vida personal con la académica, por ello es oportuno definir claramente qué se espera de él, ofreciéndole oportunidades de aprendizaje independiente dentro de la estructura de las materias, ayudándolo en la selección de itinerarios, discutir aspiraciones profesionales y mostrarse sensible a las variaciones en las relaciones personales.

1.3.3. Finalización de los estudios

Después de unos años en la universidad, el estudiante domina el entorno cultural y académico de la institución, conoce mejor sus posibilidades de actuación y su potencial intelectual ante la variedad de demandas que le presentan las materias y empieza a mostrarse capaz de justificar el razonamiento de sus decisiones.

La función del tutor en esta etapa consiste en proporcionar orientación sobre el mercado laboral y generar actividades tales como: fomentar cursos de educación continua, diplomados específicos de cada carrera, elaboración de currículos o subir solicitud de empleo en alguna agencia de colocación por medio del internet, o navegar por la página de la Subsecretaría de Educación Superior, el apartado de

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 14 de 72

mercado laboral, también vincular con asociaciones o colegios profesionales, pláticas sobre el estrés laboral, simulaciones de entrevistas de trabajo, seminarios para realizar tesis o reportes de estadías.

1.4 Perfil del tutor

Se define el perfil como un conjunto de rasgos peculiares que caracterizan una persona, y dentro del ámbito de la educación superior, el perfil del profesor-tutor, es difícil de objetivar. Sin embargo, varios autores coinciden en que éste debe tener:

- Sólida formación profesional
- Comprensión del contexto de la universidad en que se desarrolla
- Amplio conocimiento de la filosofía subyacente al ciclo y a la modalidad educativa y curricular del área disciplinar en la que efectúe la práctica tutorial
- Conocimiento de planteamientos teóricos y prácticos acerca de los estilos de aprendizaje de los estudiantes, características del desarrollo de habilidades cognitivas y metacognitivas
- Habilidad para identificar problemas de actitudes o comportamientos que pudiesen obstaculizar el desempeño y la trayectoria escolar del estudiante.

Son deseables los siguientes atributos personales:

- Generar confianza y mostrar empatía
- Propiciar la comunicación
- Demostrar liderazgo
- Tener equilibrio emocional
- Ser orientador, mediador y tener buen humor.

Gallego, (mencionado en Gairín, 2004), propone el siguiente perfil ideal del tutor, dividido en diferentes saberes.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 15 de 72

Cognitivo (Saber)	Técnico (Saber- Hacer)	Afectivo (Saber- Ser)	Social (Saber estar)
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el proyecto de la universidad y estar de acuerdo con sus presupuestos. • Identificarse con la historia de la institución y sus ideas fundamentales. • Conocer las políticas generales y las específicas referidas a la titulación de los alumnos. • Conocer las relaciones entre el contexto y los factores socio-culturales. • Comprender la influencia en el desarrollo humano y elaborar programaciones de la acción tutorial . 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer técnicas a utilizar en la acción tutorial (observación, entrevista, dinámicas de grupos, etc.) . • Poseer habilidades de <ul style="list-style-type: none"> ✓ comunicación efectiva ✓ confrontación de opiniones ✓ pensamiento reflexivo ✓ desarrollo de programaciones hechas • Mantener contactos con el servicio de orientación y con otros compañeros • Conocer estrategias de seguimiento efectivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Buen autoconocimiento y capacidad para expresar las propias necesidades. • Identificar las propias expectativas de vida. • Ser tolerante con la propia frustración y estrés. • Respetar la individualidad de cada estudiante. • Conocer los criterios éticos y códigos deontológicos. • Auto-aceptación como persona y como profesional. • Tener estabilidad emocional. • Poseer seguridad en sí mismo. • Aceptar las propias limitaciones y las de los demás. • Mostrar respeto hacia los demás y uno mismo. • Valorar la dignidad de la persona. • Demostrar empatía hacia los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar conductas de calma y valor ante las circunstancias difíciles. • Saber reír en momentos apropiados. • Reflejar un estado de ánimo apropiado para cada circunstancia.

Con este perfil se puede concluir que, realizar la función de tutoría es un proceso en construcción que implica enormes obstáculos, derivados de una educación tradicional, basada en el proceso de enseñanza más que en el del aprendizaje.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 16 de 72

2. LA TUTORÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

La **tutoría** es una estrategia de trabajo que permite al tutor entrar en contacto personalizado con un grupo determinado de alumnos, y que trata de la puesta en práctica de acciones de orientación, consejo y apoyo al estudiante de la Universidad Tecnológica de Chihuahua (UTCh).

Un Profesor de Tiempo Completo (PTC) es asignado por el Director de Carrera como tutor de un grupo durante el período cuatrimestral para cumplir las acciones de diagnóstico, monitoreo y seguimiento de cada uno de sus tutorados; teniendo en cada una de estas fases, una serie de actividades a desarrollar para superar las dificultades que pueda enfrentar el alumno en el trayecto de su formación como profesional (Técnico Superior Universitario (TSU) o Ingeniero).

2.1. Objetivo General del Programa de Tutorías

Coadyuvar en la formación integral del alumno mediante el otorgamiento de diversos apoyos que le faciliten su estancia en la universidad, hasta concluir con éxito sus estudios.

2.2 Objetivos Específicos del Programa de Tutoría

- Procurar la pronta adaptación de los alumnos al modelo educativo y pedagógico de la Universidad Tecnológica.
- Brindar apoyo, asesoría y orientación pertinente a los alumnos.
- Promover en los alumnos el desarrollo de sus fortalezas, valores y autoestima.
- Guiar a los alumnos en la adquisición y desarrollo de habilidades de estudio.
- Fomentar en los alumnos el pensamiento crítico y creativo y, en el nivel de ingeniería, la investigación.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 17 de 72

- Inculcar en los alumnos los valores institucionales de la UTCh, con formación integral y ética.
- Apoyar las estrategias enfocadas a disminuir los índices de reprobación e incrementar los índices de eficiencia terminal en la UTCh.

2.3 Perfil del tutor en el modelo educativo de las Universidades Tecnológicas.

A continuación se describe el perfil del profesor que habrá de cumplir la función tutorial en este modelo educativo. Los rasgos más importantes del perfil profesional del docente que está encargado de desarrollar la función tutorial abarca tres ámbitos especiales de dominio: experiencia en áreas productivas, amplio conocimiento disciplinario y disponibilidad de tiempo completo. Este perfil se modificará para lograr el ideal mencionado en el apartado anterior y que el tutor pueda cumplir adecuadamente con sus funciones.

2.3.1 Experiencia en áreas productivas.

El profesor de la Universidad Tecnológica debe ser capaz de “Promover una educación autoformativa, que propicie la propia formación del educando, proporcionándole los instrumentos necesarios para encontrar información, para saber aplicarla a los problemas del trabajo, para reflexionar rigurosamente sobre el conocimiento y la práctica, para aprovechar lo ya hecho e innovarlo, y para prever las consecuencias de su actividad”. Sin embargo, se consideró que “los más idóneos serían aquellos que ejercen directamente en la planta productiva con la experiencia en el trabajo y que, recibiendo preparación pedagógica y didáctica específica, pueden contribuir a lograr los niveles de calidad deseados”.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 18 de 72

2.3.2 Amplio conocimiento disciplinario y pedagógico.

La Universidad Tecnológica establece lo siguiente: “Para hacer posible el cumplimiento del modelo educativo, se requerirá contar con profesores adecuados a este nivel y modo de educación..... El docente requerido deberá ser capaz de guiar el desarrollo del curso mediante estrategias didácticas basadas en competencias profesionales, supervisar los resultados, evaluar la experiencia y rectificar los métodos y procedimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje.....”

2.3.3 Profesores de Tiempo Completo.

En el sistema de Universidades Tecnológicas el tutor es, por definición, un profesor de tiempo completo que “tiene bajo su responsabilidad la atención de un grupo de alumnos en su desempeño académico, con la finalidad de orientarlo, apoyarlo y acompañarlo durante su estancia en la universidad, para que concluya con éxito sus estudios”. Por lo tanto, la tutoría es la acción de orientación y apoyo al alumno que el profesor realiza, además, y en paralelo a su quehacer docente.

“El sistema tutorial es pieza clave del proceso escolar y de otra serie de actividades propias de este modelo educativo, en el cual la figura del tutor adquiere una importancia decisiva. Él es quien mejor debe conocer a todos y cada uno de los alumnos bajo su tutela, quien tiene la responsabilidad de orientarlos de una manera directa e inmediata. Es decir, el tutor es orientador, coordinador, catalizador de inquietudes y sugerencias, conductor del grupo, gestor y una persona especializada en relaciones humanas.”

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 19 de 72

2.4 Funciones del tutor

Definición y límites.

Las funciones del tutor se sitúan dentro de los temas que tienen relación con la carrera correspondiente, pero que no atañen directamente a los contenidos de las distintas asignaturas. Desde esta perspectiva, el profesor-tutor es con quien el estudiante establece comunicación para recibir orientación y apoyo en su toma de decisiones y en todo el proceso formativo que corresponde a su paso por la universidad. Esta ayuda debe mejorar en definitiva el aprovechamiento del alumno y, por eso prioriza las cuestiones relacionadas con lo académico o con la carrera que cursa el alumno, pero, en última instancia, establece los límites que los propios implicados quieran marcar.

Según Del Rincón (2000), para el estudiante, el tutor es la cabeza visible de la universidad, el elemento de ayuda para cohesionar todo el conjunto de acciones normativas prestadas por la institución, el primer interlocutor o la persona a la cual se dirige para recabar o transmitir información relacionada con su proceso formativo.

Las funciones del tutor suelen definirse y agruparse de acuerdo con el contenido de la tutoría es decir, de acuerdo con el tipo de orientaciones y apoyos que se brindan a los alumnos durante el transcurso de su carrera. En este sentido dentro de la UTCh deben de reconocerse tres grupos: académica, desarrollo profesional, y desarrollo personal.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 20 de 72

2.4.1 Función de desarrollo académico.

Una de las funciones de mayor importancia es la académica, la cual consiste en brindar apoyo u orientación al alumno para que mejore su rendimiento educativo, con la finalidad de superar las exigencias del plan de estudios y obtener un título profesional. Al orientar al estudiante en este aspecto hay dos factores determinantes: el **rendimiento académico** y **enfoque pedagógico**.

El **rendimiento académico** tiene variables de tipo **cuantitativo** como número de reprobados por materia, tasas de retención, índices de eficiencia terminal, etc., y variables de tipo **cuantitativo** que toman en cuenta aspectos como la pertinencia del plan de estudios, las demandas del mercado laboral y la sociedad, la opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados, etc.

El **enfoque pedagógico** que las UT han adoptado para afrontar los cambios en la sociedad del siglo XXI es el Modelo Basado en Competencias Profesionales. Este enfoque está orientado al proceso de aprendizaje del alumno más que al proceso de enseñanza del docente; se requiere que el alumno desarrolle las competencias a partir de los conocimientos previos con los que cuenta. Para colaborar en esta construcción y adquisición de aprendizajes es importante que el profesor-tutor tome en cuenta la estructura cognitiva y el estilo de aprendizaje de cada alumno

Las principales actividades relacionadas con esta función son: orientación en cuanto al modelo educativo, información sobre servicios académicos (becas, periodos de inscripción, etc.), impartición de seminarios o cursos, apoyo en la elección de la especialización, coordinación del proceso enseñanza aprendizaje con profesores de asignatura, gestionar asesorías especializadas de alguna materia, etc.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 21 de 72

El rendimiento académico depende de varios factores que se muestran en el siguiente gráfico. Se debe tener en cuenta que, cuando estos factores no favorecen un adecuado rendimiento académico, los estudiantes se encuentran ante mayores posibilidades de fracaso escolar, es decir, reprobación y deserción.



Factores relacionados con el fracaso escolar. Campoy y Pantoja (2000)

2.4.2 Función de desarrollo personal:

Esta función tiene como principal propósito orientar al alumno a sentir y actuar de modo personalmente satisfactorio; ayudar a la persona a que se conozca a sí misma. También ayuda a la formación de la identidad y la autonomía del estudiante, dando apoyo para la resolución de problemas personales. Sin embargo, cabe aclarar que cuando surgen problemáticas fuera del alcance del tutor -alcoholismo, drogadicción, violencia, etc.-, para las cuales no es competente, debe de canalizar al alumno a los servicios de apoyo especializados de la institución, en donde se le proporcionará orientación profesional en el ámbito de psicología, medicina, trabajo social, etc.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 22 de 72

La formación de la identidad conlleva a perfeccionar en el estudiante las siguientes capacidades que son ejes rectores en su desarrollo: gestionar emociones, desarrollar autonomía, establecer identidad, interactuar con otras personas, contar con propósitos de vida, contar con integridad, ayudar al desarrollo de la comunidad, etc.

Las actividades más comunes para llevar a cabo esta función son: manejo de conflictos, orientación de valores morales y toma de decisiones, información sobre actividades extracurriculares (deportivas, culturales, etc.), información sobre cómo realizar voluntariado o unirse a grupos filantrópicos, etc.

2.4.3 Función de desarrollo profesional.

Uno de los principales objetivos de esta función es asistir u orientar a los alumnos en cuanto a su formación profesional brindando información sobre el mercado laboral, así como ayudarlos a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, etc. y establecer correspondencias con las oportunidades de empleo disponible en el campo de su profesión.

Entre las principales actividades para ejercer esta función están las referidas a la madurez vocacional en cuanto a la especialización de su carrera, conocer sus gustos, intereses y expectativas en cuanto a su desarrollo profesional, promover la vinculación entre el sector productivo y la universidad mediante estadías, conferencias, visitas, etc.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 23 de 72

2.5 Competencias del Profesor-Tutor en la UTCh

La Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT) propuso la siguiente competencia genérica de tutoría: *“Contribuir en el proceso formativo del alumno de manera personalizada a través de estrategias que permitan enriquecer la práctica educativa y estimular las potencialidades para el aprendizaje”*. Para lograr dicha competencia genérica, la Universidad Tecnológica de Chihuahua, con base en una investigación realizada en Junio del 2009 cuyos resultados fueron presentados en la Universidad Autónoma de Barcelona, delimitó seis competencias específicas del profesor-tutor que le permiten llevar a cabo las funciones antes mencionadas. Estas funciones están concatenadas y son vistas como un proceso cíclico que se lleva a cabo a lo largo de la tutoría.

2.5.1 Realizar un diagnóstico del estado inicial del alumno en los ámbitos personal, académico y profesional.

Se desprenden una serie de actividades con la finalidad de obtener un primer diagnóstico del estado inicial en que se encuentra el alumno tutorado y del grupo, así como reconocer las debilidades y fortalezas con que cuentan los agentes (maestros, tutores, directores, estudiantes) en el proceso educativo. Dentro de esta competencia tenemos las siguientes unidades de competencia:

- Recopilar la información requerida por medio de entrevistas personales o grupales, creando un clima de confianza con el alumno.
- Clasificar el nivel socioeconómico del que proviene el alumno, conociendo sus circunstancias ambientales, familiares, amistades, etc.
- Detectar el autoconcepto académico, autoimagen y autoestima del tutorado.
- Detectar problemas de salud en general que pueden perjudicar el rendimiento académico del estudiante.
- Identificar a los alumnos en situación de vulnerabilidad por factores socioeconómicos, académicos y personales.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 24 de 72

- Analizar el desarrollo de la trayectoria académica del estudiante.
- Identificar el potencial que los estudiantes tienen para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas, así como problemas de aprendizaje y hábitos de estudio (estilo de aprendizaje).
- Identificar la predisposición para reaccionar ante situaciones y conocimientos de una manera determinada, especialmente en trabajo escolar, con los profesores y compañeros, observando sus actitudes y valores.

2.5.2 Analizar la información obtenida del diagnóstico con los conocimientos pertinentes.

Ésta se entiende como una actividad enfocada a separar por partes la información obtenida del alumno para analizarla y pasar a la siguiente etapa. Se desprenden las siguientes unidades de competencia:

- Conocer los factores que determinan el rendimiento académico.
- Conocer los índices de deserción y reprobación dentro de la carrera.
- Conocer las teorías de aprendizaje centradas en el alumno y el modelo educativo basado en competencias profesionales.
- Saber cómo se forma el auto concepto académico, autoimagen y autoestima.
- Conocer las variables del proceso de desarrollo profesional como: madurez vocacional, estado de decisión e indecisión profesional, motivación hacia el trabajo y niveles de aspiraciones o ambición profesional, satisfacción laboral y significado del trabajo, auto eficacia profesional, entre otros.
- Saber cómo se caracteriza un grupo de aprendizaje.
- Conocer las etapas de transición en la construcción del proyecto de carrera.
- Conocer ampliamente el modelo educativo de la Universidad Tecnológica.
- Conocer el ámbito profesional de la carrera en la cuál es tutor.
- Conocer metodologías de investigación para organizar y distribuir información.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 25 de 72

2.5.3 Elaborar un plan de acuerdo a las necesidades detectadas en cuanto al desarrollo académico, personal y profesional del tutorado

Aquí se delimitan una serie de actividades donde el tutor establece los objetivos a alcanzar con base en el plan institucional. Sus unidades de competencia son:

- Establecer los objetivos del programa operativo de tutoría de acuerdo a los objetivos institucionales y al Plan de Acción Tutorial
- Determinar las estrategias para generar un ambiente positivo de aprendizaje de acuerdo a la etapa de transición en la cual se encuentra el alumno, involucrando a los profesores y a los diferentes departamentos de la institución.
- Programar entrevistas personales, revisión de concentrados de calificaciones arrojados por el PROYECTA, así como reuniones con los profesores para retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Sugerir y solicitar a las áreas de apoyo actividades que promuevan el desarrollo personal y cultural del alumno.
- Concentrar los requerimientos de visitas y conferencias propuestas por los profesores de asignatura y gestionarlas ante las instancias correspondientes.

2.5.4 Llevar a cabo la intervención (acción tutorial) con la intención de promover el desarrollo del alumno tanto profesional, personal como académicamente.

Aquí se concretan las acciones que pone en juego el profesor-tutor para alcanzar los objetivos planteados, así como cumplir con el propósito principal de la tutoría. Sus unidades de competencia son:

- Orientar al alumno tutorado para obtener recursos por medio de becas o programas de financiamiento educativo ofrecidos por la institución.
- Canalizar al estudiante de una manera adecuada y oportuna a instancias que le proporcionen atención especializada (psicológica, médica, trabajo social, etc.)
- Ayudar a resolver dudas académicas del alumno como selección de especialización (itinerario), contenidos y objetivos del plan de estudios.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 26 de 72

- Orientar al alumno en su adaptación al medio académico y animarlo a participar en programas extraacadémicos que le ayuden al desarrollo de sus valores morales, así como de su identidad personal y social.
- Orientar a los estudiantes sobre la normatividad institucional, los requerimientos para obtener el título de TSU y licenciatura y todos los reglamentos pertinentes.
- Canalizar a los estudiantes que lo requieran a cursos para estudio, o ayudar a la formación de grupos de estudio dentro del aula.
- Reflexionar sobre el resultado de las evaluaciones en los cortes o periodos.
- Canalizar a los estudiantes con problemas de reprobación a asesoría académica.
- Revisar las secuencias didácticas de los profesores de su grupo tutorado y ofrecer retroalimentación o canalizar a Secretaría Académica aquellas que requieran reforzamiento.
- Coordinar con los profesores el proceso de evaluación, así como la información sobre el alumno favoreciendo actitudes reflexivas y autocríticas, proponiendo sugerencias para mejorar la práctica, promover actividades de recuperación, etc.

2.5.5 Dar seguimiento al desarrollo alcanzado por los alumnos.

En ésta se congregan las actividades que realiza el profesor-tutor para evaluar y retroalimentar al alumno tutorado. Sus unidades de competencia son los siguientes:

- Llevar un registro de los avances de los alumnos, tanto académicos, personales y profesionales.
- Reflexionar y dar retroalimentación al alumno sobre los avances alcanzados.
- Proponer estrategias para que el estudiante alcance los objetivos no logrados.
- Motivar al alumno a continuar avanzando en su desarrollo, personal, profesional y académico.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 27 de 72

2.5.6 Evaluar el plan de acción tutorial

Junto con los profesores de asignatura y los otros tutores de la carrera se evalúa el plan para saber si las metas fueron bien definidas según las necesidades detectadas y en qué grado dichas metas fueron cumplidas. Sus unidades de competencia son:

- Participar y colaborar en la evaluación del plan de acción tutorial junto con los demás profesores de la carrera y el Comité de Tutoría.
- Fomentar la confianza y cordialidad con los profesores de asignatura y profesores-tutores.
- Lograr un consenso con los maestros involucrados manifestando tolerancia y prudencia.



Competencias del tutor y evidencias

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 28 de 72

3. PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL

La tutoría es un proceso continuo donde se realizan diferentes actividades en coordinación con otras áreas de la UTCh para lograr dar una formación integral al alumno. Es por ello que se crea un Plan de Acción Tutorial Institucional (PAT) que establece lineamientos y una serie de acciones mínimas a realizar, encaminadas a lograr una intervención tutorial oportuna y adecuada, según el momento de transición de los alumnos.

Las actividades más comunes son:

- **De información:** proveer a los estudiantes de información acerca de los planes de estudio, becas que se ofrecen, trámites de inscripción, actividades extracurriculares, ente otras.
- **De evaluación:** es decir emitir juicios valorativos y diagnósticos acerca de la adecuación entre aptitudes y capacidades de una persona, esto con la ayuda de aplicación de test de estilos de aprendizaje, de perfil de ingreso, entrevistas individuales, entre otros.
- **De acompañamiento:** ayudar al estudiante en la exploración de sus propios sentimientos y realizar reflexiones acerca de su situación presente, de las oportunidades a su alcance y de las consecuencias de sus elecciones, por medio de entrevistas, u otras actividades individuales o grupales. Cuando la ocasión lo requiera comunicar los hallazgos y solicitar el apoyo de maestros de asignatura, director de carrera o padres de familia, según sea necesario.
- **De desarrollo profesional:** proponer actividades para desarrollar en el alumnado aptitudes, conceptos, conocimientos y competencias que le ayuden a formar sus propias elecciones profesionales y decidir su plan de carrera o proyecto profesional, tales como vistas a empresas, conferencias de empresarios, realización de seminarios, etc.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 29 de 72

3.1 Programa Operativo de Tutoría:

Con el fin de estandarizar los procesos de tutoría en todas las carreras que ofrece la universidad, se determinaron diferentes acciones que aseguran la cobertura de los tres ámbitos de la tutoría, (personal, académico y profesional), las cuales se desglosan en el siguiente cuadro.

Cuatrimestre (Nivel TSU)	Actividades	Meta
<p>1° Matutino</p> <p>1° y 2° despresurizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conformar un perfil general del grupo y de cada estudiante, con base en los datos del EXANI y la entrevista inicial, registrando esta información en el PROYECTA. ✓ Reforzar en el estudiante su integración al modelo educativo y a los servicios institucionales de apoyo de la universidad, así como su identificación vocacional con la carrera. ✓ Dar seguimiento al curso de inducción. ✓ Dar seguimiento en sus alumnos en cuanto a toma de talleres o conferencias de crecimiento personal. (aquí se incluye autoconcepto, autoimagen, autoestima). ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	<p>Lograr que el estudiante se integre a la universidad e incremente su autoestima y el conocimiento que tiene de sí mismo.</p>
<p>2° Matutino</p> <p>3° y 4° Despresurizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar a los estudiantes sobre hábitos de estudio como seguimiento a los talleres o conferencias sobre crecimiento personal, autoconcepto académico. ✓ Reforzar aspectos relacionado con la integración grupal y trabajo en equipo. ✓ Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera y seguimiento a su plan de vida y carrera. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. 	<p>Lograr que el estudiante adquiera herramientas y hábitos de estudio que le permitan un adecuado desempeño académico.</p>

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 31 de 72

Cuatrimestre (Nivel licenciatura)	Actividades	Meta
7°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conformar un perfil general del grupo y de cada estudiante, con base en los datos del EXANI y la entrevista inicial, registrando esta información en el PROYECTA. ✓ Reforzar en el estudiante su integración al modelo educativo y a los servicios institucionales de apoyo a la Universidad, así como su identificación vocacional con la carrera. ✓ Dar seguimiento a los estudiantes en lo que se impartió en cursos de inducción. ✓ Dar seguimiento a sus alumnos en cuanto a toma de talleres o conferencias de crecimiento personal, principalmente en su auto concepto académico. ✓ Dar orientación profesional para el desarrollo de la carrera e integrar su portafolio o currículo. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.
8°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar a los estudiantes sobre hábitos de estudio como seguimiento a los talleres o conferencias sobre desarrollo profesional y desarrollo personal. ✓ Reforzar aspectos relacionado con la integración grupal y trabajo en equipo. ✓ Dar seguimiento al portafolio o currículo del alumno. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	Lograr que el tutorando mejore sus expectativas de carrera, así como sus aspiraciones profesionales.
9°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propiciar el apoyo y participación de los estudiantes en las actividades institucionales. ✓ Dar seguimiento al portafolio o currículo del alumno. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias solicitadas al departamento de vinculación ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre. 	Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 32 de 72

10°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientar a los estudiantes con respecto a lo que implica la integridad y madurez en el trabajo, con el fin de alcanzar su autorrealización profesional y laboral. ✓ Difundir a los estudiantes los requerimientos del proceso de estadía. ✓ Elaborar y dar seguimiento al programa de visitas y conferencias pedidas al departamento de vinculación. ✓ Dar seguimiento a seminarios de estadía. ✓ Dar seguimiento a la trayectoria académica del alumno. ✓ Elaborar informe de cierre de cuatrimestre 	Lograr que el tutorando obtenga habilidades para la empleabilidad y pueda realizar con éxito su estadía.
11°	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyar a los estudiantes en los aspectos relacionados con su estadía, o en su caso con el asesor de estadía, responsable de esta actividad. <p style="text-align: center;">(ESTADÍAS)</p>	

3.2 Políticas de operación

Las acciones a realizar en cada cuatrimestre y la evidencia que se debe de generar de cada una de ellas se detallan en la siguiente tabla. Con base en estas acciones cada tutor deberá elaborar su programa operativo de tutoría (anexo 7).

Actividades	Eventos	Período de Realización	Evidencia documental
Capacitación de Programa de Tutorías	1	Previo al inicio del cuatrimestre	Minuta de Reunión (F-05-15) o lista de asistencia al curso.
Reuniones con el grupo tutorado	X *	Durante el cuatrimestre	Minuta de Reunión (F-05-15)
Levantamiento y seguimiento de necesidades de visitas a empresas o conferencias para cada asignatura durante el cuatrimestre. Procedimiento P-08-03	1	Al principio del cuatrimestre	Solicitud de Visita (F-08-01) Aviso de Confirmación de Visita (F-08-04) Reporte Final de Visita (F-08-05)
1ª Reunión de organización con Director de Carrera	1	1er. mes	Minuta de Reunión (F-05-15)
Validación de la secuencia didáctica, 15 días como máximo antes de la primera evaluación	1 x Asig	Durante los quince días naturales después del inicio del cuatrimestre	Copia de la secuencia didáctica por competencias (F-19-10/R1)

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 33 de 72

Detección del grado de vulnerabilidad económica de los alumnos para su canalización a becas	1	Primer semana del cuatrimestre	Registro de acción tutorial en PROYECTA
En primer cuatrimestre, elaboración del perfil del alumno con base en la entrevista inicial, el perfil de ingreso, test de estilos de aprendizaje y resultados del EXANI, entre otros.	No. de alumnos por grupo	Preferible el primer mes del inicio del cuatrimestre	Registro personal de inicio (F-05-27) y registro en digital de las entrevistas hechas en los cuatrimestres posteriores al primero.
Realizar la entrevista individual de inicio de cuatrimestre, para dar seguimiento al perfil del alumno.	1	Preferible el primer mes del inicio del cuatrimestre	Registro de acción tutorial en PROYECTA
Análisis de concentrado de calificaciones con el grupo por cada evaluación parcial.	3	Semana después de la evaluación parcial	Concentrado de Calificaciones (F-14-16) Historial de calificaciones (PROYECTA) Minuta de Reunión (F-05-15)
Entrevistas grupales o individuales	X *	Durante el cuatrimestre	Registro personal de inicio (F-05-27) y minutas de reunión.
Acordar con los PA, que en la semana de evaluación la carga de trabajo sea equilibrada para los alumnos	3	Una semana antes al periodo de cada evaluación	Calendario escolar.
Acordar con maestros de grupo y alumnos las acciones correctivas y preventivas derivadas del análisis del concentrado de calificaciones	2	Semana después del primer y segundo parcial	Concentrado de Calificaciones (F-14-16) Historial de calificaciones (PROYECTA) Minuta de Reunión (F-05-15) Registro personal de inicio (F-05-27) Programa de Asesorías.
2ª Reunión de Tutores con Director de carrera para establecer acciones preventivas de cierre de cuatrimestre	1	Dos semanas después del segundo parcial	Concentrado de Calificaciones (F-14-16), Minuta de Reunión (F-05-15) y Registro personal de inicio (F-05-27)
Seguimiento de acciones por reprobación de materias (extraordinarios)	1	Posterior a la tercera evaluación	Concentrado de Calificaciones (F-14-16) Historial de calificaciones (PROYECTA) Minuta de Reunión (F-05-15)
Elaboración y entrega de informe final de tutoría.	1	Cierre del periodo cuatrimestral	Informe de tutorías (F-05-25)

* X = Las veces que sea necesario

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 34 de 72

3.3 Registros

A continuación se mencionan los códigos y la descripción de los registros y documentos que el tutor utiliza para su labor.

Registro	Tiempo mínimo de conservación	Responsable	Código
REGISTRO PERSONAL DE INICIO	2 años	Tutor	F-05-27
MINUTA DE REUNIONES	1 cuatrimestre	Tutor	F-05-15
AVISO DE CONFIRMACION DE VISITA	1 año	Vinculación	F-08-04 F-08-01 F-08-05
CONCENTRADO DE CALIFICACIONES	1 cuatrimestre	Servicios Escolares	F-14-16
ELABORACIÓN DE SECUENCIA DIDÁCTICA POR COMPETENCIA	1 cuatrimestre	Tutor	F-19-10
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	1 cuatrimestre	Unidad de Calidad	F-07-04
INFORME DE TUTORÍA	1 cuatrimestre	Tutor	F-05-25

Nombre	Descripción
REGISTRO PERSONAL DE INICIO. (F-05-27)	Registro electrónico de datos de sus condiciones socioeconómicas, personales, académicos, así como el diagnóstico del tutor. (Expectativas) También registra entrevistas individuales con los alumnos, con padres de familia. Se utiliza para llevar un seguimiento de tutorados.
ESTILOS DE APRENDIZAJE (anexo 1)	Incluye: dirección electrónica para acceder al cuestionario y formato para vaciar el resultado del estilo de aprendizaje.
PERFIL DE INGRESO (anexo 2)	Cuestionario en línea que ayuda a detectar el perfil vocacional del alumno
GUÍAS DE ENTREVISTA (anexo 3, 4 y 5)	Son ayudas para realizar las entrevistas y realizar un diagnóstico de necesidades al inicio de cada cuatrimestre.
HISTORIAL DE CALIFICACIONES (PROYECTA)	Es proporcionado por PROYECTA y registra el desempeño académico por alumno, en cuanto a: calificaciones por cuatrimestre, en cada evaluación parcial, promedio final y en su caso, calificación de examen extraordinario.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 35 de 72

CONCENTRADO DE CALIFICACIONES (F-14-16) PROYECTA	Es proporcionado por PROYECTA y se utiliza para monitorear <i>in situ</i> el desempeño académico grupal.
MINUTA DE REUNIONES (F-05-15)	Registra las reuniones con Profesores de Asignatura y Director de Carrera. También es utilizado para reuniones con el grupo tutorado.
SOLICITUD DE VISITA (F-08-01)	Al inicio del cuatrimestre los maestros entregan su plan para la programación cuatrimestral.
AVISO DE CONFIRMACIÓN DE VISITA (F-08-04)	Registra las visitas a las empresas, por parte del grupo tutorado, para conocimiento de todos los profesores del grupo.
REPORTE FINAL DE VISITA (F-08-05)	Registra el resultado y cumplimiento de objetivos de la visita programada.
ELABORACIÓN DE SECUENCIA DIDÁCTICA POR COMPETENCIA S (F-19-10 R/01)	Es proporcionado por cada docente para que el tutor supervise el desarrollo de cada asignatura.
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS (F-07-04)	Para implementar las acciones preventivas y correctivas en casos necesarios.
INFORME DE TUTORÍA (F-05-25)	Registra los resultados cuantitativos y cualitativos de la actividad tutorial durante el cuatrimestre.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 36 de 72

4. APOYOS DEL TUTOR

En este apartado se describen en forma general las funciones de diferentes áreas de la Universidad Tecnológica de Chihuahua, así como los programas que cada una ofrece y que contribuyen a la formación del alumno. Se mencionan también otros recursos que apoyan al profesor-tutor en su desempeño.

4.1 Manual de Tutoría y Plan de Acción Tutorial

El presente *Manual de Tutoría y Plan de Acción Tutorial basado en Competencias Profesionales* constituye un primer apoyo para que el tutor pueda obtener los elementos y directrices fundamentales que contribuyan a dar la unidad a la función tutorial.

4.2 Comité de Tutoría

Objetivo:

Tiene como finalidad la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción Tutorial institucional. Así mismo, colabora en la detección de necesidades de capacitación de los profesores-tutores, diseña, imparte y/o gestiona cursos de capacitación para tutores y alumnos; sugiere también estrategias para el manejo de conflictos que pudieran presentarse entre alumnos, profesores de asignatura, tutores y directores de carrera y que no hayan podido ser resueltos en la instancia pertinente. En general, el comité promueve el ejercicio adecuado de la función tutorial en la Universidad, según los lineamientos del Manual de Tutoría y del Plan de Acción Tutorial institucional.

Descripción de actividades:

- Proponer criterios metodológicos para la operación de la función tutorial.
- Diseñar herramientas para que el profesor tutor lleve a cabo la acción tutorial.
- Coordinar y relacionar las áreas que dan apoyo al tutor dentro de la UTCh.
- Realizar diagnóstico del perfil de tutores a través de estudios de caso, para conocer sus fortalezas y áreas de oportunidad.
- Proponer, diseñar y/o impartir cursos para la formación integral de los tutores y alumnos en los ámbitos personal, académico y profesional.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 37 de 72

- Establecer indicadores para dar seguimiento al Plan de Acción Tutorial institucional.
- Dar retroalimentación a los tutores para la mejora continua de su función.
- Emitir sugerencias y/o recomendaciones a las direcciones de carrera para la mejora continua de la acción tutorial.
- Elaborar y presentar a la Secretaría Académica un informe cuatrimestral de acciones.
- Difundir información relacionada con la actividad tutorial que se genere en otras instituciones y promover la participación de la universidad en foros y congresos de tutoría.

Ubicación en la universidad: Edificio K, planta baja, en Secretaría Académica.

Horario de atención: 10:00 a 20:00 hrs en la extensión telefónica 154

4.3 Diplomado sabatino de inglés

Objetivo:

Proporcionar una certificación en dominio del idioma inglés a los alumnos de la Universidad Tecnológica de Chihuahua y al público en general, a través del Programa de Diplomado de Inglés Sabatino. Este diplomado ofrece a los alumnos dos modalidades:

- 1) Asistir a uno o varios módulos hasta regularizar sus conocimientos y estar en condiciones de acreditar exitosamente la materia de “Inglés como Idioma Extranjero”;
- 2) Cursar los 10 módulos del Diplomado y presentar su examen de acreditación internacional de dominio del inglés como segunda lengua en los niveles B1, B2, C1 y C2 de estándares internacionales para obtener un diploma avalado por la Universidad Tecnológica de Chihuahua.

Descripción de actividades:

- Como apoyo al aprendizaje del inglés como segunda lengua, la Universidad Tecnológica de Chihuahua ofrece una media beca para los alumnos interesados que estén cursando sus estudios en alguna de las carreras al momento de realizar sus estudios en el diplomado de inglés. El precio al público tiene un costo mayor. El pago deberá realizarse en la caja general de la UTCh.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 38 de 72

- El Programa del Diplomado de Inglés consta de 10 módulos, cada uno con duración de 10 sábados, en horario de 9:00 a 13:00 hrs.
- Al inicio del diplomado, los alumnos presentarán un examen diagnóstico para colocarlos en el grupo acorde a sus conocimientos de inglés.
- Los alumnos habrán de adquirir los libros de textos correspondientes a su nivel en las librerías de la ciudad.
- Al llegar al módulo 8, los alumnos podrán solicitar y pagar el derecho a un examen de acreditación oficial. De aprobarlo, la universidad les expedirá un diploma oficial certificando el nivel de dominio del inglés alcanzado según los estándares intencionales del Marco Común de Referencia Europea.

Ubicación en la universidad: Edificio B, planta alta, Educación Continua.

Horario de atención: Informes lunes a viernes en horario de 8:00 a 14:00 hrs.

Clases los días sábados de 9:00 a 13:00 hrs.

Pago: en caja general de 8:00 a 18:00 hrs.

Extensión telefónica 122

4.4 Clases de francés para participar en el Concurso del Programa de Movilidad a Francia

Objetivo:

Entrenar en el dominio del idioma francés a alumnos de segundo cuatrimestre propuestos por tutores y directores de las carreras de Mantenimiento Industrial, Mecatrónica, Tecnologías de Información y Comunicaciones y Procesos de Producción para concursar entre otras universidades tecnológicas por una beca del Programa de Movilidad a Francia para realizar estudios de Licencia Profesional en Francia.

Descripción de actividades:

- Podrán participar de las clases de francés los alumnos que inicien el segundo cuatrimestre intensivo matutino de las carreras arriba mencionadas que tengan: un promedio de **9.0 y superior**, excelente conducta, sean mexicanos por nacimiento, que no hayan concursado con anterioridad en el Programa de Movilidad y que, a la

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 39 de 72

fecha que se publique la convocatoria al concurso de becas, se encuentren ya cursando el cuarto cuatrimestre.

- Se impartirán en un único grupo de máximo 40 alumnos integrado por los diez alumnos de más altas calificaciones en cada una de las carreras participantes, con manejo sobresaliente del idioma inglés (67-77 puntos examen inglés UTCh), y que deseen participar en el concurso para obtener la Licencia Profesional en Francia aceptando las condiciones de la convocatoria.
- Los candidatos deberán ser propuestos por los tutores de cada carrera y comunicarlo por escrito a su director(a) para que, éste(a) a su vez, lo informe a la Secretaría Académica.
- Las clases de francés son lunes, miércoles y viernes en horario de 15:00 a 17:00 hrs. y, además, los sábados de 9:00 a 13:00 hrs. para un total de 10 horas semanales hasta la fecha en que se programe el examen “*Test de Connaissance du Français*” (TCF).
- No estar cumpliendo con el servicio militar, ni trabajar en las tardes.
- Solamente aplica para alumnos que inicie sus estudios de TSU en periodo de septiembre-diciembre de cada año.

Ubicación en la universidad: Edificio “K” planta baja; Coordinación de Idiomas.

Horario de atención: De lunes a viernes en horario de 7:00 a 14:00 hrs.

Extensión telefónica 154

4.5 Apoyo psicopedagógico

Objetivo general: Apoyar, orientar y asesorar a los estudiantes en el manejo de sus conflictos, para el logro de su desarrollo personal y psicopedagógico.

Descripción general: Brindar atención a los alumnos que requieran ayuda para enfrentar algunas dificultades de tipo pedagógico o psicológico, haciendo énfasis especial en aquellos aspectos personales, afectivos y emocionales que afectan el desempeño académico, todo ello con el fin de contribuir al desarrollo integral de los estudiantes.

Los estudiantes pueden solicitar directamente el servicio, o a solicitud del tutor por medio del formato F-20-01 “Solicitud de atención psicopedagógica”.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 40 de 72

Ubicación en la universidad: Edificio D

Horario de atención: De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 hrs y de 16:00 a 20:00 hrs

4.6 Apoyo para la dotación de anteojos.

Objetivo: Apoyar a los alumnos con mayores necesidades económicas y con el propósito de que mantengan su rendimiento académico adecuado para evitar una posible deserción por problemas de salud y económicos.

Descripción General:

Dotación de anteojos: Apoyar a los alumnos de escasos recursos, canalizándolos ante la Clínica del Club de Leones para la aplicación del examen de la vista y dotación de anteojos, esto se tramita durante todo el cuatrimestre. A solicitud del tutor, sólo proporcionando los nombres de los alumnos.

Ubicación en la universidad: Edificio D.

Horario de atención: De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 hrs y de 16:00 a 20:00 hrs.

4.7 Becas

Objetivo: Apoyar a aquellos estudiantes que tienen mayores necesidades económicas, con el propósito de que mantengan un nivel suficiente en su rendimiento académico y en todo caso mejoren los resultados académicos, al mismo tiempo reducir los índices de deserción y rezago académico.

Descripción General:

Becas académicas: Estimular y reconocer a los alumnos con mejores promedios académicos con un promedio de 8.5 en adelante. Al inicio del cuatrimestre el departamento difunde la convocatoria, y se entrega la “Solicitud de Beca Académica” la cual será evaluada por el Comité de Becas Académicas de la institución.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 41 de 72

Becas PRONABES (Programa Nacional de Becas para Educación Superior): Al inicio del mes de agosto se lanza la convocatoria y se reparten las solicitudes de becas PRONABE a los alumnos interesados, éste deberá de entregar la solicitud y documentación en la fecha indicada para que la institución avale dicha información y la gestione en Gobierno del Estado. Los beneficiados de esta beca obtendrán una mensualidad durante un año.

Becas Fundación Chihuahua: Al inicio del mes de septiembre, mediante la Convocatoria de Fundación Chihuahua y se reparten las “Solicitudes de Beca Fundación Chihuahua”, a los alumnos interesados, los cuales deberán entregarla llena y con la documentación requerida.

Becas Fundación AMEAC: Apoyar a empleados e hijos de trabajadores de maquiladoras afiliadas a AMEAC. Se difunde la convocatoria y se reparten las solicitudes de becas AMEAC a los alumnos interesados los cuales deberán entregar dicha solicitud llena y con la documentación requerida.

Beca Alimenticia: Antes del término del cuatrimestre los directores de carrera en coordinación con los tutores, identificarán los casos de los alumnos que requieran la beca alimenticia y de acuerdo a las becas asignadas a cada carrera, informarán los nombres de los becarios para el próximo cuatrimestre.

Condonación de pago: Apoyar a los alumnos que no cuentan con recursos para el pago de la cuota del cuatrimestre. A solicitud del alumno por medio de la “Solicitud de Exención”, se realiza el estudio socioeconómico, para determinar la procedencia.

Beca Ejidatarios: Con base en el convenio de colaboración en abril del 2003 con los ejidatarios de la reserva territorial “La Haciendita”, se otorgarán becas para los beneficiarios de los ejidatarios dando un total de 50 becas para condonación de inscripción.

Ubicación en la universidad: Edificio D.

Horario de atención: De lunes a viernes de 8:00 a 20:00 hrs.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 42 de 72

4.8 Generación 10

Objetivo: Promover la participación de los alumnos en el “Programa Generación 10”, que tiene como propósito reconocer públicamente a los mejores estudiantes del Sistema Educativo mediante el sorteo de diversos premios.

Descripción general: En el mes de junio, mediante convocatoria del Gobierno del Estado, se realiza la entrega y recepción de la “Cédula de Inscripción”, así como comprobantes de calificación que avalen el promedio de 9.0 ó más.

Ubicación en la universidad: Edificio D.

Horario de atención: De lunes a viernes de 8:00 a 20:00 hrs.

4.9 Seguro facultativo

Objetivo: Brindar protección a los alumnos que no cuentan con seguro médico.

Descripción general: Durante el cuatrimestre (se recomienda canalizar al alumno desde el primer cuatrimestre), se entrega la “Solicitud para Incorporación de Estudiantes al Seguro Facultativo del Régimen del Seguro Social”. Una vez llena, se recibe acompañada de la documentación correspondiente.

