



**TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE HERMOSILLO**

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

**DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DE LOS
DOCENTES-TUTORES EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TEPIC DURANTE
EL SEMESTRE AGOSTO-DICIEMBRE 2014**

TESIS

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OBTENER EL GRADO DE**

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

**SONIA ESPINOZA MORALES
SUSTENTANTE**

**DR. ABELARDO MANCINAS GONZÁLEZ
DIRECTOR DE TESIS**

HERMOSILLO, SONORA. MÉXICO; 2 DE MAYO DE 2017.



Av. Tecnológico S/N Col. El Sahuaro, C.P. 83170
Hermosillo, Sonora. Tel. (662) 2-606500 Ext. 136, e-mail: posgrado@ith.mx
www.ith.mx



Dedicatoria

A María Eugenia, América y Axcel Antonio,
rayos de luz que iluminan mi alma y nutren mi espíritu.

A Sergio Octavio, mi amado esposo,
con quien comparto el andar, el amor y el placer por la vida.

A Liliana y Sergio,
compañeros de vida de mi esposo y ahora también míos.

A Eugenia y Andrés, los abuelitos,
que siempre me han cobijado con amor y apoyo incondicional.

A mamá y papá,
por la familia y valores que me heredaron.

A mis queridos hermanos,
grandes ejemplos de vida, lucha y tenacidad.

A mis alumnos y ex alumnos,
razón de ser de mi actuar docente .

A todos ellos, dedico no sólo este trabajo, sino también mi vida entera;
sin su ejemplo, enseñanza, amor y acompañamiento, nada sería posible.

Agradecimientos

Mi eterno agradecimiento al Dr. Abelardo Mancinas González, porque gracias a su eficiente dirección he podido concluir este trabajo, y desde la distancia ha sabido guiarme por el camino correcto del mundo de la investigación. A la M.A. Martha Cecilia Terán Contreras y al Dr. Gil Arturo Quijano Vega, por su valiosa colaboración como sinodales de este trabajo.

A los Directores del IT de Tepic y Hermosillo, Dr. Albino Rodríguez Díaz y M.C.E. Adolfo Rivera Castillo, respectivamente, por su valioso apoyo y amistad. En la vida hay cosas que no pueden pagarse, pero se valoran en demasía, la amistad y apoyo de la M.C. Sonia Regina Meneses Mendoza, para el logro de esta meta es una de ellas, mi gratitud eterna para ella.

Agradezco a los docentes del Instituto Tecnológico de Hermosillo, Tepic y Norte de Nayarit, porque nuestro coincidir ha permitido que su conocimiento y experiencia llenaran de luz mi camino. Asimismo, valoro la amistad de mis compañeros del ITH, quienes han sido de gran apoyo para llegar con éxito a este momento.

Gracias a mis maestros por permitirme aprender a su lado; y a quienes como estudiantes compartieron conmigo en las aulas del edificio de la División de Estudios de Posgrado e Investigación del ITH, colegas con los que compartí grandes experiencias, momentos inolvidables plasmados en una nueva forma de ver la vida y la administración. A mis alumnos y exalumnos, por todo lo que he aprendido de ellos, agradezco la huella tan profunda que han dejado en mí, hasta el punto de convertirse en fuente inspiradora de mi cotidianeidad.

En especial agradezco a Dios por permitirme crecer y creer; a la vida misma, por enseñarme que aunque haya dolor en el corazón, vale la pena seguir en ella; a mi familia, porque a pesar de la distancia, el tiempo y el espacio, siempre están; a mis hijos y esposo, porque me dan fuerza y razones para seguir cumpliendo mis sueños.

¡Mi lealtad para todos! ¡Muchas Gracias!

Resumen

Con el objetivo de detectar las necesidades de capacitación de los docentes en su faceta como tutores y presentar un programa acorde a estas necesidades, se presenta la investigación Detección de necesidades y propuesta de capacitación de los docentes-tutores en el Instituto Tecnológico de Tepic, durante el semestre agosto-diciembre 2014. Para ello, se llevó a cabo una investigación de campo de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, transversal y no experimental, en la cual se realizó un censo para la obtención de datos. Los conceptos que la sustentaron fueron, capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, formación docente, educación, educación de calidad, tutoría, perfil del tutor, perfil del tutorado.

Como parte de los resultados se presentan los aspectos que deben fortalecerse en el programa de capacitación a tutores: La planeación, que contempla lo relacionado con organización, presentación, ejecución, contenido y autoevaluación de la actividad; y el actuar del tutor, en donde se contemplan las cualidades humanas y las cualidades técnicas, las primeras describen las habilidades innatas que debe poseer el tutor para poder establecer relaciones sociales, y que en caso de no tenerlas pueden ser desarrolladas a través de la capacitación; respecto a las segundas se puede decir que son el conjunto de destrezas y técnicas que debe tener el docente para fortalecer la relación tutor-tutorado en los diferentes escenarios que se presenten dentro y fuera del aula, cualidades que también pueden ser fortalecidas y desarrolladas a través de una capacitación adecuada.

En la conclusión se aborda la capacitación como la vía correcta para alcanzar y ampliar la calidad de los servicios educativos, lo que hace indispensable 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 de los tutores. Viendo a la capacitación como el resultado del autoconocimiento y autoevaluación como tutores, bajo una perspectiva objetiva y de maduración personal y profesional de los docentes-tutores.

Abstract

With the aim of detecting the training needs of the teachers in their facet as tutors and presenting a program according to these needs, the research presented is Needs detection and training proposal of the teacher-tutors at the Instituto Tecnológico de Tepic, during the semester august-december 2014. For this purpose, a descriptive field research was carried out, with a quantitative, cross-sectional and non-experimental approach, in which a census was taken to obtain data. The concepts that supported it were: training, diagnosis of training needs, teacher training, education, quality education, tutoring, profile of the tutor, profile of the tutored.

As part of the results, the aspects that should be strengthened in the tutors training program are presented: Planning, which includes the organization, presentation, execution, content and self-evaluation of the activity; and the acting of the tutor, where the human qualities and the technical qualities are contemplated, the first describes the innate abilities that the tutor must possess to be able to establish social relations, and that in case of not having them can be developed through the training ; regarding the second, we can say that they are the set of skills and techniques that the teacher should have to strengthen the tutor-tutored relationship in the different scenarios presented inside and outside the classroom, qualities that can also be strengthened and developed through training.

In the conclusion, training is addressed as the correct way to reach and expand the quality of educational services, which makes it essential to move towards a system of professionalization of the teaching career, which stimulates the academic performance of teachers and strengthens the processes of training and updating of tutors. Seeing the training as the result of self-knowledge and self-evaluation as tutors, under an objective perspective and personal and professional maturation of the teacher-tutors.

Tabla de contenido

Índice de figuras	iv
Índice de tablas	vi
Introducción.....	1
Capítulo I. Planteamiento y delimitación del problema	6
1.1. Antecedentes	7
1.2. Problema de investigación	11
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Pregunta de Investigación	14
1.5. Justificación.....	15
1.6. Delimitaciones.....	17
Capítulo II. Marco teórico	18
2.1. Capacitación.....	19
2.1.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	21
2.1.2. Actualización profesional y formación docente en los institutos tecnológicos	23
2.2. Educación.....	27
2.2.1. Educación de calidad.....	29
2.3. Tutoría.....	31
2.3.1. Perfil del tutor	33