Ubicación en la universidad: Edificio D.

Horario de atención: De lunes a viernes de 8:00 a 20:00 hrs.

4.10 Unidad de salud

Objetivo: Promover la preservación de la salud del alumnado, mediante programas preventivos y campañas informativas, para coadyuvar al desarrollo físico de los alumnos.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 43 de 72

Descripción general:

- Programar, practicar y evaluar los exámenes médicos que deban realizarse a los alumnos de la Universidad.
- Programar y promover campañas de prevención de salud en la comunidad universitaria.
- Promover la celebración de eventos tales como conferencias, mesas redondas, exposición de documentales y otros, que tengan por objeto difundir entre la comunidad universitaria el conocimiento y métodos de prevención de enfermedades endémicas.
- Proponer las disposiciones de orden sanitario que deben establecerse dentro de las instalaciones, en especial en las áreas donde se expendan alimentos y bebidas a alumnos y personal de la Universidad.
- Llevar a cabo campañas para la prevención, control de accidentes y riesgo de trabajo.
- Organizar la semana de la salud.
- Atención a los alumnos: primeros auxilios, receta de medicamentos, consulta externa, curaciones, aplicación de inyecciones, orientación preventiva, orientación para incapacidades y dotación de recetas.

Los estudiantes pueden acudir directamente al servicio o los tutores pueden canalizarlos cuando lo consideran necesario. La atención a los estudiantes inicia con una evaluación de signos vitales y síntomas en general para poder llegar a un diagnóstico apropiado. A partir del diagnóstico se realiza la intervención necesaria y/o se canaliza al servicio médico que esté afiliado.

Ubicación en la universidad: La unidad pertenece al Departamento de Servicios Estudiantiles y se encuentra ubicada en el edificio B, planta baja, extensión telefónica 150.

Horario de atención: Enfermería de lunes a viernes de 7:00 a 20:00 P.M.

Médico: Lunes 12:00 a 17:00 hrs, Martes 11:00 a 14:00 hrs., Miércoles 12:00 a 17:00 hrs y Jueves 11:00 a 14:00 hrs.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 44 de 72

4.11 Promoción de la cultura:

Objetivo: Promover la formación integral a través del fomento y aprecio por las diversas expresiones de la cultura y el arte que propicien la convivencia y proyectándola hacia la sociedad.

Descripción general:

- Difusión entre la comunidad, alumnos y maestros, las diversas ofertas culturales y artísticas que la ciudad ofrece. Asimismo se organizan eventos artísticos y culturales con los alumnos y maestros que muestran aptitudes para diversas artes.
- Organización de actividades artísticas y culturales en la Universidad, como: Conciertos musicales, concursos de altares de muertos, exposiciones de libros, presentaciones de libros, visitas a museos, obras de teatro, exposiciones de artes visuales.
- Promoción de los talleres artísticos y culturales: danza folklórica y teatro.
- Participación en concursos de la Coordinación de UT's, a nivel nacional.
- Promoción para la asistencia y participación de los alumnos en las actividades culturales y artísticas que hay en la ciudad dándoles información y facilidades de acceso como pases de cortesía.
- Impartición del taller de música: guitarra, teclado, violín y solfeo.

Ubicación en la universidad: La Coordinación Cultural pertenece al Departamento de Prensa y Difusión, y ésta depende de la Dirección de Extensión Universitaria. Este servicio se brinda temporalmente en el edificio B planta baja, en el área de la Unidad Médica, extensión 143.

Horario de atención: Coordinación Cultural de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 hrs.

Taller de Música: lunes 14:00 a 18:00 hrs., miércoles 14:00 a 19:00 hrs. y viernes de 14:00 a 18:00 hrs.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 45 de 72

4.12 Promoción del deporte

Objetivo: Promover las actividades deportivas como parte fundamental de la promoción de la activación física, la competencia y la recreación.

Descripción general:

- Formular los programas para el desarrollo de la cultura física y deportiva y de las actividades recreativas.
- Organización de los juegos deportivos intramuros de futbol soccer, basquetbol y voleibol.
- Realización del Torneo de Atletismo.
- Participación en el Encuentro Deportivo de la Coordinación de UT's, a nivel regional y nacional.
- Integrar los diferentes equipos que representen a la institución.
- Organización de la Copa Cazadores UTCh de futbol soccer entre las instituciones de nivel medio superior y la UTCh.

Ubicación: La Coordinación Deportiva pertenece al Departamento de Prensa y Difusión, y ésta depende de la Dirección de Extensión Universitaria. Este servicio se brinda temporalmente en el edificio E, en Dirección de Extensión Universitaria, extensión telefónica 143.

Horario de atención: De lunes a viernes de 11:00 a 13:00 hrs.

4.13 Difusión:

Objetivo: Promover la participación de la actividad editorial para la difusión de las actividades de la comunidad tecnológica y la publicación de temas de interés para los alumnos para mantener informada a la comunidad tecnológica.

Descripción general:

Diseñar y publicar los órganos de difusión interna como: página web, revista evolución UTCh, gaceta Com.uni.tec, suplementos especiales, periódicos murales, tableros de avisos, banner, lonas y folletos.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 46 de 72

Ubicación: El Departamento de Prensa y Difusión depende de la Dirección de Extensión Universitaria. Este servicio se brinda en el edificio E, en la Dirección de Extensión Universitaria, extensión telefónica 143.

Horario de atención: De lunes a viernes de 8:00 a 16:00 hrs.

4.14 Servicios Escolares

El departamento de servicios escolares es el responsable de la planeación, emisión y control de diversos procesos y trámites administrativos que son necesarios para el seguimiento de la evaluación académica de los estudiantes, desde su ingreso hasta su egreso de la universidad.

Descripción general:

A) Proceso de Admisión

Para ingresar a la UTCh y cursar el grado de TSU, se deberá llevar a cabo lo siguiente:

- El aspirante deberá pagar los derechos del EXANI II, en la caja de la universidad.
- Deberá acudir al departamento de Servicios Escolares, donde se le proporcionará una ficha para la presentación del examen de admisión, donde deberá adjuntar: copia tamaño carta de certificado de bachillerato o constancia de terminación de estudios, copia de la CURP (ampliada 129%) y 2 fotografías tamaño infantil a color (no instantáneas).
- Acudir al examen en el día y la hora señalada por el departamento de Servicios Escolares, con su pase de ingreso al examen.
- Los resultados del examen se publicarán en la página de la UTCh y en el tablero informativo ubicado en el departamento de Servicios Escolares.
- Los aspirantes que fueron aceptados deberán acudir al departamento de Servicios Escolares en los periodos que le correspondan para realizar el proceso de inscripción respectivo.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 47 de 72

B) Inscripciones:

El aspirante deberá acudir a en las fechas y horarios establecidos al departamento de servicios escolares y entregar:

- Comprobante de presentación CENEVAL
- Asistir al curso de inducción y nivelación
- Comprobante de pago de derechos de inscripción (original y copia)
- Acta de nacimiento (original y cuatro copias tamaño carta formato reciente)
- Certificado de bachillerato o preparatoria legalizado en original y dos copias tamaño carta o constancia de terminación de estudios
- Certificado médico actual (dependencia oficial)
- 6 fotografías tamaño infantil a color, no instantáneas
- 2 copias de CURP

C) Reinscripciones:

El alumno deberá acudir en las fechas y horarios establecidos para el proceso al departamento de Servicios Escolares cumpliendo los siguientes requisitos:

- Haber acreditado el total de las materias del cuatrimestre anterior
- No tener adeudos anteriores por concepto de inscripción (original y copia)

Nota: el alumno que no cubra el proceso completo de Reinscripción en las fechas programadas y publicados por el departamento de Servicios Escolares procederá baja temporal.

D) Elaboración de documentos:

El alumno deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Pagar en caja general los derechos para la elaboración del documento respectivo (verificar los horarios de atención y los costos).
- Entregar en servicios escolares, el recibo de pago para la elaboración del documento.
- Periodos que debe esperar para la elaboración de documentos:

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 48 de 72

<i>Tipo de documento</i>	<i>Tiempo expedición (días posteriores a su solicitud)</i>
Constancias de estudios, simple o con calificaciones	Uno
Historial académico	Uno
Reposición de boletas	Uno
Reposición de credencial	Tres
Carta de terminación de estudios	Uno
Certificado parcial de estudios	Cinco

E) Trámite de bajas

El alumno deberá realizar los trámites necesarios para los siguientes tipos de baja

- **Temporal:** el alumno acude al departamento de Servicios Escolares a solicitar su baja temporal, donde describe cuáles son los motivos y recaba las firmas de no adeudo de las áreas que competen. Una vez recibido el formato de baja por parte del alumno que contenga todas las firmas necesarias, el departamento de Servicios Escolares emite baja temporal del alumno en el cuatrimestre correspondiente.
- **Definitiva:** Tomando como base la situación presentada (reprobación, ausentismo, comportamiento, petición directa del alumno, entre otros) el departamento de Servicios Escolares proporciona el formato de baja a fin de que el alumno describa los motivos y recabe las firmas de no adeudo de las áreas que competen. Una vez recibido el formato de baja por parte del alumno que contenga todas las firmas necesarias, el departamento de Servicios Escolares emite baja definitiva del alumno en el cuatrimestre correspondiente. El departamento de Servicios Escolares hace entrega de la documentación oficial que se encuentre al momento de en el expediente del alumno.

F) Trámite de registro de título y expedición de cédula:

El departamento de Servicios Escolares realiza las gestiones para el registro del título y la expedición de la Cédula profesional como Técnico Superior Universitario, para cada alumno que cubre los requisitos de titulación establecidos, ante la dirección General de Profesiones de la ciudad de México.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 49 de 72

Requisitos a cubrir por los egresados para iniciar proceso de titulación.

- Culminar y aprobar la estadía (documento liberación de estadía)
- Entregar el reporte de estadía en el formato solicitado por la Dirección de Carrera (Documento de liberación de informe de estadías)
- Pagar los derechos de titulación en el área de caja.
- Entregar en el departamento de Servicios escolares: 10 fotos tamaño diploma ovaladas en blanco y negro, con retoque, en papel mate, fondo blanco, traje gris claro.
- Constancia de no adeudo debidamente firmada y sellada (formato en servicios escolares)
- Acta de nacimiento original
- Certificado de Bachillerato original
- Copia de la CURP
- Llenar formato DGP/DR01 en el departamento de Servicios Escolares.

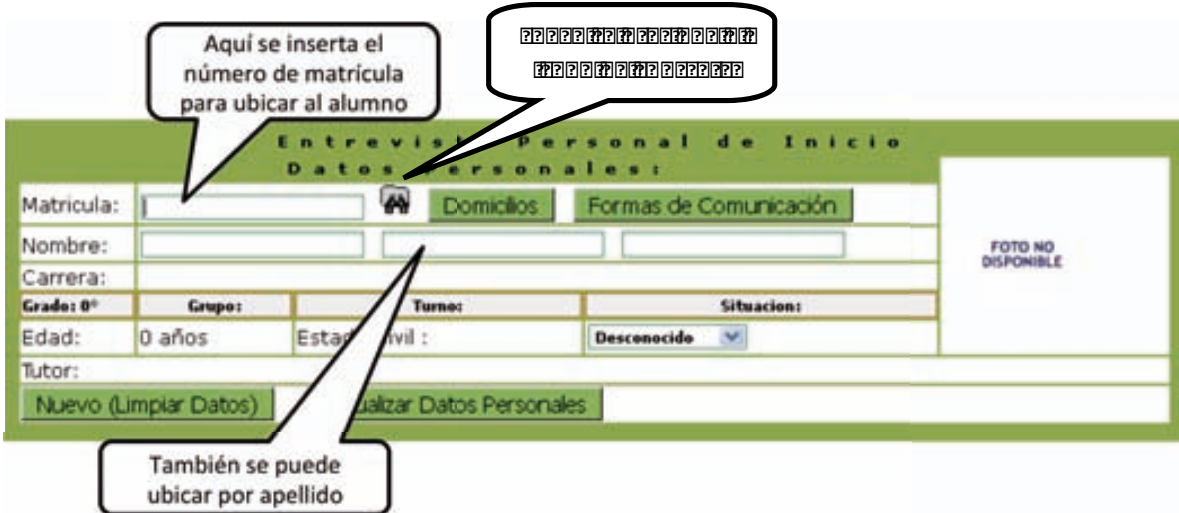
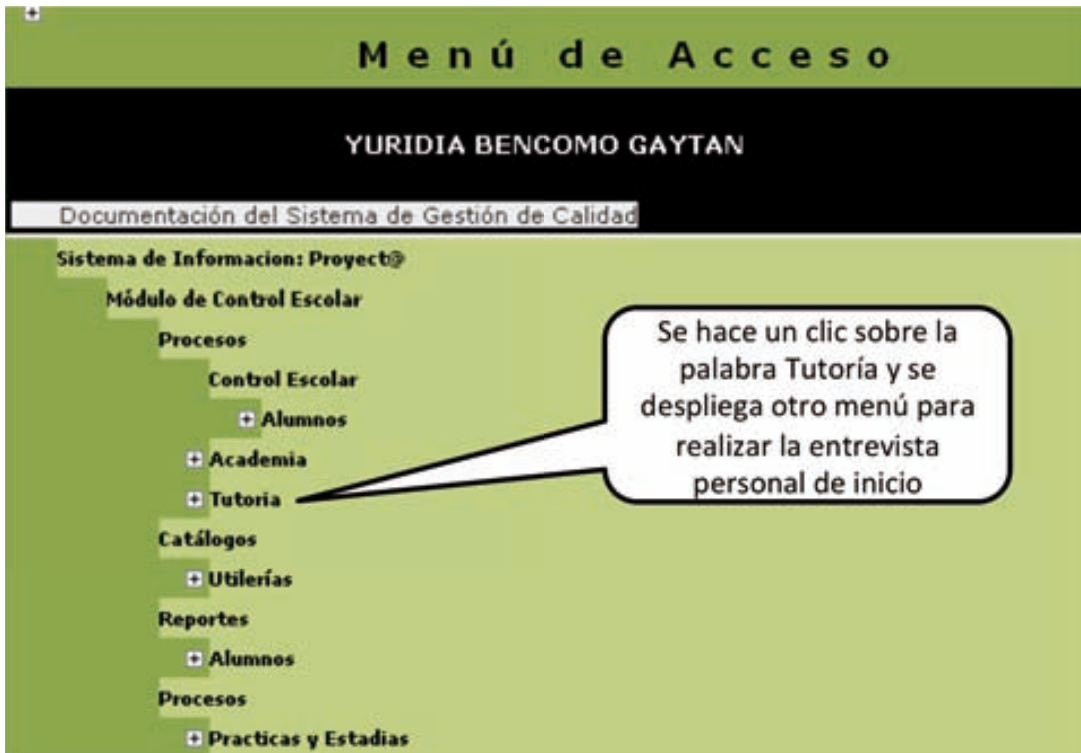
Ubicación del departamento de servicios escolares: Edificio D.

Horarios de atención: de lunes a viernes de 7:00 a 20:00 hrs.

4.15 PROYECTA : Plataforma informática de la UTCH.

PROYECTA es un sistema que permite realizar varias actividades de forma virtual en el contexto de la universidad, asimismo contiene un apartado llamado tutoría donde se capturan los datos más sobresalientes de la entrevista inicial, realizar un diagnóstico de acuerdo a la información obtenida, seguir la trayectoria del estudiante, formar un perfil de inicio, ejecutar las acciones pertinentes ya sea de forma individual o grupal, dar seguimiento e ir conformando el perfil del alumno. A continuación se describen las pantallas y sus funciones.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 50 de 72



MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 51 de 72

Se realiza la entrevista y se captura la información en la siguiente pantalla:

Entrevista Personal de Inicio
Datos Personales:

Matricula:	1105120556		Domicilios	Formas de Comunicación
Nombre:	[REDACTED]	PEREZ	CASTRO	
Carrera:	Electrónica y Automatización			
Grado: 6°	Grupo: EA61M	Turno: MATUTINO	Situación: Titulado Registrado	
Edad:	24 años	Estado Civil :	Soltero (A) ▼	
Tutor:				
<input type="button" value="Nuevo (Limpiar Datos)"/> <input type="button" value="Actualizar Datos Personales"/> <input type="button" value="Exportar Grupo a Excel"/>				
Ver Historial Academico del Alumno				
Aspectos de la entrevista:				
<input type="radio"/> Socioeconomicos <input checked="" type="radio"/> Personales <input type="radio"/> Academicos <input type="radio"/> Diagnostico <input type="radio"/> Seguimiento				

Se da un clic en aspectos socioeconómicos, personales o académicos y se despliega la parte correspondiente en este aspecto para la entrevista

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 52 de 72

Menú de aspectos Socioeconómicos

I. Aspectos Socioeconómicos			
1. ¿Resides en Esta Ciudad?	<input checked="" type="radio"/> Sí	Tiempo:	19 años
	<input type="radio"/> No	Especifica:	
2. ¿Con quien vives actualmente?	MADRE Y HERMANOS		
3. ¿Trabajas?	<input type="radio"/> Sí	Donde:	
		Horas Semanales:	
		Ingreso:	
	<input checked="" type="radio"/> No		
4. ¿De quien dependes económicamente?	mama	Ingreso:	
5. ¿A que se dedica tu papá?	chofer de trailers		
¿A que se dedica tu mamá?	dra. de similares		
6. Si tienes hermanos, señala cuantos son:	2		
Señala la actividad principal de cada uno:	estudian y el mayor trabajan		
7. La casa que habitas es:	<input checked="" type="radio"/> Propia	<input type="radio"/> Rentada	<input type="radio"/> Prestada
	<input type="radio"/> Otro:		
8. Ingreso familiar mensual (aproximado):	\$ 5,001 A \$ 6,00		
Grabar Seccion I			

Se captura la información en los espacios en blanco

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 53 de 72

Menú de aspectos personales:

II. Aspectos Personales	
1. ¿Padece de alguna enfermedad o alergia?	<input type="radio"/> Sí Específica: <input type="text"/> <input checked="" type="radio"/> No
2. ¿Con que frecuencia presentas enfermedades menores? (Gripe, infecciones estomacales, dolor de cabeza, etc..)	Especifique: <input type="text"/>
3. Marque los aspectos que observa en el alumno de forma evidente:	
Obesidad: <input type="checkbox"/> Delgadez Extrema: <input type="checkbox"/> Manchas en la Piel: <input type="checkbox"/> Falta de Energía: <input type="checkbox"/> Problemas de Dentadura: <input type="checkbox"/> Problemas Visuales: <input type="checkbox"/> Problemas Auditivos: <input type="checkbox"/> Discapacidad Motriz: <input type="checkbox"/> Otros: <input type="text"/>	
4. ¿Tomas algún medicamento periódicamente?	<input type="radio"/> Sí ¿Cuales? <input type="text"/> <input checked="" type="radio"/> No
5. ¿Fumas?	<input type="radio"/> Sí Específica: <input type="text"/> <input checked="" type="radio"/> No
6. ¿Ingieres Bebidas Alcoholicas?	<input type="radio"/> Sí Específica: <input type="text"/> <input checked="" type="radio"/> No
7. ¿Cuales consideras que son tus principales Cualidades?	<input type="text"/>
8. ¿Cuales consideras que son tus principales defectos?	<input type="text"/>
9. ¿Que valores aprecias mas en la gente?	<input type="text"/>
10. ¿Que es lo que mas te disgusta de la gente?	<input type="text"/>
11. Señala 3 aspectos o situaciones que te provocan temor	<input type="text"/>
12. Actualmente, ¿Tienes novio(a)?	<input type="text"/>
13. ¿Tienes planes de matrimonio al corto plazo?	<input type="text"/>
14. ¿Que planes tienes para tu futuro personal?	<input type="text"/>
15. ¿Que planes tienes para tu futuro academico?	<input type="text"/>
16. ¿Que planes tienes para tu futuro profesional?	<input type="text"/>
17. ¿A que te dedicas en tu tiempo libre?	<input type="text"/>

Se captura la información en los espacios en blanco

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 54 de 72

Aspectos académicos:

III. Aspectos Académicos

1. Datos del Bachillerato:

Bachillerato: **BACHILLERATO DEL VALLE (MATUTINO)**
 Turno:
 Localidad: **Aguascalientes** Estado: **Aguascalientes**
 Especialidad:
 Promedio: **9**

2. Examen de CENEVAL: Ver Puntajes por Sección
 Global: 977 puntos. Porcentaje Global: 46%. CNE: 29.

3. ¿Por que elegiste estudiar en una U.T.?

4. ¿Esta universidad era tu primera opción? Si No

5. ¿Esta carrera era tu primera opción? Si No

6. ¿Que esperas de esta carrera?

7. ¿Tienes planeado presentar examen para ingresar a otro escuela o carrera?

8. ¿Que materias se te dificultan mas?

9. ¿Has reprobado alguna materia o presentado algun examen extraordinario? Si ¿Cuales?
 No

10. ¿Utilizas alguna manera o tecnica de estudio? Si ¿Cuales?
 No

11. ¿Cuentas en tu casa con algunos libros que apoyan tus estudios? Si ¿Cuantos?
 No

12. ¿Cuentas con computadora en tu casa como apoyo para tus trabajos y tareas escolares? Si No

13. Ver Estilos de Aprendizaje y Expectativas del Alumno

Grabar Sección III

Al hacer clic en resultados por sección, aparecen los resultados obtenidos en el exani

Puntajes de Ceneval.

VICTOR MANUEL PEREZ CASTRO

Area:	Puntaje:	Percentil:	Acciones:
Habilidad Verbal	921	37%	<input type="text"/>
Razonamiento Numerico	1060	60%	<input type="text"/>
Mundo Contemporaneo	860	27%	<input type="text"/>
Ciencias Naturales	900	33%	<input type="text"/>
Ciencias Sociales	925	38%	<input type="text"/>
Matematicas	1187	81%	<input type="text"/>
Español	963	44%	<input type="text"/>

Grabar Acciones
Cerrar

Se toman las acciones pertinentes para mandar a asesorías o bien, tratar con los maestros de asignatura

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 55 de 72

En este menú se escribe el diagnóstico del tutor con respecto a los aspectos que detectó y que pudieran hacer vulnerable al estudiante y, por lo tanto, presentar mayores posibilidades de reprobación y/o deserción.

D i a g n o s t i c o d e l T u t o r .

De acuerdo con la información obtenida en los aspectos I, II, y III, ¿Se considera al alumno como elemento de uno o mas grupos altamente vulnerables?

Si No

Marque los aspectos en los que se considera se incluye al alumno como altamente vulnerable.

Aspectos Socioeconomicos	<input type="checkbox"/>
Aspectos Personales	<input type="checkbox"/>
Aspectos Academicos	<input type="checkbox"/>

Observaciones del tutor:
(maximo: 255 espacios)

Grabar Diagnostico

Menú de seguimiento: aquí se escriben las acciones pertinentes según la situación específica del alumno.

S e g u i m i e n t o d e l T u t o r .

Tipo de Accion: Individual Grupal Accion Realizada:

Grabar Accion de Seguimiento

Aquí se escriben las acciones realizadas, y se graba en el expediente electrónico del alumno

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 56 de 72

5. REFERENCIAS

Ayala Francisco (1998). *La función del profesor como asesor.* Trillas/ITESM. México.

Baroclo Roberto (1993). *La formación Docente para la innovación educativa.* El caso del currículo con orientación cognoscitiva. Trillas. México.

De la Isla Herrera, Fernando (coord.) (1999). *Propuesta de programas de tutoría de alumnos.* Comisión de Rectores. Coordinación General de Universidades Tecnológicas. México/SEP.

Fullan, N y Hargreaves, A. (1999). *La escuela que queremos. Los objetivos por lo que vale la pena luchar.* SEP/Amorrortu Editores. México.

Maddux, Robert B. (1991). *Evaluación efectiva del desempeño.* Editorial Trillas. México.

Álvarez J, et. al. (2003). *Programas institucionales de tutoría.* ANUIES. México.

Alvarez V, Lázaro Á, (2002). *Calidad de la universidades y Orientación Universitaria,* Aljibe, Malaga.

Álvarez P. (2002). *La función tutorial en la universidad,* Una apuesta por la mejora de la calidad de la enseñanza, Madrid, España.

Álvarez P. y Jiménez H. (comps.) (2003). *Tutoría Universitaria, documentos Congresuales,* Tenerife, España.

ANUIES (2000). *Programas institucionales de tutoría,* ANUIES, México.

Austín, T. et. al. (1997). *Análisis de Necesidades de orientación en alumnos universitarios.* En Apodaca, P., Arbizu, F., Lobato, C. y Olalde, C. (Comps.) (1997). Orientación universitaria y evaluación de la calidad. Universidad País Vasco.

Barrero N, (2001). Funciones del responsable de formación y orientación en los departamentos de recursos humanos, Universidad de Sevilla

Cabrera M. y García L. (1999). Determinantes de éxito y fracaso de la trayectoria del estudiante universitario, Tenerife, España.

Carpio A, y Guerra L. (2007). *La orientación Profesional de los alumnos que ingresan a la educación superior.* Revista Brasileira de Orientación Profesional, pp. 11-24

Castillo, S., Torres, J.A. & Polanco, L. (2009). *Tutoría en la enseñanza, la universidad y la empresa. Formación y práctica.* Pearson Educación, Madrid.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 57 de 72

Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*, 9 de Octubre de 1998

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana Ediciones UNESCO.

Del Rincón B. (2000). *Tutorías personalizadas en la universidad*. Castilla: Universidad de Castilla La Mancha.

Gairín, J., Feixas M., Franch J., Guillamón C. y Quinquer D. (2002). *Elementos para la elaboración de planes de tutoría en la universidad*, UAB.

Gairín, J., Feixas M., Franch J., Guillamón C. y Quinquer, D. (2004). *La tutoría académica en el escenario europeo de la educación superior*, revista de formación de formadores UAB.

Gutiérrez, C. (2004). *La deserción de los estudiantes, Un estudio exploratorio en la ULPGC*, Universidad de las Palmas, Gran Canarias, España.

Hansen, E. (2006). *Orientación Profesional, Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*, Montevideo, CINTERFO

Lobato, C. (2002). *Psicología y asesoramiento vocacional*, Revista de psicodidáctica, enero-junio, No. 13, País Vasco, España

Navío A. (2005). *Del concepto a la evaluación de la competencia profesional: propuestas conceptuales y operativas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona

OECD, Education at a Glance 2007: Indicators, summary in Spanish, OECD, 2007.

Perrenoud, Ph. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*, Barcelona: Graó

Rodríguez, E. S. (coordinador) (1993). *Teoría y Práctica de la Orientación Educativa*, PPU Barcelona

Rodríguez, E. S. (coordinador) (2004). *Manual de tutoría Universitaria*, recursos para la acción, Octaedro, Barcelona

Rodríguez, M. & Gallego, S. (1999). *El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria*, Revista española de Orientación y Psicopedagogía, Vol. 10 pp. 179-192, Madrid.

Rodríguez, M. (2006). *Evaluación, Balance y Formación de Competencias Laborales Transversales*, Laertes educación, Barcelona

Rodríguez, M. (2002), *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*, UB, Barcelona.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 58 de 72

Romo A. y Hernández P. (2005). *Deserción y Repitencia en la Educación Superior en México*, Observatorio de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, UNESCO.

Sanvisens, A. (1984). *Introducción a la Pedagogía*. Barcelona. Editorial Barcanova.

Sanz, R. (2002) “Jornadas sobre *Tutoría y Orientación en la Universidad*”. Libro de actas, celebradas en el mes de Noviembre de 2002 en la *Universidad* de Granada.

Universidad Tecnológica de Querétaro. (2000) *Programa de tutoría de alumnos*. Mecanograma. Santiago de Querétaro.

Zabalza, M. (1996) *Los tutores en el practicum*, ICE, Universidad de Santiago, España

Zabalza, M.A. (2003) *Competencias docentes del profesorado universitario*, Madrid: Nancea

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 59 de 72

Anexo I Estilos de Aprendizaje

<http://www.estilos.deaprendizaje.es/chaea.htm>

Tabla de interpretación de los resultados del Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje

Estilo de Aprendizaje	Puntuación Obtenida	Referencia de valores				
		10% Muy baja	20% Baja	40% Moderada	20% Alta	10% Muy alta
Activo		0-6	7-8	9-12	13-14	15-20
Reflexivo		0-10	11-13	14-17	18-19	20
Teórico		0-6	7-9	10-13	14-15	16-20
Pragmático		0-8	9-10	11-13	14-15	16-20

ACTIVO: Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar en las consecuencias después. Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos. Les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de las actividades. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es **¿Cómo?**

REFLEXIVO: Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es **¿Por qué?**

TEÓRICO: Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es **¿Qué?**

PRAGMÁTICO: A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones sobre la misma idea de forma interminable. Son gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es **¿Qué pasaría si...?**

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 60 de 72

Anexo II Perfil de Ingreso

Durante el curso de inducción a los alumnos de nuevo ingreso se aplica el test de Perfil de Ingreso, disponible en la página <http://www.decidetucarrera.ses.sep.gob.mx/>

Este test proporciona información sobre los intereses vocacionales del alumno. De acuerdo con Holland, existen seis distintos tipos de intereses vocacionales. El perfil se obtiene a partir de los tres principales intereses, por ejemplo, el perfil RIS indica que los intereses de ese alumno son Realista, Investigador y Social. El orden es importante ya que con las mismas letras se pueden obtener los perfiles IRS, SIR, SRI, etc.

Además de los intereses, el test mide doce habilidades (dos habilidades asociadas a cada interés). La descripción de intereses y habilidades se muestra en la siguiente tabla.

INTERÉS	DESCRIPCIÓN	HABILIDADES ASOCIADAS
Realista	Prefieren trabajar con objetos o máquinas. En general son personas prácticas y persistentes, con capacidades mecánicas y que prefieren trabajar en el exterior.	Destreza Manual. Hacer o reparar cosas con las manos. Mecánica. Habilidad para entender las leyes mecánicas en la vida cotidiana y así comprender el funcionamiento de distintos aparatos.
Investigador	Ellos prefieren trabajar con ideas. En general son analíticos y reservadores, con capacidades científicas y matemáticas. Por ejemplo, realizan investigaciones o pueden trabajar en laboratorios.	Científica. Habilidad para realizar investigaciones. Entender las leyes científicas y realizar actividades científicas. Visualización. Imaginar posibles soluciones o alternativas para un problema o situación.
Artista	Prefieren trabajar con ideas creativas, así como con las distintas formas de expresarlas y darlas a conocer a los demás. En general son personas emotivas y abiertas, con capacidades para la composición musical, la actuación, la escritura o el arte visual.	Uso del Lenguaje. Facilidad para redactar y expresarse de manera escrita. Creatividad. Expresarse a través de alguna actividad artística.
Social	Prefieren trabajar e interactuar con personas, en general. Son personas serviciales y amistosas, que prefieren trabajar en áreas que les permitan aconsejar, orientar y enseñar.	Conocer Gente. Interactuar con personas. Ayudar a Otros. Ayudar a la gente con problemas o decisiones.
Emprendedor	Estas personas prefieren conducir o dirigir personas. En general son sociables y audaces. Muestran capacidades de liderazgo y comunicación.	Liderazgo y Administración. Liderar y organizar a las personas para que alcancen una meta en común. Gestión de Proyectos. Organización y administración de recursos para cumplir con un objetivo o meta.
Convencional	Prefieren organizar y manejar datos, trabajando en ambientes en donde se requiera la sistematización de la información. Por lo general son personas metódicas y prácticas.	Convencional. Organización de información, elaboración y seguimiento de procedimientos y reglas. Manejo de Datos. Analizar información numérica para presentarla de manera efectiva para la toma de decisiones.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 61 de 72

Anexo III Guiones de entrevista para nivel TSU matutino o vespertino (Programas de 7 horas de clase diarias)

1° Cuatrimestre

La entrevista para primer cuatrimestre es la que aparece en PROYECTA.

2° Cuatrimestre

1. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad?
2. ¿Qué estrategias de estudio has utilizado desde tu ingreso a la universidad?
3. ¿Cuánto tiempo diario dedicas en promedio al estudio, además de las horas que asistes a la universidad?
4. ¿Cuáles son las habilidades académicas que más se te dificultan? (Ej. Tomar apuntes, comprender una lectura, hacer resúmenes, analizar e interpretar información, etc.)
5. ¿Cómo has utilizado las fortalezas de tu estilo de aprendizaje para mejorar tu rendimiento académico?
6. ¿Qué problemas tuviste o has tenido para lograr tu integración al grupo y qué has hecho para superarlos?
7. ¿Pertenece o has pertenecido a algún equipo deportivo o agrupación cultural dentro o fuera de la universidad?
9. ¿Cuáles son las principales dificultades a las que te enfrentas cuando tienes que realizar un trabajo en equipo?

3° Cuatrimestre

1. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad?
2. ¿Cuáles son los principales valores que pones en práctica al realizar tus actividades académicas en la universidad? Señala los tres que tú creas que necesitas reforzar
 Responsabilidad para entregar trabajos en tiempo, forma y calidad
 Puntualidad
 Tolerancia para respetar las ideas de los compañeros, las opiniones del equipo, etc.
 Honestidad en la elaboración de trabajos
 Participación proactiva para proponer ideas y soluciones creativas a los problemas

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 62 de 72

3. ¿Qué metas personales, académicas o profesionales has logrado a raíz de tu ingreso a la universidad?
4. ¿Qué metas deseas lograr en el corto o mediano plazo (2 a 12 meses)?
5. ¿Qué metas tienes para el largo plazo (5 años)?
6. Si pudieras participar en un programa de servicio social, ¿en qué área preferirías hacerlo?
7. ¿Pertenece o has pertenecido a algún equipo deportivo o agrupación cultural dentro o fuera de la universidad?
8. ¿Existe alguna situación personal, familiar o laboral que esté impidiendo que logres tus metas o un buen desarrollo académico?
9. ¿Qué aspectos de tus expectativas iniciales sobre la carrera se han cumplido y cuáles aún no?
10. ¿Qué actividades te gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
11. ¿Cómo te ha ayudado el proceso de tutoría en tu crecimiento personal, académico y profesional universidad?

4° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien _____ Regular _____ Mal _____
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Cómo es tu relación con los compañeros de grupo? ¿Y con los docentes?
4. ¿Has fortalecido tus habilidades académicas en tu estancia en la UTCH? ¿Cuáles?
5. ¿Qué debilidades académicas tienes, y cómo crees que se te puede dar apoyo?
6. ¿Crees que es conveniente seguir preparándote académicamente?
7. ¿Consideras suficiente obtener el título de TSU?
8. En caso de que trabajes, ¿en qué te han ayudado tus estudios dentro de la UTCH?
9. ¿Qué actividades te gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
10. ¿Cómo te ha ayudado el proceso de tutoría en tu crecimiento personal, académico y profesional universidad?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 63 de 72

5° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Crees conveniente seguir preparándote académicamente?
4. ¿En el plan de estudios de TSU, has logrado integrar las asignaturas?
5. ¿Cuáles de las asignaturas que cursas consideras más importantes para tu formación?
¿Por qué?
6. ¿En qué empresa te gustaría realizar la estadía?, ¿En qué área? ¿Por qué?
7. ¿Consideras adecuados los saberes que se te han proporcionado para ejercer como TSU?
8. ¿Qué actividades te gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
9. ¿Cómo te ha ayudado el proceso de tutoría en tu crecimiento personal, académico y profesional universidad?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 64 de 72

Anexo IV Guiones de entrevista para nivel TSU despresurizado (Programas de 4 horas de clase diarias)

1° Cuatrimestre

La entrevista para primer cuatrimestre es la que aparece en PROYECTA.

2° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Tiene hijos? En caso afirmativo, ¿quién los cuida durante su estancia en la UTCH?
4. ¿Trabaja? Si _____ No _____
5. ¿En dónde y en qué horario?
6. Describa brevemente cuál es su ambiente laboral.
7. ¿Qué estrategias de estudio ha utilizado desde su ingreso a la universidad?
8. ¿Cuánto tiempo diario dedica en promedio al estudio, además de las horas que asiste a la universidad?
9. ¿Cuáles son las habilidades académicas que más se le dificultan? (Ej. Tomar apuntes, comprender una lectura, hacer resúmenes, analizar e interpretar información, etc.)
10. ¿Cómo ha utilizado las fortalezas de su estilo de aprendizaje para mejorar su rendimiento académico?
11. ¿Qué problemas tuvo o ha tenido para lograr su integración al grupo y qué ha hecho para superarlos?
12. ¿Pertenece o ha pertenecido a algún equipo deportivo o agrupación cultural dentro o fuera de la universidad?
13. ¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrenta cuando tiene que realizar un trabajo en equipo?
14. ¿Cómo le ha ayudado el proceso de tutoría en su integración a la universidad?

3° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 65 de 72

3. ¿Cómo es su relación con los compañeros de grupo? ¿Y con los docentes?
4. ¿Ha fortalecido sus habilidades académicas en su estancia en la UTCH? ¿Cuáles?
5. ¿Qué actividades le gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
6. ¿Cómo le ha ayudado el proceso de tutoría en su crecimiento personal, académico y profesional?

4° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Cómo es su relación con los compañeros de grupo? ¿Y con los docentes?
4. ¿Qué habilidades académicas ha fortalecido durante su estancia en la UTCH?
5. ¿Qué debilidades académicas tiene, y cómo cree que se le puede dar apoyo?
6. ¿Cree que es conveniente seguir preparándose académicamente?
8. En caso de que trabaje, ¿en qué le han ayudado sus estudios dentro de la UTCH?
9. ¿Qué actividades le gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
10. ¿Cómo le ha ayudado el proceso de tutoría en su crecimiento personal, académico y profesional universidad?

5° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿En qué forma cree que se beneficiarían usted y su familia al terminar sus estudios de TSU?
4. ¿Cree conveniente seguir preparándote académicamente?
5. ¿Qué actividades le gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
6. ¿Cómo le ha ayudado el proceso de tutoría en su crecimiento personal, académico y profesional?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 66 de 72

6° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿En qué forma cree que se beneficiarían usted y su familia al terminar sus estudios de TSU?
4. ¿Cree conveniente seguir preparándose académicamente?
5. ¿En el plan de estudios de TSU, ha logrado integrar las asignaturas?
6. ¿Cuáles de las asignaturas que cursa consideras más importantes para su formación?
¿Por qué?

7° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿En qué forma cree que se beneficiarían usted y su familia al terminar sus estudios de TSU?
4. ¿Cree conveniente seguir preparándose académicamente?
5. ¿En el plan de estudios de TSU, ha logrado integrar las asignaturas?
6. ¿Cuáles de las asignaturas que cursa considera más importantes para su formación?
¿Por qué?

8° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Cree conveniente seguir preparándose académicamente?
4. ¿En el plan de estudios de TSU, ha logrado integrar las asignaturas?
5. ¿Cuáles de las asignaturas que cursa considera más importantes para su formación?
¿Por qué?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 67 de 72

9° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo se siente? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en su vida personal o en su situación económica que influya en su desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Cree conveniente seguir preparándose académicamente?
4. ¿En el plan de estudios de TSU, ha logrado integrar las asignaturas?
5. ¿Cuáles de las asignaturas que cursa considera más importantes para su formación?
¿Por qué?
6. ¿En qué empresa le gustaría realizar la estadía?, ¿En qué área? ¿Por qué?
7. ¿Considera adecuados los saberes que se le han proporcionado para ejercer como TSU?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 68 de 72

Anexo V Guiones de entrevista para nivel licenciatura matutino, vespertino o nocturno (Programas de 5 horas de clase diarias)

7° Cuatrimestre

La entrevista para primer cuatrimestre es la que aparece en PROYECTA. Adicionalmente es conveniente obtener la siguiente información.

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Tienes hijos? ¿Cuántas personas dependen económicamente de ti?
5. ¿Trabajas? En caso afirmativo, ¿en dónde?
6. ¿Qué apoyo o dificultad te presenta tu trabajo para cumplir puntualmente con tus obligaciones en la Universidad?
7. ¿Trabajas en el área que estudiaste como TSU?
8. ¿Conoces las competencias que obtendrás al graduarte de ingeniera?
9. ¿Qué expectativas tienes de la carrera?
10. ¿Te consideras líder? ¿En qué aspectos?

8° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Qué herramientas utilizas para administrar tu tiempo (agenda en papel, agenda electrónica, celular, tu memoria, ninguna)?
4. ¿Cuánto tiempo diario dedicas en promedio al estudio, además de las horas que asistes a la universidad?
5. ¿Cómo es tu relación con los compañeros de grupo? ¿Y con los docentes?
6. ¿Qué habilidades académicas has fortalecido durante tu estancia en la UTCH (por ejemplo análisis de información, resumir, tomar apuntes, etc.)?
7. ¿Conoces las competencias que adquirirás al obtener el título de ingeniera?
8. ¿Qué debilidades académicas tienes, y cómo crees que se te puede dar apoyo?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 69 de 72

9° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿En qué forma crees que se beneficiarías tú y tu familia al terminar tus estudios de licenciatura?
4. De las materias que has cursado o estás cursando ¿requieres asesoría adicional para fortalecer su competencia?
5. ¿En el plan de estudios, has logrado integrar las asignaturas?
6. ¿Cuáles de las asignaturas que cursas consideras más importantes para tu formación? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles son tus fortalezas y tus debilidades al trabajar en equipo?
8. ¿Qué es lo que más se te facilita y lo que más se te dificulta al realizar una exposición?

10° Cuatrimestre

1. Emocionalmente ¿cómo te sientes? Bien ____ Regular ____ Mal ____ ¿Por qué?
2. ¿Ha habido algún cambio importante en tu vida personal o en tu situación económica que influya en tu desempeño en la universidad? ¿Cuál?
3. ¿Crees conveniente seguir preparándote académicamente?
4. ¿En tu plan de estudios de ingeniería, has logrado integrar las asignaturas?
5. ¿Cuáles de las asignaturas consideras más importantes para tu formación? ¿Por qué?
6. ¿En qué empresa te gustaría realizar la estadía?, ¿Y en qué área? ¿Por qué?
7. ¿Consideras adecuados los saberes que se te han proporcionado para ejercer como ingeniero?
8. ¿Sabes cómo se redacta el informe final de estadía?
9. ¿Qué actividades te gustaría se incluyeran dentro del programa de tutoría para lograr un mayor crecimiento personal, académico y/o profesional?
10. ¿Cómo te ha ayudado el proceso de tutoría en tu crecimiento personal, académico y profesional?

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 70 de 72

Anexo VI Criterios para detectar alumnos en situación de vulnerabilidad

ASPECTO	CRITERIOS
SOCIO-ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingreso familiar mensual menor a 3 salarios mínimos generales para la zona de residencia. ▪ Ingreso familiar mensual entre 4 y 5 salarios mínimos generales para la zona de residencia pero con 4 o más dependientes económicos. ▪ Los gastos mensuales son iguales o exceden el Ingreso Familiar Mensual ▪ Ser estudiante con empleo remunerado de 40 hrs/sem ▪ Ser estudiante con más de dos dependientes económicos
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedad recurrente o crónica (diabetes, asma, etc.) ▪ Alcoholismo o drogadicción. ▪ Violencia intrafamiliar y delincuencia. ▪ Rasgos excesivos de timidez, agresividad, depresión, baja autoestima, indiferencia
ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntaje menor a 800 – 820 en el EXANI II ▪ Calificación menor a 7 en materias de bachillerato básicas para la carrera. ▪ La carrera no era su primera opción.

MANUAL DE TUTORÍA Y PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES			
RESPONSABLE: SECRETARÍA ACADÉMICA			
REVISIÓN: 0	CÓDIGO: M-19-01	REFERENCIA NORMA ISO 9001:2008: 7.5	Hoja 71 de 72

Anexo VII Programa operativo de tutoría

Ver guía de actividades en la siguiente página

Anexo VIII Ejemplo de caso de intervención tutorial

“Mario”, un joven de buena posición económica procedente del Instituto Tecnológico de Cd. Delicias, solicitó revalidación de estudios a la UTCh y fue aceptado en tercer cuatrimestre de la carrera de Procesos Industriales.

Cuando cursa los cuatrimestres tercero y cuarto “Mario” es rechazado constantemente por el grupo debido a que hace comentarios prepotentes tales como: “cuando salgas de TSU te doy trabajo en mi empresa”, sin embargo demuestra buen rendimiento académico cuando trabaja individualmente. Al llegar al quinto cuatrimestre de la carrera, la materia integradora requiere que se realice un proyecto en equipo, pero ninguno de los compañeros quiere incorporar a “Mario” en sus equipos por sus antecedentes de mala actitud, de tal manera que “Mario” se acerca al tutor y le comenta que quiere abandonar sus estudios.

¿Cuáles de las siguientes acciones realizaría usted como tutor y en qué secuencia las llevaría a cabo?

- I. Realizar dinámicas de integración con el grupo en la hora de tutoría y solicitar a los PA que en sus materias utilicen estrategias de aprendizaje colaborativo.
- II. Realizar entrevistas con “Mario”, así como pláticas con los maestros y el grupo en general, para saber si se muestran cambios en su conducta.
- III. Realizar una entrevista a “Mario” para conocer los motivos por los cuales quiere desertar e indagar más sobre su problema de integración al grupo.
- IV. Hacer una evaluación de la trayectoria académica de “Mario”.

Respuesta:

Se deben realizar las cuatro acciones y la secuencia correcta es: IV, III, I y II

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA

PROGRAMA OPERATIVO CUATRIMESTRAL DE TUTORÍA

Proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes que se concreta mediante la atención grupo de alumnos. El tutor está siempre atento a la mejora de las circunstancias del aprendizaje y, en sus instancias especializadas. La tutoría exige la relación entre profesores, estudiantes, tutores, direct

Tutor _____ Grupo _____
 Período escolar _____ No. Alumnos _____

No.	Actividad	Objetivo	Evidencia	Semanas														
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	Reunión de organización del Director de carrera con PTC y PA, para fijar Plan Táctico de carrera y criterios de trabajo para cuatrimestre.	Asignar grupo y establecer los criterios de trabajo por carrera	Minuta de Reunión (F-RC-01) Carta de Asignación de Grupo	P														
				R														
2	Apoyar a PA en la elaboración de secuencias didácticas de su grupo, con instrumentos y rúbricas de evaluación.	Asegurar uso de estrategias didácticas e instrum. de evaluación apropiados al modelo	Formato para la elaboración de secuencias didácticas (F-SA-11)	P														
				R														
3	Concentrar las Secuencias didácticas e instrumentos de evaluación por competencias.	Validar y asegurar uso de estrategias didácticas e instrum. de evaluación apropiados al modelo	Formato para la elaboración de secuencias didácticas (F-SA-11)	P														
				R														
4	Concentrar requerimientos de visitas o conferencias por grupo (F-ES-06) y entregar al coordinador responsable de la carrera.	Favorecer la vinculación de los alumnos con el sector productivo	Aviso de confirmación de visita (F-ES-09)/Aviso de cancelación de visita (F-ES-10) Reporte final de visita (F-ES-11) Minuta de reunion (F-RC-01)	P														
				R														
5	Realizar entrevistas individuales (iniciales, de monitoreo y seguimiento) con los tutorados.	Recabar información para elaboración del diagnóstico.	Registro Personal de Inicio (F-SA-19) (Sistema Integral de Información)	P														
				R														
6	Realizar el diagnóstico del grupo mediante entrevista inicial y análisis de información pertinente (tests, EXANII, etc.) y complementar segunda parte del POT (Estrategias Individuales)	Detectar alumnos en situación de vulnerabilidad para atender y/o canalizar	Minuta de reunión (F-RC-01) y reporte de vulnerabilidad, registrar en Sistema Integral de Información	P														
				R														
7	Elaborar el Programa Operativo de Tutoría y programar las actividades de cada sesión grupal con base en las estrategias de tutoría grupal.	Planear las actividades a desarrollar en el cuatrimestre	Programa Operativo de Tutoría (F-SA-26) y Plan de sesiones grupales (F-SA-27)	P														
				R														
9	Supervisar que la aplicación de estrategias de evaluación sea balanceada en cada unidad de aprendizaje según las secuencias didácticas	Verificar que las estrategias de evaluación sean congruentes con el modelo educativo	Calendario	P														
				R														
				P														

Guía de entrevista Cristina TIM 31M

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none">1. Sexo femenino2. Edad: 32 años3. Perfil profesional/formación profesional: Lic en psicología4. Grados académicos Maestría en Educación Superior, actualmente estudiando la maestría en competencias docentes5. Años de servicio en la UTCh: 10 años6. Años de experiencia como tutor: 7 años
--------------------------------	---

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Por qué llega a la UTCh? Ella llega haciendo servicio social en el departamento de vinculación aquí estaba en seguimiento a egresados, y seguimiento a empresarios, sobre la satisfacción. en y después por azares del destino, ella se paso a s hacer sus prácticas profesionales en el la unidad de desarrollo académico, haciendo cosas de gestión ella y Raquel Durán hacían la capacitación de docentes, después hicimos un programa de valores, también participo en cultura de la legalidad ¿Por qué está como tutor? Esta como tutor porque se le hizo un parte muy interesante de del apoyo que necesitan los alumnos y que en otras instituciones no lo tienen, yo veía como los alumnos tenían mucha confianza en su tutor. Y yo por mi perfil sabía que lo podía hacer y que estaba interesada en hacerlo. Hubo algunos cambios en la carrera de TIC y se abrió una vacante, y me ofrecieron el puesto como PTC, pero no por mi perfil, puesto que soy psicóloga, sino por la confianza, porque en esos momentos la universidad estaba pasando por muchos cambios, en la carrera y en toda la universidad. Yo sabía lo que hacía un tutor pero como quien dice en la teoría, así que comencé como todos en ensayo y error, comencé apoyándome en muy pocas personas por los problemas que había y si yo solicitaba información algunos tutores no me la daban. Yo pensaba que la tutoría era mucha gestión, muchos documentos, muchos papeles, que se tenía que entregar a calidad, yo eso lo había aprendido a sacer indicadores, y ya más tarde vi que lo central no es eso, sino hacer las entrevistas, apoyarlos, estar ahí para ellos.▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada? Me prepare, nadie me preparó, no hubo un curso donde se me preparó para ser tutor, más bien yo sola me prepare haciendo mis propios cuadros para presentar, pero no hubo nadie que me preparara u orientara para ser tutor.▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? Me gustaría estar trabajando aquí y combinarlo con otra de mis grandes pasiones que es la capacitación, externa por mi parte. ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? Ninguna▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Lo considero como una carrera de vida.▪ ¿Siente apego por su trabajo? Si siento mucho apego a mi trabajo, pero si depende mucho de que las autoridades generen un buen ambiente de trabajo, a veces son muchas malas noticias y no sabemos cómo vamos a trabajar, pero como yo siempre se los he dicho a mis alumnos, la tutoría es la prioridad. ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Me gusta hacer la tutoría y me preocupo por actualizarme,
-----------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? Si me preocupo por actualizarme, pero a veces no me ocupo porque las actividades no me lo permite. Si me compro algún libro, pero en realidad a veces me por las actividades que tengo no puedo ir. Me hubiera gustado ir a las cursos que se ofrecieron como actualización de tutores, para saber el objetivo, pero no se pudo porque yo tuve que impartir otro curso a los tutores.
--	---

<p>Ética profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifica con la institución y sus estrategias de formación Si se identifica con el modelo, el enfoque por competencias, igual conozco el modelo en el que yo fui formada, y también con las oportunidades que nos han dado de salir a congresos y ver otros modelos, veo que el nuestro es muy bueno, pero que también tenemos muchas áreas de oportunidad, por ejemplo ahorita podemos hacer varias cosas porque tenemos gente preparada, pero no hay recurso económico con que hacerlo, tampoco espacio suficiente, no hay espacios en audiovisuales, porque ahí se les da clases, eso si hace, o nos hace pensar hasta dónde está mi parte, sin que yo tenga que poner de mis propios recursos para que esto salga adelante, porque lo hemos hecho, yo he tratado de organizar los propios cursos que doy a gente adulta, y dárselo a los alumnos, pero si uno no aporta de su propio dinero no salen estos cursos. Y creo que tiene muy poco impacto, porque otros tutores también lo hacen, pero otros no les interesa mucho, y entonces es como si no hiciera eco, es algo silencioso, y a veces las mismas autoridades no se dan cuenta del impacto que se tiene con los muchachos, Yo creo que si impacta, hay casos de éxito, incluso a veces ni yo misma lo percibo, sin embargo si hace la diferencia, por ejemplo que un alumno se acerque y te diga que esta muy confundido que no sabe si darse de baja, y comenzamos a platicar y le decimos que alternativas tiene, y en esa pequeña orientación, pudo haber sido la diferencia entre que no se diera de baja y que no se perdiera, y algunos si terminaron, y realizar un futuro donde pueda trascender. A veces estas platicas ya las vemos cotidianas. ▪ ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Si hay un impacto, pero no lo hemos podido medir. A veces vienen padres de familia, yo normalmente no procuro llamarles, y cuando vienen puedes ver que puede ser un impacto positivo pero también negativo. Como me pasó con un padre de familia que vino a decirme que su hijo está enfermo y me dijo que le dijera que estaba enfermo, y yo le contesté si sé que está enfermo pero también ya está reprobado en todos las materias y el padre dice ¿Cómo? El no sabía que estaba reprobado, Y pues a veces te das cuenta que no hay comunicación entre padres e hijos, pero no es nuestra responsabilidad esto, sino del propio alumno. También hay un impacto negativo, porque a veces cuando un muchacho deja de estudiar o no se le da una buena orientación, entonces puede crear una división en la familia, que tal vez ya no se le va a apoyar, ya no se confía en él, etc. . Y la verdad a veces si me frustra que no podamos estar en todo, y que no podamos adivinar que alumno necesita más y cual menos. Si mi trabajo impacta a la sociedad y creo que se podría hacer más impacto si nos dieran más espacio para hacer la tutoría, y claro que si tiene un impacto porque esos muchachos van a trabajar y si se distinguen como
---------------------------------	---

	<p>serviciales y eso si tiene que ver con la atención que se les brindó como tutores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Previene la violencia en la escuela? Si quizá sí, yo les enseño siempre el respeto, y cuando van a las entrevistas les hago mucho énfasis de cómo se llevan con los demás, si trato que se pongan en el lugar del otro. Y también si veo que a algún muchacho lo tratan mal en clase, a veces si les digo algo sobre él, para que puedan tener empatía. Más no se si ha disminuido con datos duros. Una vez se dio el buying de los alumnos hacia un profesor, así a ese profe los alumnos le decían joto, pero yo me entere en otro cuatrimestre porque el profesor nunca se acerco a mí. Y esto lo supe en una junta con el director y entonces creo que así no debería hacer la comunicación, sino que el profesor le debería haber dicho al director y luego a mí, así que a veces no sé si realmente la puedo prevenir, lo digo por este caso. ▪ ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Si trato que en mi clase siempre haya respeto, pero si la persona esta siendo discriminada tiene un temperamento difícil no se va a cercar a nadie porque tiene muchos miedos. Yo les cuento una historia a siempre a los muchachos que tengo en clase o tutoría, y les cuento que en un año entro un muchacho muy alto, y había dos compañeros que lo discriminaban mucho, y parece que estos dos chicos fumaban marihuana atrás del los edificios de clase, y yo hablaba con ellos y les decía que lo respetaran, pero como va siendo que este chico alto se murió al poco tiempo de haber comenzado la universidad, y estos dos chicos se quedan con una culpa tremenda y fueron muy arrepentidos a su funeral, y esta historia siempre se las cuento para que se sensibilicen y que sepan que nunca sabemos cuando una persona no estará con nosotros. ▪ ¿Hace una reflexión sobre su práctica? A lo mejor ya no es como antes, pero si reflexiono con algunas teorías como por ejemplo el efecto Pigmalión, yo uso también técnicas de gestal, y sobre todo en las entrevistas, y principalmente aplico la teoría de Rogers, aceptación incondicional.
--	---

<p>Relaciones de convivencia y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? Yo tengo una personalidad que soy reservada, no soy muy abierta, y no me gustaría a mi que una persona que se metiera tanto en mi vida, así que yo voy midiendo hasta dónde puedo llegar, pero cuando ellos adquieren la confianza, me van y me dicen que si me pueden contar algo, entonces es cuando yo veo que logro la confianza, pero no me gusta que sea a fuerzas. Tal vez no todo el grupo va conmigo y me cuentan, pero si hay confianza, respeto pero algunos si creo que inspiro miedo, porque he visto que conforme pasa el tiempo, cambia mucho el perfil de los alumnos, y a estos se les deben poner más límites, ahora cuando yo comencé con docencia yo tenía 22 años, casi tenía la edad de ellos, y tuve que ser muy dura y poner reglas, ahora combino las dos cosas, a veces les estoy diciendo las reglas, pero tal vez al siguiente momento les trato de hacer comentarios siempre positivos, diciendo que bien lo haces, y así dialogando se pueden flexibilizar las reglas. ▪ ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? Principalmente la falta de tiempo, por el excesivo trabajo y esto impacta en todo mi trabajo pero principalmente en tutoría. ¿Cómo los resuelve? Por mi parte organizarme llevar una agenda de lo que debo de hacer en el día, y si me estresa no
---	---

	<p>terminarlo. Pero a veces lo que hago es no prometer tanto, antes se me ocurrían muchas ideas, de llevar al grupo a tal lugar o hacer tal actividad, pero ahora ya no lo hago porque no me alcanza el tiempo. Y ahora solo hago lo que puedo y los meto en menos actividades, para no quedar mal ¿A cuáles les da prioridad?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? Primero es la actitud de los mismos muchachos, antes un muchacho que venía a la universidad sabía porque venía, y terminaba su carrera, era raro el que desertaba, sabían cuál era su objetivo, Pero ahora creen que todo se lo merecen, con esa actitud yo batallo mucho, incluso con el aprendizaje, no dan más allá, no quieren trabajar, o esforzarse, porque todo se les ha dado. La falta de comunicación conmigo y entre los otros profes y dirección de carrera, y no me refiero a avisos informativos, eso es fácil de solucionar, me refiero a a trabajar colaborativamente con respecto al desempeño de los alumnos, por ejemplo que un profesor le pida algo, y el otro refuerce pidiendo otra cosa y ayudarnos entre los profesores. El tercero bueno creo que los demás son las misma prioridad, la falta de espacios, de aulas de laboratorios, o que yo tenga mi cubículo en otro lado, en otro edificio se dificulta para encontrarlos, Y las horas que se nos dan de tutoría o negociar con otros profes la hora de tutoría, ▪ ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas? Si lo hace, pero siempre busco conocer las dos versiones, la del profesor y la del alumno. Así que veo el conflicto con cada una de las partes, no he llegado a hacer una reunión con los tres. Lo que si me ha pasado de que todo el grupo ha tenido problemas con un profe, y entonces le digo al grupo que haga una propuesta para que mejore la clase, y los motivo a que hagan una lluvia de ideas de cómo les gustaría que les diera la clase el profes, después les pido que la redacten y se la hagan llegar o yo se la hago llegar. ▪ ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? El trabajo en equipo nos haría la mejor universidad del país, porque debemos de trabajar primero la comunicación, saber escuchar, la empatía entre nosotros si tienes eso, entonces se da la cohesión y luego llegas a trabajar en equipo a colaborar, porque si podríamos resolver los problemas que ahora se dan como lo es la falta de espacios, pero si trabajáramos en equipo todo esto se solucionaría más rápido. ▪ ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Si tengo actitudes favorables ▪ ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? si
--	---

Práctica tutorial

<p>Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Planea su trabajo? Si yo realizó el POT, pero surgen muchas cosas urgentes, y por eso resolvemos el trabajo urgente, a veces te avisa un alumno que su padre está muy mal, y por estos imprevistos es muy difícil planear, si no
--------------------------	---

	<p>surgieran , a lo mejor si se pudieran concretar mejor un plan. ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? Conozco muy bien mis funciones, sé que los objetivos es ayudarlo en su trayectoria para que pueda resolver problemas que le surjan, así mismo darle herramientas para que termine con éxito sus estudios. Pero no se me de memoria los objetivos. ▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Si se diseñar las estrategias, pero en realidad a veces no tengo tiempo de aplicarlas. ▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje? Si ¿Cómo le hace para reconocerlas? A través de las entrevistas, y que duro entre unos 20 minutos hasta tres horas, dependiendo de cómo se vaya abriendo el alumno, pero hacerlas a profundidad me llevo todo un cuatrimestre, pero si me los cambian en segundo entonces yo pierdo todo eso. Yo pediría que me los dejaran tres cuatrimestres por que así los puedo conocer. Reconocer sus estilos de aprendizaje es una práctica que he dejado de hacer, ya no hay tiempo para hacerlo, antes aparecían los resultados en el sistema integral de la información, y se los daba a los profesores que le impartían clases a mi grupo. Pero tal vez ahora no tenga tiempo de aplicarlo o la disposición de hacerlo.
<p>Ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? Uso mucho el efecto pigmalion, todo lo que hacen bueno trato de decírselos, y si hacen una aportación a la clase después retomar este comentario para que ellos sientan que si los escucho y si se toma en cuenta su opinión, cosas de clase e incluso de su persona. ▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? Si a través de ejemplos de éxito de otros alumnos que han pasado en la universidad, también con las noticias que hay en la ciudad o bien poniendo ejemplos de mío personas. ¿Cómo? ▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Si trata de aplicar algo que un tutor presentó en un congreso de tutoría, que se llama las tendencias de las TIC'S, y si les abre su propósito de vida y carrera, pero debo de buscar apoyo para que les imparta esta plática porque yo no me siento muy capaz de hacerla. ▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes? ▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? ¿En forma individual o colectiva? ▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si, porque yo doy la materia de Formación sociocultural I donde se va el plan de vida y carrera, porque casi siempre trabajo con primeros y segundos y va d ela mano. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? Los problemas más fuertes que me han tocado con los alumnos, son casos de violaciones, de hecho no era mi alumno tutorado pero me tuvo la confianza

	<p>de decírmelo a mí. Casos de muchachos que no los apoyan en su casa, que son las ovejitas negras, pero hay que ser cuidadosos con estos casos porque a veces solo se quieren hacer víctimas, pero en otras circunstancias si es duro ver que la familia no los apoya.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? Si fomenta las actividades deportivas pero solo que formen parte de ellos, pero si mí lo piden yo les hecho porras en el equipo. A mí me gustaría llevarlos a lugares más representativos de la ciudad, porque no saben fechas ni sucesos que han pasado en la historia y a partir de ahí les aclaro fechas o sucesos históricos, y de ahí a ellos les surgen las ganas o interés de ir a un museo o algún lugar histórico, y a veces ya no lo quiero hacer porque las áreas de apoyo ponen muchos obstáculos. A veces si me gusta darles cursos, pero en una ocasión les di un curso un sábado de desarrollo humano, pero fue muy difícil que me dieran los apoyos y fue muy desgastante, que a veces ya no busco hacer estas actividades. ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si lo promuevo pero como yo solo les doy en primer y segundo cuatrimestre, pues no se hace mucho este vínculo, pero si asesoro en las estadías. Doy las materias de Formación Sociocultural I y II y a veces III y ahora estoy dando gestión del tiempo en ingeniería. A veces hay profesores que demanda mucho tiempo, y a veces el profesor podría resolver el problema como dar una asesoría, pero hay algunos profesores tutores que exageran en los controles que impone al grupo.
<p>Seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? Si ▪ ¿De qué forma? Primeramente a los que dan problemas evidentes, vemos su concentrado de calificaciones individualmente, pero también los profesores se acercan conmigo para decirme ¿Qué onda que pasa con este alumno? Pero a veces es difícil con el nuevo modelo porque las unidades son secuenciadas y si no pasa alguna entonces no se recupera, y como nos dicen ahora en la institución los invitamos q que se den de baja. También hay problemas porque los maestros no capturan sus calificaciones en tiempo y forma. Nunca nos juntamos con los maestros de asignatura, solamente los que son tutores nos juntamos. Casi siempre PTC que les dan clases a mis alumnos, ellos se acercan conmigo y me los comentan, pero con los profesores de asignatura es muy difícil establecer la comunicación. ▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? Si pero se dificulta ahora que no tenemos cortes, también algunos maestros no suben calificaciones al sistema, o no funciona el sistema. ▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si hace revisión de concentrados, generalmente solamente a los alumnos que deben alguna materia, si se debería de haber una hora definida para darles tutoría, porque yo solamente tengo dos horas a la semana con ellos y no puedo alcanzaría analizar la información, también tenemos que ahora vamos por competencias y no hay cortes definidos, así que no lo puedo hacer general, sino que lo hago individual

Guía de entrevista para tutores de UTCh

Manuel Hernández MI 52M

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none">1. Sexo maculino2. Edad: 33 años3. Perfil profesional/formación profesional Estudio preparatoria cebetis 158, especialidad electricidad, la ingeniería en la universidad interamericana Ingeniería industrial en electrónica y automatización. Estudio la licenciatura en la normal superior, con especialidad en química. en cd. Juárez Licenciatura en educación secundaria.4. Grados académicos:5. Años de servicio en la UTCh 3 años y medio6. Años de experiencia como tutor los 3 años y medio (tutor de medio tiempo despresurizado y 1 año y medio en matutino)
--------------------------------	--

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Por qué llega a la UTCh? Estuve trabajando como técnico en mantenimiento y luego ingeniero en mantenimiento, y después me mandaron a cd. Juárez y estando en Juárez mande el currículum para entrar a la utch. Tenía 13 años de experiencia en la maquiladora.▪ ¿Por qué está como tutor? Entre como tutor porque había una vacante de un ingeniero y me hablaron porque envié mi currículum. En ese tiempo estaba muy fea la violencia en Juárez y mi esposa seguía viviendo en Chih. Por eso mande mi currículo aquí a la UTCH, ya tenía pensado un cambio.▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada? No me prepare para este trabajo, porque me aceptaron el 6 de mayo y yo mande mi currículum el 6 de mayo, y me dijeron que debería empezar ya. Pero por lo que sé cómo se lleva la tutoría es porque lleve una materia en la escuela normal superior sobre esto.▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? En un futuro me veo trabajando aquí y en una secundaria, actualmente trabajo en una, trabajando en ambos lados.▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Le gusta estar aquí en la utch porque aplico todos los conocimientos que adquirí como experiencia en la industria, Alla utilizaba la tecnología más nueva que llegaba, y constantemente nos actualizábamos.▪ ¿Siente apego por su trabajo? Si ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Con gusto▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? Si se actualiza pero más en lo que es la función técnica, y como aquí llevo materias como sistema eléctrico, has de cuenta asi como lo veía en mi trabajo, así esta la currícula. Estoy actualizado en lo técnico, pero sigo actualizando haciendo prototipos con los alumnos, algo asi como en la empresa, pero como me gusta hacer eso, entonces eso lo hace en máquinas didácticas para que los propios alumnos sean capaces de aplicar y desarrollar.
-----------------------------------	---

Ética profesional

- Se identifica con la institución y sus estrategias de formación. Se identifica con las estrategias de formación de la UTCH, en lo que se refiere a la práctica, el turno matutino es escolarizado y se supone que el alumno solo debería de venir a estudiar, no debería de trabajar. Con respecto a formarlos responsables por ejemplo que cumplan el 85% de asistencia y en cuanto a la tutoría por ejemplo si un alumno ya está al borde de reprobado algunas materias por no cumplir con el 85%, entonces esto se puede detectar con el programa de tutoría y al tener un contacto personalizado del alumno, el tutor puede saber las causas reales de su problemática real, tal vez tenga un problema médico y que no quiere que nadie lo sepa, y si lo conociera el grupo puede ser que le hagan “bullying” o lo desprecien
- ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Si se beneficia porque tu estás creando el ingeniero del futuro o al ciudadano responsable con cierta formación, donde le estás inculcando ciertos valores. Por parte de la carrera realizas el 70% práctico y 30% teórico, pero al incluir el ser estás incluyendo el proceso formativo, si cambia la forma de pensar de un estudiante que salga de la UT a alguien que no está estudiando, aparte de que tu le estás creando un sentido de pertenencia a la institución, le estás creando, ser más responsable, encaminado a un ambiente laboral estricto, porque cuando llegan a las empresas no los van a estar “chipleando” ni consintiendo.
- ¿Previene la violencia en la escuela? Tuve un caso de bullying, te acuerdas de Lalo, sobrino de un profesor de la ut, ese joven tenía problemas psicológicos, yo lo canalice con la psicóloga y le dieron seguimiento, pero lo declaro como caso perdido, se le dejo de dar seguimiento y lo volvió a dejar en la tutoría, el vivía en su propio mundo, no distinguía una realidad, entonces lo lleve a que pudiera salir de él. El tenía cierto nivel de autismo, y cuando escuchaba la plática de alguien y no le parecía, luego luego opinaba y el les decía que están mal, que eran unos tontos, o si se querían ir de pinta el les decía que le diría al ingeniero Meny que se quieren ir. Pues lo empezaron a rechazar, yo hable con él y le hacia ver que su realidad no es igual a los demás, y ya no sé metía a ninguna conversación. Su problema era que aunque la plática fuera de otro grupo el les gritaba y le decía que eso no era. Cuando llega el psicólogo de carrera, lo canalice a él, y se mejoro mucho, tuvo que descansar un cuatrimestre, porque reprobó una materia, porque el autista es listo, pero es muy flojo, y en otras materias pasaba en los exámenes, se le hacía fácil contestarlos, pero en cuanto a trabajos no entregaba, no se le hacían necesarios, útiles, no se le hacía necesario aplicar los conocimientos.
- ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Te voy a contar una anécdota, que yo viví cuando fui supervisor, por ejemplo en la industria es muy raro que se le dé la oportunidad a una mujer. En la industria cuando aplicaba una mujer para el área de mantenimiento, se le hace por default un examen igual que a un hombre, desgraciadamente cuando eran equipos pesados la mujer no podía levantar un bote de aceite de 20 litros, y ahí es cuando comienzan la desventaja. A mi en la industria me toco una técnica que no dio el ancho y que se volaba con los técnicos, sin embargo me toco una que si daba el ancho, y que hacía un excelente trabajo. De ahí se me quedo que una mujer si puede hacer el trabajo, aquí en la utch, si hay algunos maestros que discriminan a las mujeres, pero no eso se debe principalmente en lo que se refiere a la fuerza, una mujer no puede hacer lo mismo que un

	<p>hombre en ese sentido. Desde ahí tenemos que ajustar también como debe de ajustarse la práctica a una alumna y se cambian los docentes su actitud sobre eso. Los alumnos hombres si hacen esa discriminación, una vez en un equipo tenían una chica que a ella solo la ponían a redactar y hacer el informe, y no aprendían, ella también ponía eso de pretexto y los hombres encantados, pero no estaban las mujeres aprendiendo nada, así que yo separe a las dos únicas mujeres en un equipo, para que aprendieran e hicieran más que solamente escribir, también trataba de en una práctica de exposición en el aula, de que trabajaran con otros equipos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Hace una reflexión sobre su práctica? Si, cuando termine una clase me pongo a pensar si dio resultado, si se podría cambiar en algo. Hace reflexión en los resultados, observa de la reacción de los alumnos, sus caras, si están interesados, si son un poco más dinámica, captar el interés del alumno. En cuanto a tutoría, cuando pongo una dinámica en cuanto a tutoría, veo las expresiones de sus ojos, y si no está dando resultado una dinámica que estoy haciendo, la cambio casi inmediatamente, hay que cambiar inmediatamente de estrategia cuando ves que no vas a lograr el objetivo. Si ves que no da resultado, entonces cambias porque si no van a murmurar los estudiantes cuando salgan esto es deoquis, no sirve, etc.
--	--

<p>Relaciones de convivencia y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? Mi relación con los estudiantes es buena, me saludan donde me ven, y lo veo cuando ellos me presentan a otros alumnos o personas como su tutor. Este cuatrimestre lo logre, porque el pasado yo fui su tutor por primera vez, venían de estar con una tutora que por el momento no está en la UTCH. Aparte cuando los tuve en cuarto yo solo les daba la hora de tutoría, no les daba clases, y luego los demás maestros del grupo me comenzaron a decir que ese grupo faltaba mucho, entonces yo entre con ellos y les dije jóvenes deben de venir no se vayan a ir a extraordinario, entonces ellos levantaron la mano y dijeron, y usted como sabe si ni siquiera nos da clase, entonces yo les trate de aplicar las entrevistas, pero desgraciadamente no tenían ninguna entrevista, no había nada en el sistema. A mi la tutora pasada no me paso ningún seguimiento, no me dieron nada. No logre en el cuarto cuatrimestre ninguna confianza y luego ellos manifestaban que él no les ayudaba, pero como les iba a ayudar si ya tenían 16 faltas, pero entonces levante una carta compromiso con todos, y mencionaron que si faltaban se les iba a llamar a los padres de familia, y que el padre tendría que dar la cara si ellos volvían a faltar. No les gustó que se involucrar al papá, pero al momento que les dices que el padre es el que paga la escuela y que hay que responderle, es cuando se hacen más responsable. He tenido juntas con padres de familia y es muy diferente porque parecen unos conejitos- Y que pasa con los que ya no son hijos de familia, y que son los que mantienen su hogar, entonces dice Meny involucras a la esposa y comienzas a platicar, y la esposa es que hace que se vaya según la línea, porque se involucra o se le hace ver su vida como familia, hay algunos que tienen bebitas de dos o tres años. ▪ ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? ¿Cómo los resuelve? ¿A cuáles les da prioridad? De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? Irresponsabilidad,
---	---

problemas económicos, transporte, falta de apoyo familiar y la adaptación con los miembros del salón. A veces no encajan porque que el alumno es tan inteligentes que no encaja, o un porcentaje de déficit intelectual, pero cuando unos les dice que porque se dan de baja, sabemos que es eso, pero ellos te contestan que no les gusto la carrera. Si los canaliza al psicólogo de carrera, cuando veo que tienen un problema, primero lo veo con la psicóloga personalmente y luego los envié al psicólogo. En mi opinión deberían darnos un curso de psicología porque aquí debemos hacerle un poco al psicólogo. Hace poco trajimos a un psiquiatra pero sobre riegos psicológicos, pero yo esperaba que me dijeran “como tratarlos” como que no tenía experiencia en esos casos, lo hizo de manera general. Esperaba otro enfoque. Creo que falta el enfoque pedagógico en los maestros. Para cambiar el paradigma de los profesores, pero es difícil, porque hay algunos que tienen tanta experiencia en el sector productivo que ya tienen sus ideas.

También hay mucha rotación de docentes, algunos no quieren estar aquí, solamente están porque necesitan el trabajo, pero cuando consiguen trabajo en otra parte se van, no les gusta mucho la docencia, se van y dejan a los alumnos.

- ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas?
- ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? Si busca contacto con otros profes, por ejemplo el involucro a un profesor por su perfil, porque él es pastor en una parroquia y lo involucre por el lado de psicología y luego tuve una reacción negativa por parte del psicólogo y luego le dice que él ya está en una burbuja, que no se puede hacer nada, entonces yo acudo a este profe par darle más seguimiento, porque yo sé que a los chicos les da consejo conforme a su parroquia, y mejoro mucho con él, sobretodo en su actitud, excepto no cambio lo flojo, y él cuando se fue se fue con la idea de que los profes lo reprobaron.
- ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Voy con los profesores para ver cómo va el grupo, voy con la maestra Gaby y ella me dice quien tiene problemas por asistencia o por actitud, y así voy con los otros alumnos, si coinciden entonces les doy seguimiento y levantó una minuta. También trato de entrar a las clases de los maestros y observar sus clases, entre la clase de una maestra pero cuando ella preguntó algo los alumnos no supieron contestar nada, entonces yo les dije a ellos que deberían de poner más de su parte A veces si los asesoro en didáctica, pero principalmente cuando son nuevos profes, los que ya tienen tiempo no me escuchan.
- ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? Si valora el trabajo en equipo, me gustaría hacerlo pero a veces los horarios no coinciden, por ejemplo a veces tenemos 8 estadias y estamos en visita, en mi opinión deberíamos generar una hora central, para generar como un equipo colegiado, pero es muy difícil hablar con los profesores de PA que solo vienen una hora. No se tiene una junta de tutores, regularmente la junta de tutores que se tenía eran sobre asuntos generales pero nunca específicos. .

Práctica tutorial

Planeación	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Planea su trabajo? ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo? A veces si planeo las dinámicas de tutoría, y cuando no la planeo veo la revisión de concentrados, con las calificaciones y las faltas.▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? Es apoyar al alumno en forma personal y darle un seguimiento a través de su estancia dentro en la universidad, detectando las necesidades que el tenga y creando un ámbito de formación.▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Si sé diseñar, por ejemplo si tengo un problema de reprobación, yo lo que hacía leía el manual que nos mandaron de estrategias de tutoría grupal, y luego relacionaba cual era buena para atender el problema, por ejemplo hábitos de estudio, también veo cuál es el problema y en eso genero la estrategia, a veces les traigo a una persona que vivió la misma experiencia que ellos, y luego hacemos conclusiones grupales y ves si dio resultado o no por medio de las conclusiones individuales. Por ejemplo una de las estrategias que use de un alumno que traía muy baja la autoestima, aplique y una de las estrategias que vienen en el manual, dice que menciones cuales son las debilidades y fortalezas dentro de su casa, y una de las prioridades que él tenía era su hija, entonces yo lo ataque por ahí, y le dije si la prioridad es tu hija, donde la quieres ver de aquí dentro de 10 años, y luego le dije que vas a hacer para que eso suceda, y a partir de ahí tuvo un gran cambio, porque su prioridad era su hija, a él no le importa su esposa, ni su familia sola la hija, entonces a través de la hija se dio el cambio.▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje? Si, es auditivo, visual, kinestésico, si es intrapersonal, o si puede trabajar en equipo ¿Cómo le hace para reconocerlas? Lo que hago es aplicar un test muy sencillito, les aplicó ese test y que tanto porcentaje del salón, la mayoría es kinestésico, y luego visual al último. Para este resultado nos ayuda mucho el modelo puesto que es más práctico.
Ejecución	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? La autoestima utilizó las prácticas que vienen en el manual de tutoría, con el CD, y si da los resultados, y comienzan a proyectar de aquí a 10 años.▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? Haciéndoles entender que eso que están haciendo en las clases la van a usar en el mundo laboral. Por ejemplo cuando yo les doy una clase o les pongo una práctica, así hagánle así, y diferente y se dan cuenta que las cosas son espontánea, por ejemplo les digo en la empresa no funciona con un método exacto, sino que debes de resolver los problemas en la práctica y a veces debes de probar otras cosas para resolver problemas, así es como yo hago las prácticas. ¿Cómo?▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Si cuando los reúno con sus familias yo les mencionó que quieren ganar \$700.00 pesos como operador por semana o como TSU ganando \$3,000.00 pesos por semana, o cuando tengan la ingeniería de 24,000.00. Luego, luego les cambia la cara, hablando de la economía, diciéndole que él puede.▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? Si ¿Trabaja a partir

	<p>de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? ¿En forma individual o colectiva? ▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si a través de mi clase, fomento mucho el trabajo en equipo, o trabajo colaborativo, cada uno tiene un rol, pero debe de tener funciones definidas, promuevo las dos cosas trabajo en equipo y trabajo colaborativo dependiendo de la práctica. ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si les gusta que ellos cuenten con un plan que se vean en 5 o en 10 años. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? No las promuevo, solamente en las jornadas académicas. ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si promuevo a través de las visitas, y yo programe una visita de automatización y robótica, entonces yo lo promoví, con mis estudiantes y ellos consiguieron el contacto, yo fui al dpto de vinculación y les di lo datos y ellos dijeron que yo no lo podía hacer que había un coordinador de visitas y conferencias en su carrera y que ella tenía que hacer el trámite. Entonces fui con la maestra encargada y le dije de la visita y ella le dijo que ya había mandado el rol de las visitas y conferencias a vinculación. Y tampoco cumplieron con lo que yo había programado, entonces no hubo visitas, lo único que comente con los alumnos es que ya se había metido pero no considere importante mencionarles todo lo que se había hecho del proceso.
<p>Seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? ▪ ¿De qué forma? Si a través del sistema integración de información y por medio de la revisión de concentrados- ▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? Si a través los resultados de sus calificaciones y cuando yo les doy clases observo su desempeño. ▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si lo hago, solamente me cuesta un poco con los maestros de asignatura que sólo acuden por horas a la utch.

Guía de entrevista Alonso Chacón PIPM 11M

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sexo masculino 2. Edad: 32 3. Perfil profesional/formación profesional Me forme como ingeniero industrial y calidad 4. Grados académicos: Licenciatura/ingeniero 5. Años de servicio en la UTCh 12 años 6. Años de experiencia como tutor 2 años
--------------------------------	--

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué llega a la UTCh? Llegue por destino quiero pensar que, estaba estudiando en el Tec de Chihuahua, y tuve que descansar 6 meses, porque tenía que presentar un especial, y se dio la oportunidad en julio del 2002, de entrar aquí entre a trabajar aquí como encargado de inventarios, en el área de planeación, todo lo que se compraba yo lo recibía y lo inventariaba, y luego llega diciembre y se acaban los seis meses que yo tenía contemplado trabajar aquí, y me piden que siga trabajando, porque yo llevaba lo de los inventarios y entonces me cambie en el sistema abierto en el Tec. ▪ ¿Por qué está como tutor? Yo seguí laborando en Finanzas por 8 años y se me da la oportunidad de entrar como laboratorista, en las máquinas de inyección de plásticos y luego se me da la oportunidad de dar clases y luego me dieron la oportunidad para ser tutor ▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada? Si me prepare, primero si me dieron un curso básico de tutoría, y luego me trate de informar de que tenía que hacer, preguntaba a mis compañeros que tenía que hacer, me apoye mucho con otra tutora que es psicóloga. ▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? Me veo trabajando aquí en la UTCH, y siento que en la Universidad me puedo desarrollar ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? Doy capacitación por medio del departamento de educación continua a la Ford, les he dado cursos de matemáticas y metrología. ▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Si considero que aquí puedo hacer mi plan de vida y carera ▪ ¿Siente apego por su trabajo? Si siento apego ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Es un trabajo, pero me gusta mucho ser servicial, desde que estaba en Finanzas, y cuando me preguntaron mi propósito principal para estudiar la maestría de ingeniería industrial, yo les dije que mi propósito principal eran los alumnos, que no quería quedarme atrás y enseñarles lo que se ve ahorita en la industria y en la carrera. Quiero pensar que si lo hago por gusto. ▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? Si me preocupó por actualizarme, siempre que dan cursos de aquí en la UTCH, maquinados convencional, los cursos que ofrece la uní siempre los tomo, como fue el diplomado por competencias, maquinado convencional, ir con CENALTEC y estar actualizándome. En cuanto para desarrollar la tutoría es solamente lo que me da la universidad, yo prefiero capacitarme
-----------------------------------	---

	principalmente en las áreas de las carreras.
--	--

<p>Ética profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifica con la institución y sus estrategias de formación si me identifico en el sentido que si me gusta el modelo por competencias? Si me identifico con el modelo educativo, por ejemplo el 85% de asistencia, creo que a veces aunque no venga no pierde totalmente el hilo, porque a veces estos alumnos si saben, pero por ejemplo esto del SER, si se considera irresponsable si no viene, el hecho de faltar tanto en cuestión formativa, no habla bien de ti. Una de las cuestiones que han dicho los empleadores es que si llegan bien capacitados técnicamente a la empresa, pero que les hace falta ser mas proactivos, más serviciales ▪ ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Si tiene importancia, platicando yo con otras personas y les pregunto si el tutor hace esto y les dice que no, yo creo que hay que estar comunicados con ellos, yo hablo mucho con ellos, pero a veces los haces muy dependientes del tutor, los sobreproteges, pero con lo mucho o poco que yo les ayudo, siento que si los ayudo, porque al escucharlo, canalizarlo a alguna asesoría en la semana, platicar con los maestros haber como andan, siento que si los ayudo mucho, no somos como en el TEC, donde sólo eres un número de matrícula, aquí no, conocemos al joven por su nombre, conocemos su problemática, sus adicciones. Como le ayudo sin caer en paternalismo, siento yo que les ayudo en que le tome importancia a la universidad, por ejemplo en cuestiones de visitas, por ejemplo con la materia de metrología lo ven el sector productivo y ya saben que es y cómo se aplica allá afuera, y esta visita me ayuda para que puedan entender la materia. Les ayudo platicando con ellos, el conocerlos y no hacerlos sentir mal, como por ejemplo el efecto Pigmalión, no tacharlo de que si no creer en ellos. Cuando la familia es de escasos recursos yo siento que si, cuando les hago la entrevista y veo su problema económico los canalizó a que obtengan una beca y a veces les pregunto a todo el grupo que quien necesita una beca, y siempre sale los que verdaderamente la necesitan, hay muchachos que les dan \$30.00 pesos diarios para comer, entonces esos se descartan, Yo voy con la encargada de becas y le explico los casos personalmente, su estado. Y creo que los papas saben que les damos seguimiento, y a veces les hablo a su casa para ver porque no vienen, lo primero que hago es pedirles su teléfono de casa o celular para mantener contacto con ellos ▪ ¿Previene la violencia en la escuela? Si, si hay algún caso en que uno de los muchachos se siente mal por lo que le dicen sus compañeros si hablo con ellos y trato de que se pongan en el lugar de su compañero para generar empatía, o bien cuando comienzan con los apodosos les digo o que no se llama así que su mama batallo varios meses pata ponerles un nombre y que se debe de llamar por su nombre. ▪ ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Tuve una exposición donde el alumno que expuso fue de una persona que sabía mucho y les hice saber a todo el grupo que deberían de haber aprovechado al que expuso, por algunos que no le ponían atención. Pero ahora le dice que no a tenido ningún caso de violencia en su grupo actual, los profesores me han dicho que es muy
---------------------------------	--

	<p>buen grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Hace una reflexión sobre su práctica? El les pone alguna dinámica del CD de tutoría grupal pero se apoya del psicólogo para que le diga como impartirla y cuando lo hace le pide al mismo psicólogo que lo retroalimente de cómo fue, de cómo lo hizo, que debe de cambiar.
--	---

<p>Relaciones de convivencia y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? Es una buena la relación, ellos me comunican que les sucede, y yo hago énfasis que estoy para ellos en lo que les pueda ayudar. Si genero confianza y lo veo en la entrevista ya que ellos digo que nadie va a saber lo que les pasa, que de él nunca va a salir ni una palabra al menos que ellos lo autoricen. Yo les doy mi número de celular y también les indico donde está mi cubículo para lo que se les pueda ofrecer, y si se acercan los alumnos. Primero les digo que es una entrevista ya definida y que tiene como propósito ayudarlos en el ámbito personal, económico o académico y los veo mucho a los ojos, y a veces duro una hora o 20 minutos. ▪ ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? Los muchachos tienden a llegar tarde, porque viven bastante lejos, y el primer camión que deben de tomar es a las 5:40 y aunque lo tome más temprano no puede llegar temprano. ¿Cómo los resuelve? Esto lo resuelvo hablando con los profes y les explico el problema y los profes si les encargan trabajo extras o bien estudiar la clase que se dio y si lo hacen ¿A cuáles les da prioridad? Inasistencia ▪ De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? Inasistencia, problemas en las bases del idioma inglés, alumnos muy platicadores, los profesores me decían que platicaban mucho, hay que estar tras ellos para que entreguen los trabajos, no valoran el aprendizaje, y piensan que por traer el trabajo ya tienen un 8, pero ellos no se esfuerzan entregar algo que valga la pena, y debo de recordarles que ya están en la universidad y que los trabajos deben de tener portada, índice, etc. ▪ ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas? No le ha tocado ningún conflicto fuerte, siempre hay acuerdos con los otros profesores, tanto con alumnos como profesores, y los dos ponen de su parte. Con el director de carrera están abiertas las puertas y tengo la confianza de acercarme. ▪ ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? Si definitivamente ▪ ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Si las tiene y se esfuerza porque así permanezcan, ▪ ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? Si cree que el trabajo en equipo favorece a cualquier problema y se mejora, también creo que los alumnos se mejoran muchísimo si ven que hay trabajo en equipo en la carrera. Fomento los valores del compañerismo, honestidad, respeto, y la integración.
---	--

Práctica tutorial

Planeación	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Planea su trabajo? Si procuro poner la dinámicas de tutoría grupal del CD que nos dieron ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo?▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? No me lo se de memoria, el propósito es acompañar a los alumnos por los dos años, apoyarlos en canalizarlos asesorías, becas, programar vistas y conferencias, así a profundidad no me lo sé, debo de leer el manual otra vez, es un punto que debo hacer.▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Le ayudan el psicólogo de carrera y la otra tutora que es psicóloga. Antes esa sesión de tutoría la tomaba sin secuencia, eso porque antes la utilizaba para que les dieran asesoría de alguna materia, o revisábamos concentrados.▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje? ¿Cómo le hace para reconocerlas? Los estilos de aprendizaje es en base a un test de estilos de aprendizaje, me lo dio la psicóloga y se los puse y ya hice la gráfica de cómo eran y se las pase a los alumnos, y se ve que están muy heterogéneos, y hay 5 visuales,, 5 teóricos, etc, y se hace difícil darles una clase basado en todos los estilos. Si supe como son pero no me sirvió tanto.
Ejecución	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? Si promuevo estas actitudes, a través de hablar con ellos, y si lo hablamos podemos solucionar los problemas, o bien en el transcurso del cuatrimestre se va generando la confianza. Sobre todo a los de primero creo que se puede formar que haya más confianza, porque son nuevos.▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? Yo me apoyo mucho en el psicólogo para pláticas de autoestima, ¿Cómo? Con platica de autoestima dado por el psicólogo de carrera, y también siempre trato de participar con el grupo, para poner orden y que me vean como parte del grupo. No tengo tanto como técnicas, sino que cuando a un alumno que me decía que no podía, yo les decía que sí, tal vez con una asesoría o alguna vez yo les explicaba, siempre trataba de que ellos sintieran que si podían hacerlo. Y también que pudieran opinar en clase porque es importante. Reconozco el trabajo de los alumnos, cuando reviso los trabajo y firmo las tareas, pero les pongo un comentario de que me gusto mucho tu trabajo, etc. A veces también los critico pero para que ellos hagan conciencia de que presentaron y si fue buen trabajo.▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Si lo promuevo, pero en primero todavía no saben bien que es la carrera, aunque si hay algunos que ya llegan a estudiar y la tienen muy bien definida porque trabajan en la industria y ellos quieren subir o tener su carrera dentro de la empresa que trabajan, y para ello necesitan estudiar. Algunos no saben que significa ser ingeniero industrial. Hay alumnos que les gusta la carrera en quinto cuatrimestre y dicen si me gusta todo lo que vi en mi carrera. Pero ven

	<p>como les sirve cuando van a la estadía, o con los proyectos integradores en la materia integradora. Pero cuando se van a la estadía ahí es cuando ellos se plantean sus expectativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes? ▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? ¿En forma individual o colectiva? Si principalmente cuando hago las entrevistas, puedo detectar las necesidades de mis alumnos, en el plano personal, académico y profesional. ▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si la promueve, al conformarlos por equipos de trabajo y fomentando la comunicación ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si, lo va haciendo poco a poco, pero conforme avanzan en la carrera. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? Muchos problemas económicos, hay muchos alumnos que no tienen el dinero para estudiar, y también sabe que no hay muchas becas para todos los alumnos. Pero se les puede dar una beca para fomentar la esperanza que si se le puede ayudar. Pero les hace conciencia que no a todos les puede tocar, pero si trato de que se ayude a los más vulnerables, lo que si la utilizan para sus útiles o lo que necesitan para estudiar. Le toco atender casos de violación, de maltrato físico, casos así los canaliza al psicólogo. Estos casos no pasaron cuando estudiaba en la uni, sino que le afectaba a su rendimiento académico y por ello se les canaliza al psicólogo puesto que no tengo la capacidad para atender estos casos. ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? Si les gusta promover ambos eventos, deportivos y culturales, lo acaban de proponer para participar en una pastorela, pero ya se ha cancelado. Si sabe que debe de promocionar algo de visitas culturales, pero creo que no quieren ir a esto, si batallo para las visitas a las industrias. ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si promueve las visitas a las empresas. Pocas veces hago estas visitas por medio de vinculación, y lo hago a través de los alumnos que tengan conocidos en alguna empresa, y les pregunto si conocen empresas con laboratorios de metrología, y luego así se va depurando hasta que se consigue la visita con todos los recursos y se escribe como visita extra.
<p>Seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? Lo hace con el corte de las calificaciones con las materias, pero entonces les preguntó porque ahora no hay una fecha de corte determinado, y les pregunto materia por materia que si hay algún problema con informática por ejemplo, etc. Y así se va analizando. ▪ ¿De qué forma? Se les da asesoría según los problemas que puedan tener, se les da un repaso general, se batalla algo con los profes porque no se quieren atrasar en su programa para dar una asesoría, y luego hemos tratado de asesorarlos pero se confunden más porque cada maestro maneja una metodología diferente para enseñar. Si obligatorio para nosotros hacer una acción correctiva si el alumno no sale bien, lo mas cotidiano es que se de la asesoría y luego se firma la minuta que si acudió para tenerlo como evidencia.