2.3.2. Perfil del tutorado.....	37
Capítulo III. Metodología.....	39
3.1. Tipo de estudio.....	40
3.2. Población y muestra.....	43
3.3. Instrumentos y recolección de datos.....	45
3.4. Análisis de resultados.....	51
Capítulo IV. Resultados.....	53
4.1. Planeación.....	54
4.1.1 Programa Institucional de Tutorías.....	54
4.1.2. Colaboración y trabajo en equipo.....	60
4.1.3. Visión y expectativas del tutor.....	64
4.1.4. Capacitación.....	67
4.2. Actuar del docente-tutor.....	69
4.2.1. Cualidades humanas.....	70
4.2.2. Cualidades técnicas.....	72
Capítulo V. Propuesta del Programa de formación y capacitación a tutores.....	75
5.1. Formato de estructura de Cursos de Actualización Docente, del Tecnológico Nacional de México.....	78
5.2. Propuesta de Programa de capacitación a tutores (CONOCER).....	84
Conclusiones.....	90
Referencias.....	94
Anexo A. Formato de entrevista realizada a los Coordinadores de Tutorías de las áreas académicas.....	100

Anexo B. Instrumento de evaluación del PIT (Anexo 16)	101
Anexo C. Rúbrica para evaluar el desempeño del tutor (Anexo 17)	102
Anexo D. Formato de Cuestionario para la Detección de necesidades de capacitación	104
Anexo E. Formato de Propuesta de programa de capacitación a tutores	107
Anexo F. Formato de encuesta de satisfacción para participantes inscritos	108

Índice de figuras

Figura 4. 1. ¿Sabe Usted lo que implica ser tutor en una institución de educación superior? ..55	55
Figura 4. 2. ¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutoría?55	55
Figura 4. 3. ¿Identifica los tipos y elementos de la tutoría contemplados en la acción tutorial?56	56
Figura 4. 4. ¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial?.....56	56
Figura 4. 5. ¿Ha aplicado la acción tutorial?57	57
Figura 4. 6. Señale si conoce los lineamientos que rigen la tutoría en los Institutos Tecnológicos.....57	57
Figura 4. 7. ¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización?58	58
Figura 4. 8. Tutores que conocen los tipos de servicios y apoyo institucionales.58	58
Figura 4. 9. ¿Maneja las herramientas adecuadas para orientar y/o canalizar a los estudiantes cuando se requiera?59	59
Figura 4. 10. ¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes?59	59
Figura 4. 11. ¿Le gustaría participar en un programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción?60	60
Figura 4. 12. ¿Solicita la colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando se lo solicitan?61	61

Figura 4. 13. Conoce alguna técnica o estrategia académica para superar los problemas escolares.....	61
Figura 4. 14. ¿Le gustaría compartir con otros docentes, estrategias y técnicas de estudio que se puedan implementar en los estudiantes para evitar la reprobación?	62
Figura 4. 15. ¿Podría colaborar con otros departamentos académicos en actividades como la tutoría?	62
Figura 4. 16. ¿Con la tutoría podrían reducirse las causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel?.....	63
Figura 4. 17. ¿Podría liderar un proyecto para cumplir con el objetivo de la tutoría en su institución?.....	63
Figura 4. 18. Considera importante que los estudiantes reciban apoyo durante sus estudios profesionales.....	64
Figura 4. 19. ¿Acompañaría y/o apoyaría a un estudiante durante sus estudios en el plantel? .	65
Figura 4. 20. Tiene disponibilidad para escuchar a los estudiantes.....	65
Figura 4. 21. ¿Le gusta participar como tutor?.....	66
Figura 4. 22. ¿Se siente satisfecho de su participación como tutor?	66
Figura 4. 23. ¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?	67
Figura 4. 24. ¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con sus tutorados? .	68
Figura 4. 25. Aspectos que conforman el perfil del tutor y que deben abordarse en cursos y talleres.....	70
Figura 4. 26. Cualidades humanas que debe poseer el tutor.....	71
Figura 4. 27. Cualidades Técnicas que debe poseer el tutor según la percepción de los tutores.	74