	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? Si lo conoce, primero porque les da clase y también porque los profesores se acercan para comentarle, también les pregunta a los alumnos como van y también lo ve en el sistema integral de información. También hay mucha confianza en el equipo de maestros de la carrera, y también porque nos dieron un curso de planeación y la verdad todos los maestros nos conocemos, incluyendo los de la tarde, todos nos conocemos y apoyamos, hay confianza para solicitarle ayuda.▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si lo hace, solamente que no están definidos ahora los cortes para revisar concentrados.
--	---

Guía de entrevista para tutores de UTCh

Doraide

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none">1. Sexo: Femenino2. Edad: 39 años3. Perfil profesional/formación profesional: Lic en relaciones comerciales, y maestría en educación superior, la curso hace 4 años (UACH) y mercadotecnia (UACH) hace 2 años4. Grados académicos maestría5. Años de servicio en la UTCh: 8 años6. Años de experiencia como tutor 7 años
--------------------------------	---

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Por qué llega a la UTCh? Supe que habían abierto la carrera de comercialización en la UTCH, Yo trabajaba en una planta de inyección de plásticos, era la jefa del área comercial, y un cliente de Honywell, y le comenté que lo habían invitado a dar clases en la UTCH y le dije que también acaban de abrir la carrera del ámbito comercial. Aplique y traje mi currículum, y al director de ese entonces le gustó su experiencia profesional, pero le pregunto que si tenía experiencia docente y le dije que no. Pero para ese entonces yo ya tenía pensado dejar la industria y ser maestra, como quería ser desde chiquita, porque mi mamá es maestra y yo ya lo traía ciclado. y antes de venir a la UTCh, cuando estaba estudiando en el tecnológico yo veía las deficiencias de los profesores de ahí, que daban prácticas que ya no se usaban, porque yo trabajo desde los 13 años y sé que eso ya no se usa, y se dijo voy a ser maestra de universidad, pero según yo iba a ser educadora, entonces ya cuando decidí, que era tiempo de salir de allá, me decidí ir a la noemal del estado a hacer un diplomado en educación, iba todos los sábados y domingos, después de eso fue cuando vine a la utch y me dijo el director que bueno que ya le va adelantando con todo eso, pero la experiencia docente a mi me parece muy importante y el director le dijo que fuera a buscar experiencia docente en alguna escuela, y yo muy obediente fui a dar clases a la Universidad Regional del Norte, y estuve en el sistema 10, y dí durante dos años y ya no volví a la utch. Después me embarace y cuando tuve a mi hijo y volví a pedir trabajo en la utch. Y busque a Jesús Loya el director y le dijo que si conocía a alguien especializado en comercio exterior, y yo le dije que no conocía a nadie, y entonces me fui pero recibí una llamada de él y me dijo que en mi currículum había experiencia en el área de comercio exterior, en compras, logística y procedimiento sobre comercio exterior. Y le dijo que si quería dar una clase de comercio exterior, y me dio 4 horas. Eso fue en el 2005.▪ ¿Por qué está como tutor? Estoy primero porque me dieron la oportunidad de hacerlo, primero fui de asignatura, se abrió el primer grupo de despresurizado y me cambie en la tarde, en octubre se abrió la oportunidad porque se fue un tutor, pidió permiso y entre yo a ocupar su lugar en el turno matutino, pedí oportunidad de trabajar en la mañana por tener niño chiquito.▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada? Se
-----------------------------------	--

	<p>preparo para el trabajo primero haciendo el diplomado y finalmente en este diplomado los maestros lo toman por obligación y yo era la única que lo tomaba por gusto, pero no daba clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? Me gustaría estar trabajando en una escuela, que me diera la oportunidad de seguir desarrollándome profesionalmente y con mejores apoyos e incentivos laborales que me hicieran sentir segura en el aspecto económico. ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? En otra institución de educación superior. ▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Se me dificulta ver aquí mi plan de vida aquí en la UTCH, y si hay mucho que hacer aquí, pero no veo por donde me pueda desarrollar, profesionalmente y personalmente, No veo muchas oportunidades. ▪ ¿Siente apego por su trabajo? ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Le gusta su trabajo como tutor, lo hace con gusto. Me ha ido gustando poco a poco, Al principio me costo mucho porque yo no suelo involucrarme mucho con los alumnos, por decirlo de algún modo. Primero porque yo soy una persona que si tengo muchos amigos, pero no de primera entrada les cuenta sus cosas, y entonces si las personas no le quieren contar nada, mejor no sigue preguntando. Cuando estaba con sus alumnos si estos no me contaban nada yo no insistía, me da pena estarle preguntando, si no quiere, tu sabes que los alumnos van y agarran a un maestro de asignatura y le cuenta y luego este PA va y te lo cuenta a ti y te dice tu sabías que tu alumno, le pasa esto, porque no llegan a la universidad, entonces me sorprendida de que no sabía que les pasaba. Después de eso he logrado establecer mayor confianza con ellos, porque ahora lelgan mis alumnos y me cuentan o me dicen es que ud. Me inspira mucha confianza. Disculpe que le diga esto, o esto, entonces en eso veo que voy avanzando, porque yo si me siento un tanto cerrada de inicio, porque así soy en mi vida social, pero ya se me ha ido quitando, ahora si les pregunto que les sucede, antes me da vergüenza el porque le voy a estar preguntando, El hecho de no entender la tutoría, antes decía yo estoy para lo que ellos me necesiten, no para estar preguntando u ofreciendo lo que necesita. Pero ahora detecto más fácilmente situaciones y ahora si les digo haber vengan tantito, o cosas por el estilo, entonces si me gusta, más que antes, mucho más- ▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? Se preocupa por actualizarse, estudie la maestría en mercadotecnia, porque yo me sentía en mi área de comercio internacional muy bien, como era algo que dominé y ejercí por muchos años, pero al oi hablar a otros tutores o maestros sobre mercadotecnia, yo me sentía que me faltaba, me sentía obsoleta, entonces me pregunte qué hago? Pues estudiar una maestría en mercadotecnia. Yo tenía la maestría en relaciones comerciales, si tenía conocimientos en mercadotecnia, pero yo la estudie porque quería actualizarme. Busco talleres con BANCOMEX o de comercio exterior, reformas de la ley aduanera. En cuanto a la actualización para lograr que los alumnos tengan mayor autonomía. En la realizad lo que yo hago es aplicar más de mi experiencia. Recuerdo cuando llegue como tutora les pregunte a mis alumnos, que entienden por ser tutor, y contestaron, es como nuestra mamá, y ella les dijo oh no aquí nadie es madre de nadie, no son mis hijos, y yo no soy apapachadora, y considero que es indispensable hacerlos sentir que ellos pueden y tienen potencial, y que si trabajan y tienen familia, decirles
--	---

	<p>que si se puede, que ella pudo. Aparte de los cursos que nos dan aquí, y de los diplomados que hemos tomado, y lo que comentamos con los otros profesores, yo sigo basándome en mi vida, si yo lo pude hacer, ellos también pueden. No esperemos que los demás me tengan consideraciones, y tal vez lo que yo pieso que me ha pasado a mi es lo más grave en la vida, pero siempre va a ver alguien o mejor que tu o peor. Pero yo siempre trato de que ellos hagan las cosas solas y no que digamos pobrecitos, más daños les hace un, que les tengamos lástima por su desgracia y además propiciamos que ellos digan yo por mi desgracia he subido, etc.</p>
--	---

<p>Ética profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifica con la institución y sus estrategias de formación Si. ▪ ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Si considera que su trabajo es importante, porque me han tocado casos donde los alumnos viven en situaciones muy dramáticas y no tienen a quien contarle, que están solos. Me acaba de suceder esta semana, que un chico que se presentó a examen especial, golpeado por su esposa, arañado por su esposa de una manera que no se podía creer, la mano inflamada, y yo le pregunté qué te pasó? No era la primera vez que la esposa le pegaba, no es mi alumno tutorado. Estaba en recurso de acreditación, ahí me entero, porque la esposa lo había golpeado, y le dio vergüenza ir al recurso de acreditación, pero ahora vengo al especial porque ud. Me dijo que era mi última oportunidad, y me esposa se entero que tenía un trabajo nuevo y que iba a presentar el examen especial y ella le dijo que no lo iba a presentar porque ella le dijo que iba a hacer que no presentará ese examen, y por eso lo arañó y le golpeo la mano, y yo me dije que miedo con que psicópata está casado este estudiante. Ella le dijo has pensado en demandarla? Y él le contestó no quiero hacer esto más grande! Ella le dijo más grande? Y le dijo lo que sigue es la muerte, que mate alguien a alguien. Y si me pego porque le dije que dicen tus papás? Nada, pues mi mamá si me dice algo pero yo no le hago caso, que te dicen tus amigos, nada, tus suegros, nada, tu tutora, nada, fue cuando dije este niño esta sólo, aunque hay gente a su alrededor esta sólo, entonces yo le explique, la situación es la siguiente, también traía una herida en la cabeza, pero debes de denunciarlo para que quede asentado, porque ella puede querer quitarte a tu hijo, y así ya hay un precedente. Y ue es lo que sucede, que te dá vergüenza ir, como voy decir que fui golpeado por tu esposa. Y me dijo si es cierto maestro, pero a mi nadie me lo había explicado así, nunca lo había visto desde ese punto de vista. Entonces le dije estarías dispuesto hablar con una psicóloga? Y así lo canalizó a la psicóloga. Entonces yo creo que si en alguna medida lo que le dije y canalice, ayudo a frenar esa violencia, creo que si es beneficioso, para la familia y sociedad. ▪ ¿Previene la violencia en la escuela? Si prevengo la violencia, a veces comienzan jugando, pero a veces se llevan muy fuerte y yo les digo momento hay gente que no aguanta, así que deben de llevar así. Hubo un momento que mi grupo comenzó a llevarse muy pesado y los profesores comentaban que le pasa a tu grupo, y entonces pedía ayuda a la psicóloga de carrera para que hiciera un diagnóstico de grupo, porque se empezaron a desunir, en tercero principalmente, pero ahora que los tengo en cuarto veo que lo que les he
---------------------------------	---

dicho ha resultado, porque yo les mencionaba que trabajan en equipos que son muy amigos pero que no hacen realmente el trabajo, y que se empiezan a pelear, y comienza haber problemas, pero ahora en cuarto ellos formaron sus equipos de trabajo de acuerdo a sus habilidades, ellos no lo hicieron en base a sus amistad, sino en base a conocer cuáles son sus propias capacidades.

- ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Si tengo alumnos que me los relegan, un que me ha tocado tenía una preferencia sexual diferente, y era muy abierto con el grupo, un día llego el papá hablar con la tutora porque faltaba mucho y el papá le pregunto porque su hijo no iba a clases, y ella le dijo que si había clases pero que su hijo no iba a clases. El Sr. Comenzó hablar de que aceptaba a su hijo tal cual es, ella pensó en si preferencia sexual y pensaba que bueno si lo acepta. Al día siguiente llego ese alumno con ella y le preguntó que le había dicho a su papá, y ella le comentó que le había enseñado sus faltas, calificaciones, etc, pero el alumno insistía pero no le dijo nada de mi, y ella le contestaba, de que? Y él le dijo que si le comentó a su papá de su preferencia sexual, ella le dijo que no así, simplemente que ella pensaba que su papá ya lo sabía. Entonces le pregunto ¿tu papá no lo sabe?, y él le dijo “yo creo que si”, pero ella le dijo a ver, tu no les has dicho directamente? Pero él le dijo maestra es obvio, véame, entonces él le dijo que no señor, si yo te veo como mi hijo, tal vez puedo pensar que mi hijo esté de moda, pero maestra ud cree que que no lo sepan? Pero yo te digo piensa en tus papás piensa que ellos te vean en el centro con alguien mostrando tus afectos, creo que ellos se sorprenderían mucho. Yo podría haberles dicho a tus papás pero, porque aquí tu eres un apersona que no lo ocultas pero en tu casa si, piensa en ellos, a mi me gustaría saberlo más por mi hijo que por otros, creo que tu eres el indicado para decírselos. Empezó a faltar a clases y entonces , ella le mando llamar, y le dijo es que me corrieron de mi cas, porque ud me dijo que se los dijera, pero entonces ella le contestó, no sr, yo no le dije eso, entonces él dijo pues yo les dije pero como mi papá no aceptó me salí de mi casa. Yo creo que fue una situación mal manejada por él. Ella le dijo que porque se salió de la casa, y le dijo y de que te vas a mantener, y no se vale porque no le demuestras a tu papá que tu eres responsable, agarra la onda, no todos los padres pueden entender una situación así, y no te aproveches de esa situación para hacer lo que querías, espera que tus padres lo asimilen, y luego habla con ellos y diles que esa preferencia no cambia en nada tu relación con ellos, que tu eres el mismo y después con el tiempo parece que la relación con sus padres se mejoró y también lo aceptaron tal cuál es. También ahora tiene un buen trabajo, desde que egreso.
- ¿Hace una reflexión sobre su práctica? Si reflexiona sobre lo que hizo, sobre lo que quería lograr y lo que pasó. Lo hago mucho pero mentalmente, porque a veces queremos hacer una cosa y luego por querer ayudar sale contraproducente, y si pienso que no debería hacer esto, también pienso en cuál es la función del tutor y sus límites y que cosas si tengo la capacidad de hacer. A veces el alumno mal interpreto alguna cosa que le dije y puede hacer algo imprudente, por eso yo trato de no inmiscuirme tanto y solo hacer hasta donde me toca. Reflexiona mucho en su hacer, y hasta donde intervenir y hasta donde lo puedo manejar, Yo sólo manejo lo que conozco lo que manejo lo que sé que hacer.

<p>Relaciones de convivencia y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? Es buena, y ellos les dicen que no es tan apapachadora, ellos se han ido acomodando, ellos comprenden como es mi forma de ser. Que han entendido que la tutoría no es apapachar sino apoyarlos en la comunicación con los otros maestros, pero que si ellos faltan esto es así, y que deben de asumir su responsabilidad. Trata de hacer una relación sin favoritismos, por ejemplo en que lleguen temprano a clases y no decir “pobrecitos” y quiero que sientan que se es parejo y no que se note que se está consecuentando, y que ellos sepan que si hay casos especiales, donde si tienen dificultades, pero ella si cree que tiene buena percepción de lo que pasa con los alumnos y quien en realidad no esta diciendo la verdad y luego lo confirma con algún otro alumno que conoce la versión del algún alumno. Ella siempre había tenido grupos de 4 y 5 cuatrimestre, y cuando llegaban conmigo ya llegaban con algunas mañas o apapachados por su tutora anterior. Te gusta que un tutor le de seguimiento de primero hasta 5, o que solo tomarlo en 4 y 5 con materias especializadas. A mi me gusta más tomarlos en 4 y 5, porque hay tutores que son más de acompañamiento que se necesita más en primero. Haces actividades ligadas a la práctica profesional en cada cuarto cuatrimestre y me siento más segura, que cuando los tengo desde primer cuatrimestre. Yo creo que genero la confianza dándoles solo la información necesaria, no proporcionando información de más, y hay alumnos que dicen que les genero confianza porque no comenta de más, y le dicen que no le vaya a decir a nadie, o sea que perciben mi discreción, saben que no lo voy a difundir. Y a veces han venido algún alumno que le dice un compañero o amigo del grupo le recomienda hablar con su tutora. ▪ ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? ¿Cómo los resuelve? ¿A cuáles les da prioridad? ▪ De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? La afectación que traigan ellos con su casa, con ellos mismos, o por ejemplo sexualidad, la falta de valores que puedan traer y que les afecta su relación con otros compañeros, o que viene de otras escuelas que les dicen pobrecitos y que quieren que así los traten en esta. A veces un problema más grande de alguna situación que no es tanto. ▪ ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas? Yo hago frente primero dialogando, y preguntándoles, dándoles ejemplos, y a veces es solicitar la ayuda psicológica. Los mando con la psicóloga de carrera. ▪ ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? Si busco el contacto, porque a veces el alumno piensa que el maestro le agarró idea, y se habla con el maestro, pero y también hay que dialogar con el maestro para que se le quite la idea de que el alumno le tiene idea y entonces le dice que maestro venimos a dar clases, y le trata de explicar cómo es la personalidad del alumno, y a veces un poco de sus problemas y les pide su apoyo en problemas personales, y a veces el maestro piensa que ese alumno ya me agarro el número y solamente esta viendo que hace para llamarle la atención. Y en cuestiones de didáctica procura preguntarles a cada uno cuál es el problema, en cuanto si le entienden a los maestros y luego los canaliza a asesorías, o decirle al maestro que es lo que no le entienden. También les dice que cuando se hace la evaluación al maestro lo hagan pensando en ayudar a manejar lo académico, y no pensando en lo que sienten por el maestro, y que no ponagan que me cae gorda la
---	--

	<p>maestra o se cree mucho porque sale en la tele, o porque se viste, pero les digo que eso no me sirve, que trasladen sus comentarios a lo meramente académico. Y a veces se siente amenazados cuando va el tutor o director dicen las cosas que están pasando con los maestros y le van a decir a la maestra y en la torre. Lo que se hace es asentarlos en minuta, cuando si se requiera manifestar el acuerdo y depende de cómo te lleves con tu compañero de trabajo, porque ahora traemos la minutitis y sientes que si te levantan una minuta, ya me van a llamar a la dirección o no sé de donde. Ahora hay como miedo de firmarlas porque dicen que se está auditando y que no se tiene la carpeta de tutor, y que los acuerdos es para evidenciarte o no lo entregues, como me pueden correr. Entonces la minuta hay que usarla con reserva.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Si se trabaja en equipo se podrían resolver muchos de los problemas que ocurren en la carrera, creo que si entendiéramos porque estamos aquí, donde entendiéramos que vamos hacia un mismo objetivo, pero no en cuestión de que tu objetivo es el que yo quiero quedar bien, o que mi grupo es el mejor y que vaya a un evento, y que no vaya el otro, y que nos hagamos tan individualistas, Hay que fomentar que existe la diversidad. ▪ ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? Si lo valoro pero no sucede todo el tiempo en mi carrera.
--	--

Práctica tutorial

<p>Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Planea su trabajo? Si, sobretodo en el aspecto de la sesión de tutoría, trato de aprender muy bien cómo hacer una dinámica, porque después a los alumnos no se les hace conveniente hacerla y no llegues a un buen resultado y los alumnos si notan que no lo planeo ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo? Mucho es de acuerdo a l nivel académico en que se encuentran, ahora que están en cuarto trato de ver más acerca de lo que significa para ellos el trabajo, también me ha ayudado el CD de estrategias de tutoría grupal. ▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? Si, pero no me lo sé de memoria, pero entiendo que obviamente es el acompañamiento, pero yo lo veo así como el potencializar sus capacidades, y más que todo la parte del acompañamiento. ▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Algunas si diseña sus actividades o bien busca el apoyo de la psicóloga de carrera. O pide asesoría con otras personas que si aplican estrategias y diferentes y se presiona en manera positiva para dar a su grupo lo que en otros está resultado favorable para su formación, o que sus alumnos manifiestan que quieren hacer esa dinámica. Eso me ayuda porque me jala, alguna vez una tutora se llevo a su grupo a la presa del rejón, para hacer dinámica de integración y quise que mi grupo también fuera con su grupo para integrarse. ▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de
--------------------------	--

	<p>aprendizaje? Si a veces la diferencia es grande en cuanto a diferencias de personalidad, y que puede generar problemas dentro de la clase, pero ella reconoce las diferencias en el estilo cuando les pregunta si entienden como explica la maestra o como explica la atención. ¿Cómo le hace para reconocerlas? Reconoce el estilo de aprendizaje cuando ve como aprenden en la clase y la personalidad cuando surgen los conflictos en el grupo o en equipos de trabajo.</p>
<p>Ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? Principalmente con dinámicas donde se promueva “ponerse en los zapatos de otro” o dinámicas de cambios de roles. ▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? Poniéndoles ejemplos de lo que pueden lograr como TSU, y les pongo ejemplos de alumnos que son gerentes, o bien posicionados, esto de acuerdo a lo que conozco por la estadía. Porque a veces ya están perdiendo el interés del TSU, desde que salió lo de ingeniería y dicen técnico para que, y yo les hago mucho énfasis en su estadía ¿Cómo? Si algún alumno dice que no puedo, como le ayudas a nivel individual, primero tratar de entender que le pasa al alumno y a veces es tímido y habla con él y le anima a participar o fomentar en ellos el relacionarse con sus compañeros. Ahora tengo alumnos que son tan introvertidos que les da pena participar, y no lo hacen y nadie quiere estar con ellos en el equipo, y no participan porque siente que lo que digan no sirve de nada, y trata de motivarlos a que venzan sus miedos y que les digan a sus compañeros sus ideas, y que lo hagan en clases, aquí, porque en el trabajo es más difícil vencer esos miedos. Si aquí no te sabes vender con tus compañeros, como le vas a hacer en la estadía. ▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Si lo promueve a través de ejemplos de casos de éxito y les dice que ellos también lo pueden hacer. ▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes? ▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? ¿En forma individual o colectiva? ▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si promueve la cooperación y los orienta a formar grupos de estudio, principalmente cuando se revisan los concentrados de calificaciones. ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si fomenta el plan de vida, si lo empezamos a desarrollar ese plan en primero, y ahora que están en cuarto se supone que ya saben porque están aquí, pero trato de fomentarles en que es lo que sigue, bueno si la ingeniería pero porque ahí, uno debe sacarle provecho a al título de TSU, puedes conseguir un buen empleo. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? Si fomenta estas actividades, pero yo no soy muy deportista, más bien les doy la información, porque a mí no se me da las actividades deportivas. ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si a través de las estadías, pero también se buscan conferencias con personas del sector productivo y también con visitas.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doy las materias de comportamiento del consumidor, investigación de mercados, materia integradora, comercio internacional y plan de exportación
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? Si ▪ ¿De qué forma? A través del sistema integral de la información, análisis de cada parcial y los reportes de cada maestro, que mencionan las faltas, o el por qué reprobó, etc, ▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? Si lo sabe a través del sistema integral de información, pero sobretodo en cuarto ya sabes de que adolecen y en que batallan. ▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si se realizan, aunque ahora se ha tenido problemas para tener el concentrado de calificaciones y saber cuándo hay corte

Lleva su carpeta de tutoría y sigue el programa de tutoría. Tiene su cubículo adecuado, y horarios de su grupo

Guía de entrevista para tutores de UTCh

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sexo: Femenino 2. Edad: 57 años 3. Perfil profesional/formación profesional: químico Bromatólogo, especialista en alimentos. Maestría en Educación Superior, 3 diplomaos en: Desarrollo Familiar, Sexualidad, amor y Matrimonio y ciencias del Matrimonio y la Familia. La finalidad de aplicarlos en su familia 4. Grados académicos: Maestría en educación 5. Años de servicio en la UTCh: 11 años 6. Años de experiencia como tutor:6 años y 5 años como PA
--------------------------------	--

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué llega a la UTCh?: entro a la UTCH, porque tenía la inquietud de trabajar, tenía 22 años sin trabajar, ayudaba a su esposo en el negocio. El Ing. Ochoa y el Ing. Campos la invitan a trabajar en la Uni. Le preguntan que si quiere trabajar y ella les dijo sin titubear que si. Dio clases en la Universidad la Salle, dando las materias de Antropología filosófica, El cristiano entre los problemas de América Latina. Las materias que le dan valor a las personas. Da las materias de Formación, Procesos Químicos industriales ▪ ¿Por qué está como tutor? Hace 5 años, le dijo al director de carrera de Mantenimiento, que la considerara para un tiempo completo, porque su hija ya estaba grande y no necesitaba tanta atención. ▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada?se preparo solamente con un manual que había de tutoría, ella empezó a hacer las entrevistas desde su punto de vista, hacia las preguntas que a ella le interesaba. ▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? Estoy contenta trabajando en la UTCh, no pienso irme de aquí. Aprovecho porque a su "edad" no le darían un tiempo completo en otra empresa. Por su edad ella desea trabajar para lograr su jubilación. ▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Lo hace por gusto, pero últimamente se ha sentido bastante presionada y lo estaba haciendo por obligación. La tutoría es algo que le gusta mucho, pero a veces el papeleo es demasiado y se pierde lo humano, Se pierde el tiempo en llenar documentos y perdemos este tiempo para interactuar con el alumno. ▪ ¿Siente apego por su trabajo? ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Me gusta ejercerla por gusto, no por obligación, pero a veces llenar tantos papeles te hace verlo como obligación. ▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? Dentro de su trabajo lo que más le gusta en sus funciones de docencia, investigación y tutoría, le gusta la investigación. Lo que más le ha gustado es conocer el PROMEP, porque te dan estímulos. Se preocupa por su capacitación, casi todos los que da la UTCh, estos son de Competencias, Inteligencia emocional y refrigeración. Le gustaría más cursos de índole humana, pero comprende que es una Universidad Tecnológica y se da
-----------------------------------	--

	prioridad a lo tecnológico.
--	-----------------------------

<p>Ética profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifica con la institución y sus estrategias de formación: dice que faltan más cursos de Desarrollo Humano para motivar y ayudar a los alumnos para salir a la vida. Cree que las estrategias que tiene la UTCh, son buenas para el desarrollo de los alumnos, principalmente en la función de un profesor de tiempo completo como tutor, este hace que la universidad se aprecie diferente porque los alumnos mencionan comparados con otra IES, son solamente un número de matrícula, la educación es sumamente impersonal. Diferencia abismal entre el TEC y la UACH, es más humana, allá no contamos, nadie se entera de lo que pasa con el alumno, son un número más. En la utch son considerados como personas. ▪ ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Ella cree que su trabajo es bastante importante y lo comprueba cuando se acercan con ella alumnos egresados a agradecerle lo que hizo por ellos. Se acercan para decirle que han formado una familia. Ella cree que si hace contribución a la sociedad porque le han tocado alumnos con adicciones, como el alcohol o dogas y gracias a seguir en los estudios se han salido de esto. ▪ ¿Previene la violencia en la escuela? Ella dice que le bulling siempre se ha dado, pero si lo previene, pero un alumno era demasiado tímido y que no podía con las relaciones con sus compañeros. No soportó la presión del grupo. El alumno dejo de ir pero ella habló con su madre y esta le dijo que el era muy tímido y que le provocaba depresión y que en su familia habían llegado hasta el suicidio por esto, y que no pudo con la presión escolar y que ya no iba a ir. En este cuatrimestre tiene un alumno que no soporta que nadie le diga nada, pero este es muy pesado con sus compañeros. Ella menciona que hay falta de valores en la sociedad sobre todo el respeto, de tolerancia. ▪ ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Si lucha contra esto dice por ejemplo si hay un chico que tiene orejas grandes, no permite que nadie le diga orejón, porque es algo de su fisico, hace hincapié de que nadie es perfecto, todos tenemos defectos. ▪ ¿Hace una reflexión sobre su práctica? Ella reflexiona preguntándoles a los jóvenes en que puede mejorar, asi como en su evaluación docente, siempre les dice que deben de ser objetivos y mencionar en que se puede mejorar, no solo poner lo bueno, sino lo perfectible. Hace una dinámica al cierre del cuatrimestre, donde se pasa una hoja y se dicen la oportunidad de mejora y ella se incluye en la dinámica. Los comentarios que más le han hechi reflexionar, es que le dicen que le da demasiada oportunidad a los muchachos, que debería de ser más dura, y reflexionó en que tal vez no está ayudando a su madurez por la falta de su firmeza.
---------------------------------	---

Relaciones de convivencia y trabajo en equipo

- ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? La ven mucho como su mamá, le tienen mucha confianza, le dicen de sus novios, de sus esposas, incluso ha hablado con la pareja del estudiante, para que no se divorciará. Sobre todo ha usado mucho los conocimientos del diplomado en familia. El alumno ya no tenía cabeza para los estudios, él tenía 9 años de casado, se había casado a los 17 años, y le dijo que viera que una pareja es de dos, y que no solamente la culpa era de la esposa, así que le dijo que si la quería o no, que si quería volver con su esposa, y le dijo si realmente le quieres echar ganas a tu matrimonio y la utch, entonces pregúntale a ella si quiere venir a platicar conmigo. Ella genera la confianza siendo sincera y directa, preguntándoles, por ejemplo en relaciones sexuales, siempre que ellos quieran responder, ella le dice que si tienen una vida sexual activa? Y que si saben que pueden quedarse embarazadas, y les hace reflexionar, de cómo podrían mantener al bebe, si el novio les va a responder, si los padres las van a apoyar. Ellos a veces en esta edad no piensan en estas cosas, sino que se dejan llevar por el placer, más que ver como la moral más bien los hace pensar como les va a afectar en su vida. Ellos se abren y comienzan a platicar sobre su situación, sobre sus problemas, tales que tienen algún familiar en la cárcel, que sufren violencia en su casa, etc..
- ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? Se enfrenta a los problemas de darles a los muchachos esa motivación de que estudien, de que crezcan como personas. En lo laboral el que otros tutores no tomen la tutoría con responsabilidad, para ella la tutoría es realmente una responsabilidad de sacar adelante al grupo, para otros es la “bronca del propio alumno”. A veces el tutor no se da cuenta que tiene un alumno que hace más de un mes que no viene. ¿Cómo los resuelve? ¿A cuáles les da prioridad? Pa ella los problemas prioritarios es la inseguridad laboral, que los profesores tengan esa certeza que les van a dar clases, pero también se da el caso en que se les da el tiempo completo a los profesores y se desinflan, ya no le ponen ganas al trabajo.
- De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? Conflictos con los alumnos, ellos se an a trabajar a cosco o algún lugar que les pagan solamente 700 a la semana y dejan de lado los estudios, ese es el mayor problema hacer que retomen de nuevo sus estudios. Ellos quieren tener dinero para pagarse su celular, para la pura pachanga, Antes no se pensaba en todo esto, sino que si se estudiaba una pensaba en acabar sus estudios, ahora la sociedad demanda muchas cosas, hay mucha presión social que crean muchos distractores. Ella dice que si no se tiene necesidad de trabajar que no se trabaje, que se dedique al estudio.
- ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas? Si hace frente a los conflictos, por ejemplo entre profesor y alumno, una vez una alumno estaba risa y risa en su clase, así que lo invitó a dar el la clase, y el le contestó que claro que si si, si le pagaba lo que ella ganaba, ella le contestó que si le daba su paga y que diera la próxima clase. En la siguiente clase claro que él no llevaba nada preparada y le dijo que él hacía muchas cosas, que trabajaba que estaba casado y tenía familia, después ella le dijo que se veían al final, y lo enfrentó directamente para que no creciera, le dijo que ella preparaba clase ahora son los grandes amigos. Igual cuando hay un conflictos con los maestros y alumnos, les habla por separado a el maestro y al alumno. Y hace minuta de lo que pasa, para llegar a un acuerdo. Recomienda que el sistema vuelva a poner la parte del seguimiento, para ver la trayectoria del alumno

	<p>Ella cree que el alumno piensa que si se escribe todos estos aspectos es que ellos siente que si les importan..Lo que quieren saber es que a alguien le importan,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? Si busca el apoyo de otros maestros, es tratan de ver los problemas en academia, nunca solos, se juntan entre 5 alumnos y también pueden ser 5 maestros y se analiza el problema, tal como le falta didáctica, o bien que no se está cumpliendo con el programa, Se levantan acuerdos para mejorar la clase y se escribe en una minuta Se trabaja en academia para que los profesores no se sientan a agredidos. ▪ ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Si tiene actitudes de valoración y propicia el dialogo. Hacen juntas con todos los profes, al director no se acudía hasta cuando se sale del límite, pero ahora no se da tiempo para tratar a los otros docentes porque no hay espacios y ahora solo se comentan cosas pero individuales, tal vez sea que ella no tiene tiempo porque lleva el PROMEP, pero ahora se hacen demasiadas cosas, y hay muchas cosas para hacer, no hay tiempo como tutores para ver la secuencia, y para el diálogo, sino que todo se ve superficial, y también el tutor es el culpable o responsable de todo. ▪ ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? Piensa que el trabajo en equipo es muy bueno, para el mejoramiento de la institución, pero la misma institución lo esta dejando de lado porque hay muchas cosas que hacerncomo lo que son las acreditaciones.
--	---

Práctica tutorial

<p>Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Planea su trabajo? Planear como planear? Lo de tutoría? No lo hace, lo que si le ha servido es el CD de estrategias de tutoría grupal, ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo? Le ha ayudado el CD y también el psicólogo, y luego según. Ella cree que si hay muchas herramientas que damos al tutor, pero no hay tiempo para llevarla a cabo. No hay gente que haga lo administrativo y esto lo hacen los tutores. ▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? Si está de acuerdo con los propósitos de la tutoría, pero cree que en la realidad se le da muy poco tiempo para llevar a cabo esta función. ▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Se le facilita el hacer estrategias por su formación pero cree que no hay tiempo para las materias formativas. ▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje? ¿Cómo le hace para reconocerlas?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? Si ella promueve este clima de respeto donde cada persona puede expresar su propia identidad.

<p>Ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? Si los hace ver que puede ejercer como TSU, que vale la pena hacerlo. Que ellos valen y que pueden llegar a ser profesionistas bien pagados. ¿Cómo? Pone una actividad o dinámica de autoconocimiento, quien creo que soy? Y a veces yo visualizó que tienen una autoestima muy baja, es que yo creo que no sirve para nada, en mi casa me han dicho que soy un bruto, yo con que gane \$1000.00 a la semana, o que no te vean a los ojos y les dice que levanten su mirada, que todos valen, ustedes pueden, y que si sirven para algo, y que a esta vida no se viene a sufrir, y que se viene a ser feliz. En que eres bueno, con que crees que puedes cooperar. Demuestra que tu trabaja vale, que no es sólo para los chicles que, pidas el reto de pedir trabajar un periodo de tres meses para que vean lo que vale. ▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Le ayuda porque cierran el plan de vida y carrera en el primer cuatrimestre, en la materia de formación sociocultural y la entrevista. Preguntas de donde quieres trabajar? Donde quieres estar? , cuando andan mal en una materia ella les menciona que nunca le dijeron que alguno de ellos quería ser operador, para ser operador no necesitas tener una carrera, y ustedes quieren estar en buenos puestos, los hace reflexionar con: qué necesito para llegar a al puesto donde querían estar?, saber hablar bien en público, tener los conocimientos técnicos, la práctica, etc, haber donde quieren estar, ustedes ubíquense. Ya como que los centras en la importancia que tienen los conocimientos. A ti te van a pagar por lo que sabes, no por lo que no sabes, por los problemas que vayas a resolver, no a los problemas que vayas a crear, los concientizas más en ese aspecto, que traten de estar aprendiendo todos los días algo, habrá materias que no me gustan, pero esa será un ladrillito para tomar la materia que me gusta. ▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes? ▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? ¿En forma individual o colectiva? ▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si lo promueve ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si ella principalmente porque da formación sociocultural I, promueve el autoconocimiento y ahí se da cuenta que tienen la autoestima muy baja, porque su familia les dice que no son buenos para nada, que les dicen a i siempre me han dicho el orejas, o que lo máximo que puede aspirar son 1000 pesos a la semana. Les menciona que en esta vida todos venimos para ser felices. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? Si sobretodo en la parte económica, si no trabajan no pueden estudiar, ellos se pagan sus estudios. A veces muchos alumnos con alcoholismo, o drogándose en los carros, habían sido robadores de copas, etc, con familiar muy desintegradas, sus padres no sabían nada de donde andaban, algunos no tenían conectados la boca con el cerebro. Algunos regresan y le dan las gracias o le mencionan que ya están trabajando y que ya tienen una familia y que ellos sacan a delante a su familia. Veo muchos problemas sociales, problemas de inseguridad en la ciudad, tuve un alumno muy bueno, este cuatrimestre y vino su mamá hablar conmigo porque ya no iba a poder ir ala escuela porque estaba amenazado y se iban a ir de la ciudad por su seguridad.
-------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? Si fomenta las actividades deportivas pero muy poco, solamente cuando los que las coordinan van a promocionar. ▪ Si le gusta llevarlos a conocer los museos de la ciudad, o llevarlos fuera de la cd. De Chihuahua, porque muchos de ellos nunca han viajado fuera de Chih. A estos alumnos no los han sacado nunca a congresos puesto que nunca se ha autorizado ni pagado a los estudiantes de mantenimiento salir de la cd. Como en otras carreras. Antes promovía las actividades culturales a través de la materia de Formación sociocultural, era diferente a lo que ahora es por competencias, en esta materia se dan solamente materias ligadas a habilidades gerenciales. En una ocasión los llevo al museo casa Chihuahua y ahí les explicaron cómo sería la cd. En el 2013, se quedaron impactados. Cree que sus alumnos tienen poco contacto con las actividades culturales, y que su nivel próximo. Porque crees que cueste tanto llevarlo a actividades culturales, que hay que obligarlos, porque sus zonas de desarrollo próximo están muy pobres en cultura, sus padres a veces ni la primaria o secundaria tuvieron. Sin embargo yo tuve estudiantes que hasta maestría tenían los papas y se ve muy la diferencia, algunos sus lecturas cotidianas son “el peso” periódico amarillista en Chihuahua”, los programas que ven son el canal de las estrellas, algunos si ven programas tales como history Chanel, Discovery. Cuando les comienzas a platicar de otras culturas, ellos se interesan, y preguntan: usted conoce? Ud ha ido? Y sale muy caro,? ella les pone videos de cinco minutos antes de cada clase para despertarles esa visión, a que conozcan. ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si a través de las visitas, y también revisa las estadías. Fomenta las competencias de hablar en público, de liderazgo, sobretodo que debe dirigir a personas, que no están estudiando para ser operadores. Con tus conocimiento que puedes aportar a la empresa. Ella les platica mucho de sus experiencias con en las estadías, principalmente con MAQSA, y lo bien que le les va en estas empresa, así como los problemas que se enfrentan al hacer su estadía. Las visitas las guía mucho en que necesitan de competencias de liderazgo o dirigir, y les menciona que se necesita para ser gerente. a veces hace la visita hasta el sábado. Y lo hace en tiempo extra. ▪ ¿Das alguna asignatura al grupo? ¿Cuál? Formación sociocultural I, II, III, IV.
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? De que forma? Si a través de la revisión de concentrados, así como minutas como reuniones con los maestros. O les pregunto a los alumnos y a los maestros. Porque para el alumno siempre es culpa del maestro y para el maestro siempre es culpa del alumno. Antes era mas sencillo, cuando se le validaba el examen al docente para aplicarlo a los alumnos, ahora con el enfoque por competencias es difícil, hay un descontrol, hay materias que tienen 8 unidades de aprendizaje y no se puede dar el seguimiento. Hay maestros que no se quieren ver los conocimientos previos del alumno y cuando se les pregunta por los resultados, ellos mencionan que el alumno ya debería de saber eso, y no se bajan, y asi se genera como una bola de huecos, porque el profesor no se toma el tiempo de enseñarles y los alumnos como

	<p>trabajan, ni a la biblioteca van. Algunos prefieren quedarse operativo y se quedan cómodos ahí sin ejercer su profesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto al desarrollo profesional, con a los alumnos que actualmente están trabajando o que estén buscando trabajo, les hago ver como apliquen los conocimientos que están aprendiendo y si tienen aplicación, y en algunos si me ha gustado, porque hasta los han subido de puesto. Cuando ellos integran los conocimientos, si hemos tenido casos que los han subido de puesto. Pero hay otros alumnos que trabajan en algo muy operativo o que no es su área y los hace reflexionar de que experiencia vas adquirir ahí? Piénsalo. Algunos alumnos no desean afrontar una responsabilidad de desarrollo profesional y prefieren quedarse operativos, no ejercer su profesión, porque hay unos que les gusta estar comodamente, o tal vez se deba al ciclo familiar, si el papá se conforma con ganar \$1000.00 a la semana, tal vez el hijo también. ▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? Si conoce el desempeño de sus alumnos, principalmente porque les da clases y ahí puede observar su desempeño. ▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si las hace pero solamente como dos veces al cuatrimestre
--	--

Le han tocado grupos muy difíciles, con bastante alcoholismo, drogas, robadores de copas de carros, parecían potros salvajes, cuando hablaban no conectaban el cerebro con su boca, y muchos de ellos eran por sus papás divorciados, los hermanos de diferentes papás

Si los estudiantes están muy auto motivados, lo que te mueve a ti, los estudiantes no necesitan tutor. Y cree que si el tutor toma en serio la tutoría promueve este aspecto.

Si sabes la problemática del alumno, no puedes mantenerte al margen, comienzas a hablar con los profesores para que lo disciplinen, si hay mucha inmadurez en el alumno, ahora tienen muchos distractores, el celular, el antro, la computadora, la moda, el noviazgo, regalo caro, antes la juventud se dedicaba a los estudios para después terminar sus estudios. Los estudiantes que piensan así es porque sus papás están pendientes de ellos. A veces ellos se pagan sus propios estudios y dicen que sus padres no deben de enterarse porque ellos no los mantienen.

No saben cómo afrontar sus problemas y desertan de la institución, tales problemas como el de embarazaron a la novia, violencia en la familia y algunas veces hasta problemas de narcotráfico. No necesariamente es por reprobación, sino por no poder hacer frente a esta problemática.

Hay satisfacción al no tener bajas en el cuatrimestre.. Le puede que le cambien de grupo, porque ella los forma en el primer en segundo y tercer cuatrimestre.

Algunos tutores solamente le dice a los alumnos: o trabajas o estudias, no le ofrecen un abanico de opciones, los otros tutores dicen que los chiplean, y que ellas son una pilmama. y hacen referencia a otra escuela "TEC". Ella piensa que para estos maestros la tutoría es llevar la carpeta. Ella dice que hacer tutoría es estar pendiente de ellos, que no son chiplerías.

Guía de entrevista Susana Bueno PIM 55M

Datos de identificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sexo Femenino 2. Edad 27 años 3. Perfil profesional/formación profesional Soy psicóloga 4. Grados académicos tengo la licenciatura en psicología y la maestría en psicología clínica 5. Años de servicio en la UTCh 4 años 6. Años de experiencia como tutor dos años como tutor
--------------------------------	--

Perspectivas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué llega a la UTCh? llegue primero al dpto. de servicios estudiantiles, en el área de atención psicopedagógica, llegue aquí porque estab haciendo mi servicio social, y cuando termine me llamaron para formar parte del departamento ▪ ¿Por qué está como tutor? Después en sep 2009 , creo, comencé apoyando una horas dando clases en procesos industriales en la asignatura de expresión oral, así hasta que me ofrecieron la tutoría ▪ ¿Se preparó antes para este trabajo o lo hace de manera improvisada? Si me dieron un curso básico de tutoría ▪ ¿Dónde le gustaría estar trabajando? Me veo aquí en la Universidad ¿Qué otras alternativas de trabajo tiene en perspectiva? También trabajaba por mi propia cuenta dando consultas particulares, pero de enero del 2013 hacia acá dejé de hacerlo porque me dedique de lleno a la maestría. ▪ ¿Considera este trabajo como una carrera de vida o mientras surge alguna oportunidad mejor? Pienso volver a tener mi consulta particular y combinarlo con mi trabajo en la UTCH. ▪ ¿Siente apego por su trabajo? Si me gusta mucho trabajar con los alumnos, ¿Lo desempeña por gusto o por obligación? Si es muy satisfactorio el trabajo con los alumnos ▪ ¿Se preocupa por actualizarse/capacitarse para desempeñar mejor su trabajo? No aplico mucho lo de mi maestría porque es psicoanálisis y no encaja mucho con el modelo de aquí, solo me actualizó en este rubro de la tutoría con los cursos que se dan aquí en la universidad. También le ayuda su perfil de psicóloga para poder generar confianza en el alumno, y poder ejercer empatía con los alumnos, y hacer las entrevistas. También me ayuda mi perfil para generar un perfil del alumno, conocer sus gustos, sus intereses, etc.
-----------------------------------	--

Ética profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifica con la institución y sus estrategias de formación Si por ejemplo con la estrategia de la tutoría el generar ese ambiente de comprensión y respaldo y que pueden expresarse, porque yo diría que todos nuestros alumnos son vulnerables, por ejemplo económicos, también vienen de familias disfuncionales y algunos vienen aquí buscando como pueden apoyar a su familia, y el ambiente que se puede generar en el aula para expresarlo y cuando lo hacen podemos canalizarlos a beca, a veces lo único que comen es
--------------------------	--

lo que se les da aquí, a veces su contexto es adverso o su problemática no lo deja continuar sus estudios, pero con el apoyo del tutor estos alumnos pueden culminar sus estudios. Por ejemplo tuve un caso donde un alumno de cuarto cuatrimestre lo mande llamar para decirle porque estaba faltando tanto y pues se quería dar de baja, y cuando estaba hablando con él, le sonó el teléfono y era su madre, y la problemática del chico era que tenía una novia, pero las familias no se querían entre si, y uno no dimensiona que esta problemática la pueda estar pasando un chico de 19 años. Pero la mama le dijo que la familia de la chica lo había amenazado por la familia y entonces la familia de él lo querían que se diera de baja y lo querían mandar a una cd. de EUA, y ella le dijo que iban a tener un periodo de vacaciones de dos semanas, que vieran que curso tomaba la situación y si afortunadamente el regreso a la escuela y tuvo que presentar algunos trabajos, pero si termino la escuela, y esto es gracias al modelo de tutoría, porque en otras escuelas que no lo tienen no pueden dimensionar cada circunstancia o situación de sus alumnos y si no hubiera un tutor, solamente sería una baja mas, pero al tener un expediente del alumno un seguimiento

- ¿Reconoce el significado/ importancia que su trabajo tiene para sus tutorados, sus familias y la sociedad en general? Si y no se había dado cuenta que tan importante es la tutoría para ellos, porque algunos vienen de familias disfuncionales y buscan apoyo para ayudar a su familia. Si contribuye a la sociedad, la edad en que están nuestros alumnos se pueden formar, y nuestro modelo es formativo, el creer que ellos puedan salir adelante crea resonancia, donde se muestra empatía y interés hacia el otro, entonces creo que es una cadena, el alumno también muestra que puede ser muy agradecido, pero lo ves con su comportamiento, y se transmiten.
- ¿Previene la violencia en la escuela? De violencia no le ha tocado ningún clase
- ¿Lucha contra los prejuicios y las discriminaciones? Si cuando entro un alumno con otro perfil, a el le gustaba cantar, la medicina alternativa, y al grupo no les gustaba, tal vez por su sistema de valores y cada vez que este chico participaba, ellos los veían mal, pero yo les decía que había que respetar, y el venía con su guitarra, pero al último ya lo aceptaban. Tengo un alumno de Brasil en el grupo, pero los alumnos al conocer que era de otro país se empezaron a interesar y preguntarle cosas de su país, avece si le hacen burla porque tiene un acento diferente, pero solo son bromas lo han acogido muy bien.
- ¿Hace una reflexión sobre su práctica? Si hago reflexión, sobretodo porque la cercanía que tienes con ellos, y este ultimo cuatrimestre que los tuve sentí como nostalgia porque iba a ser el último, y si me pregunte del apego y me dio mucho para reflexionar como había podido influir en mi forma de trabajar con ellos, puedo haber influido en las bajas que se dieron, o bien los que siguieron y no deberían haber seguido. Me di cuenta en ese periodo que muchas cosas se me fueron de la mano y que podría haber implementado otras como, en el aspecto personal y eso fue el apego, porque los tuve desde primero hasta quinto. Voy a aprender no tener tanto apego, con los que tengo ahora que están en primero, por ejemplo la expectativa académica que tiene uno respecto a ellos, y comienzas a tener sentimientos fuera de lugar como sentirte defraudado, en ese sentido ha ido mucho mi reflexión, generar más estrategias para que desarrollen mayor autonomía, y dejarlos mejor que ellos

	<p>aprendan, pero creo que si es mejor tener el efecto Pigmalión, porque es tener gran expectativa de ellos, y es mejor que no tener ninguna. Pero tener esa expectativa tan amplia y que el alumno no la alcance, debo de no generar el sentimiento fuera de lugar de que me defraudaron, y que no tiene que cumplir contigo.</p>
--	--

<p>Relaciones de convivencia y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo considera qué es su relación con los estudiantes? Es agradable de confianza, y este ambiente de confianza se dio de que ellos podían expresarse conmigo y yo nunca imagine que alguien podía compartir conmigo algo tan personal, y a la vez es muy padre que ese ambiente de confianza sigue propiciando que te vean como una figura de autoridad, no te faltan al respeto. Yo creo que genero la confianza siendo empática con ellos, y no juzgar o lo que para ellos es importante, y acordarnos que cuando nosotros teníamos esa edad, también pasamos por ello. Su realidad es su visión. ▪ ¿Qué problemas enfrenta cotidianamente en su trabajo? Una problemática es la carga de trabajo y las horas que se dan para ello no son suficientes, ya que la tutoría es tan amplio, no solo implica el encuentro de estar con el alumno frente a frente, sino el análisis de información que tu sacas del alumno, conozcas las características del grupo para generar estrategias, al principio en el primer cuatrimestre no comprenden nada lo que es la tutoría. El trabajo de todos los docentes es muy variado y a veces cuesta trabajo generar una manera de trabajo. ¿Cómo los resuelve? ¿A cuáles les da prioridad? ▪ De acuerdo a su experiencia: ¿mencione cuáles son los cinco problemas que considera más importantes? ▪ ¿Hace frente a crisis o conflictos entre personas? Siempre trata de confrontarlos pero, previo a que los confronte yo ya había hablado con ambos para que vieran cuáles eran sus puntos que hace el que contribuyen al conflicto, y después si los confronto y ambas partes ven en que pueden colaborar para resolver el conflicto. Esto lo hago aparte, ni en mi clase, no la sesión de tutoría grupal, También se resuelve igual cuando hay profesores involucrados, y veo como se comporta con los otros maestros. ▪ ¿Busca el contacto con otros profesores para resolver en equipo problemas comunes? Si busca el apoyo de otros docentes, sobretodo en la materia integradora, y hay que estar viendo con todos los maestros que se esta pidiendo para que se mejore la materia. ▪ ¿Tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con los demás colegas y autoridades? Si siempre busco el diálogo y la cooperación entre profesores y alumnos- ▪ ¿Valora el trabajo en equipo como un medio que favorece la resolución de problemas y el mejoramiento de la institución? Si lo valoro, pero realmente en mi carrera hay muy buen ambiente de trabajo en equipo, y eso se permea hacia los alumnos,, ellos ven que si hay unión y lo perciben, Es natural estar compitiendo como seres humanos, pero aquí si se procura que se visualice como una carrera. Hay a veces excepciones no todos los profesores trabajan en equipo, sobre todo los que son nuevos.
---	--

Práctica tutorial

Planeación	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Planea su trabajo? Si, por sesiones, normalmente 15, pero a veces se tiene que modificar por las circunstancias ¿Cómo/En qué fundamenta su plan de trabajo? Lo fundamento en el manual de tutoría, ahí dice que tiene que ver el alumno en cada cuatrimestre y veo como se puede fortalecer ese cuatrimestre, también lo enriquezco con el CD de estrategias de tutoría grupal que nos dieron, pero también aplico otras que yo conozco.▪ ¿Conoce con profundidad los propósitos de la Tutoría de acuerdo al manual de la UTCh? Si los conozco,▪ ¿Sabe diseñar estrategias didácticas acordes a las necesidades e intereses de sus tutorados? Si principalmente para el crecimiento personal y generar autoconocimiento de los alumnos. Si se generan estrategias conforme a las necesidades del grupo, por su perfil de psicóloga, esto la ayuda mucho.▪ ¿Sabe reconocer las diferencias individuales de los tutorados y sus estilos de aprendizaje? Las características de los alumnos y en lo cuales son los métodos que le ayudan a aprender. ¿Cómo le hace para reconocerlas? Si lo hago por medio de las entrevistas, también aplico test, y en el trabajo de clases. Lo que si les sigo es que creen sinergia, y si les das la certeza de que dices se los garantizo, entonces se ayudan en el mismo grupo,
Ejecución	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Promueve la construcción de un clima de trabajo que favorezca actitudes de confianza, autoestima, respeto y disciplina? Si los genera, y que marca el manual de tutoría es mejorar la autoestima, propicio actividades donde ellos vayan conociéndose y que vean las cualidades que otros ven en ellos y decirles que si la pueden desarrollar, si alguien lo está viendo en ellos.▪ ¿Promueve la motivación y la autoestima entre sus pupilos? En una clase que salían muy desmoralizados y luego tenían mi clase, así que tuve que implementar una estrategia, entonces tome parte de mi clase para que se motivaron, y se analizaba el trabajo que entregaban a esa clase pesada, y se analizaba como entregaban, pero se ponían objetivos de entregar los mejores trabajos, y cada actividad que les pedía el otro profe, y entonces marcábamos todos los puntos que se los ponían mal, y yo les daba carilla y yo creo que pensaban, ya tenemos lo que el profe de manufactura aplicada, nos encarga y otra que también nos lo diga, pero así me los lleve en todas las clases, para decirle que ellos son buenos. ¿Cómo? Siempre decirle que es lo que está en sus manos para cambiar algo, y otras cosas como que no podían cambiar como la forma de ser del profe,.▪ ¿Promueve entre sus tutorados altas expectativas de éxito académico? Si lo promueve y que deben de saber que en la estadía▪ ¿Trabaja a partir de las ideas previas de los estudiantes? Si ¿Trabaja a partir de los errores, obstáculos y problemas que enfrentan los estudiantes? Totalmente se ve en el ejemplo anterior.▪ ¿Identifica y atiende las necesidades de sus tutorados? Si las atiende ¿En forma individual o colectiva? En ambas formas▪ ¿Promueve la cooperación entre alumnos y ciertas formas de enseñanza mutua? Si lo promueve, y le gusta fomentar la sinergia.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Favorece la definición de un proyecto personal entre estudiantes? Si lo hace y se los pide en segundo cuatrimestre aunque ella no dio la materia de Formación sociocultural I. ▪ ¿Trabaja con los alumnos con grandes dificultades/problemas? Si trabaja con alumnos con problemas económicos o que provienen de familias disfuncionales. ▪ ¿Fomenta la participación en actividades deportivas, artísticas y culturales? Si las promueve y de hecho si ellos juegan todo el grupo va y apoya al equipo ▪ ¿Promueve la vinculación con el mercado de trabajo? Si lo promueve Dio las materias de expresión oral y escrita I y II y también las dos integradoras,
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Da seguimientos a la situación académica y profesional de los estudiantes? ▪ ¿De qué forma? Si a veces revisa los cuadernos de los alumnos para saber si el profesor va acorde con el programa, a veces ese desarrollo profesional lo sigue desde la vocación de los estudiantes, si realmente es algo que les gusta. Y lo que yo busco es que a ellos les guste la carrera y que lo que van a hacer les paguen por ellos. Y en quinto les decía como hacer una entrevista, cómo hablar allá, como vestirse e irlos preparando para ese proceso, ▪ ¿Conoce el desempeño académico de los estudiantes? ▪ ¿Realiza reuniones después de cada evaluación para analizar los resultados obtenidos? Si las tiene revisión de concentrados y también evalúa su plan de tutoría, principalmente ve si pudo hacer todas las actividades y cuales se quedaron por hacer por falta de tiempo, también evalúa con los profesores como estuvo el desempeño de los muchachos en el cuatrimestre.

Si se apoya con el psicólogo de carrera, porque ellos si perciben que va alguien diferente a darles la plática o la dinámica y mi me identifican como su profesora no como psicóloga.

Si hay diferencia entre cómo te perciben como tutor o como maestro, el trabajo de tutor es mas cercano.

METODOLOGÍA PARA LA PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA DESERCIÓN

ANEXO 2

FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

Nombre: _____ Dirección: _____
Matrícula: _____ Teléfono: _____
Carrera: _____ Celular: _____
Grupo Escolar: _____ Estado Civil: _____
Nombre del Tutor: _____ Edad: _____

I. ASPECTOS SOCIOECONOMICOS

- ¿Resides en esta ciudad? **SI** () Tiempo: _____
NO () Especifica: _____
- ¿Con quién vives actualmente? _____
- ¿Trabajas? **SI** () ¿En dónde? _____ N° de horas semanales: _____
Ingreso _____ **NO** ()
Ingreso mensual de quién dependes: _____
- ¿De quién dependes económicamente? _____
- ¿A qué se dedica tu papá? _____
¿A qué se dedica tu mamá? _____
- Si tienes hermanos señala cuántos son: _____ Señala la actividad principal de cada uno: _____

- La casa que habitas es: Propia _____ Rentada _____ Prestada _____ Otros _____
- Ingreso familiar mensual (aproximado): _____

II. ASPECTOS PERSONALES

- ¿Padeces alguna enfermedad o alergia? **SI** () Especifica: _____
NO ()
- ¿Con qué frecuencia presentas enfermedades menores como gripe, infecciones estomacales, dolores de cabeza, etc.? (Especifica enfermedad y frecuencia): _____
- De los siguientes aspectos, marque con una (X) aquellos que usted observa en el alumno de forma evidente:
OBESIDAD ()
DELGADEZ EXTREMA ()
MANCHAS EN LA PIEL ()
FALTA DE ENERGÍA ()
PROBLEMAS DE DENTADURA ()
PROBLEMAS VISUALES ()
PROBLEMAS AUDITIVOS ()
DISCAPACIDADES ()
OTROS () _____

METODOLOGÍA PARA LA PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA DESERCIÓN

ANEXO 2

FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

4. ¿Tomas algún medicamento periódicamente?	SI ()	¿CUÁL?	_____
	NO ()		
5. ¿Fumas?	SI ()	Especifica cantidad y frecuencia:	_____
	NO ()		
6. ¿Ingieres bebidas alcohólicas?	SI ()	Específica cantidad y frecuencia:	_____
	NO ()		
7. ¿Cuáles consideras que son tus principales cualidades?			_____
8. ¿Cuáles consideras que son tus principales defectos?			_____
9. ¿Qué valores aprecias más en la gente?			_____
10. ¿Qué es lo que más te disgusta de la gente?			_____
11. Señala tres situaciones o aspectos que te provocan temor:			_____

12. ¿Actualmente tienes novio(a)?			_____
13. ¿Tienes planes de matrimonio en el corto plazo?			_____
14. ¿Qué planes tienes para tu futuro personal?			_____
15. ¿Qué planes tienes para tu futuro académico?			_____
16. ¿Qué planes tienes para tu futuro profesional?			_____
17. ¿A qué te dedicas en tu tiempo libre?			_____

III. ASPECTOS ACADÉMICOS

1. Bachillerato:	_____
Turno:	_____
Localidad:	_____
Especialidad:	_____
Promedio:	_____
2. Puntaje Examen CENEVAL :	_____
3. ¿Por qué elegiste estudiar en una Universidad Tecnológica?	_____
4. ¿Esta Universidad era tu primera opción?	SI () NO ()
5. ¿Esta carrera era tu primera opción?	SI () NO ()
6. ¿Qué esperas de esta carrera?	_____

7. ¿Tienes planeado presentar examen de admisión para ingresar a otra escuela o carrera?	_____

8. ¿Qué materias se te dificultan más?	_____
9. ¿Has reprobado alguna materia o presentado examen extraordinario?	SI () NO ()
	¿Qué materia(s)? _____

10. ¿Utilizas alguna manera o técnica de estudio?	SI () NO ()
	¿cuál? _____

11. ¿Cuentas en tu casa con algunos libros que apoyan tus estudios?	SI () NO ()
	¿cuántos aprox.? _____

METODOLOGÍA PARA LA PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA DESERCIÓN

ANEXO 2

FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

12. ¿Tienes computadora en tu casa como apoyo para tus trabajos y tareas escolares?

SI ()

NO ()

METODOLOGÍA PARA LA PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA DESERCIÓN

ANEXO 2 FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

De acuerdo a la información obtenida en los aspectos I, II y III, ¿Se considera al alumno como elemento de uno o más grupos altamente vulnerables? SI () NO ()

Marque los grupos en los que se considera se incluye al alumno como altamente vulnerable.

Aspectos Socioeconómicos ()
Aspectos Personales ()
Aspectos Académicos ()

OBSERVACIONES DEL TUTOR:

Guía de entrevista al alumno del grupo PIM 11M

Datos de identificación

Nombre: Álvaro Trejo Porras, Jeniffer Salazar Roanda, Anabel González Batista y Sergio González Sánchez, Robert Armenta

Edad 17 años, 18 años, 24 años, 18 años, 18 años.

Sexo

Perfil/formación en nivel medio superior CECITH 6, Prepa maestros Mexicanos Sur, Telebachillerato 186 en Bocoina (en la sierra de Chihuahua) CECITH 6, CONALP I

Preguntas:

1. ¿Por qué *elegiste estudiar* esta carrera? (Da)

- Porque en el CECITH yo estaba en la especialidad de máquinas y herramientas, a mi me gusta lo práctico, entonces supe que aquí es parecido y quise especializarme, escogí Procesos Industriales en maquinados de precisión porque no llevan electrónica como mantenimiento. Y pensé que aquí puedo reforzar muchos mis conocimientos. Un maestro que da clases aquí elporfe, "Castañón" nos dio CNC en el CECITH. y él me platicó un poco de todas las materias que se ven en la UTCh
- A mí me gusta mucho lo práctico, no me gusta estar sentada y siempre me gusta algebra, matemáticas, y me gusta mucho mi carrera. No vio el plan de estudios, solo porque quiero estudiar ingeniería y esto suena a matemáticas, y yo soy buena en matemáticas, así que no vi el plan de estudios.
- A mí nada más porque me llamó la atención, mi esposo trabaja con maquinas y herramientas y yo quería aprender. El trabaja en un taller, por eso me llamo la atención. No yo no lo vi.
- Yo estuve en el CECITH en maquinados y pensé en especializarme, me gusta mucho la carrera. Yo sólo me guie por el nombre de la carrera, pero no vi el plan de estudios.
- Siempre me intereso maquinados, desde el CONA, lo que es CNC, tornos y todos ese tipo de instrumentos.

2. ¿Cómo definirías la tutoría?

- Apoyo,
- puede ser ayuda si estás con malas calificaciones para que te ayude con asesorías, pero también si tienes un problema en la casa o fuera de la escuela también te puede apoyar.
- Buena, si existe un apoyo para nosotros, sobre todo disponibilidad.
- Es como un apoyo, alguien que te ayuda dándote un pequeño empujuncito y luego tu solo debes de avanzar.

3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?

- Para mí la tutoría es útil ya que si tengo algún problema acudo con mi tutor y el me puede canalizar al psicólogo

- Que el tutor nos puede ayudar, por ejemplo en algún problema porque nosotros llegábamos tarde por el camión, y el tutor habló con los demás profes para que nos dieran un poquito más de tolerancia, para que no nos pusieran falta. Es como una ayuda extra porque en lugar de hablar nosotros con los profes, él habla con ellos, y él les hace entender mejor las cosas, tus problemas.
 - Aquí tienes un apoyo, de la escuela que vengo los profes no dedican ningún tiempo a conocerte, a saber cosas sobre ti.
4. ¿La tutoría te ha ayudado a **integrarte** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo?
- Si me ha ayudado porque me ha dado más confianza, es que por ejemplo si tengo problemas con un compañero, él me puede ayudar a hablar con él, bueno a los dos.
 - A mí no me ha ayudado a integrarme al grupo
 - Nos ha ayudado a ser un grupo unido
5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado la tutoría a iniciar sus estudios la Universidad?
- Uno ya viene con la disponibilidad, pero el tutor te da un apoyo más extra, cosas que tal vez no le corresponda como tutor, pero lo hace con gusto
 - Mi tutor me ha ayudado a conocer los servicios que tiene la universidad y donde están ubicados, por ejemplo las becas.
6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo?
- No siempre el problema de reprobación es porque no estudie, sino que puede tener problemas en su casa,
 - La plática de autoestima que dio el psicólogo te ayuda a conocerte a ti mismo, bueno se supone que ya te conoces, pero entonces te ayuda a cómo afrontar tus problema y contrarrestarlos con cosas buenas que tengas de ti.
 - A mí me ha ayudado a conocerme a mí mismo, ver las cosas más positivas no tan negativas. He ido comprendiendo esa plática, que no me conozco tanto a mí mismo.
7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)**
- Si nos lo dio a conocer, y nos ofreció apoyo si teníamos problemas, para asesorarnos. Aunque no sabe
8. ¿Su tutor les explicó cómo es el sistema de evaluación por competencias?
No nos ha explicado nada, no sabemos a cuantas evaluaciones tenemos derecho. Creemos que se llama remedial, y extraordinario.
9. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?

- Si porque de hecho el primer día que nos conocimos, y nos dijo que nos iba a decir ingenieros, para que nos hiciéramos a la idea y yo digo que si, si nos anima.
 - Si así igual que como dice mi compañera, que nos dijera ingenieros desde un principio.
 - Si me hizo sentir que soy ingeniero cuando lo dijo, y eso motiva.
10. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?
- Nos dijo que iba a haber un congreso, pero solamente para que no nos fueramos de clase, nunca nos dijo de que se trataba, ni nada.
 - Aunque el tutor si conoce la escuela
 - Si ya tuvimos una visita. , porque ya conocimos más sobre esa empresa.
 - Sobre todo como se aplica e implementa la metrología en un área de trabajo en una empresa, porque él nos da esa materia. Y ver como se aplica en el concreto, como se hace el cemento más blando, ver lo que se usa en las construcciones. Saber la cantidad exacta de cemento y agua para hacer un concreto.
 - La visita estuvo muy interesante (persona de Bocoína)
 -
11. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué? Si porque le tenemos confianza, por ejemplo cuando nos pasó lo del transporte , nos ayudó.
12. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?
- Si siempre esta comunicado con ellos, y que reportes tenemos.
 - Si , de hecho nos comenta que le dicen los demás profesores que son un buen grupo
 - Programa el receso para ir a desayunar, primero nos preguntó a que hora queríamos ir, y luego habló con todos los profesores, para que unos nos dieran 10 minutos antes de la salida y el otro 10 minutos después de la entrada.
13. ¿Cómo crees que es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor?
- Falta fortalecer esa comunicación porque hasta ahora apenas llevamos un mes, y necesitamos estar más fijos más centrados en lo que nosotros queremos hacer.
 - Si se puede hablar con él, porque hay confianza de acercarse. Yo le he mandado mensaje por celular para decirle que voy a llegar tarde, y él habla con los profes, y yo así me siento más tranquilo y no tan estresado. Cuando llego el profe con el que llegue tarde me dice que es lo que tengo que hacer, que mi tutor ya habló con él.
 - Él nos dice yo vivo de aquel lado de la ciudad, si alguien de ustedes vive por allá, yo con gusto lo traigo.
14. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera?
- El respeto hacia los demás, pero principalmente a ti mismo.
 - También la responsabilidad

- A mi si me gusta que me pongan atención y me den “carrilla” porque yo en la prepa me distraía algo en clases.
15. ¿Por qué crees que firmas minutas?
- Para mí una minuta es como una llamada de atención, no?
 - Para confirmar que estuvimos ahí, en un lugar
16. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?
- Como es nuestra primera evaluación, pues él nos pregunta cómo nos va, también lo vemos en el sistema.
 - Todavía no conocemos mucho de esto.
17. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad?
- Hasta ahorita no hemos hecho ninguna actividad altruista, pero a mi si me gustaría.
 - Si nos gustan las actividades deportivas
 - Varios compañeros del salón estamos participando en el torneo de básquetbol, somos 7 los que estamos jugando,
 - No las artísticas está difícil, no.
18. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?
- Que fuera igual
 - Que te dieran pláticas motivacionales
 - Platicas o dinámicas para el crecimiento como persona
 - De comunicación, porque hasta ahora sólo se da del profesor al alumno, para que nosotros nos expresáramos más.
 - A mi me gustaría que nuestro tutor estuviera con nosotros desde ahora hasta quinto cuatrimestre.
19. ¿Cómo te consideras como estudiante?
- Autónomo,
 - Dependiente,
 - Motivado,
 - Desmotivado
 - Luchador/perseverante

Me considero motivado

Motivado

Motivado

Perseverante, más que nada.

¿Qué nivel de estudios tienen sus papás?

- Mis papás primaria
- Mis papas secundaria
- Mis mamá carrera puesto que es maestra jubilada y mi papá hasta primaria
- A mi papá le faltaron tres materias para terminar contador público y mi mamá hasta el bachillerato.

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	Se ubica más en el desarrollo profesional, pero el

Guía de entrevista al alumno del grupo TIM 21M

Datos de identificación

Nombre Elva Guadalupe Rodríguez Caballero, Luis Alejandro Soto, Christian Alejandro Domínguez Barrera, Romo Alberto Bolaños Rosales

Edad 17 años, 21 años, 19 años, 19 años

Sexo

Perfil/formación en nivel medio superior: Prepa Alfredo Bobil # 8406 y termine el segundo semestre en el Tecnológico II, en la carrera de sistemas. Universidad Autónoma de Chapingo, Chiapas y curso la preparatoria agrícola, Prepa de Aldama 3412 y terminó tercer semestre en el Tec II, en la carrera de sistemas. Prepa maestros mexicanos sur.

Preguntas:

1. ¿Por qué *elegiste estudiar* esta carrera? (Da)

- Porque me gustan las computadoras y porque estuve en el Tec pero allá todo es muy teórico, era todo en el aula, no hay laboratorios buenos.
- Porque me va a dar mayor conocimiento en mi trabajo, trabajo en una iglesia cristiana como administradora, trabajo, me va a ayudar a desarrollar mi trabajo con mayor calidad y excelencia.
- Es que estoy estudiando diseño gráfico y esta carrera como que se relaciona a eso. Pero no vi el plan de estudios
- Yo porque un amigo está en quinto y me dijo de que era la carrera, y ya entre aquí y como que me gustó. Yo si vi el plan de estudios y me gusto.
- Me llamo la atención multimedia.
- Yo vi el plan de estudios en otra universidad tecnológica y me gusto, por eso entre, en otra ut si muestran el plan de estudios.
- Yo lo vi como una alternativa, de cerrar la brecha que existe entre las zonas rurales y la tecnología. Y como vi que era la mejor Universidad Tecnológica, pues fue mi primera opción.

2. ¿Cómo definirías la tutoría?

- Es como un apoyo, si te surge alguna duda o alguna pregunta puede alguien contestarlas.
- Antes yo tenía tutor.
- Un supervisión de

3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?

- Es una manera de ayudarnos para integrarnos
- A mí me gusta porque en ese espacio nos ayuda a relacionarnos con la tutora, pero yo la veo como una supervisión, si uno va adquiriendo el conocimiento que se ofrece aquí. Nos ayudan para que alcancemos lo que tenemos que alcanzar.
- Yo tengo amigos en la UACH, y les platico de la tutoría de aquí, y me dicen que chido, allá no les interesa si van a faltar, si se los dices los profes te dicen alla usted, y que solo cuando quieren que vayan algún evento político o deportivo entonces si les interesas que asistas, o sea dicen que te dejan morir, que ya eres

independiente, que tu eres solo. Y aquí está chido porque te dan tu independencia pero te ayudan. Aquí se mejora la relación alumno maestro.

- A mí me gusta de la tutoría que uno no es una matrícula, sino que te dicen por tu nombre. Es más humano el trato del tutor con un alumno.
- Yo vengo del Tec II y allá solo eres un número de matrícula, así te pasan lista.
- Sirve para mejorar la relación maestro alumno.

4. ¿La tutoría te ha ayudado a **integrarte** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo?

- En la sesión de tutoría grupal, nos ponen dinámicas que nos ayuda a integrarnos y a conocernos como grupo.
- Con las dinámicas sabemos conocer a los otros.
- No solo integrase al grupo sino a la escuela al conocer más de esta.
- Con las dinámicas donde conocemos los intereses o gustos, problemas de los demás compañeros.
- Nos ayuda a integrarnos, porque algunos compañeros no se llevaban bien, o que han tenido fricción, pero la tutora habla con cada uno de ellos, y les hace ver en que están mal, que cambien de actitud, y eso me lo hace ver mi tutora y reflexionamos si sé trabajar en grupo, si soy responsable, y lo puedo tomar como represalia de algún tutor o maestro, pero al verlo de otra manera podemos acudir a solicitar ayuda a la tutora o al profesor porque no sabemos cómo se hacen las cosas. Si lo acepta y con humildad a aceptar lo que me dicen y no decir que ellos la traen contra mí, y puede ser un obstáculo en mi carrera y hasta puede ser que me expulsen por un problema así.

5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en a iniciar tus estudios en la Universidad?

6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo?

- Si nos ayuda a conocernos a nosotros mismos, con dinámicas. Y conocernos a nosotros mismos nos ayuda a definir que queremos lograr, hacia donde vamos, sino lo sabemos, a donde vamos? Como vas a lograr una meta?

7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)**

- Nuestro tutor no nos ha ayudado mucho en conocer el plan de estudios, por lo menos sabemos que ella si sabe como se llaman las materias que cursamos.
- Nosotros no le hemos preguntado de que son cada materia, así que no sabemos muy bien si ella sabe cómo se integran.
- No mucho todavía, pero si sabemos de las 7 materias y creemos que ella si las conoce.

8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?
- Siempre está pendiente de todos
 - Nos motiva el que nos ponga interés y a cada uno de nosotros.
 - Nos llama por nuestro nombre, porque nos conoce a cada uno.
9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?
- Si nos difunde información sobre el tipo de evaluaciones, cuantas oportunidades tenemos, como es que cada profesor nos debe evaluar,
 - También nos informa sobre los eventos que hay en la universidad, como el próximo congreso de CIPITECH.
 - Si nos gustaría ir a una visita a una empresa, pero hasta ahorita no nos han llevado a ninguna.
10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué?
- Si cuando he tenido problemas.
 - Hasta ahorita no
 - No he tenido problemas
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?
- Si perciben que la tutora se coordina con los otros profes, porque otros profes le comunican a su tutora cómo se comportan ellos o sus avances.
 - Si se coordina con otros profesores para saber los trabajos que encarga.
12. ¿Cómo crees que es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor?
- Hay una comunicación de respeto, todos se dirigen a nosotros de esa manera.
 - Es muy objetiva porque separa las cosas emocionales o problemas personales del tema.
 - Se separan los problemas académicos de los personales, y así se analiza mejor por separado.
13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera?
- Respeto: no ofende a nadie, está prohibido decir malas palabras, anti sonantes, nos habla por nuestro nombre, utiliza las palabras “por favor” cuando pide algo,
 - Responsabilidad: También fomenta la responsabilidad porque cumple lo que dice, y si no traes un trabajo, entonces debes de tener la sanción que te corresponde, como la falta, o lo que se dijo anteriormente.
 - Solidaridad: Nos hizo traer algo para ayudar a las personas damnificadas en Guerrero por los huracanes, ella también dio algo. .
 - Honestidad: nos dice las cosas como son, por ejemplo lo que dice en su clase, nos dice claro las cosas. Y si alguien no trajo los trabajos, ella simplemente pregunta lo trajiste o no?, y dice no lo trajiste, es la claridad. Cumple lo que dice.

14. ¿Por qué crees que firmas minutas?

- Porque es una evidencia para ella y también para nosotros.
- ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?
- No nos han evaluado todos los profes,
- Los profes nos dicen las calificaciones, no las podemos ver en el sistema
- Todavía no saben, solamente lo que dice el profe
- Se nos hace confuso como llevan los profes su sistema de evaluación, porque es por competencias y cada profes hace cosas diferentes.

15. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad? ¿Y las actividades deportivas y culturales?

- Nos gusta mucho las actividades altruistas, ayudar a gente que lo necesite.
- También nos gustaría que nos llevaran a viajes de estudios para conocer otras cosas.
- Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, hay 5 personas inscritas en equipos de la UTCh, pero el resto no tiene tiempo para acudir.

16. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?

- Que hubiera más horas de tutoría y menos de matemáticas, jajaja
- Todavía no han tenido ninguna sesión con la psicóloga.
- Más viajes de estudios, junto con el tutor para integrarnos y hacer un proyecto.
- Más sesiones a la semana de tutoría.

17. ¿Cómo te consideras como estudiante?

- Motivado
- Bueno
- Medio dedicado
- Positivo
- No sé
- Perseverante, luchador
- Desmotivado.

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	

Desarrollo profesional	
------------------------	--

Guía de entrevista al alumno del grupo MI51M

Datos de identificación

Nombre: Joel Eduardo Ruíz Espinoza, Daniel Presano, Enrique Rosas, Erick López

Edad : 20 años, 20 años, 20 años, 21 años

Sexo

Perfil/formación en nivel medio superior: Estuve en el Tec de Delicias la carrera de electromecánica, hasta tercer semestre, Bachilleres 4, especialidad informática, CEBETIS 122, estudie electrónica, Segundo semestre en la UACH, en Lic. En matemáticas.

Preguntas:

1. ¿Por qué ***elegiste estudiar*** esta carrera? **(Da)**

- Estoy aquí porque me parece bien el tiempo de duración de la carrera y la bolsa de trabajo que se ofrece aquí. No me gusto y me salí del TEC. porque los profes mostraban muchas incongruencias, una vez un profe había llenado dos pizarrones con un problema y luego dijo que se había equivocado. Por eso me decepcioné y me Salí.
- Elegí esta universidad por el plan de estudios, y por campo de trabajo de aquí, y no escogí informática por que no me interesó especializarme.
- Me gustó el programa porque ese trabaja con máquinas.
- Me cambie porque en la UACH no me dejaban falta a clases y aquí el modelo lo permite.

2. ¿Cómo definirías la tutoría?

- Es una clase para resolver alguna duda.
- Tenemos la idea de que es una clase porque nos ponen falta y cuentan
- Se supone que el fin es ayudarnos, sabemos que si se tiene un problema la finalidad es ir con el tutor, pero este tutor no nos ayuda. Yo creo que no es correcto ir con el tutor si tengo un problema, debo de resolverlo yo.
- Pero en primero si acudíamos con la tutora para apoyarnos en ella, para resolver problemas tanto con profesores o alguno personal, siempre estaba al pendiente de nosotros.
- Estaba pendiente de nosotros, si alguien faltaba mucho a clases, preguntaba ¿por qué? y nos ayudaba a resolver el problema.
- No sabría definirla, no la entiendo.

3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?

- Que sólo es para regañarnos en este cuatrimestre
- Nos gustaba en primero con la otra tutora
- Si está padre, pero ahora no, antes había confianza con la tutora.

4. ¿La tutoría te ha ayudado a **integrarte** al grupo y/o a integrar a todo el grupo?
¿Cómo...un ejemplo?
 - Este tutor no nos ha ayudado a integrarnos, ya éramos unidos.
 - La tutora de primero, segundo y tercero, nos ayudó a integrarnos al grupo.

5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu **estancia** en la Universidad?
 - En primero, segundo, tercero sí, pero ahora creemos que no necesitamos a un tutor

6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo?
 - Este tutor no lo fomenta, pero la de primero sí.

7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuáles son las materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)**
 - Si eso sí, el profesor conoce muy bien todas las materias y sabe cómo se integran.
 - Si lo sabe, porque él tiene mucha experiencia en la industria.
 - Cuando nos da las clases sabemos que él conoce bien las materias.

8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?
 - Este tutor no me motiva, porque le digo mis problemas y sale contraproducente, me regañan y me dice que hay prioridades, que cuáles son las mías, que si no puedo me cambie de turno.
 - Prefiero no decirle mis problemas, porque no nos ayuda, solo nos regañan.
 - No porque no se fija en nuestros problemas, yo si no trabajo no puedo estudiar.
 - A veces cuando le decimos que tuvimos a nuestro hijo mal, no le interesa, y nos repite que hay prioridades, que queremos hacer.
 - La otra tutora Lina si nos motiva a seguir porque nos ayuda a resolver nuestros problemas.
 - Si en primero con Lina era mejor, a ella se le tenían confianza para acudir y contarle los problemas y nos motivaba a seguir.
 - Si ella nos motivaba poniéndonos interés y nos ayudaba a resolver las cosas.
 - A estas alturas no necesitamos motivarnos por alguien, porque tenemos claras nuestras metas. Cada quien tiene su motivación del tutor.

9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?
 - No difunde mucha información sobre la carrera, tampoco nos ha llevado a ninguna visita, yo le di el nombre de una persona para contactar a una empresa, y él nunca nos llevo. Ya no se interesó en ese aspecto.
 - Nos programaba visitas la tutora de primero, en segundo y tercero, pero ahora en cuarto y quinto no hemos tenido. Este tutor no nos ha llevado, no se ha interesado en esto.
 - Yo programe una visita y le dije al tutor, pero él no se interesó y ya no nos llevo.

10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor?
¿Por qué?
- No vamos con el tutor no nos genera confianza, para contarles nuestros problemas.
 - Solo vamos con el para resolver dudas académicas de su clase.
 - No vamos porque sale contraproducente contarle nuestros problemas, nos regaña.
 - No por ejemplo yo trabajo a veces en la noche, tercer turno, y tengo que faltar, y él me dice que escoja, o me regaña.
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?
- No creemos que se coordina con los profes.
 - No vemos mucha coordinación, antes si.
12. ¿Cómo crees qué es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor?
- El tutor no nos comunica lo que pasa en la escuela, no sabemos muy bien como es el modelo educativo.
 - No hay buena comunicación
 - A veces sólo se comunica para regañarnos.
13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores**, cuáles fomenta ? ¿De qué manera?
- Puntualidad: porque tenemos que llegar a tiempo.
 - Respeto: se dirige de manera correcta, bueno todos los maestros se dirigen a nosotros con respeto. Se dirige hacia nosotros en términos de usted.
 - Responsabilidad: en su clase tenemos que entregar las tareas, y nos la revisa, y si no entregamos no nos cuenta. También cuando está atento con las faltas a clases, pero eso casi no lo hace, no está muy pendiente.
14. ¿Por qué crees que firmas minutas?
- Para evidenciar que venimos a una sesión.
 - Tomar lista
15. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?
- A este nivel de estudios creo que esa práctica de checar las faltas, no se debería de hacer, y si vamos por competencias no se debería de tomar esto, porque si yo faltó, y hay otro compañero que no falta, pero yo tengo mejor calificación, ahí estoy comprobando que yo si sé. Bueno dice el profe que vamos por competencias laborales, así que no debería de importar tanto las faltas.
16. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad?

Si nos gustan pero nunca nos han llevado a ninguna parte, solo hemos ayudado en primer cuatrimestre o segundo, con la maestra Lina, trajimos despensa.

17. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?

- Nos gustaría que la tutoría fuera como en primero, que hubiera más confianza y grado de amistad.
- Que no hubiera regaños, porque eso es lo único que hace el maestro Meny, que fuera algo con más confianza.
- Que se reconozca el rendimiento académico de cada uno, como lo hacía Lina,
- Que hubiera más integración por ejemplo una vez al mes celebrar los cumpleaños de todos como lo hacía Lina.
- Que se nos hiciera la entrevista
- Que pongan a los tutores con un perfil, porque no todos los profesores lo tienen, no tienen la capacidad de unir a un grupo, de motívalo, de conocer a un grupo.
- Que tenga vocación de tutor.
-

18. ¿Cómo te consideras como estudiante?