Índice de tablas

Tabla 1.1 <i>Cursos impartidos a tutores, durante los años 2010-2014</i>	12
Tabla 3. 1 <i>Población: Tutores, semestre agosto-diciembre 2014</i>	44
Tabla 3. 2 <i>Preguntas dicotómicas consideradas en el Cuestionario para la Detección de Necesidades de Capacitación</i>	47
Tabla 3. 3 <i>Preguntas por jerarquización del Cuestionario para la Detección de Necesidades de Capacitación</i>	48
Tabla 3. 4 <i>Esquema del procedimiento utilizado para verificar la confiabilidad de la encuesta</i>	50
Tabla 4. 1 <i>Tutores y tutorados de primer semestre, semestre agosto-diciembre 2014</i>	54
Tabla 4. 2 <i>Concentrado de resultados de preguntas dicotómicas (Planeación)</i>	69
Tabla 4. 3 <i>Porcentajes obtenidos de la variable Cualidades Humanas</i>	72
Tabla 4. 4 <i>Porcentajes obtenidos de la variable Cualidades Técnicas</i>	74

Introducción

Generalmente los trabajos de investigación inician ante la inquietud de un observador activo que cuestiona, analiza y desea proponer soluciones, este trabajo no es la excepción, pues surge ante la observación de un problema, el cual parte de la necesidad de mejorar la situación de los docentes en relación a su formación y actualización como tutores en el Instituto Tecnológico de Tepic. Para ello, se ha analizado su pertinencia y factibilidad, sobre todo, se ha contemplado que sea una investigación que proponga soluciones, que tenga un uso práctico, que sea aceptada y considerada como alternativa y punto de mejora a la problemática observada, que sea apreciada como el medio para optimizar el servicio que se ofrece a los tutorados y tutores del Instituto Tecnológico de Tepic, con la finalidad de generar en ambos, crecimiento en todas sus facetas.

En el Capítulo I, del trabajo *Detección de necesidades y propuesta de capacitación de los docentes-tutores en el Instituto Tecnológico de Tepic durante el semestre agosto-diciembre 2014*, se plantea y delimita el problema de investigación, se aborda como contexto el desarrollo de los institutos tecnológicos desde su fundación en 1948 hasta la actualidad, pasajes históricos que se entrelazan con la presentación de la evolución del concepto de tutoría en los planteles que conforman el Tecnológico Nacional de México; en específico, se presenta el devenir y situación actual de la tutoría en el Instituto Tecnológico de Tepic con la finalidad de enmarcar la investigación en un contexto histórico previamente determinado, enmarcado por las necesidades educativas del país, metas institucionales y recomendaciones que existen para fortalecer la educación de calidad y por consiguiente el desarrollo integral de los estudiantes.

En esta parte del documento, también se menciona lo correspondiente a la formación y capacitación de tutores, contexto y antecedentes en el Instituto Tecnológico de Tepic; así como su importancia para dar cumplimiento a los objetivos del Programa Institucional de Tutorías del Tecnológico Nacional de México y su impacto en la redefinición del perfil e

identidad de los docentes. Además, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos del trabajo, los que sirven como guía para dar cumplimiento al mismo; se da a conocer la pregunta de investigación, en la cual se resume claramente lo que se desea obtener en la investigación.

Respecto a la interrelación existente entre la pregunta de investigación *¿Cuáles son las necesidades de capacitación de los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic que participaron como tutores durante el semestre agosto-diciembre de 2014 y cómo pueden ser cubiertas a través de un programa de capacitación y formación?* y el objetivo general, *Detectar las necesidades de capacitación en la formación de los tutores de los estudiantes inscritos en primer semestre en el Instituto Tecnológico de Tepic durante el semestre agosto-diciembre 2014, con la finalidad de estructurar y presentar un programa de capacitación continua que cubra estas necesidades y proporcione a los tutores y futuros tutores las herramientas necesarias para mejorar su desempeño como tutores*, se puede decir que al cumplir con el objetivo general se dará respuesta a la interrogante planteada.