- Luchador
- Motivado
- Feliz
- Perseverante

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	

Guía de entrevista al alumno del grupo PIM5M

Datos de identificación

Nombre: Iván Varela, Rodolfo Hers, Carlos Ferrán, Martha Adame

Edad 21, 21, 24, 24

Sexo:

Perfil/formación en nivel medio superior: vengo de una prepa particular, Centro bachillerato del norte, vengo de una preparatoria particular con especialidad en mecatronica.de Brasil, soy brasileño, CECITH, especialidad programador analítico., Bachilleres I

Preguntas:

1. ¿Por qué ***elegiste estudiar*** esta carrera? (**Da**)

- Entre a esta carrera porque procesos industriales tiene mucha campo de trabajo, es una de las cosas que me llamó la atención.
- Decidí estudiar esta carrera, porque mi papa es ingeniero industrial en Brasil, y siempre me ha gustado la industria. No elegí mecatrónica porque no me gusta.
- Elegí esta carrera porque me gusta la industria
- Elegí esta carrera porque no me gusta estar sentada, no me gusta el trabajo de oficina y me gustan las matemáticas.
-

2. ¿Cómo definirías la tutoría?

- Como una ayuda extra
- Apoyo personal
- Es como una herramienta que te ayuda mucho en tu crecimiento personal
- Yo pienso que no todos los profesores te pueden escuchar tus problemas, así que es mejor escoger a uno, o sea el tutor y este te ayuda a resolver tus problemas con los profes o te canaliza a asesorías u otras áreas.
- Es como una ayuda para buscar opciones para solucionar algo que nos puede estresar o algún problema que se nos pueda presentar. Por un lado la carga de materias es estresante y nos ayuda a poder equilibrarnos como grupo, pero por otro lado en lo individual nos ayuda a resolver nuestros problemas.

3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?

- Que está muy padre la tutoría y que allá apoyo de un tutor, porque yo vengo de Brasil y me ha ayudado mucho, porque allá si hay, pero no es personalizada, aquí si. Te ponen atención.
- Yo casi no la he utilizado en el sentido personal, pero como se maneja en el grupo y las materias, si me ha ayudado mucho.

4. ¿La tutoría te ha ayudado a ***integrarte*** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo?

5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu ***estancia*** en la Universidad?

- Nos ha ayudado tanto en nuestros problemas personales como académicos, por ejemplo si necesitamos asesorías por ejemplo programándonos asesorías con otros profesores que teníamos dificultad en su materia.
 - Como ya nos conoce, ella siempre nos pregunta, ¿Oye, estás bien? De hecho desde que entramos nos ha ayudado en la universidad, porque sabe cómo es cada persona, nos conoce. Con eso de que estamos con ella desde que entramos, y sabe cómo es cada persona.
 - Yo al principio, en primer cuatrimestre no le encontraba sentido a la materia, la veía solo en el aspecto personal, pero a medida que pase al segundo me di cuenta que si me ayudaba, sobre todo con la carga de materias, que si tenía estrés por ello, podía hablar con alguien, con ella y ya encontraba sentido a las materias o como resolverlos.
 - Cedía sus horas de tutoría para apoyarnos en una materia, y a mi me ayudo mucho en eso.
 - Me ha ayudado a sentirme más segura en la universidad.
6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo?
- Si a veces cuando ya nos poníamos serios, sacábamos cosas que no queríamos decir, y veníamos como reaccionaban las personas, cosas que nosotros no sabíamos, así de cómo reaccionaban hacia nuestras actitudes, que nosotros no sabíamos que eso provocábamos.
 - Nos hacía vernos a nosotros mismos y las demás personas con sus dinámicas.
 - A mi si me ha ayudado a crecer profesionalmente, con actividades de trabajo en equipo, a trabajar realmente en equipo, dejar de lado cosas para dar un resultado.
 - A se me hace muy padres, que sea psicóloga y también ingeniero, pero la psicología es muy importante, porque si estamos mal en una materia pues vas a asesoría, pero con la psicología se usan técnicas que te ayudan a resolver tus problemas personales y no acarrear otros problemas por uno.
 - A mi si me hubiera gustado tener un ingeniero como tutor, porque nos ayudaría mucho su experiencia en la industria, porque ahora realmente están muy peleados los puestos y creo que nos ayudaría a conseguir un buen puesto, por el sentido de su experiencia. Pero si me gusta el perfil de psicólogo. De tutor.
7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)**
- Si la tutora si conoce el plan de estudios, porque ella acomoda el horario, va y nos lo imprime y nos lo pega en la puerta.
 - En el proyecto integrador, si nos ayudo a integrar las materias con otros maestros y también en cómo realizar el formato.
8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?
- Yo en lo personal no necesito mucha motivación, pero ella propicia el porqué debemos trabajar en equipo y acreditar la materia.

- Si me decía que le echará ganas, que siguiera adelante, si creo que me motivo en ese sentido, con apoyo moral
 - Si pensé en desertar pero ella me dijo que tenía esa opción, pero que tenía capacidad para seguir y aquí estoy.
9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?
- Si siempre nos dice si va a haber eventos, o conferencias, nos lo dice personalmente no nos da la información impresa.
 - Si nos gusta ir a las empresas, pero el que las promueve es el maestro de alguna asignatura técnica o con mayor especialidad de la carrera, y él se lo dice al coordinador de visitas y a la tutora, y claro también nos lo comunica a nosotros si queremos ir, y la tutora ya comunica a los profes si hay alguna visita y que no estaremos en la escuela, por las faltas o bien mover los horarios de clase.
 -
10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué?
- Si acudimos al tutor en todo momento, si hay problemas con un profe primero vamos con la tutora y luego entre todos, tutor, profe y nosotros, encontramos la solución al problema.
 -
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje? Si bastante, sobre todo en las materias integradoras, y para programar asesorías y visitas.
12. ¿Cómo crees que es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor? La comunicación es muy buena , simple lo que pasa y nos dicen las cosas a nosotros.
13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera?
- La confianza: porque siempre nos dice las cosas de frente, y cumple lo que dice. Confía en nosotros
 - Trabajo en equipo: siempre se hablan, nos hace confiar en nosotros mismos para así poder llegar a un acuerdo.
 - Honestidad: cuando hay problemas entre los compañeros, y nos dice que nos digamos de frente lo que tenemos que decir, y que no se interprete mal. Ella no evade conflictos, siempre los enfrente
 - Respeto: hablarnos bien, nunca nos insulta
14. ¿Por qué crees que firmas minutas? Firman para establecer acuerdos entre las partes, también nunca hay que firmar algo si no sabemos de que se trata.

15. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?
- Si porque a veces puede haber un error en alguna calificación y ahí se aclaran con ambas partes. Y verificas el sistema
 - Al analizar en grupo y ves que tu sales en una materia, entonces ves quien te puede ayudar o como mejorar, y se forman grupos de estudio.
 - Y bien a veces unos son buenos en una materia y en otras no y nos ayudamos mutuamente.
16. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad, actividades deportivas y culturales?
- Si hemos hecho este tipo de actividades, y si me gustan, nos parece buena y que ayudas a la sociedad.
 - Yo soy de Creel y recolectamos y yo llevo las latas para allá.
 - Si nos gustan las actividades deportivas y culturales., pero debería haber más.
17. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?
- Nos gusta que no haya una sesión programada de tutoría, porque se ve como una materia de relleno, sin embargo ahora nos gusta más ahora, porque vemos lo que necesitamos en este momento.
 - Pero si creemos que es mucho muy necesaria la tutoría.
 - Que se fomente viajes o días de campo con la tutora, para integrarnos y conocernos más. Hacer actividades deportivas como jugar Voli-Ball
 - Que pusieran más dinámicas
 - Integrarnos más pero fuera de la universidad.
 - Me gusta que si nos ayuda a integrarnos y a conocernos a nosotros mismos
 - Me gustaría un psicólogo grupal y un tutor de la carrera.
 - Nos gustan más las dinámicas interactivas, no las de platicar o reflexionar.
18. ¿Cómo te consideras como estudiante?
- 2 Un poco dependiente, pero si le hecho ganas, pero a veces batallo en las materias y necesito ayuda
 - 2 Muy independiente (la mujer), pero me gusta ayudar cuando me lo solicitan.

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	

--	--

Guía de entrevista al alumno del grupo DN 32M

Datos de identificación

Nombre Evangelina Zapeda, Luis Eduardo Cervantes, Mariana Allende, Karla Ramírez

Edad 18, 28, 19, 19

Sexo femenino, masculino

Perfil/formación en nivel medio superior Bachilleres 1, CETIS y soy de Torreón y especializado en informática. (computación) Preparatoria Kigma, salió CEBETIS 122, y estuve en el TEC II en arquitectura.

Preguntas:

1. ¿Por qué ***elegiste estudiar*** esta carrera? **(Da)** elegí esta carrera porque se me pasaron las fichas en otra escuela. Uno de ellos hizo la prueba en el tecnológico de la Laguna cuando tenía 18 años, y si lo aceptaron, pero cuando comenzó el programa vió que eran muchas matemáticas y me asustaron y cosas numéricas, lógicas, etc, y entonces me salí y me puse a trabajar, y hasta ahora retomo mis estudios en mercadotecnia, pero en la UT de Torreón no existen las carreras administrativas puras técnicas (mecatrónica, mantenimiento) y aparte como mi mamá tiene viviendo 8 años aquí en Chihuahua. Si pensé entrar en el Torreón en el ITESM, porque es la universidad con especialidad en mercadotecnia, pero la colegiatura es muy cara, 20,000.00 mensuales, y yo no podía pagar esa cantidad, y en Torreón es casi la única escuela que tiene esa especialidad, de hecho eso me gusta porque comencé a trabajar en cosas de ventas, mercadotecnia, en una empresa que vende consumibles, como reparación de computadoras, piezas de computadora, etc.
Escogí esta carrera porque se me hizo interesante y hasta ahora lo que llevo aquí en la UTCh, si se mas ha hecho interesante.
Estudiaba arquitectura en el tec II pero no me gustó y un amigo que estaba estudiando aquí, y me dijo que muy padre y por eso me cambie.
2. ¿Cómo definirías la tutoría? ¿Qué es eso? Yo lo veo como un apoyo que me ayuda a decirnos las novedades de la escuela o las materias. Este espacio es para tutoría y aquí nos explican temas relacionados de cuando salimos de vacaciones, cuando tenemos reinscripciones, quien anda mal, como vamos en los trabajos, vemos asuntos de los profesores y ella después ella habla con los profesores. Aquí vemos problemas que enfrenta el grupo, como vamos con calificaciones, se aclaran situaciones.
En lo individual también he recibido ayuda de la tutora, y me ha canalizado con psicología, también me ha preguntado individualmente si me ocurre algo por mi estado de ánimo.
3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh? bien
4. ¿La tutoría te ha ayudado a ***integrarte*** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo? Por ejemplo si hay un problema se arregla aquí en este espacio de tutoría. Nos ha ayudado a integrarse hablando los problemas que suceden en el grupo, dudas, ayudándonos a cómo resolver los problemas que surgen en el salón, a afrontarlos.

Cuando estábamos en primer cuatrimestres no sabíamos cómo funcionaba la UT, también tenía mucha vergüenza. Al principio de la carrera nuestra tutora nos hablaba de un remedial, un especial, y no entendía nada de eso, pero en otra sesión nos explicaba que era un remedial, recurso de acreditación, etc, y comenzamos a entender, también al realizar un trámite no sabíamos dónde estaba ubicada la administración o cada área y ella nos lo indicaba.

5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu **estancia** en la Universidad? Si nos ha ayudado dándonos información, nos canaliza y nos apoya en todo momento.
6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo? Principalmente con la ayuda de la psicóloga de carrera, que nos ponen ese tipo de dinámicas. Nos dio la materia de formación sociocultural.
7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)** Si porque conoce como es la materia integradora y que se imparte en cada una de las materias que nos dan, también tiene conocimiento sobre mercadotecnia y nos ayuda con los trabajo en la materia integradora, nos hace observaciones sobre el proyecto cuando lo presentamos o le pedimos asesoría o nos canaliza con los otros profesores.
8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo? Nos motiva salir adelante. Hay en ocasiones es que ella es muy realista, y te dice si no lo haces pues vas a reprobar y punto, yo no te puedo obligar y no te digo ve con el maestro, si tengo problemas por el lado económico ,me canaliza a una beca, pero ella no me lleva, yo debo de hacer las cosas por mi misma, si a veces es demasiado realista, y claro hay a algunos de nosotros que nos gusta que nos hagan las cosas, y nos motiva a que nosotros loas hagamos solos.

Nos ha motivado a través de las actividades con la psicóloga, las planea, para mi motivar es alimentar el alma, y si con esas sesiones nos motiva. Cuando nos da las clases las clases, nos dice que le echemos ganas. Otra forma es que siempre está disponible para nosotros.

Nos da consejos de lo que podemos hacer y que nos conviene.

9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo? Si fomenta las visitas, hemos ido tres veces y nos ha gustado.
10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué? Si nos apoya y nos canaliza a asesorías, becas o psicología,. También en ciertas materias nos da la asesoría aunque no este impartiendo esa clase.
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje? Si lo hace a través de la materia integradora, ella sabe que deben de entregar los profesores. Ella nos da está materia. En primero nos dio formación y en segundo comportamiento del consumidor. Nos ha gustado más que nos de clases en las materias que tengan que ver con mercadotecnia,

12. ¿Cómo crees qué es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutores? Buena

Es buena la comunicación con los porque es porque ella es muy sociable, se puede decir que es una persona de sangre ligera, tiene temas de conversación, también porque sabe que piden los otros profesores de trabajos y ella los pide conforme a la materia integradora, porque ella trata de integrar todas las materias, ella sabe en qué tema van los otros maestros sino no podría pedirnos el trabajo completo, de esa forma sabemos que si está pendiente. Sabemos que conoce el plan escolar

Siempre platica con todos los profesores y directa, a parte trata de minimizar el problema, ella nos ha hace ver que el problema no es tan grave y creemos que igual lo hace cuando habla con los profes.

Como que si habla con los profes cuando tenemos problemas, porque cambia la forma en que nos da la clase, o se estable una mejor comunicación con ellos.

13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera? Ella fomenta mucho el respeto, los conoces a todos, les dice por su nombre, a ella le llaman Doraide, o maestra Doris. Ella fomenta la confianza, ella lo ha generado a través de la discreción, no comenta nada a nadie de lo que le decimos, ni con los profes. Nos habla con un lenguaje (idioma) que nosotros entendamos, y no se eleva tanto .

A mí me gustaría que tutor no nos diera una materia porque a veces toda una clase que ella imparte se va en asuntos de tutoría, en decirnos información y si fuera otro se tomaría es asuntos en ese espacio.

Otro alumno comenta que si nos les diera clases la tutora no podría conocernos a todos, ni individualmente. Nos da la confianza de ir con ella, porque nos imparte la clase y podemos externas nuestros problemas o dificultades de aprendizaje.

14. ¿Por qué crees que firmas minutas? Algunos alumnos pocos manifiestan que no asistirían sino se firmara la minuta, pero otros si lo harían aún sin este instrumento o evidencia. Pero otras manifiestas que la minuta les sirve para ser objetivos en los acuerdos y que nadie cambie estos que todos estén de acuerdo. Los jefes de grupo ale y yo, no hemos podido aplicar lograr un acuerdo también con los profesores, como por ejemplo que no nos gusta que a el profe le suene el teléfono cuando está dando clases, sobre todo con los profes nuevos, y ellos si nos dicen que nosotros no, y que podamos expresarnos bien nosotros y que no hagan los profes que al final del cuatrimestre nos encarguen todo, porque ya no alcanza el tiempo.

15. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Porqué? Si consideran conveniente la revisión de concentrados, porque vemos cómo andamos, y

quien anda bien y mal y nos ayudamos en el grupo. Se fomenta que nos unamos a estudiar y alguien que si entiende nos explique.

16. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad? ¿Las actividades deportivas y culturales? Si nos gustan, hemos ido a visitar un asilo, y nos gusto mucho, juntamos despensa y acompañamos un rato a los ancianos, fuimos con nuestra tutora por la clase de formación porque ella nos daba esa materia. Si nos gusto mucho es muy padre.

Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, alguno de nosotros está en equipos de la UTCh, pero no tenemos tiempo para asistir.

17. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías? Le gustaría que estuviera más estructurada, por ejemplo: primer tema asuntos de la , primero pasar lista, carrera, segundo tema asunto profesores, tercer asunto, problemas grupales y último asunto problemas individuales, ¿o a caso si hay algo estructurado?

Otra alumna, Pero así no se puede porque nosotros mismos tratemos diversos temas al grupo y son diferentes, y la maestra no puede enfocarse a eso. Pero es bueno poder tratar todos los temas que nos conciernen y resolverlos de manera conjunta.

18. ¿Cómo te consideras como estudiante?

- Autónomo, Algunos se consideran autónomos
- Dependiente, Motivados, pero no eso se nos ha inculcado aquí en la ut.
- Desmotivado
- Luchador/perseverante

Desarrollo académico	Una alumna comenta que porque el enfoque basado en competencia se escogió en la UTCH, pero para ella la palabra competencia, porque se fomenta mucho aquí en la universidad el enfoque de competir, debe de ser todo en equipo, integrado, pero el hecho de que se nos diga tienes que trabajar por competencias yo lo entiendo que yo le tengo que ganar al otro. Pero otros alumnos mencionan que competencia, es en el ámbito laboral y ahí hay competitividad, y tenemos que competir con otros profesionales a fuera.
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	

--	--

Guía de entrevista al alumno del grupo MI31M

Datos de identificación

Nombre

Edad **27, 20, 19, 18, 18**

Sexo

Perfil/formación en nivel medio superior: **3 Egresado de CONALEP I, PREPARATORIA GENARO VÁSQUEZ, Y BACHILLERES I**

Sus papas estudiaron: **3 secundaria mamá y papá 1 sus papas maestría, 1 su papá técnico y mamá secundaria.**

Preguntas:

1. ¿Por qué ***elegiste estudiar*** esta carrera? **(Da)**

- A mí me gusta mucho todo lo relacionado con la depresión de las máquinas , tiene que ver con su formación en el CONALEP I, que era diagnóstico electrónico y eléctrico.
- En el CANALEP le enseñaron las máquinas
- Le llamó mucho la atención. Por su relación lo que estudie en prepa no tiene nada que ver, porque yo estudie era técnico en informática. Pero cree que está carrera tiene más áreas de trabajo, arreglar máquinas, siempre le ha llamado la tención.
- Yo vengo del bachilleres esta carrera no tiene nada que ver con lo que estudio, pero cree que esta carrera tiene mucho campo. Salí del BACHI, con la especialización en inglés y algo en ciencias de la salud.
- Me gustó esta carrera porque viene del CONALEP de electromecánica y está relacionada con lo que estudio ahí.

2. ¿Cómo definirías la tutoría? Es una materia que nos ayuda a relacionarnos con nuestro a medio ambiente de trabajo y con la sociedad. Nos da herramientas para el trabajo como personas, el trato con las personas, para solucionar problemas, negociaciones y también te enseña a uno como ser persona. Nos ha ayudado mucho a relacionarnos entre nosotros, por ejemplo mucho de nosotros somos cohibidos, tenemos vergüenza ante muchas personas y hace que nos relacionemos con diferentes equipos, con más gente. Eso nos ha desenvuelto a que trabajemos con todos porque nos conocemos. Antes solo teníamos nuestro propio equipo, ahora nos separaron en diferente equipo y ahora nos conocemos mejor. Nos lleva a trabajar menor en equipo y en grupo. En el CONALEP la tutoría era una clase estilo o enfocada a ética y valores, aquí relacionamos valores, ética y relacionarnos en trabajo en equipo.

Ellos llevan la tutoría desde primero y antes en primero veía la tutoría como era para conocernos a nosotros y como era la escuela, y la maestra nos ayuda a pedir ayuda como por ejemplo de becas o hablar con algún profesor porque no sabemos cómo hacerlo. Mi tutora me ha ayudado a canalizarme a obtener una beca alimenticia, y esto me ayuda a que lo que me sobra puedo poner gasolina al carro, estoy casado y tengo 1 hijo. Los demás no están casados y no trabajan.

No trabajan porque, dos de ellos están en el programa de movilidad a Francia y no tienen tiempo de trabajar sus padres los apoyan al 100%, porque sus padres los apoyan. Ellos si

estudian fuera de sus clases, y quieren sacar el título para después trabajar y ayudar a su familia.

El que trabaja es en GYBIL y trabaja y estudia, porque en el tiempo que lleva trabajando en esa empresa, hay que estar actualizando constantemente, sabe que si no tiene otro título no va a poder progresar en la empresa. Pero él cree que vale la pena el esfuerzo para tener una mejor calidad de vida.

3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh? Qué es de gran ayuda para el alumno, tanto en el crecimiento personal como el del grupo.
4. ¿La tutoría te ha ayudado a **integrarte** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo? Por ejemplo con una dinámica de integración, de cambiar los grupos, fue que agarró la lista al azar y acomodó en equipos, aparte nos ayuda a integrarnos para no ser tímidos en el trabajo, primero quitarme esto con mis compañeros de trabajo. Me considero tímido, y al principio en primer cuatrimestre yo no hablaba casi con nadie, pero al estarnos integrando con diferentes equipos me ha ayudado a desenvolverme.

La maestra confronta los problemas que se suscitan y sobretodo porque nos conoce y sabe cómo tratarlos, como afrontar los problemas. Ella en el pasado nos enseñó a solucionar estos problemas. Crees que solucionó el problema sobre un conflicto entre compañeros y dicen que si lo ha resuelto, ellos tuvieron un problema en otra ocasión y trabajaron herramientas que les dio la maestra y si les ayudó porque la aplicaron cuando se confrontaron los del equipo.

5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu **estancia** en la Universidad? La tutoría les ha ayudado a fomentar la confianza, sobre todo entre el mismo salón, siempre se ayudan entre ellos mismos. Saben en que son buenos, en cada materia y así tienen la confianza de acercarse para pedirles ayuda para solucionar o estudiar una materia.

Al principio en primero uno se siente que está sólo, ahora se siente que están juntos integrados. En el bachillerato era solo como una asesoría que era solo para darte en los avisos y cobraba nada más. Aquí sentimos que el tutor nos conoce, nos apoya, que te están apoyando cada día, cualquier cosa ella trata de meterse en tu vida, en tus planes para poder conocerte, y poder apoyarte. No sienten agobio en que se metan en su vida, porque les ayuda a comunicarse con los profesores, cuando éstos no explica bien y que no le entienden,

6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo? Si me ha ayudado a desenvolverme con sus compañeros. Al principio en primero yo no era nada social, y en tutoría la maestra me enseñó a socializar. En mi familia si habló mucho, pero siempre en la escuela no hablaba con las demás personas, ahora si hablo mas con mis compañeros. Yo soy igual en mi casa que aquí.

Les gusto una dinámica en que tenían que escribir sus cosas que te agradaban de una persona y otra que no te gustaba y que tenía que cambiar, así el grupo tuvo un cambio positivo y se integraron mejor, porque les ayudó a conocer aspectos de sí mismos, cosas que no sabían de sí mismos.

También les ha gustado las dinámicas con el psicólogo acerca del águila que para poder sobrevivir debe de arrancarse las garras para poder sobrevivir, y en este aspectos les dice que si quieren llegar a donde desean deben de sacrificar para poder llegar y esforzarse.

7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)** si con la dinámica de cómo se realiza un proyecto integrador, vieron como se utilizan todas las materias, lo que más le llamo la atención y pensó que esa materia no se integraba fue Formación sociocultural, en el tema de la globalización y que al aplicarlo en su proyecto se dio cuenta que en la empresa donde lo están haciendo, que es en la ciudad infantil en el juego de los carritos chocadores, las partes que los componen vienen de varias partes del mundo y que las refacciones también, y hay que solicitarlas. Que todas las materias se integran y te ayudan a integrar un proyecto. Saben que la tutora conoce el plan de estudios porque les preguntó sobre materias que ellos no integraron, también sabe que profesores imparten cada asignatura.
8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? La mayoría pensamos que la vida es fácil que somos jóvenes pensamos que podemos tener varios trabajos, y nos ayuda a ver la vida y como enfrentarla, también nos motiva a venir a estudiar. Lo que tiene la maestra es que cada clase les enseña una cosa diferente, en su vida laboral y de estudiante. Sabe que está pasando en la realizando en el mercado laboral y les platica ¿Cómo? Sabe lo que pasa en la universidad y se los platica. También en llevarlos a la premiación de la UTCh como la mejor universidad tecnológica del país. Ella sabe que hay un compromiso por parte de nuestro grupo y sabe que nos esforzarnos, ella trata de que nos lleven como grupo a los eventos importantes de la UTCh, también fuimos al informe de gobierno. También atiende las quejas
9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo? Les gusta mucho las visitas a empresas, porque saben cómo es una empresa, la primera visita fue a Zaragoza, planta productora de leche. La maestra nos da manufactura esbelta, y es padre porque la maestra pregunta sobre ello y es como si fuera una clase.
10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué? Les gusta la revisión de concentrados porque dentro de todo el grupo te enteras si vas mal o alguien va mal y se solicita ayuda a otros compañeros para estudiar, o bien se forman grupos de estudio, la tutora los forma.
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje? Si
12. ¿Cómo crees qué es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor? La comunicación es buena, les parece que la tutora se acerca a los otros profesores para comentarles cuales son las causas por las cuales no entienden su forma de explicar.
13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera? Ella les menciona que su carrera comparada con mecatrónica es más de servicio. Les fomenta el valor de la vida, les puso la película de trasnputing, que pueden caer en las

drogas simplemente porque comienzan como un juego. También fomenta el respeto y les cobra o sanciona con \$ 10.00 pesos si dicen alguna palabra antisonante, A ellos les parece bien, porque creen que en la empresa esas palabras no se usan y que si en la empresa las usan los pueden despedir.

Se fomenta mucho el ponerse en el lugar del otro, porque hay un compañero que le van a ayudar porque ya no pude finalizar presencialmente el cuatrimestre por problemas personales, y ellos les gusta y consideran que si se debe de ayudar.

Fomenta la confianza, puesto que los conoce, como nosotros les platicamos cosas, ella también les platica cosas que le han pasado, Y ella se interesa en lo que nos pasa, y siempre está ahí para apoyarnos. Ella quiere saber de nosotros pero para ayudarlos a solucionar problemas.

No tenían beca alimenticia y entonces le comentaron a la maestra que si los podía ayudar y les consiguió una beca alimenticia por mientras que llegaban las del programa de movilidad.

Le ayudó a conseguir una beca académica, porque tiene otra hermana estudiando ahí en la Uch y no pueden pagar, y la maestra le ayudó a conseguirla, porque a su hermana no le dieron nada de información.

Yo trabajo y a veces tengo que llegar un poquito tarde a las clases, porque trabaja y habla con los profesores para que lo dejen llegar un 10 minutos tarde. Siempre hace una acción no se queda en que solamente va a ver, sino hace una acción. También para que salga más temprano para llegar a su trabajo.

14. ¿Por qué crees que firmas minutas? Como asistencia

15. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué? Les gusta la revisión de concentrados dentro de todo el grupo porque te enteras si vas mal o alguien va mal y se solicita ayuda a otros compañeros para estudiar, o bien se forman grupos de estudio, la tutora los forma.

16. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad? No los han llevado fuera a hacer alguna visita en este sentido, pero si ayudan la comunidad donando despensas. También en esta carrera se fomenta la donación de sangre.

17. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías? Que se quede así, no le cambiarían nada. Ellos perciben que si se planean las sesiones de tutoría, A veces las clases de la maestra Roció parecen sermones, pero la sesión de tutoría si se ve planeado. Les gusta la tutoría no le cambiarían nada

Aquí se siente el apoyo completo, no solamente de la tutora, sino de todos los profesores, alumnos y otras personas, sientes que siempre te están apoyando para continuar.

Antes en la asesoría que tenía en el Bachillerés, tu hablas con el asesor de tu problema, pero solo se quedaba entre tu el tutor, aquí no, todos conocemos el problemas o sabemos

porque está faltando algún compañero y lo apoyamos o le ayudamos en los que podemos. Allá nunca se sabía porque faltaban los compañeros.

18. ¿Cómo te consideras como estudiante? Todos se sienten auto motivados, pero si conocen a algunos compañeros que ya no podían continuar, así que le dio la alternativa de irse a la tarde, también las becas son muy importantes para no desertar económicamente.

- Autónomo,
- Dependiente,
- Motivado,
- Desmotivado
- Luchador/perseverante Se consideran luchadores, porque el que está casado y que trabaja, apenas duerme bien y llega a la escuela con la mente abierta. Creen que todos son luchadores porque en su grupo han tenido menos bajas que en otros grupos.

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	

Piensen que no se debe de cambiar de tutor en cada cuatrimestre, porque un tutor los trae desde el principio y ya los conoce bien, saben como son, si les cambiaran de tutor es como comenzar desde cero, sería volver a hacer que un tutor los conociera. Ellos casi no faltan son el grupo que se distingue por no faltar.

Grupos	Inicio de la Universidad PIM 11M y TIM 11M (apenas comienzan, no tiene la sesión semanal de tutoría, establecida)	Estancia en la universidad DN 32 M y MI 31 M (<i>estos grupos llevaron una sesión de tutoría a la semana establecida</i>)	Final de la universidad MI 55M y PIM 51M (estos grupos, llevaron parte de la tutoría a la semana)
Edad	Promedio de 18 años, Solamente 1 persona de 24 años (8 alumnos)	19 años promedio 1 persona de 28 años (8 alumnos)	Promedio de 20.5 años 2 personas de 24 (8 alumnos)
Sexo	4 mujeres 6 hombres	6 hombres /3 mujeres	7 hombres/1 mujer
Perfil/formación en nivel medio superior	3 Bachilleratos técnicos 1 de universidad agrícola 2 TEC II 2 de Preparatorias	3 Bachillerato técnico 1 preparatoria 2 Bachillerato (informática) 1 Preparatoria privada 1 Tec II arquitectura	1 Tec Delicias (mecatrónica) 1 UACH, matemáticas 1 CEBETIS 1 Bachilleres 4 (esp. Informática) 1 Prepa esp. mecatrónica de Brasil 1 Prepa particular 2 Bachillerato
1.¿Por qué <i>elegiste estudiar</i> esta carrera? (DA) vocación	*Se denota el sentido práctico del modelo de la UT, les llama la atención la tecnología con la que se cuenta en los laboratorios. *Vienen del Tec. Donde sólo se vincula lo teórico, no lo práctico * Se quieren especializar provienen de un bachillerato técnico, máquinas (Procesos). *La mayoría no conoce el plan de estudios, solo por el nombre de la carrera (Multimedia) o recomendación conocido llega a la UTCh.	*Le gustan las ventas, pero no las matemáticas * No alcanzó ficha en otra escuela *Porque se me hizo interesante *Estudiaba arquitectura pero no me gustó, un amigo que estudia aquí me la recomendó. (Hasta la fecha les gusta su carrera) *Me gustan las máquinas y quería especializarme, tornos, CNC, etc. *Porque el mantenimiento tiene mucho campo laboral.	*Eligio la carrera porque su papá es ingeniero industrial *Les gusta la industria *Porque hay mucho campo laboral *Por el tiempo de duración de la carrera y porque en el TEC II no me gustó la incongruencia de los profes al enseñar. *No me gusta estar sentada, el trabajo de oficina.
2.¿Cómo	*Es como un apoyo, si te surge	*Apoyo	*Es una clase, porque nos ponen

<p>definirías la tutoría?</p>	<p>alguna duda o alguna pregunta puede alguien contestarla</p> <ul style="list-style-type: none"> *Es como una supervisión donde ven si está aprendiendo lo del programa. *apoyo con las materias *Apoyo si tienes problemas tanto escolares como personales. *Es un apoyo y disponibilidad del tutor. 	<ul style="list-style-type: none"> *Es un espacio donde vemos problemas del grupo y como solucionarlos, también nos atienden personalmente y si tenemos problemas nos canalizan psicólogo a becas. * Es una materia que te ayuda a relacionarte con nuestro medio ambiente de trabajo y la sociedad. Nos da herramientas para el trabajo, y el trato con las personas. *Nos lleva a trabajar en equipo. *en primero era para conocernos nosotros mismos y la escuela. *La tutora nos ayuda a pedir ayuda. 	<p>falta si no entramos</p> <ul style="list-style-type: none"> *Sabemos que es para apoyarnos, pero este tutor no nos ha apoyado, no hay confianza. (MI) *cómo un apoyo extra, *apoyo extra *Es como una herramienta que te ayuda mucho en tu crecimiento personal *Yo pienso que no todos los profes te pueden escuchar, así que se escoge a uno que los coordina, o sea el tutor. *Es como una ayuda para buscar opciones para solucionar algo estresante, a veces la carga de materias es muy estresante y nos ayuda a equilibrarnos como grupo, pero en lo individual nos ayuda a resolver nuestros problemas.
<p>3.¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Es una manera de ayudarnos a integrarnos *A mí me gusta porque es un espacio que nos ayuda a relacionarnos con la tutora. *Me gusta porque te dan tu independencia, te ponen atención y se mejora la relación alumno-maestro *Me gusta porque no eres un 	<ul style="list-style-type: none"> *Bien, *Nos agrada y sentimos que es apoyo continuo en la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> *Que está muy padre, y que allá un tutor, yo vengo de Brasil, allá si hay tutor pero no es personalizada, aquí si te ponen mucha atención *En el sentido personal no la he utilizado, pero como se maneja en el grupo y las materias me han ayudado mucho. *qué sólo para regañarnos (con

	<p>número de matrícula como en otras universidades, es más humano el trato con el alumno.</p> <p>*Aquí tienes un apoyo, de la escuela donde vengo los profes no dedican ningún tiempo a conocerte, o a saber cosas de ti.</p>		<p>este tutor)</p> <p>*Si está padre, antes con la otra tutora, había confianza.</p>
<p>5.¿La tutoría te ha ayudado a integrarte al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo?</p>	<p>*En la sesión de tutoría grupal, nos pone dinámicas que nos ayudan a integrarnos y a conocernos mejor como grupo.</p> <p>*no sólo a integrarnos al grupo también a la escuela.</p> <p>*Con las dinámicas conocemos los intereses o gustos, problemas de los demás compañeros.</p> <p>* a mi me ha dado más confianza , si tengo algún problema con algún compañero, el me puede ayudar a hablar con él.</p> <p>*Las dos mujeres en PIM dijeron que no les ha ayudado a integrarse al grupo</p>	<p>*Si, la tutora en una ocasión tomo la lista del grupo y acomodó a las personas en equipos diferentes.</p> <p>*Aparte de integrarnos al grupo nos ayuda a no ser tímidos en el trabajo, Me considero tímido y al principio yo no hablaba casi con nadie, pero al estarnos trabajando con diferentes equipos me ha ayudado a desenvolverme.</p> <p>*Nos ayudan a integrarnos hablando de los problemas que suceden en el grupo y ayudándonos a resolverlos y afrontarlos. Cuando estábamos en primero no sabíamos cómo funcionaba la ut, también tenía mucha vergüenza. Al principio de la carrera nuestra tutora nos hablaba de un remedial, un recurso de acreditación y no entendíamos, pero en otra sesión nos lo volvía a explicar, lo mismo al realizar un trámite.</p>	<p>*Si me ayudo en primero, segundo y tercero.</p> <p>* Si nos ha ayudado a integrarnos como grupo.</p>
<p>6.¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu estancia en la Universidad?</p>	<p>*Uno comienza con la disponibilidad pero el tutor te da apoyo extra.</p> <p>*Mi tutor me ha ayudado a conocer los servicios que tiene la</p>	<p>*Dándonos información, canalizándonos a otra área y nos apoya en todo momento. (DN)</p> <p>*Sobretudo fomentando la confianza en el grupo, siempre nos ayudamos a nosotros</p>	<p>*En primero, segundo y tercero si, ahora pensamos que no necesitamos un tutor. (MI51M)</p> <p>*Nos ha ayudado tanto en nuestros personales como</p>

	<p>universidad y donde están ubicados por ejemplo las becas.</p> <p>*Si nos ha ayudado</p>	<p>mismos. Saben quienes son buenos en cada materia y así tienen la confianza de acercarse para pedirles ayuda para solucionar o estudiar una materia.</p> <p>*Aquí sentimos que el tutor nos conoce, nos apoya cada día.</p> <p>*En primero sentíamos que estábamos solos, ahora nos sentimos integrados.</p>	<p>académicos, si necesitamos asesorías nos la programa..</p>
<p>7.¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu identidad personal y profesional? ¿Cómo? (DP)</p>	<p>*Con la plática de autoestima del psicólogo, me di cuenta que no me conozco tanto a mí mismo.</p> <p>*Si nos ayuda a conocernos a nosotros mismos.</p> <p>*si nos ayuda a conocernos a nosotros mismos, con dinámicas, conocernos a nosotros mismos nos ayuda a definir que queremos lograr, hacia donde vamos, sino sabemos a dónde vamos, como vamos a lograr una meta?.</p>	<p>*Si me ha ayudado a desenvolverme con mis compañeros. Al principio en primero no era muy social y la maestra me enseñó a socializar.</p> <p>*En mi casa si hablo mucho, pero aquí no, ahora si hablo con todos mis compañeros.</p> <p>*Nos ayudó una dinámica en que teníamos que escribir que cosas te agradaban de una persona y que cosas no te agradaban y que tenía que cambiar, así el grupo tuvo un cambio positivo y nos integramos mejor. Porque nos ayudó a conocer cosas de nosotros mismos que no sabíamos.</p> <p>También nos gustó una dinámica del águila que nos puso el psicólogo, que para poder sobrevivir el águila tiene que arrancarse las garras, así es con ellos si quiere alcanzar sus metas deben sacrificarse.</p> <p>*Principalmente con las dinámicas de la psicóloga. (DN31M)</p>	<p>*Este tutor no lo fomenta pero la de primero sí.</p> <p>*Nos hacía vernos a nosotros mismos y a las demás personas con sus dinámicas.</p> <p>*A se me hace muy padres, que sea psicóloga y también ingeniero, pero la psicología es muy importante, porque si estamos mal en una materia pues vas a asesoría, pero con la psicología se usan técnicas que te ayudan a resolver tus problemas personales y no acarrear otros problemas por uno.</p> <p>*A mi si me hubiera gustado tener un ingeniero como tutor, porque nos ayudaría mucho su experiencia en la industria, porque ahora realmente están muy peleados los puestos y creo que nos ayudaría a conseguir un buen puesto, por el sentido de su</p>

			experiencia. Pero si me gusta el perfil de psicólogo. De tutor.
8. ¿El tutor/a te orienta en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? (Da)	<p>*si nos lo dio a conocer, y nos ofreció apoyo si teníamos problemas para asesorarnos, o canalizarnos a asesoría.</p> <p>* Nuestro tutor no nos ha ayudado mucho en conocer el plan de estudios, por lo menos sabemos que si conoce las materias que cursamos. Nosotros no le hemos preguntado de que son cada materia, así que no sabemos muy bien si ella sabe cómo se integran.</p>	<p>*Si con una dinámica de cómo se realiza un proyecto integrador. Vimos como se utilizan todas las materias, y la que más me llamó la atención de cómo se integraba fue formación sociocultural I con el tema de la globalización.</p> <p>*Que todas las materias se integran y te ayudan a integrar un proyecto.</p> <p>*Si porque conoce como es la materia integradora y que se imparte en cada una de las materias que se dan, también tiene conocimiento sobre mercadotecnia y nos ayuda con los trabajo en la materia, nos hace observaciones sobre el proyecto cuando presentamos o le pedimos asesoría o nos canaliza con otros profes.</p>	<p>Si la tutora conoce el plan de estudios porque ella acomoda los horarios.</p> <p>En el proyecto integrador si nos ayudó a integrar las materias con otros maestros.</p> <p>Si el conoce bien como se integran.</p> <p>Si sabe, porque tiene mucha experiencia en la industria.</p> <p>Cuando nos da las clases sabemos que si conoce bien las materias</p>
9.¿El tutor te motiva a seguir tu carrera? ¿Cómo?	<p>*Nos motiva el que él nos ponga interés a todos y cada uno de nosotros.</p> <p>*Nos llama por nuestro nombre, porque nos conoce a cada uno.</p> <p>*si porque el primer día que nos conocimos, y nos dijo que nos iba a decir ingenieros, para que nos hiciéramos a la idea, y yo digo que si nos anima.</p>	<p>*La mayoría pensamos que la vida es fácil, que somos jóvenes y que podemos tener varios trabajos, y ella nos ayuda a ver la vida y como enfrentarla, también nos motiva a estudiar. Lo que tiene la maestra es que cada clase nos enseña algo de su vida laboral y estudiante.</p> <p>*Sabe lo que pasa en la universidad y nos lo platica. Ella sabe que hay un compromiso por parte de nuestro grupo y sabe que nos esforzamos, ella trata que nos lleven como grupo a los eventos</p>	<p>*en lo personal yo no necesito mucha motivación, pero ella propicia el porqué debemos trabajar en equipo y acreditar la materia.</p> <p>*Si me decía que le echará ganas, que siguiera adelante, si creo que me motivo en ese sentido, con apoyo moral.</p> <p>*Si pensé en desertar de la carrera, pero ella me dijo que si tenía esa opción, pero que tenía</p>

		<p>importantes de la UTCh, también atiende quejas.</p> <p>*Nos motiva a salir adelante, hay ocasiones en que es muy realista, y te dice que si no lo haces vas a reprobar, también si tengo problemas económicos me canaliza a becas, pero ella no me lleva, yo debo hacer las cosas por mis misma, si a veces es demasiado realista, pero nos motiva hacer las cosas por nosotros mismos.</p> <p>*Nos ha motivado a través de las actividades con la psicóloga, las planea, para mi motivar es alimentar el alma, y si esas sesiones nos motivan.</p> <p>*cuando nos da clases también nos motiva que nos diga "échale ganas".</p> <p>*Otra forma de motivación es que siempre está disponible.</p>	<p>capacidad para seguir y aquí estoy.</p> <p>*El tutor no me motiva, porque le digo mis problemas y sale contraproducente, me regañan y me dice que hay prioridades, que cuales son las más y que si no puedo que me cambie de turno.</p> <p>*Prefiero no decirle mis problemas, porque no nos ayuda sólo nos regaña.</p> <p>*Prefiero no decirle mis problemas, yo si no trabajo no puedo estudiar.</p> <p>* A veces cuando le decimos que tuvimos a nuestro hijo enfermo no le interesa, y nos repite que hay prioridades, que queremos hacer.</p> <p>*La otra tutora si nos motivaba a seguir , porque nos ayudaba a resolver nuestros problemas La otra tutora nos motivaba mostrándonos interés.</p> <p>A estas alturas no necesitamos motivarnos por alguien, porque tenemos claras nuestras metas. Cada quien tiene su motivación.</p>
10.¿El tutor difunde información relacionada con	*Si nos difunde información sobre el reglamento académico y el tipo de evaluaciones, cuantas oportunidades tenemos, cómo es	*Si la maestra difunde información sobre la escuela. *Si nos ha llevado a visitas, una fue a leche Zaragoza y nos gustó mucho.	No difunde mucha información sobre la carrera, tampoco nos ha llevado a ninguna visita, yo le dí el nombre d en contacto en una

<p>tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?</p>	<p>que cada profesor nos debe de evaluar. *También nos informa sobre los eventos que hay en la universidad como el CIPITECH. Si nos gustaría una visita a una empresa, pero hasta ahorita no nos ha llevado. *si ya tuvimos una visita. *Nos llevo par a ver como se aplica la metrología, que es la materia que el imparte. *sobre la escuela no nos ha dicho mucho.</p>	<p>*Si difunde información de la carrera y nos ha llevado a tres visitas que nos han gustado.</p>	<p>empresa y él nunca nos llevó. *La anterior tutora si nos programaba visitas, en primero, segundo y tercero, pero ahora en cuarto y quinto ya nos hemos tenido. El tutor no nos ha llevado no se interesa en esto. Si siempre nos dice de los eventos, nos lo dice personalmente o impresa. Si nos gusta ir a visitas a empresas, pero el que las promueve es el maestro de alguna asignatura técnica o con mayor especialidad, y claro que nos comunica a nosotros que si queremos ir y también se los dice a los demás profesores.</p>
<p>11.¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el apoyo del tutor? ¿Por qué?</p>	<p>*Si cuando he tenido problemas *Hasta ahorita no he tenido *si porque le tenemos confianza</p>	<p>Si, porque siempre nos muestra apoyo e interés. Si nos apoya, y nos canaliza a becas, asesorías o psicología. También en ciertas materias nos da la asesoría, aunque no nos imparta clases.</p>	<p>*Si acudimos al tutor en todo momento, si hay problemas con un profe primero vamos con la tutora y luego entre todos, tutor profe y nosotros encontramos la solución al problema. *No vamos con el tutor, porque no nos genera confianza para contarle nuestros problemas. Sólo vamos con él para resolver dudas académicas. *No por ejemplo yo trabajo a veces en la noche, tercer turno y tengo que faltar y él me dice que</p>

			escoja o me regaña.
12.¿Aprecias si el tutor/a se coordina con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?	<p>Si porque la tutora se coordina con los otros profes, porque otros profes le comunican a su tutora cómo se comportan ellos o sus avances.</p> <p>*Si se coordina con otros profesores para saber los trabajos que encarga.</p> <p>*Los otros profes le comentan como andamos y que somos buen grupo</p> <p>*Programa receso para ir a desayunar.</p>	<p>*Si, lo hace a través de la materia integradora, ella sabe que deben de entregar los profesores, ella nos da esa materia. (DO3)</p> <p>Si se coordina (MI3)</p>	<p>*No vemos mucha coordinación con los profes. (MI5)</p> <p>*Si bastante, sobre todo en las materias integradoras y para programar asesoría y visitas.(PI5)</p>
13.¿Cómo crees qué es la comunicación entre alumnos, profesores y tutor?	<p>*Falta fortalecer esa comunicación porque hasta ahora apenas llevamos un mes y medio, y necesitamos estar más fijos más centrados en lo que nosotros queremos hacer.</p> <p>*Si se puede hablar con él, porque hay confianza de acercarse. Yo le he mandado mensaje por celular para decirle que voy a llegar tarde, y él habla con los profes, y yo así me siento más tranquilo y no tan estresado. Cuando llego el profe con el que llegue tarde me dice que es lo que tengo que hacer, que mi tutor ya habló con él.</p> <p>*Él nos dice yo vivo de aquel lado de la ciudad, si alguien de ustedes</p>	<p>* Es buena la comunicación con los porque es porque ella es muy sociable, se puede decir que es una persona de sangre ligera, tiene temas de conversación, también porque sabe que piden los otros profesores de trabajos y ella los pide conforme a la materia integradora, porque ella trata de integrar todas las materias, ella sabe en qué tema van los otros maestros sino no podría pedirnos el trabajo completo, de esa forma sabemos que si está pendiente. Sabemos que conoce el plan escolar.</p> <p>* La comunicación es buena, les parece que la tutora se acerca a los otros profesores para comentarles cuales son las causas por las cuales no entienden su forma de explicar.</p>	<p>El tutor no nos comunica lo que pasa en la universidad, no sabemos muy bien como es el modelo educativo.</p> <p>No hay muy buena comunicación A veces solo se comunica para regañarnos.</p> <p>*La comunicación es muy buena , siempre nos dice lo que pasa y nos dice las cosas a nosotros.</p>

	vive por allá, yo con gusto lo traigo. *		
14.¿El tutor/a promueve la vivencia de valores fomenta la tutora? ¿De qué manera?	<p>*Respeto: no ofende a nadie, está prohibido decir malas palabras, anti sonantes, nos habla por nuestro nombre, utiliza las palabras “por favor” cuando pide algo,</p> <p>*Responsabilidad: También fomenta la responsabilidad porque cumple lo que dice, y si no traes un trabajo, entonces debes de tener la sanción que te corresponde, como la falta, o lo que se dijo anteriormente.</p> <p>*Solidaridad: Nos hizo traer algo para ayudar a las personas damnificadas en Guerrero por los huracanes, ella también dio algo. .</p> <p>*Honestidad: nos dice las cosas como son, por ejemplo lo que dice en su clase, nos dice claro las cosas. Y si alguien no trajo los trabajos, ella simplemente pregunta lo trajiste o no?, y dice no lo trajiste, es la claridad. Cumple lo que dice.</p> <p>* El respeto hacia los demás, pero principalmente a ti mismo.</p> <p>*También la responsabilidad</p>	<p>*fomenta el valor de la vida</p> <p>*También fomenta el respeto y les cobra o sanciona con \$ 10.00 pesos si dicen alguna palabra anti sonante.</p> <p>*Se fomenta mucho el ponerse (empatía) en el lugar del otro, porque hay un compañero que le van a ayudar porque ya no pude finalizar presencialmente el cuatrimestre por problemas personales, y ellos les gusta y consideran que si se debe de ayudar.</p> <p>*Fomenta la confianza, puesto que los conoce, como nosotros les platicamos cosas, ella también les platica cosas que le han pasado, Y ella se interesa en lo que nos pasa, y siempre está ahí para apoyarnos. Ella quiere saber de nosotros pero para ayudarlos a solucionar problemas.</p> <p>*Ella fomenta mucho el respeto, los conoces a todos, les dice por su nombre, a ella le llaman Doraide, o maestra Doris.</p> <p>* Ella fomenta la confianza, ella lo ha generado a través de la discreción, no comenta nada a nadie de lo que le decimos, ni con los profes. Nos habla con un lenguaje (idioma) que nosotros entendamos, y no se eleva tanto .</p>	<p>*Puntualidad: porque tenemos que llegar a tiempo.</p> <p>*Respeto: se dirige de manera correcta, bueno todos los maestros se dirigen a nosotros con respeto</p> <p>*Responsabilidad: en su clase tenemos que entregar las tareas, y nos la revisa, y si no entregamos no nos cuenta. También cuando está atento con las faltas a clases, pero eso casi no lo hace, no está muy pendiente.</p> <p>*La confianza: porque siempre nos dice las cosas de frente, y cumple lo que dice. Confía en nosotros</p> <p>*Trabajo en equipo: siempre se hablan, nos hace confiar en nosotros mismos para así poder llegar a un acuerdo</p> <p>*Respeto: Nos habla mucho de usted.</p> <p>*Honestidad: cuando hay problemas entre los compañeros, y nos dice que nos digamos de frente lo que tenemos que decir, y que no se interprete mal. Ella no evade conflictos, siempre los</p>

			enfrente * Respeto: hablarnos bien, nunca nos insulta
15. ¿Por qué crees que firmas minutas?	<p>*Para mí una minuta es como una llamada de atención, no?</p> <p>*Para confirmar que estuvimos ahí, en un lugar.</p> <p>*Porque es una evidencia para ella y también para nosotros.</p>	<p>* Algunos alumnos pocos manifiestan que no asistirían sino se firmara la minuta, pero otros si lo harían aún sin este instrumento o evidencia.</p> <p>* la minuta nos sirve para ser objetivos en los acuerdos y que nadie cambie estos que todos estén de acuerdo. Los jefes de grupo ale y yo, no hemos podido aplicar lograr un acuerdo también con los profesores, como por ejemplo que no nos gusta que a el profe le suene el teléfono cuando está dando clases, sobre todo con los profes nuevos, y ellos si nos dicen que nosotros no, y que podamos expresarnos bien nosotros y que no hagan los profes que al final del cuatrimestre nos encarguen todo, porque ya no alcanza el tiempo.</p> <p>* Como asistencia</p>	<p>*Para evidenciar que venimos a una sesión.</p> <p>*Tomar lista</p> <p>*Firman para establecer acuerdos entre las partes, también nunca hay que firmar algo si no sabemos de que se trata.</p>
16,¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras	<p>*Como es nuestra primera evaluación, pues él nos pregunta cómo nos va, también lo vemos en el sistema.</p> <p>*Todavía no conocemos mucho de esto.</p> <p>*No nos han evaluado todos los</p>	<p>*Les gusta la revisión de concentrados porque dentro de todo el grupo porque te enteras si vas mal o alguien va mal y se solicita ayuda a otros compañeros para estudiar, o bien se forman grupos de estudio.</p> <p>* Si consideran conveniente la revisión de</p>	<p>*Si porque a veces puede haber un error en alguna calificación y ahí se aclaran con ambas partes. Y verificas el sistema</p> <p>*Al analizar en grupo y ves que tu sales en una materia, entonces ves quien te puede ayudar o</p>

<p>importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?</p>	<p>profes, *Los profes nos dicen las calificaciones, no las podemos ver en el sistema *Todavía no saben, solamente lo que dice el profe *Se nos hace confuso como llevan los profes su sistema de evaluación, porque es por competencias y cada profes hace cosas diferentes.</p>	<p>concentrados, porque vemos cómo andamos, y quien anda bien y mal y nos ayudamos en el grupo. Se fomenta que nos unamos a estudiar y alguien que si entiende nos explique. *Aquí van por competencias y esto provoca mucha rivalidad, porque eligieron este enfoque? Hace que compitamos unos con otros.</p>	<p>como mejorar, y se forman grupos de estudio. *Y bien a veces unos son buenos en una materia y en otras no y nos ayudamos mutuamente. *A este nivel de estudios creo que esa práctica de checar las faltas, no se debería de hacer, y si vamos por competencias laborales no se debería de tomar esto, porque si yo faltó, y hay otro compañero que no falta, pero yo tengo mejor calificación, ahí estoy comprobando que yo si sé. *Bueno dice el profe que vamos por competencias laborales, así que no debería de importar tanto las faltas.</p>
<p>17.¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad?</p>	<p>*Hasta ahorita no hemos hecho ninguna actividad altruista, pero a mi si me gustaría. *Si nos gustan las actividades deportivas *Varios compañeros del salón estamos participando en el torneo de básquetbol, somos 7 los que estamos jugando,</p>	<p>*No los han llevado fuera a hacer alguna visita en este sentido, pero si ayudan la comunidad donando despensas. También en esta carrera se fomenta la donación de sangre. * Si nos gustan, hemos ido a visitar un asilo, y nos gusto mucho, juntamos despensa y acompañamos un rato a los ancianos, fuimos con nuestra tutora por la</p>	<p>*Si hemos hecho este tipo de actividades, y si me gustan, nos parece buena y que ayudas a la sociedad. *Yo soy de Creel y recolectamos y yo llevo las latas para allá. Si nos gustan las actividades deportivas y culturales., pero debería haber más.</p>

	<p>*No las artísticas está difícil, no.</p> <p>*Nos gusta mucho las actividades altruistas, ayudar a gente que lo necesite.</p> <p>*También nos gustaría que nos llevaran a viajes de estudios para conocer otras cosas. Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, hay 5 personas inscritas en equipos de la UTCh, pero el resto no tiene tiempo para acudir.</p>	<p>clase de formación porque ella nos daba esa materia. Si nos gusto mucho es muy padre.</p> <p>*Si nos gustan las actividades deportivas y culturales, alguno de nosotros está en equipos de la UTCh, pero no tenemos tiempo para asistir.</p>	<p>*Si nos gustan pero nunca nos han llevado a ninguna parte, solo hemos ayudado en primer cuatrimestre o segundo, con la maestra Lina, trajimos despena.</p>
<p>18. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?</p>	<p>*Que fuera igual</p> <p>*Que te dieran pláticas motivacionales</p> <p>*Platicas o dinámicas para el crecimiento como persona</p> <p>*De comunicación, porque hasta ahora sólo se da del profesor al alumno, para que nosotros nos expresáramos más.</p> <p>*A mi me gustaría que nuestro tutor estuviera con nosotros desde ahora hasta quinto cuatrimestre.</p> <p>*Que hubiera más horas de tutoría y menos de matemáticas, jajaja</p> <p>*Todavía no han tenido ninguna sesión con la psicóloga.</p> <p>* Viajes de estudios, junto con el tutor para integrarnos y hacer un proyecto.</p>	<p>*Que se quede así, no le cambiarían nada. Ellos perciben que si se planean las sesiones de tutoría, A veces las clases de la maestra Roció parecen sermones, pero la sesión de tutoría si se ve planeado. Les gusta la tutoría no le cambiarían nada</p> <p>*Aquí se siente el apoyo completo, no solamente de la tutora, sino de todos los profesores, alumnos y otras personas, sientes que siempre te están apoyando para continuar.</p> <p>*Antes en la asesoría que tenía en el Bachilleres, tu hablas con el asesor de tu problema, pero solo se quedaba entre tu el tutor, aquí no, todos conocemos el problemas o sabemos porque está faltando algún compañero y lo apoyamos o le ayudamos en los que podemos. Allá nunca se sabía porque faltaban los compañeros.</p> <p>* Le gustaría que estuviera más estructurada, por ejemplo: primer tema</p>	<p>*Nos gusta que no haya una sesión programada de tutoría, porque se ve como una materia de relleno, sin embargo ahora nos gusta más ahora, porque vemos lo que necesitamos en este momento.</p> <p>*Pero si creemos que es mucho muy necesaria la tutoría.</p> <p>*Que se fomente viajes o días de campo con la tutora, para integrarnos y conocernos más. Hacer actividades deportivas como jugar Voli-Ball</p> <p>*Que pusieran más dinámicas de crecimiento personal.</p> <p>*Integrarnos más pero fuera de la universidad.</p> <p>*Me gusta que si nos ayuda a integrarnos y a conocernos a nosotros mismos</p>

	<p>*Más sesiones a la semana de tutoría.</p>	<p>asuntos de la , primero pasar lista, carrera, segundo tema asunto profesores, tercer asunto, problemas grupales y último asunto problemas individuales, ¿o a caso si hay algo estructurado?</p> <p>*Otra alumna, Pero así no se puede porque nosotros mismos tratemos diversos temas al grupo y son diferentes, y la maestra no puede enfocarse a eso. Pero es bueno poder tratar todos los temas que nos conciernen y resolverlos de manera conjunta.</p>	<p>*Me gustaría un psicólogo grupal y un tutor de la carrera.</p> <p>*Nos gustan más las dinámicas interactivas, no las de platicar o reflexionar.</p> <p>*Nos gustaría que la tutoría fuera como en primero, que hubiera más confianza y grado de amistad.</p> <p>*Que no hubiera regañones, porque eso es lo único que hace el maestro Meny, que fuera algo con más confianza.</p> <p>*Que se reconozca el rendimiento académico de cada uno, como lo hacía Lina,</p> <p>*Que hubiera más integración por ejemplo una vez al mes celebrar los cumpleaños de todos como lo hacía Lina.</p> <p>*Que se nos hiciera la entrevista</p> <p>*Que pongan a los tutores con un perfil, porque no todos los profesores lo tienen, no tienen la capacidad de unir a un grupo, de motivarlo, de conocer a un grupo.</p> <p>*Que tenga vocación de tutor.</p>
<p>19.¿Cómo te consideras como estudiante?</p>	<p>*Me considero motivado</p> <p>*Motivado</p> <p>*Motivado</p> <p>*Perseverante, más que nada.</p> <p>*Motivado</p>	<p>*Autónomo,</p> <p>*Dependiente,</p> <p>*Motivado,</p> <p>*Desmotivado</p> <p>*Luchador/perseverante Se consideran</p>	<p>*2 Un poco dependiente, pero si le hecho ganas, pero a veces batallo en las materias y necesito ayuda</p> <p>*2 Muy independiente (la mujer),</p>

	<ul style="list-style-type: none"> *Bueno *Medio dedicado *Positivo *No sé *Perseverante, luchador *Desmotivado. 	<p>luchadores, porque el que está casado y que trabaja, apenas duerme bien y llega a la escuela con la mente abierta.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Creen que todos son luchadores porque en su grupo han tenido menos bajas que en otros grupos. *Autónomo, Algunos se consideran autónomos *Dependiente, *Motivados, pero no eso se nos ha inculcado aquí en la ut. *Desmotivado *Luchador/perseverante 	<p>pero me gusta ayudar cuando me lo solicitan. Luchador</p> <ul style="list-style-type: none"> *Motivado *Feliz *Perseverante
--	--	--	---

Guía de entrevista al alumno del grupo MI31M

Datos de identificación

Nombre

Edad

Sexo

Perfil/formación en nivel medio superior

Preguntas:

1. ¿Por qué **elegiste estudiar** esta carrera? **(Da)**
2. ¿Cómo definirías la tutoría?
3. ¿Qué opinas de la Tutoría en la UTCh?
4. ¿La tutoría te ha ayudado a **integrarte** al grupo y/o a integrar a todo el grupo? ¿Cómo...un ejemplo?
5. ¿La tutoría cómo te ha ayudado en tu **estancia** en la Universidad?
6. ¿La tutoría fomenta el conocimiento de ti mismo y fortalece tu **identidad** personal y profesional? ¿Cómo?
7. ¿El tutor/a te **orienta** en conocer cuales la materias del plan de estudios? y ¿cómo se integran? **(Da)**
8. ¿El tutor te **motiva** a seguir cursando tu carrera? ¿Cómo?
9. ¿El tutor difunde información relacionada con tu carrera y fomenta visitas a empresas? ¿cómo?
10. ¿Cuándo tienes problemas personales y/o académicos buscas el **apoyo** del tutor? ¿Por qué?
11. ¿Aprecias si el tutor/a se **coordina** con otros profesores para apoyar tu aprendizaje?
12. ¿Cómo crees qué es la **comunicación** entre alumnos, profesores y tutor?
13. ¿El tutor/a promueve favorece la vivencia de **valores** fomenta la tutora? ¿De qué manera?
14. ¿Por qué crees que firmas minutas?
15. ¿Cómo gestionas la información relacionada con tus calificaciones? ¿Consideras importante que se analicen las calificaciones grupales con tu tutor/a? ¿Por qué?

16. ¿Te gusta que se fomente las actividades altruistas, ayuda a la comunidad?

17. ¿Cómo te gustaría que fuera la tutoría? ¿Qué cosas conservarías? ¿Qué cosas cambiarías?

18. ¿Cómo te consideras como estudiante?

- Autónomo,
- Dependiente,
- Motivado,
- Desmotivado
- Luchador/perseverante

Desarrollo académico	
Desarrollo personal	
Desarrollo profesional	

**Guía observación UTCh
DN32M**

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
I. Desarrollo académico	Conocimientos previos de los alumnos	Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI	✓			Dentro de la dinámica se la sesión de tutoría no se observa, que utilice estrategias para conocer los estilos de aprendizaje. Esto lo lleva a cabo cuando imparte clases al grupo. No utiliza datos EXANI, porque la institución no se los proporcionó.
	Estilos de aprendizaje	Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes	✓			El estilo de aprendizaje lo observa al desarrollar diferentes estrategias de aprendizaje cuando da clases a su grupo, tales como mapas conceptuales y mapas mentales. Conoce el rendimiento académico cuando hace la revisión de concentrados, esta práctica si se observó en la segunda sesión. Se observa que se coordina con otros docentes para establecer estrategias didácticas, principalmente porque lleva la materia integradora. Da evidencia de esto en su carpeta de tutor. Si conoce el rendimiento académico de sus tutorados porque les da seguimiento académico a través de un pagina de face book, donde se coordinan profesores y alumnos para: subir material para estudio, fechas de entrega y también dudas sobre la materia, algunas veces ella les ha contestado dudas sobre una materia que no imparte pero la domina como lo es investigación de mercados, entre otras.
	Plan de estudios	Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios		✓		Si conoce el plan de estudios, y se confirma con los cometarios que se dicen en la revisión de

		Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados				concentrados. No conoce a fondo los criterios propuestos para evaluación, puesto que confunde los tipos de evaluación. En cuanto a los temas que cubran ausencias, no se pudo constatar porque el tiempo.
	Demandas del mercado laboral	Conoce las necesidades laborales de sus tutorados Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado Favorece la vinculación entre tutorados y empresas	✓			.Si favorece conoce las necesidades del mercado, pero al estar de tutor de tercer cuatrimestre todavía no se hace énfasis en informar a los tutorados sobre las demandas del mercado, Si favorece la vinculación, principalmente a través de realizar visitas a empresas, pero también porque es asesor de estadías.
	Opinión de los empleadores	Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto de los alumnos egresados de su carrera. Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados	✓			Si las conoce aunque esto se observa porque a este tutor se le asigna la coordinación de las estadías dentro de la carrera. También en la sesión de tutoría, hace énfasis en lo que los empleadores solicitan en la empresa
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado Favorece la integración del grupo Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores Favorece la construcción de proyectos de vida Favorece la toma de decisiones de forma responsable Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno Organiza actividades escolares y extraescolares	✓			Si conoce los problemas de sus alumnos, porque realizó las entrevistas en primer cuatrimestre, y da evidencia en su carpeta del tutor. Si favorece la integración del grupo, sin embargo se observa que en esta parte necesita ayuda del psicólogo de carrera para realizar dinámicas grupales que la fortalezcan, d ela misma manera para fortalecer los valores dentro del grupo. Si favorece la construcción de proyectos de vida porque dio la materia de formación sociocultural I, sin embargo le faltan

						<p>conocimiento para aplicar dinámicas de autoconocimiento. Si favorece las decisiones de forma responsable porque los hace reflexionar sobre sus acciones y cuáles serían las consecuencias. Les habla desde su propia experiencia. Se fomenta actividades como visitas a asilos, o recolecta de despensa para ayuda humanitaria. También difunde las actividades extracurriculares, como lo son las deportivas y culturas de la UTCh</p>
	Autonomía de estudio	<p>Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí</p>		✓		<p>Si impulsa a que los alumnos se apoyen entre sí, esto al revisar los concentrados o analizar calificaciones grupales, se deriva en la formación de grupos de estudio. Falta llevar a los alumnos a la reflexión sobre su aprendizaje, lo que llamamos metacognición, También no se pudo observar en su totalidad este proceso, en las sesiones de tutoría. Solamente se trataron temas de acuerdos hechos para evaluarlos.</p>
	Resolución de conflictos y problemas personales	<p>Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje democráticos Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo Se preocupa por la problemática de sus tutorados Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos Atiende los problemas de forma individual Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas</p>	✓			<p>Promueve prácticas democráticas en los alumnos, promueve la participación de todos en el grupo para generar acuerdos y establecerlos en las minutas. Sin embargo algunos alumnos no participan porque están distraídos con su celular” o con su ordenador y se distraen muy fácilmente. Si se preocupa por resolver conflictos, y por la problemática de sus tutorados, en este sentido lo hace más de forma individual y definitivamente gestiona los recursos o apoyos que se necesitan. Canaliza a los tutorados al</p>

						<p>psicólogo o bien solicita ayuda . También conoce cuales son trámites para gestionar visitas, o algún otro recurso.</p> <p>Al dar información relacionada con la carrera, y lineamientos sobre recesos, tiempos de evaluación o entrega, e etc, que se establecen de jerarquías superior, se observa que busca minimizar el conflicto, y les menciona que son situaciones que no se pueden cambiar. También se establecen acuerdos se hablara con otras personas involucradas para conciliar los asuntos tratados.</p>
III. Desarrollo profesional	Identidad profesional	<p>Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes</p> <p>Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas.</p> <p>Fomenta la responsabilidad social en su profesión.</p>		✓		<p>Si da orientación educativa con respecto a su profesión, esto lo hace porque tiene el dominio de las materias especializadas de su carrera. Sin embargo no se percibe en las observaciones muchas actividades o comentarios relacionados con actividades que despierten sus interés vocacionales, porque están en tercer cuatrimestre o porque no se pudo observar esto en el poco tiempo.</p>
	Mercado laboral	<p>Orienta sobre el mercado laboral</p> <p>Promueve visitas a las empresas</p> <p>Gestiona y promueve las estadías en las empresas</p> <p>Da seguimiento a las estadías</p>		✓		<p>En tercer cuatrimestre todavía el interés sobre el mercado laboral no es muy solicitado por los alumnos, estos desean saber como se integran las materias en el plan de estudios. Y el vinculo con la empresa se establece cuando tienen que realizar un proyecto en la materia integradora, para ellos se les solicita a los alumnos contactar a una empresa para que ellos puedan conocer que se valora en el mercado laboral.</p>

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

Doraide DN 32M Tutor final		
Primera sesión grupal fecha 5 de julio 2013		
Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
	<p>Presentación por la psicóloga de carrera. Se lanza un pregunta de cómo se consideran si un grupo o un equipo? Para saber que valores perciben que son los más importantes para integrarse como grupo. La tutora permanece atenta a la dinámica y sólo escucha.</p> <p>Aquí dicen que se tome en cuenta la solidaridad, comunicación, responsabilidad y tolerancia, proponen realizar viajes para lograr ser más tolerantes.</p> <p>La tutora ha entrado a todas las dinámicas que son realizadas por la psicóloga de carrera y le gusta ser parte del grupo. Se muestra interesada en conocer las necesidades manifestadas por el grupo. También para conocer mejor a sus alumnos.</p>	

Doraide DN 32M Tutor final		
Segunda sesión grupal fecha 25 de julio 2013 (Revisión de concentrado)		
Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
<p>Se les está dando información sobre fechas de becas, y los requisitos para obtenerlas. Que pueden hacer en caso de no contar con alguno de ellos. Hace mención de todas las becas a las que pueden aspirar. Y hace énfasis que las becas son realmente para los compañeros que las necesitan. Principalmente las alimenticias. La beca de quédate con nosotros es solamente para el primer cuatrimestre, pero si hay algún caso muy extraordinario y la necesitan para continuar, que se acerquen al dpto de becas y hagan su solicitud.</p> <p>También hace mención de la beca PRONABE y como es la forma de pago y cuanto es en efectivo.</p> <p>Los alumnos no están totalmente atentos, algunos están trabajando en su computadora, los de enfrente si ponen atención a lo que comenta la tutora, parece que están haciendo tareas de otras materias. Algunos están atentos a jugar con su celular videojuegos,</p>		

<p>Se esta hablando de las bajas temporales, esto es sobre el sistema de evaluación de la universidad, y vuelve a recalcar las oportunidades o el número de evaluaciones que pueden presentar, escribe en el pintarrón las fechas importantes sobre las bajas</p> <p>La tutora conoce la forma de evaluación, que se encuentra en el reglamento académico.</p> <p>Las fechas que menciona son las que marcan las autoridades, hace énfasis de que si ni pueden pagar para el día que les toca, pueden pedir prórroga, pero debe de ser antes.</p> <p>Menciona también las inscripciones extemporáneas y la multa que deben de pagar. Algunos alumnos siguen jugando y platicando.</p> <p>Son salones pequeños que no permiten mucha interacción entre compañeros, aunque sean mesas de dos alumnos, hay muy poco espacio libre. No se utilizó la pantalla, solamente el pintarrón.</p> <p>Se habla sobre seguro social. Algunos alumnos no han tramitado su seguro médico, como tres.</p> <p>Menciona cuando el último día de clases, que es el 16 de agosto.</p> <p>Hace mención que algunos maestros pueden hacerles ir a clases aunque ya no haya, puesto que cada maestro tiene su dinámica de clase, pueden ir a asesorías, el 22 de agosto deben de tener todas sus calificaciones. El 21 al 24 tienen recursos de acreditación, y se amontonan las fechas en el mismo sistema, lo planeado en el calendario escolar.</p> <p>Imprimió el concentrado de calificaciones pero este no esta completo por las fallas en el sistema integral de la información. Y da una explicación de por qué sucede la fallan. Los maestros no han calificación en su totalidad a los alumnos, preguntan como va su dinámica de clase, si ya presentaron remediales de las asignaturas.</p> <p>Los alumnos muestran confusión de que han evaluaciones han presentado y cuales no.</p> <p>Hace una revisión de cada uno de los alumnos en cada materia, uno de ellos le menciona que está en remedial por no haberlo presentado con la maestra pero ella les menciona que les digan a sus maestros que suban sus calificaciones. Que aunque ella se acercado a los maestros de PA a pedir cuantas faltas llevan, no se las han dado, que por favor ellos se acerquen, porque si son demasiadas faltas y puedan irse a recurso de acreditación y se puedan ir a Especial (el especial no aplica en tercero).</p> <p>Ya hicieron la evaluación docente y tutoría?</p> <p>Les recuerda que cada profesor debe de darles el sistema de evaluación, como lo debe de hacer, y que se los tuvo que haber dado al principio del cuatrimestre. También les habla acerca de la exposición de su materia integradora, y que solo esta materia se debe presentar, y las otras materias se evalúan con otra cosa, que se percaten bien de cómo los iban a evaluar.</p> <p>Se debe de tener muy claro lo que deben de presentar en su materia integradora, y esto es muy claro porque está en el manual de la meteria integradora. La tutora menciona que esta contemplado que sea a las 9:00 y se termina a las 6:00 p.m.</p> <p>Una alumna menciona que una maestra pidió para la materia integradora una playera, y esta maestra les dijo que si no compraba la playera les bajaba puntos. Otro alumno dice que debemos de traer la playera, pero que hay que acoplarse, que no hay problema en esto,</p>		
---	--	--

<p>y otros alumnos mencionan que no hay problema en este acuerdo, algunos dicen que es muy barata. Pero la tutora dice que ella platica con la maestra, y que es relativo lo que ellos dicen de que lo barato para uno puede ser caro para otros.</p> <p>Y recalca que lo obligatorio es presentar el trabajo del proyecto integrador, La tutora propicia la libertad de expresión, pero vuelve a recalcar que lo hablara ella personalmente con la maestra que da la materia. Se observa que la tutora si sabe cómo se organiza el evento, y las responsabilidades asignadas, También menciona que va a volver a checar el monto o el costo, con los demás maestros y con la maestra responsable de hacer las playeras y de haber organizado el evento.</p> <p>Se firma la minuta, se denota al final de la clase que los alumnos pueden expresarse con confianza, y que alumnos dejaron de jugar video juegos, capto el interés de todo el grupo en la discusión, pero poco después cada alumno se pone a platicar con su compañero mientras firman todos la minuta.</p> <p>Aspecto importante no se inhiben en la cámara, solo un poco, se termina la sesión cuando se recoge la minuta y en la puerta ya está la maestra que le toca su clase.</p>		
--	--	--

**Guía observación UTCh
MI3**

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
<p align="center">I. Desarrollo académico</p>	<p>Conocimientos previos de los alumnos</p>	<p>Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI</p>	✓			<p>Si conoce el estilo de aprendizaje de su grupo, les ha aplicado test de est, también sabe cómo aprenden la información porque les da clases y utiliza diferentes estrategias didácticas y observa cómo aprenden. Si utilizó los datos del EXANI, se los proporcionó la carrera, ella tuvo que decodificarlos.. Conoce los conocimientos previos porque todos los profesores tiene que realizar un examen diagnóstico, da evidencia de esto en su carpeta de tutor.</p>
	<p>Estilos de aprendizaje</p>	<p>Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes</p>	✓			<p>Si identifica el estilo de aprendizaje, principalmente porque les da clases, también, y por ello atiende las necesidades individuales, pero esto se presenta en las materias que son de la especialidad, para ello canaliza a asesorías. También se observa que comenta con los profesores cual es el rendimiento de cada uno de sus alumnos y como mejorarlo.</p>
	<p>Plan de estudios</p>	<p>Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados</p>	✓			<p>Se observa que si conoce el plan de estudios al 100%. También conoce los criterios de evaluación para el enfoque basado en competencias. Si integra temas que cubren las ausencias del currículo, en la sesión tutorial, al realizar dinámicas de autoconocimiento o de integración familiar.</p>

	Demandas del mercado laboral	<p>Conoce las necesidades laborales de sus tutorados</p> <p>Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado</p> <p>Favorece la vinculación entre tutorados y empresas</p>	✓			<p>Conoce cuales son las necesidades laborales puesto que ella asesora en estadías. También porque el proyecto que se lleva a cabo en la materia integradora tiene que ser dentro de una empresa en el área de mantenimiento.</p> <p>Si favorece la vinculación con la empresa, a través de visitas. Y conferencias con empresarios</p>
	Opinión de los empleadores	<p>Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto de los alumnos egresados de su carrera.</p> <p>Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores</p> <p>Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados</p>	✓			<p>Si la conoce, porque ha hecho investigaciones sobre la trayectoria de los alumnos de la carrera de mantenimiento, desde el inicio hasta el final. Así como análisis de las causas de deserción.</p> <p>Trata de fomentar una actitud de responsabilidad haciendo énfasis que estas son de las cualidades que más valoran los empleadores, así como el trabajo en equipo.</p>
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	<p>Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado</p> <p>Favorece la integración del grupo</p> <p>Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores</p> <p>Favorece la construcción de proyectos de vida</p> <p>Favorece la toma de decisiones de forma responsable</p> <p>Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno</p> <p>Organiza actividades escolares y extraescolares</p>	✓			<p>Si conoce los problemas de cada tutorado, esto lo hace mediante la entrevista inicial, después se les da seguimiento a través del sistema integral de la información, pero como este ha tenido fallas lo hace en papel, Si favorece la construcción de proyectos de vida, porque ella ha dado la materia de formación Socioacultural, y Fomenta la participación en actividades extracurriculares, como la donación de despensas a personas domificadas.</p> <p>Fomenta los valores de la responsabilidad y respeto en el aula. Promueve mucho los valores del respeto y la responsabilidad.</p>
	Autonomía de estudio	Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados				Si promueve que el alumno llegue a la metacognición, esto se observa

		<p>Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje</p> <p>Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero</p> <p>Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí</p>	✓			<p>cuando puso una dinámica que se encuentra en el CD. Los ánima a formar grupos de estudio donde se apoyan entre y ahí comparten sus procesos de aprendizaje al explicarse unos a otros.</p>
	Resolución de conflictos y problemas personales	<p>Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje democráticos</p> <p>Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo</p> <p>Se preocupa por la problemática de sus tutorados</p> <p>Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos</p> <p>Atiende los problemas de forma individual</p> <p>Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas</p>	✓			<p>Si construye ambiente de aprendizaje democrático los alumnos expresan libremente su opinión. No evade conflictos y apoya en su resolución.</p> <p>Atiende los problemas de manera individual, los alumnos acuden a ella de forma personal para expresar su problemática, hasta los padres acuden con ella. Ella les menciona a los demás alumnos para que hagan empatía y le ayuden a salir adelante con los trabajos que surjan o bien para explicar algún tema que se atrasa.</p>
III. Desarrollo profesional	Identidad profesional	<p>Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes</p> <p>Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas.</p> <p>Fomenta la responsabilidad social en su profesión.</p>				<p>Favorece mucho el proceso vocacional y hace énfasis en que ellos están estudiando para ejercer como TSU y resolver problemáticas relacionadas al campo de mantenimiento. Y Que no son operativos donde solo les digan que hacer. También hace énfasis en el sueldo que pueden llegar a ganar como TSU.</p> <p>Si los motiva a través de los proyectos integradores, para que apliquen algo que se aplique en la industria. Fomenta la ética profesional, al pedirles que solucionen problemas en la industria pero con base a los conocimientos obtenidos.</p>

	Mercado laboral	Orienta sobre el mercado laboral Promueve visitas a las empresas Gestiona y promueve las estadías en las empresas Da seguimiento a las estadías	✓			Si orienta sobre el mercado laboral, lo hace mencionando ejemplos de alumnos que han estado en la estadía. Es una promotora constante de las estadías y visitas,
--	-----------------	--	---	--	--	---

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

Roció Flores MI 31M Tutor intermedio Primera sesión grupal fecha 1 de julio 2013		
Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
<p>Tomó en cuenta los conocimientos vistos en la sesión anterior y retoma parte de la currícula sobre la materia integradora. En esta materia se tiene los siguientes resultados de aprendizaje (Unidad I. A partir de un caso práctico en la industria, identificará las condiciones de optimización del mantenimiento, entregando: Ensayo que contenga: Planteamiento del problema Objetivo del proyecto para resolver la problemática planteada. Evidencia de otras asignaturas que sustente el caso Unidad II Elaborará una síntesis de manera escrita o electrónica de la información recolectada que contenga: - La información del problema en forma de reporte. - Criterios de selección de la información recabada. - Análisis de la información. - Detección de necesidades de información adicional, en cuyo caso, se recopila, selecciona, analiza e integra a la síntesis.) La Tutora muestra conocimiento de todas las materias que han cursado y cursaran a lo largo de la carrera Conoce de las maquinas o equipos que deben de utilizar</p>	<p>Se observa que durante la sesión de tutoría grupal es muy importante el respeto, los incentiva a escuchar a los demás equipos en la exposición de cómo se integran las materias, esto fomenta la integración. Aunque al percatarnos en el acomodo del grupo de clase, algunas personas no están atentas a la exposición, parecen un poco desmotivados, sin embargo la tutora en ningún momento deja de prestarles atención a los expositores. Algunos alumnos se encuentran en silencio pero están haciendo cosas personales, que se motiven por escuchar a los expositores. Los expositores no incentiva a la participación del grupo, solamente la tutora lo hace lanzando preguntas sobre el tema, pero más que todo lo hace con los alumnos que están exponiendo. Al final de cada exposición la maestra hace un resumen acerca de lo visto, felicita y retroalimenta de lo bueno que fue la expuesto, en ningún momento utiliza retroalimentaciones negativas. Manifiesta que utiliza con otros profesores del grupo manejo de estrategias para fomentar la integración, principalmente cuando llega un alumno nuevo al grupo para lograr integrarlo El acomodo del grupo está segmentado en grupos, y esto no favorece a la integración del grupo en su totalidad.</p>	<p>La tutora cuestiona si el trabajo que están realizando cree que puede ser útil en las empresas. Hace mención en cada exposición lo que se necesita el mercado laboral. Hace hincapié en cómo les sirve trabajar en equipo dentro de la industrial</p>

<p>en la carrera</p> <p>Les vende la idea de porque es la materia integradora importante y como les ayuda a su formación. . Para que les sirva la materia integradora a la hora que lleguen a la empresa,, vincula el plan de estudio con el mercado laboral. Manifiesta que pueden incluir la experiencia de hacer un proyecto en su currículo cuando vayan a la estadía.</p> <p>Es muy importante firmar la minuta esto es una evidencia de ISO 9000</p>	<p>La tutora permite que utilice una estrategia diferente al resto del grupo para exponer, porque faltaron dos integrantes que traían la presentación de power point</p>	
--	--	--

<p align="center">Roció Flores MI 31M Tutor intermedio Segunda sesión grupal II fecha 8 de julio</p>		
<p align="center">Desarrollo Académico</p>	<p align="center">Desarrollo Personal</p>	<p align="center">Desarrollo Profesional</p>
<p>En esta sesión se hará una revisión del concentrado del grupo.</p> <p>Aquí vemos que la tutora utiliza minutas que son las evidencias de ISO 9000, también la firman los alumnos. Utiliza las estrategias grupales.</p> <p>Los alumnos llegan un poco tarde y el acomodo es igual al de la primera sesión, se usa un proyector y los alumnos se acomodan de acuerdo a como se llevan con sus compañeros. Los alumnos utilizan celulares en clase.</p> <p>La tutora revisa las faltas que tienen los alumnos en cada clase, para informarles cuantas faltas les quedan para no se vaya a “extraordinario” (cabe mencionar que ya no existe este término, sino recursos de acreditación, en el reglamento académico). Menciona los nombres de quienes tienen problemas con las faltas por materia. Esto lo vio ella con cada uno de los profesores. Recalca este grupo es muy buen grupo, pero el único problema que vi es la de máquinas y mecanismos, Menciona que le digan cuál es el problema en esa materia, y ellos mencionan que está difícil, que es muy tediosa, que es muy teórica. Ella le</p>	<p>Retroalimenta en manera positiva, primero les menciona que son “muy buen grupo” y que solo tienen faltas en una materia, que son responsables.</p> <p>Fomenta el que se mejora la comunicación con los otros profesores, pidiéndoles que se acerque para aclarar las calificaciones. Aclaran calificaciones de manera personal con el profesor, no lo ven en el sistema.</p> <p>Le menciona que se hagan responsables de sus propios intereses.</p> <p>Les hace una invitación para que se ayude a una fundación que ayuda a personas que tienen cáncer, el que requiere la ayuda es un alumno que estuvo en la UTCh en mantenimiento y ya salió.</p> <p>Les pide ayuda en especie como latas, tomando en cuenta sus necesidades económicas, porque les pregunta si pueden donar dos latas, una de atún y otra de elote, pero que esto no afecte la economía familiar. Les afirma que es solo cooperación, no es por algún punto extra, es sólo ayuda.</p> <p>Se ve un punto que es acerca del programa “Noritari” es</p>	<p>Fomenta el respeto a escuchar las exposiciones, porque en un futuro ellos tendrán que exponer ante sus jefes o gerentes el plan de mantenimiento.</p> <p>Menciona que un conflicto de tipo personal o burlas se puede presentar en el trabajo, así que deben de ayudar a solucionar el conflicto y se arregla a través de la comunicación que ellos expresen el porqué está sintiendo eso.</p>

<p>dice porque esta difícil Karim? Porque hay que hacer muchos cálculos, aplicaciones de muchas fórmulas, está muy reborujado, consideran que es muy poco el tiempo para ver el contenido de la materia, porque son siete unidades. Y luego Christian dice que con ese profe le pregunta y le dice sí, si está bien, pero cuando hacemos un examen o práctica nos dice que así no es, entonces le contestamos que así nos dijo que así estaba bien, y él les contesta que no dijo eso. Y lo mismo hace en las evaluaciones ordinarias, nos dio una fórmula en clase y cuando la aplicamos en el examen, nos dijo que esa no era y nos reprobó.</p> <p>Yo hable con el profe y en realidad no va mal el grupo, pero recuerden que la clase está un poco en su receso y no pueden llegar tarde. Recalca que las faltas son muy importantes, que es un sistema presencial, que no es virtual, Aunque es un horario corrido, de 7:00 a 14:00 hrs, donde no hay receso, se abre un espacio para que puedan ir a desayunar.</p> <p>Los alumnos manifiestan que están mal las faltas que arroja el sistema, que ellos no tienen tantas faltas, entonces ella sugiere, que lo va a imprimir el registro para que ellos vean y le digan porque no están de acuerdo, y luego ella lo verá con los profesores. Los alumnos mencionan que los profes no suben las asistencias reales o les dicen que están aprobados y luego les dicen que no. La maestra los cuestiona diciéndoles ¿De quién es el interés? De ustedes o del maestro? Ellos vuelven a manifestar que si se acercan pero de todos modos les cosas que no son verdad.</p> <p>-pero de todos modos la maestra les menciona que volverá a hablar con el maestro para conciliar y mejorar el rendimiento del grupo, y les pregunta que sugieren que le comunique para que mejore su clase. Son muchas fórmulas dicen, entonces ella les menciona que le dirá al profe para que lleven un formulario estandarizado todos. Es un intermediaria entre el maestro de máquinas y mecanismos, les pregunta que siguieren que le diga al maestro, en cuanto al formulario, les motiva que hagan un buen formulario para llevar a esa clase.</p> <p>Menciona que esta hora de tutoría, se utilice para ver qué sucede en el grupo, y resolver los problemas, porque se</p>	<p>para alumnos que presenten problemas de estrés, depresión, duelos no resueltos, etc. Hace mención a los problemas que para los alumnos es difícil de superar como si término con la novia y piensa que se les va a cavar el mundo.</p> <p>También se preocupa con los que otros profesores mencionan sobre el grupo, donde se les dice que hay burlas ante otros compañeros. La tutora sabe perfectamente quien hace estos comentarios, y fomenta que se solucione el conflicto con el que se considera víctima, y aquí les menciona que es tener respeto, ellos aluden que no es falta de respeto, sino que todos se llevan “fuerte” con el otro. Ella aclara que a veces algunos alumnos no tienen el humor o estado emocional por algo que les ha pasado y pueden estar muy sensibles. Tarta de hacer conciencia de que es actuar en grupo a de manera individual.</p> <p>Fomenta el respeto a escuchar las exposiciones, porque en un futuro ellos tendrán que exponer ante sus jefes o gerentes el plan de mantenimiento.</p> <p>Menciona el proceso de maduración, que todavía no lo están.</p> <p>Falta secuencia se vuelve a saltar a lo las cosas pendientes.</p> <p>Vuelve a lo académico para que puedan apoyar para que no reprueben en máquinas y herramientas y motiva a los alumnos formen equipos, aquí se motiva para que otros maestros les den puntos en la materia a los que expliquen.</p> <p>Se acerca un alumno a recomendarle una película para que la pasen al grupo.</p> <p>Se acerca un grupo que trabaja en la materia integradora porque un alumno no ha venido a la escuela porque lo han amenazado, esto se lo comunico la mamá y por ello se les pide a los alumnos del equipo que le den el trabajo que debe realizar el estudiante para no perder el cuatrimestre, por mientras que él no puede asistir a la UTCh.</p>	
--	---	--

<p>comienzan a distraer y no ponen atención, para después volver a temas relacionados al grupo. Da la clase de Formación Sociocultural III donde se ve liderazgo y hace mención de las películas de Michel Jordan e Invictus.</p>		
---	--	--

**Guía observación UTCh
MIS**

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
I. Desarrollo académico	Conocimientos previos de los alumnos	Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI		✓		.No tiene lo los resultados del EXANI porque él los tomó en 4º cuatrimestre y no hay registros. Tampoco hizo entrevistas iniciales.
	Estilos de aprendizaje	Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes	✓			Si lo hace aplica test de estilos de aprendizaje. Se muestra en la carpeta del tutor. Si conoce el estilo de aprendizaje porque les aplica test. Otra estrategia es cuando les da clases, utiliza diferentes estrategias de aprendizaje para todos os estilos. El se coordina con los otros profesores para conocer el desempeño de sus alumnos, ponen proyectos integrados.
	Plan de estudios	Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados		✓		Si conoce el plan de estudios a la perfección, sin embargo os criterios de evaluación no los tiene claros, confunde sus términos e el enfoque basado en competencias. Menciona que tienen derecho a evaluaciones estipuladas en el pasado enfoque. No se observa que seleccione temas que cubran ausencias de la curricular, .
	Demandas del mercado laboral	Conoce las necesidades laborales de sus tutorados Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado Favorece la vinculación entre tutorados y empresas		✓		Conoce muy bien las necesidades laborales de sus tutorados, sin embargo no les informa sobre las ofertas laborales y tampoco hace vínculo con las empresas.
	Opinión de los	Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto de	✓			Si concoe la opinión que tienen los empleadores de los alumnos d ela

	empleadores	de los alumnos egresados de su carrera. Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados				carrera de mantenimiento. Si atiende las demandas en cuanto a los que manifiestan los empleadores.
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado Favorece la integración del grupo Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores Favorece la construcción de proyectos de vida Favorece la toma de decisiones de forma responsable Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno Organiza actividades escolares y extraescolares			✓	Conoce sólo parte de la problemática del grupo y no favorece la integración del grupo. Tampoco propicia prácticas de autoconocimiento para descubrir sus valores, sin embargo si se hace énfasis en la responsabilidad, pero se hace de una manera autocrática. No fomenta las actividades extracurriculares ni tampoco la participación en actividades con el entorno..
	Autonomía de estudio	Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí			✓	No se observa que impulse el aprendizaje autónomo, ni que se impulse a la metacognición. No anima a los tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, ni que se apoyen entre sí.
	Resolución de conflictos y problemas personales	Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje democráticos Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo Se preocupa por la problemática de sus tutorados Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos Atiende los problemas de forma individual Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas			✓	No se observa que haya una construcción de ambientes democráticos, Se promueve un ambiente autocrático, no propicia toma en cuenta las opiniones de los alumnos en cuanto sus dificultades. No gestiona de manera adecuada los recursos con los que cuenta la institución, no se le ha informado de cambios de procesos.

III. Desarrollo profesional	Identidad profesional	Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas. Fomenta la responsabilidad social en su profesión.		✓		Si favorece el desarrollo pero se aprecia esto en los registros que lleva de sus alumnos en la carpeta del tutor. No estimula el interés de los alumnos para que desarrollen sus habilidades, interés o aficiones en el ámbito profesional. Si fomenta la responsabilidad social que se aplica en su profesión, esto lo hace a través de mostrar ejemplos de su propia experiencia.
	Mercado laboral	Orienta sobre el mercado laboral Promueve visitas a las empresas Gestiona y promueve las estadias en las empresas Da seguimiento a las estadias		✓		Si da seguimiento a las estadias, y los alumnos se muestran agradecidos por la orientación que les dio, esto hace que conozca que pasa en el mercado laboral, y lo impulse en su clase, pero no se observo que lo hiciera en la sesión de tutoría

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

Manuel Carmona MI 51M Tutor final Primera sesión grupal y única fecha 4 de julio 2013		
Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
Se revisa el concentrado de calificaciones, pero primero se ve el límite las faltas que deben ser del 85%. El acomodó del grupo. En la materia integradora se tiene el mayor índice de reprobados, según explican los alumnos es por el número de faltas. El tutor aclara de que se trata la materia integradora	El grupo se distribuye solamente en las bancas de atrás, no hay interacción directa entre tutor y alumno. El tutor sólo está sentado en su escritorio L ahora de tutoría es a las 7:00 hrs y solo se encuentra una tercera parte del grupo. Permite la entrada tarde amoldándose a las necesidades el	No hace referencia a lo que se pide en el mercado laboral. Sólo hace referencia a la estadia.

<p>(Unidad I. A partir de un caso práctico en la industria, identificará las condiciones de optimización del mantenimiento, entregando: Ensayo que contenga: Planteamiento del problema Objetivo del proyecto para resolver la problemática planteada. Evidencia de otras asignaturas que sustente el caso</p> <p>Unida II Elaborará una síntesis de manera escrita o electrónica de la información recolectada que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La información del problema en forma de reporte. - Criterios de selección de la información recabada. - Análisis de la información. - Detección de necesidades de información adicional, en cuyo caso, se recopila, selecciona, analiza e integra a la síntesis.) <p>La Tutora muestra conocimiento de todas las materias que han cursado y cursaran a lo largo de la carrera.</p> <p>Unidad III A partir del mismo caso de la unidad anterior, redactará la argumentación que justificará la selección de una técnica o metodología para la optimización del mantenimiento a utilizar, aplicando el procedimiento de la misma y la integrará al reporte del caso.</p> <p>Unidad IV Presentará un reporte que justifique la viabilidad del reemplazo o fabricación de partes de maquinaria y equipo, argumentando las limitaciones o dificultades encontradas para un caso práctico. Este reporte deberá estar sustentado con evidencias de asignaturas previas y contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resumen - Objetivo general - Definición del proyecto - Cotizaciones - Metodología - Resultados - Conclusiones <p>Hay reprobación en instalaciones eléctricas, pregunta el porqué a los alumnos, ellos manifiestan que es por las faltas. Tiene poco conocimiento del número de horas que incluyen las asignaturas que llevan sus alumnos en ese</p>	<p>alumno. Hay un alumno que trabaja y antes se le justificaban las faltas, el tutor manifiesta que ha hablado con él para que ponga en balance si le conviene estar en el turno matutino con carga completa , 7 materias o que se mueva al despresurizado con una carga de 4 materias solamente.</p> <p>Los estudiantes no muestran interés en la sesión de tutoría a excepción cuando se habla de cada uno de ellos en manera personal.</p> <p>Se hace un compromiso de no faltar y hace referencia que el cuatrimestre pasado tenía muchas faltas y en eso han mejorado.</p> <p>Hace mención que el único problema que tiene el grupo son las faltas, que se pongan las “pilas” , No hay quejas de que no entregan trabajos, sino es por faltas. No hay problemas de que sean “burros”, sino que no se ponen las pilas.</p> <p>Vuelve a manifestar la importancia de la puntualidad. Los alumnos hacen referencia al “dram team”, esto lo hacen de forma lúdica como para fomentar mayor interacción con su tutor, sin embargo el tutor sigue manifestándose en forma seria.</p>	
--	---	--

<p>cuatrimestre.</p> <p>Los alumnos manifiestan inconformidad sobre la forma de tomar lista del profesor, y el tutor manifiesta que le ha mencionado dicho problema que pasa con los alumnos, incluso el profesor ha ido por él para que vea cómo toma lista a los alumnos. Sin embargo en ningún momento les pregunta el porqué faltan a las clases, solamente ellos manifiestan que es porque el profesor, toma lista cuando ellos están distraídos, sin embargo no indaga más de la didáctica que utiliza el profe. Sólo se observa preocupación por la disciplina y no por el fondo del proceso de enseñanza- aprendizaje de la materia. En cuanto a la materia integradora los alumnos manifiestan que no comprenden cómo llenar el documento que se les pide de evidencia , donde se muestre el proyecto de la materia integradora. Firman minuta de asistencia como evidencia del ISO 9000.</p> <p>No se tiene un espacio para ir a desayunar, sin embargo se hace hincapié que se estable para que ellos vayan. Parte de su sesión se utiliza para ver cosas de la materia que imparte el tutor, tales como la organización y el tempo en que cada equipo realizará la práctica en el taller. Un alumno manifiesta que el reporte que se le pide en la materia integradora, no tiene nada que ver con el que le pide la empresa, el manifiesta que ha hecho ayudas visuales, inspecciones de cómo se llevar el mantenimiento, el tutor trata de enfocarlo a que acople su proyecto al formato de estadía.</p> <p>El tutor menciona que el maestro Arturo Rogelio, hace el sacrificio... de revisar sus trabajos y que ellos deben de aportar algo, dar un mejor esfuerzo.</p>		
---	--	--

Guía observación UTCh

PI1

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
I. Desarrollo académico	Conocimientos previos de los alumnos	Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI		✓		Se acaba de comenzar el cuatrimestre y no se ha fijado horas de tutoría grupal, igual hay demasiadas actividades dentro de la institución. Hubo un congreso de CIPITECH del 8 al 10 de oct. No sabía en donde obtener los datos del EXANI, qu ella están a disposición dentro del espacio de usuario del tutor, en la plataforma de la UTCh.
	Estilos de aprendizaje	Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes		✓		No conoce los estilos de aprendizaje, y parece que par el no es importante. No se pudo observar por ser al comienzo del cuatrimestre. Todavía no pone en orden su carpeta de tutor. Si se coordina con los profesores. Y apenas lleva cuatro entrevistas para conocer cual era su rendimiento académico en el nivel medio superior.
	Plan de estudios	Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados		✓		Si conoce el plan de estudios porque ha estado como tutor con una generación completa y les impartió clases. Todavía no domina por completo los criterios de evaluación, también tiene algunos profesores de asignatura que son nuevos en la carrera.
	Demandas del mercado	Conoce las necesidades laborales de sus tutorados	✓			Si conoce las necesidades laborales puesto que ha sido asesor de

	laboral	<p>Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado</p> <p>Favorece la vinculación entre tutorados y empresas</p>				<p>estadía,</p> <p>En este nivel todavía los alumnos no están interesados en esto y el PAT lo marca que debe de introducirlos al modelo educativo de la UTCh.</p> <p>Si hace vinculación y promueve visitas a las empresas.</p>
	Opinión de los empleadores	<p>Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto a los alumnos egresados</p> <p>Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores</p> <p>Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados</p>	✓			<p>Si la conoce porque ha sido asesor de estadía, también en su carrera se difunde esta información.</p>
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	<p>Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado</p> <p>Favorece la integración del grupo</p> <p>Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores</p> <p>Favorece la construcción de proyectos de vida</p> <p>Favorece la toma de decisiones de forma responsable</p> <p>Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno</p> <p>Organiza actividades escolares y extraescolares</p>		✓		<p>Los está conociendo, a través de las entrevistas iniciales, pero se observa que se acercan a él con confianza y le preguntan sobre diferentes cuestiones o le solicitan asesoría.</p>
	Autonomía de estudio	<p>Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados</p> <p>Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje</p> <p>Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero</p> <p>Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí</p>		✓		<p>Esto no se puede percibir en el primer mes del primer cuatrimestre, todavía no han tenido todas las evaluaciones.</p>
	Resolución de conflictos y problemas personales	<p>Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje democráticos</p> <p>Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo</p>		✓		<p>Esto no se puede percibir en el primer mes del primer cuatrimestre, todavía no han tenido todas las evaluaciones, aunque por las minutas firmadas parece que si</p>

		<p>Se preocupa por la problemática de sus tutorados</p> <p>Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos</p> <p>Atiende los problemas de forma individual</p> <p>Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas</p>				<p>promueve aprendizaje democrático..</p> <p>Ah si se preocupa por resolver problemas y sabe gestionar los recursos de la UTCh, por ejemplo en canalizar al psicólogo o a las becas.</p>
<p>III.</p> <p>Desarrollo profesional</p>	<p>Identidad profesional</p>	<p>Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes</p> <p>Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas.</p> <p>Fomenta la responsabilidad social en su profesión.</p>		✓		<p>En el primer cuatrimestre este ámbito se visualiz apoco, aunque él fomenta que terminen como ingenieros.</p>
	<p>Mercado laboral</p>	<p>Orienta sobre el mercado laboral</p> <p>Promueve visitas a las empresas</p> <p>Gestiona y promueva las estadías en las empresas</p> <p>Da seguimiento a las estadías</p>		✓		<p>Se puede observar muy poco en este aspecto.</p>

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

Alonso PI 11M Tutor final
Primera sesión grupal y única fecha 27 de septiembre 2013

Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
	<p>Presentación del psicólogo de carrera. La plática es sobre la autoestima, está incluida en el PAT y en el CD de estrategias de tutoría grupal, para los grupos que se encuentren en primer cuatrimestre, Primero se observa que el espacio es en el aula es muy reducido para 35 alumnos, no se puede caminar ni formar equipos de trabajo. Las dos únicas mujeres que asisten a la plática se ven apartadas del grupo de hombres.</p> <p>La plática comienza con una pregunta al aire ¿Para qué sirve la autoestima?</p> <p>A esto los alumnos contestan lo siguiente: Ellos contestan que para no estar tristes, para poder alcanzar tus metas, es una fuente ilimitada de energía, y nos sirve para alcanzar las metas a corto y a largo plazo. De aquí les pregunta cuáles son sus metas? Ellos contestan que terminar como ingenieros otros dicen como TSU.</p> <p>El psicólogo les pregunta bueno y cuál es tu meta en este momento, ellos dicen aprobar todas la materias</p> <p>Qué pasa cuando un chico no tiene una autoestima adecuada a las necesidades que tiene que cubrir. Ellos mencionan que cuando se presenta un obstáculo y que es difícil si no tienes autoestima no lo vas a enfrentar. Porque podrían llegar afectar la autoestima? Por decepciones amorosas, dicen, entonces les vuelve les pregunta los niños tienen autoestima? Ellos dicen que si! Y el contesta que no, porque se empieza a desarrollar a partir de los 12 años, porque nosotros somos los responsables de desarrollarla, y la define como la capacidad de auto-valorarse por lo que realmente es.</p>	

	<p>Y se ve afectada por el egocentrismo, entonces no pueden ver lo que realmente soy. Ellos dicen que te valores por lo que puede o no puedes hacer, y que tiene que ver tus capacidades y que es lo que te gusta hacer. Se les pide que escriban tres ideas negativas que tengan de ellos mismos, se les pide que no le pongan nombre: El tutor llega tarde a la sesión con el psicólogo, pero el grupo lo nota .</p> <p>Las ideas principales que los alumnos mencionan los alumnos: Que soy perezoso, poco tolerante e impulsivo Poco tolerante y de carácter fuerte Te puede enojar rápidamente y te bloqueas y no podrás cumplir tus metas porque actúas no adecuadamente</p> <p>Lo que mayor se repite poco tolerante, poca paciencia, flojo. Distraído, poca concentración., tímido, malo en la matemáticas Hace una invitación aquellos que son tímidos acuden con el psicólogo. El grupo comienza a perder el interés en la plática pero al entrar el tutor a participar en lo que se refiere a la autoestima, y porque si alguien que es gordito se siente bien a gusto, pero el día que si se quiere debe de tratar el tema de salud. El interés del grupo se pierde cuando solo es plática y no hay dinámicas. El tutor se va antes de que la sesión termine, los alumnos vuelven a dispersarse y parecen cansados.</p>	
--	---	--

**Guía observación UTCh
MIS**

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
I. Desarrollo académico	Conocimientos previos de los alumnos	Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI	✓			Si conoce los conocimientos previos de los alumnos, esto se desarrollo porque les da clases, también se interesa por los resultados del EXANI, pero no se proporcionaron los resultados en su carrera. Para conocer los conocimientos previos se basa en el examen diagnóstico que hacen todos los profesores., esto se tiene en la carpeta del tutor.
	Estilos de aprendizaje	Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes	✓			Identifica los estilos de aprendizaje por medio de test. Atiende las necesidades individuales de los estudiantes basándose en las entrevistas. Conoce el rendimiento académico de cada uno de sus alumnos mediante el seguimiento de su trayectoria académica, pero también se comunica con todos los profesores para conocer el desempeño de esto en cada asignatura.
	Plan de estudios	Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados	✓			Si conoce el plan de estudios de la carrera, y también los criterios de evaluación, aunque es el primer cuatrimestre que no llevan cortes parciales y cada evalúa según termine cada unidad de aprendizaje. Si selecciona temas que cubren los temas que están ausentes en la cuurricula, tales como el trabajo colaborativo para complementar otra materia.
	Demandas del mercado	Conoce las necesidades laborales de sus tutorados			✓	Si las conoce pero no se observa difusión de estas en la sesión de

	laboral	<p>Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado</p> <p>Favorece la vinculación entre tutorados y empresas</p>				<p>tutoría grupal, solamente se nota una acercamiento a la estadía en su parte más académica. Como realizar un informe.</p> <p>Si la favorece pero mediante otros profesores de la carrera que dan las materias de especialidad.</p>
	Opinión de los empleadores	<p>Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto de los alumnos egresados.</p> <p>Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores</p> <p>Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados</p>	✓			<p>Si conoce la opinión de los empleadores con respecto a sus tutorados, porque ha asesorado estadías.</p> <p>Si atiende las demandas pero apoyada en otros profesores que cuentan con una carrera a fin a la que se imparte clases.</p>
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	<p>Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado</p> <p>Favorece la integración del grupo</p> <p>Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores</p> <p>Favorece la construcción de proyectos de vida</p> <p>Favorece la toma de decisiones de forma responsable</p> <p>Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno</p> <p>Organiza actividades escolares y extraescolares</p>	✓			<p>Si conoce cada uno de los problemas y situaciones personales de cada uno de sus alumnos.</p> <p>Favorece la integración del grupo y fomenta los valores del respeto, honestidad y responsabilidad.</p> <p>Favorece el la construcción de un proyecto de vida porque dio la materia de FSC 1 y le ha dado seguimiento.</p> <p>Impulsa el desarrollo de actividades participativas, promoviendo las actividades deportivas y culturales y asistiendo con ellos.</p>
	Autonomía de estudio	<p>Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados</p> <p>Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje</p> <p>Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero</p> <p>Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí</p>	✓			<p>Impulsa el aprendizaje autónomo, y hace que el alumnos reflexionen en su proceso de aprendizaje, pero esto no se puede observar mucho en la sesión de tutoría, sin embargo si se observa en su carpeta del tutor.</p> <p>Impulsa que los alumnos se apoyen entre si fomentando los grupos de estudio, pero también integrando a los equipos en las materia integradora.</p>
	Resolución de conflictos	Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje				Si promueve la construcción de ambientes de aprendizaje y atiende

	y problemas personales	<p>democráticos</p> <p>Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo</p> <p>Se preocupa por la problemática de sus tutorados</p> <p>Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos</p> <p>Atiende los problemas de forma individual</p> <p>Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas</p>	✓			<p>los problemas derivados del interior del grupo y se preocupa. Gestiona bien los recursos de la institución y canaliza de manera adecuada para la resolución de problemas personales.</p> <p>Se coordina con otros profesores para establecer cargas de trabajo.</p>
III. Desarrollo profesional	Identidad profesional	<p>Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes</p> <p>Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas.</p> <p>Fomenta la responsabilidad social en su profesión.</p>	✓			<p>Si se fomenta, pero se observa falta de experiencia en el ámbito laboral para realizarlo, así que se apoya con otros profesores en la carrera que tiene experiencia en el ámbito laboral de la especialidad de la carrera.</p>
	Mercado laboral	<p>Orienta sobre el mercado laboral</p> <p>Promueve visitas a las empresas</p> <p>Gestiona y promueve las estadias en las empresas</p> <p>Da seguimiento a las estadias</p>	✓			<p>Si se fomenta, pero se observa falta de experiencia en el ámbito laboral para realizarlo, así que se apoya con otros profesores en la carrera que tiene experiencia en el ámbito laboral de la especialidad de la carrera. Si da seguimiento a estadias porque es asesora.</p> <p>Si promueve las estadias y menciona las empresas que los están solicitando para realizar la prácticas. También conoce que se hace en la estadia y como es el proceso.</p>

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

<p align="center">Susana Buena PIM 51M Tutor final Primera sesión grupal fecha 5 de julio 2013</p>		
<p align="center">Desarrollo Académico</p>	<p align="center">Desarrollo Personal</p>	<p align="center">Desarrollo Profesional</p>
	<p>Presentación del psicólogo de carrera. El psicólogo lanza una pregunta de que como grupo como se ven? Los alumnos muestran interés en lo que dice el psicólogo. Es acerca de cómo utilizan su potencial para lograr llegar a sus metas. Se tratan con respeto. Los alumnos reaccionan de manera positiva al movimiento, se motivan al realizar este tipo de dinámica. La tutora también participa en la dinámica y escribe las cualidades de cada uno de sus alumnos, esto denota que conoce al grupo, al igual que el grupo se conocen entre ellos. A ella le escriben las siguientes cualidades: honesta, amigable, sincera, directa, responsable, alegre, sabe escuchar, solidaria, optimista, sonriente, objetiva, responsable y luchona.</p>	
<p align="center">Susana Buena PIM 51M Tutor final Segunda sesión grupal fecha 2 de agosto 2013</p>		
<p align="center">Desarrollo Académico</p>	<p align="center">Desarrollo Personal</p>	<p align="center">Desarrollo Profesional</p>
<p>En esta sesión se reviso el concentrado de calificaciones, sin embargo algunos profesores no las subieron al sistema, se torna interesante porque se debe de tener todas las materias aprobadas para poder hacer la estadía. Le menciona que en el cuatrimestre que estén en estadía es lo mismo como si estuvieran en la escuela, deben de pagar exactamente lo mismo que solamente no tienen acceso a las becas alimenticias. También les menciona cuanto deben de pagar por su título y quienes podrán ir a la graduación. Se les dice que el día 9 es el último día para darse de baja, para aquellos alumnos que no hayan acreditado algún recurso de acreditación, Denota conocimiento en el</p>	<p>Ella conoce cada uno de los nombres y les pregunta por su nombre si ya llevaron los currículums.</p>	<p>Se habla de la estadía, y la tutora conoce todos los trámites, y procedimientos para realizar la estadía, Conoce los plazos últimos para generar el convenio con la empresa y les menciona las fechas y pagos. Les menciona los plazos que son los últimos para contar con una estadía. Los persuade de las consecuencias de no tener una empresa para realizar la estadía. Y que tendrán que esperar hasta mayo del 2014 para realizarla. También los motiva para que hagan sus currículos y los introduzcan en las empresas. Mencionó las empresas que están solicitando a estudiantes para realizar sus estadías. También les</p>

<p>sistema de evaluación que se utiliza en la institución. Se ve cada asignatura en el pintarrón, por cada una de las unidades de aprendizaje y se analiza y se pregunta a los alumnos si ya tienen acreditadas las unidades, y cuáles faltan de evaluar. Las materias que llevan en ese cuatrimestre son: Inglés IV, Manufactura aplicada, Procesos de manufactura, fundamentos de ingeniería económica, Integradora II, Expresión oral y escrita II, ella conoce que profesor es el que les da cada materia. Se ve cada materia con sus unidades de aprendizaje, toma en cuenta la opinión de los alumnos en cuanto a sus evaluaciones y de los que le comentan. Sabe quien lleva recurso de acreditación y les pregunta a los que están en esa materia que si ya tienen fecha y que si están listos para su evaluación. Menciona el último examen que pueden presentar, pero los vuelve a persuadir que no utilicen su última oportunidad. En todas las materias hay gente que se ha llevado recursos de acreditación, en alguna asignatura. También les recuerda que falta que le entreguen el documento de la materia integradora, y que faltan dos personas. Les menciona que acudan a ella aquellos que tienen problemas con la presentación de los recursos de acreditación y que los ve de forma individual, pero que lo hagan lo antes posible.</p> <p>Les menciona como se debe de realizar un informe técnico, que es lo que contiene y que formato lleva.</p> <p>Conoce bien el itinerario con los otros profesores y sus tiempos, si deben de entregar algún trabajo o bien, y las fechas de presentación de los proyectos integradores.</p>		<p>menciona que deben de cumplir las 15 semanas de estadía y que si no lo hacen, no se podrán inscribir a la ingeniería. Se vuelve a asegurar que deben de tener seguro médico que ofrece la escuela para asistir a la estadía, y pregunta si todos lo tienen, Pero también les menciona que hay empresas que piden seguros médicos especiales, que si alguien lo ha tramitado y en donde, dos alumnos contestan que a ellos se los pidieron y ellos mencionan a dónde acudir para tramitarlos. Vuelve a mencionar porque se puede aprobar un proyecto, y que deben aplicar aspectos relacionados con los conocimientos adquiridos y dice la forma en cómo se autorizan estos proyectos.. Les menciona que a partir de que les autoricen el proyecto se les asigna un asesor para la estadía dentro del la UTCh. Les dice que hay sesiones presenciales con el asesor de estadía que no se puede hacer vía correo.</p> <p>Pregunta cuáles son sus expectativas para ir a las estadías? Se los dice en un lenguaje más claro cuando no encuentra respuesta, y entonces ellos comentan su opinión. Y dicen es la “hora de la verdad”. Ellos comentan que les da miedo, pero ella los ánima diciéndoles que no están solos, que la institución los apoyo, que es una práctica guida, por su asesora tanto en la empresa como en la carrera.</p> <p>Les aclara que puede hacer varias actividades dentro de la empresa, pero que el grueso esta en la realización del proyecto y que deben saber gestionar su tiempo, esto principalmente al inicio hasta que ya se familiaricen con el proceso. Menciona cual es la diferencia entre una práctica en otra institución superior en las prácticas profesionales, y que hacen en la UTCh, que lo grueso es hacer un proyecto que resuelva alguna problemática. También les menciona que se evalúa la responsabilidad, el dominio técnico de los conocimientos, esto lo debe evaluar el asesor dentro de la empresa y que esto lo deben de mencionar cuando vayan a solicitar un espacio para realizar su estadía. Recalca que la estadía sigue habiendo evaluación y que ocurre en tres momentos y que tienen que aprobarla, no</p>
--	--	---

		<p>hay remediales, sino que deben de entregar al 100% todo lo que les piden para realizar su proyecto y dentro de las sesiones de evaluación se les menciona que les falta para completar lo solicitado.</p> <p>Les pregunta de cómo deben de asumir su entrada a la empresa y el recibimiento de las personas en la empresa. Entonces se les dice que tengan confianza en ellos mismos y lo aprendido en la escuela. Que tal vez digan ¿No se nada? Pero los motiva a que se integren en la empresa sintiéndose seguros y que se permitan un tiempo para familiarizarse con la empresa.</p> <p>Les dice en qué áreas pueden estar ejerciendo su profesión.</p> <p>Que tengan cuidado en la información que pueden extraer de la empresa, siempre deben de preguntar.</p> <p>Tener una actitud profesional, y que deben de ser prudentes y tolerantes. No hagan comentarios que no son apropiados en el trabajo y remarca que es un ambiente diferente al de la escuela, que en la empresa el ambiente es más sobrio, y discreto.</p> <p>Los preparo para hacer la entrevista y les pregunta cómo les fue, a los que ya la hicieron.</p> <p>Les menciona que los alumnos de otras instituciones están buscando espacios para sus prácticas y que es competencia para ellos.</p>
--	--	---

**Guía observación UTCh
TIM11M**

Ámbitos	Categorías	Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Anotaciones
I. Desarrollo académico	Conocimientos previos de los alumnos	Hace explícito que va a tomar en cuenta los conocimientos previos Utiliza alguna estrategia para reconocerlos Los considera durante el desarrollo de su trabajo Se interesa por los resultados obtenidos en el EXANI	✓			Si, se percibe esto en la sesión grupal de tutoría. No sabía con exactitud donde estaban los datos del EXANI, pero si los consulta y se interesa por ellos.
	Estilos de aprendizaje	Identifica con claridad los estilos de aprendizaje Utiliza alguna estrategia para identificar los estilos de aprendizaje Atiende las necesidades individuales de aprendizaje sus tutorados Conoce el rendimiento académico de sus tutorados Se coordina con otros profesores para conocer mejor el desempeño de los estudiantes		✓		Por ser primer cuatrimestre, en el primer mes, esto no se aprecia en la observación. Todavía no se han hecho ninguna evaluación tampoco ha realizado al 100 % las entrevistas, por ellos no se puede determinar si conoce el rendimiento académico de su grupo. Hasta el momento se aprecia que si se coordina , pero todavía no hay clara evidencia de esto.
	Plan de estudios	Conoce el plan de estudios de su carrera Conoce y domina los criterios de evaluación propuestos en el plan de estudios Selecciona temas que cubran las ausencias de la curricula y que sean desafiantes para los tutorados	✓			Conoce a la perfección el plan de estudio y los domina los criterios de evaluación, con todos los tipos de modalidad, porque ella es PTAC asignado al área técnico pedagógica- Si presenta temas desafiantes que cubren las ausencias de la currículo, pero en el sentido de desarrollo humano. Con dinámicas que les ayuden a expresar sus emociones de un amanaera más autónoma y con seguridad.
	Demandas del mercado laboral	Conoce las necesidades laborales de sus tutorados Informa a sus tutorados sobre las ofertas laborales que existen en el mercado Favorece la vinculación entre tutorados y empresas	✓			Si conoce a plenitud las necesidades laborales porque es asesora de estadías. También les informa de las ofertas laborales, aunque todavía en primer cuatrimestre los alumnos no están interesados en esto. Se

						observa pero cuando hace su labor de asesor de estadias, solamente.
	Opinión de los empleadores	<p>Conoce la opinión que tienen los empleadores respecto de los alumnos egresados de su carrera.</p> <p>Atiende las demandas de sus tutorados respecto a sus empleadores</p> <p>Atiende las demandas de sus empleadores respecto de sus tutorados</p>		✓		<p>Si conoce la opinión de los empleadores pero ella al no contar con los conocimientos de la especialidad de la carrera se apoya en otros docentes que si la tienen.</p>
II. Desarrollo personal	Identidad personal y autonomía moral	<p>Conoce los problemas y situaciones personales de cada tutorado</p> <p>Favorece la integración del grupo</p> <p>Ayuda a sus tutorados a descubrir sus propios valores</p> <p>Favorece la construcción de proyectos de vida</p> <p>Favorece la toma de decisiones de forma responsable</p> <p>Fomenta el desarrollo de actitudes participativas tanto en la escuela como en su entorno</p> <p>Organiza actividades escolares y extraescolares</p>		✓		<p>Si conoce las situaciones de cada uno de sus alumnos, pero no al 100% porque todavía no termina las entrevistas. Pero hace dinámicas que propician que ella conozca a cada alumno.</p> <p>Favorece la integración del grupo con dinámicas que favorecen el autoconocimiento y la empatía.</p> <p>También se observó que trata de guiarlos a que tomen sus propias decisiones y gestionen su tiempo al estudiar las materias.</p> <p>Si organizo actividades extracurriculares, pero no se parecía mucho en este momento. Llevo a su grupo al CIPITECH, pero de manera obligatoria.</p> <p>Si fomenta las actitudes participativas, les pido colaboración par enviar a las perdonas dañificados con las lluvias. El grupo lo hizo de manera voluntaria y con buen actitud..</p>
	Autonomía de estudio	<p>Impulsa el aprendizaje autónomo de sus tutorados</p> <p>Promueve que el estudiante reflexione sobre su proceso de aprendizaje</p> <p>Anima a sus tutorados a compartir sus procesos de aprendizaje, sus dificultades y el modo de cómo los supero</p>		✓		<p>Si impulsa el aprendizaje autónomo y los lleva al reflexión, sin embargo a como superar dificultades de aprendizaje y llegar a la meta cognición no se puede observar, apenas llevan poco tiempo en la UTCh. Si ñps impulsa</p>

		Impulsa que los alumnos se apoyen entre sí				a ayudarse entre si.
	Resolución de conflictos y problemas personales	Promueve la construcción de ambientes de aprendizaje democráticos Atiende con tiempo los problemas que surgen hacia el interior del grupo Se preocupa por la problemática de sus tutorados Gestiona los apoyos necesarios para resolver los problemas y conflictos Atiende los problemas de forma individual Se coordina con otros profesores para la solución de los problemas	✓			Si genera ambientes de aprendizaje democráticos, permite que los alumnos expresen su opinión y lo considera importante. También sabe gestionar recursos, solamente que a veces menciona que todo se ha vuelto muy burocrático. Atiende los problemas de forma individual y si hay coordinación con otros profesores, principalmente los que llevan más tiempo en la institución.
III. Desarrollo profesional	Identidad profesional	Favorece el proceso de maduración vocacional, así como de orientación educativa y profesional de los estudiantes Informa sobre los recursos y actividades interesantes que existen en el entorno como una forma de desarrollar aficiones, intereses y habilidades diversas. Fomenta la responsabilidad social en su profesión.	✓			Si lo fomenta, principalmente por ella imparte la materia de formación sociocultural I que se realiza un plan de vida y carrera.
	Mercado laboral	Orienta sobre el mercado laboral Promueve visitas a las empresas Gestiona y promueva las estadias en las empresas Da seguimiento a las estadias	✓			Si da seguimiento a estadias, pero casi no se promueven las visitas a empresas dentro de esta carrera en los primeros cuatrimestre.

Se anexan resumen de observaciones en la sesión de tutoría grupal.

Cristina TIM 11M Tutor inicio
Primera sesión grupal fecha 20 de septiembre de 2013

Desarrollo Académico	Desarrollo Personal	Desarrollo Profesional
<p>Se les explica porque deben firmar minutas. El espacio donde el acomodo de las bancas es de dos personas, y solamente son 23 alumnos, lo que facilita el manejo de este.</p> <p>Les va hablar sobre los lineamientos del reglamento académico.</p> <p>Comienza la presentación en cañón proporcionado por la universidad y computadora propia. Esto es un seguimiento de los cursos de inducción al modelo que se les dio a los alumnos en el mes de agosto.</p> <p>Al principio se le menciona a los alumnos cuál es su estatus como alumno de nuevo ingreso, en caso de que algún alumno ya hubiera estado en la UTCh y regreso a primero se llaman alumnos reincorporados, cuando ustedes están en segundo cuatrimestre van a ase alumnos de reingreso.</p> <p>Se los explica de una manera clara y muy sencilla, tomando en cuenta sus expresiones, si hay dudas o si comprendieron el tema.</p> <p>Les explica los tipos de evaluación, que son ordinario, remedial y recurso de acreditación. De igual manera los orienta en el sentido de porque les sirve conocer esto, y les dice que puede ser que algún profesor no los está evaluando como debe de ser, o que ustedes no se den cuenta de cómo van o que no conozcan como los están evaluando y puede ser que se queden en el camino por reprobación.</p> <p>Les explica que cada profesor debe de darles un sistema de evaluación mostrándoles las fechas de entrega de trabajos o presentación de exámenes, también como es la ponderación de las unidades de aprendizaje, con la finalidad que ustedes se organicen en la fecha d entregas. Cada profesor debe de entregarles este sistema de evaluación, así como yo les entregue el de mi materia.</p>	<p>La tutora estimula la participación, hay cercanía, loes alumnos participan.</p> <p>Comienza a hacer una dinámica para romper el hielo, y habla de la actitud. ¿Cuándo estás con una persona como les gusta que los salude? Esta dinámica fomenta la empatía.</p> <p>Los lleva a reflexionar que cuando tu saludas de forma positiva, esto te lleva a transmitir esta actitud a las demás personas.</p> <p>La dinámica consiste en que cada persona inventa un saludo en forma positiva y tiene que decir su nombre.:</p> <p>Ejemplo: hola soy Ana y soy un apersona feliz, pero el grupo le dice que no se ve feliz, después cambia el saludo y les dice hola soy Ana y me siento feliz, pero la hacen reflexionar ¿estar resfriada es estar feliz?</p> <p>Se aprecia un clima de libertad de expresión, los chicos mencionan algunos de sus problemas, por ejemplo de salud y todos el grupo los escucha atento. La tutora agradece la confianza otorgada al grupo para escuchar la situación.</p>	

<p>Les recuerda donde pueden consultar sus calificaciones, que es en el PROYECTA, que es la plataforma, también les dice que ahí se les dirá la información más importante con respecto a las evaluaciones.</p> <p>Les dice los niveles de dominio que son Autónomo, Destacado y Satisfactorio.</p> <p>Les pregunta que es una N/A entonces ellos le contestan qué que significa no acreditado, y ella les vuelve a recordar que pueden acceder a una segunda oportunidad que se llama acción remedial, pero que no descuiden las materias y que pasen en la primera oportunidad, porque si no pasan en el ordinario, el remedial tiene un mayor grado de dificultad, pero insiste en los criterios de evaluación los formula cada profesor, deben de saber que se solicita para poder obtener un autónomo. Les explica un poco del enfoque basado en competencias.</p> <p>Les pone en juego todas las posibilidades que pueden tener en que no estén acreditados, y como pueden acreditar la materia, se hace énfasis en que no se aplica solamente un examen, sino que se aplica lo que le faltó para alcanzar la competencia y que tal vez no sea la parte del conocimiento, sino puede ser la responsabilidad.</p> <p>Les explica que hay un examen especial en cuarto, esto equivale como a un extraordinario, pero sólo se aplica a partir de ese nivel para que los alumnos no pierdan todos sus estudios.</p> <p>Algún alumno pregunta o través acerca del especial, pero confunde términos, la tutora se los vuelve a aclarar hasta cerciorarse que los comprendió. Hace énfasis en el aprendizaje autónomo, no en el aprendizaje memorístico.</p> <p>Se habla del 85% de asistencias obligatorio, les menciona que es proporcional por unidades, y les dice que si son dos unidades de aprendizaje y que ya te acabaste las faltas en el primera unidad pero no en el segunda, entonces puedes presentar el recurso de acreditación, pero si en la segunda unidad te pasas también, entonces es mejor darse de baja.</p> <p>Los alumnos en sus preguntas siguen confundiendo los términos de la evaluaciones, y preguntan si han pasado 5 materias y solo 2 no, que pasaría? Entonces les dice que tendrán que cursar nuevamente el cuatrimestre, pero se deben de dar de baja en el tiempo adecuado. Otra persona</p>		
--	--	--

<p>menciona que si se pueden dar cursos de verano, se le dice que no, que hay hacer las materias por cuatrimestre, que el sistema eso no lo permiten. Les explica los gastos de los exámenes.</p> <p>Les habla del cambio de carrera, pero solamente les menciona que pueden hacerlo en los primeros 10 días del cuatrimestre y por una sola vez. Siempre y cuando haya cupo en la carrera que tu te quieres cambiar.</p> <p>Si me quiero ir a otra UT, si puede ser entres las UT's que somos 104 y 8 en el estado.</p> <p>Si hay cambios siempre y cuando termines una cuatrimestre y debes de checar con la otra universidad que trámites se deben hacer.</p> <p>Los cambio de especialidad en la misma carrera, se supone que si se puede hacer, pero debes de verlo con el director de carrera, porque hubo muchas confusiones en el cuatrimestre anterior. Depende de la estructura administrativa en la carrera. Yo no estoy de acuerdo, yo considero que se les debería dar la oportunidad de escoger en tercero, pero así aquí.</p> <p>Que es un dictamen de equivalencia, cuando solicitan un cambio de intensivo a despresurizado, solo así se permiten el cambio, y a veces solamente así pueden cursar solamente dos materias o presentar un examen a título de suficiencia para acreditar las materias pendientes. Pero no pueden acreditaron el examen de título de suficiencia las materias que son de la especialidad.</p> <p>Les explica que nosotros como tutores debemos estar pendientes sobre las faltas y mencionarles a ustedes como va su rendimiento académico o que si tienen probabilidad de reprobar y no recuperarse, así que se tendría que dar de baja. Les hace énfasis que se acerquen con sus profesores para saber de sus faltas, porque sino puede ser demasiado tarde y pueden perder todo.</p> <p>No se puede reincorporarse si se les da de baja definitiva, y volver a entrar a la misma carrera, no se puede en otra si. Se pueden dar de baja temporal y volver a reincorporarse a la misma carrera pero otra vez cursar todo primero.</p> <p>Habla hasta la estadía, y que pasa si no se libera entonces ellos siguen preguntado acerca de esto.</p>		
--	--	--

<p>De las prácticas también. Uno de los propósitos con este reglamento poco flexible, lo dice porque la universidad no quiere tener fósiles dentro de la UTCh. También les menciona que cuiden su conducta porque esto es evidencia, para dejarte seguir en la carrera.</p> <p>Se termina la sesión dando avisos</p>		
--	--	--

<p align="center"><i>Cristina TIM 11M Tutor inicio. Primera sesión grupal fecha 30 de septiembre 2013</i></p>		
<p align="center">Desarrollo Académico</p>	<p align="center">Desarrollo Personal</p>	<p align="center">Desarrollo Profesional</p>
	<p>El acomodo d elas bancas en forma cíclica y todos están juntos, se diluyen jerarquías, hay un ambiente de confianza. Se recoge la cooperación para los damnificados, y la tutora se comprometa a poner todo en una caja y escribir el rótulo de que el grupo es el donante.</p> <p>Se pone un ejerció con la finalidad de seguirse conociendo como grupo,. Seguir generando actitud positiva y empatía, para no generar prejuicios contra alguien y poder comprenderlo. La dinámica se llama noticiero: los lleva a la reflexión de que se ve en un noticiero, si se ven noticias buenas o malas, la mayoría dice que son malas. Se explica que cada uno va a dar una noticia y que se debe de poner atención al que habla y no faltar al respeto con burlas, etc. Soy feliz porque cumplí un año con mi novio, Estoy contento porque arregle problemas que traía del DF, problemas académicos. Hay una persona que esta feliz ayudando en su iglesia y servir desayunos cada domingo. Y se promueve ayudar a</p>	

	<p>esta persona para que pueda allegarse de recursos para ayudar a proporcionar los desayunos. Se pregunta que si puede ser en especie o que si solo material para vender como cartón, envases PET.</p> <p>La tutora aprecia lo que dice cada persona y hace un comentario a lo que menciona, en forma de reconocimiento.</p> <p>Buena noticia es que quiero mucho a mis amigos!. Soy campeón nacional de Kunfu, lo obtuve este fin de semana.(sábado y domingo todos el día).</p> <p>Voy a brindar servicio al eroshow el próximo fin de semana, es de forma voluntaria como boy scaut. Se aplaude y se reconoce con las palabra estamos orgullosos!!</p> <p>Yo agradezco a Dios por la vida.</p> <p>Yo agradezco a Dios que no me he enfermado tan seguido, tengo una enfermedad que me dijeron los doctores que para la edad que ya debería estar muerto. Se llama mal formación intravenosa en el cerebro. Todos comentan que lo apoyan y ella agradece la confianza por compartir</p> <p>Pues yo tengo la buena noticia que ya me siento más adaptado de vivir aquí en Chihuahua, (vivió en EUA). Yo soy muy feliz porque mis papas ya está bien.</p> <p>Estoy en el equipo de football de la utch.</p> <p>Como se sintieron con esto?¿Les gustó?</p> <p>Termina haciendo una reflexión sobre tener un pensamiento positivo, atraemos más cosas positivas porque en datos científicos se dice que tenemos más 9 pensamientos negativos por uno positivo.</p> <p>Se termina la sesión diciendo que va a continuar y con avisos de la carrera, lo de la despensa,</p> <p>Les hablo acerca del CIPITECH, también promueve si alguien quiere ir, como pagar el carnet.</p> <p>Da nuevamente las fechas de baja que se dieron desde servicios escolares.</p> <p>Se queda platicando al final con un alumnos.</p>	
--	--	--

--	--	--