Para cumplir con lo anterior se plantean tres objetivos específicos: *detectar los elementos que impactan en la acción tutorial, para determinar cuáles de ellos se requieren formar o desarrollar en los docentes; realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los docentes que fungieron como tutores durante el semestre agosto-diciembre 2014; y elaborar y presentar un programa que cubra las necesidades de capacitación de los tutores*. Al cumplir con los objetivos específicos se fortalece y complementa el objetivo general, respondiendo con ello a la pregunta de investigación. Además, en el primer capítulo de este trabajo, se presenta la justificación de la investigación y se explican los beneficios y alcances de llevarla a cabo en busca del fortalecimiento del Programa Institucional de Tutorías en el Instituto Tecnológico de Tepic, el cumplimiento de las metas institucionales y el crecimiento de sus docentes; también, se presentan las características propias de la investigación, periodo de tiempo investigado, materiales consultados, infraestructura, estrategias y ubicación geográfica de la misma.

Para realizar el Marco Teórico, correspondiente al Capítulo II, se revisaron diversas fuentes de información, entre las que podemos mencionar libros, artículos electrónicos, tesis, conferencias, manuales, documentos oficiales y páginas de internet. En este sentido se revisaron y analizaron los conceptos y definiciones de capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación; actualización profesional y formación docente en los institutos tecnológicos, con el objetivo de detectar los elementos o características que deben ser formados o fortalecidos en los tutores a través de un programa de capacitación continua, sustentado en un diagnóstico oportuno de detección de necesidades de capacitación, presentando en este trabajo, así como, los beneficios que se pueden obtener al contar con un programa de capacitación adecuado, acordes a los procedimientos, objetivo y lineamientos establecidos por el Tecnológico Nacional de México.

Posteriormente, se aborda el tema de Educación, y la concepción que se hace de ella, vista como el camino idóneo para lograr en los estudiantes una formación y desarrollo integral. En términos generales, se presentan varias definiciones que permiten apreciar su valor y retos a los que se enfrenta, para ser conceptualizada como educación de calidad, concepto que a la vez es analizado en este trabajo, presentado sus propias características, rasgos, metas nacionales e institucionales en donde impacta directamente y sobre todo, lo que se requiere para darle cumplimiento. Respecto a la tutoría, se describe el desarrollo histórico del concepto, el concepto en sí mismo, modalidades, objetivo, propósito y elementos que lo conforman, entre los cuales se encuentran la planeación, herramientas, estrategias y principales actores.

En relación al tutor se mencionan las características, papel que debe desempeñar y competencias que debe poseer, y que son susceptibles a ser redefinidas a través de un programa de capacitación, con el objetivo de conformar el perfil actual del docente tutor, el cual es requerido en el desarrollo y cumplimiento de los planes de estudios en los institutos tecnológicos. Se mencionan las cualidades que deben fortalecerse en los tutores, lo que debe tomarse en cuenta o modificarse cuando así se requiera, poniendo especial interés en la forma

de aprender de los tutores, ya que de ello depende su forma de enseñar, estrategias y herramientas que utiliza y visión que tiene sobre el papel que desempeña.

Sobre los tutorados, otro de los actores en el desarrollo del Programa Institucional de Tutorías, se hace referencia a las necesidades que tiene durante su formación de nivel licenciatura, y la necesidad que tiene de que se le proporcionen los elementos para ser gestor de su autorrealización. Partiendo de la interacción tutor-tutorado y la aceptación de la actividad por parte de ambas partes, haciendo referencia especial en la capacitación que requieren los tutores para motivar, concientizar y convencer a los tutorados de la importancia de la tutoría y lo relevante de su participación, en el éxito de la acción tutorial.

En el Capítulo III se presenta el Marco metodológico, se muestra la forma en que surge el problema por resolver, el procedimiento que se siguió para realizar la investigación y cada una de las etapas que se llevaron a cabo, para concluir con éxito el trabajo y cumplir con los objetivos establecidos. En este tercer capítulo se define el tipo y enfoque del estudio, lo cual fundamenta la estrategia adecuada para obtener datos y analizarlos adecuadamente, con la finalidad de obtener respuestas objetivas que permitan realizar el diseño de un programa de capacitación adecuado y continuo para los tutores.

La investigación se conceptualiza bajo un enfoque cuantitativo, en donde se detectan las variables involucradas, se describen independientemente unas de otras y se les asigna un valor con base en los datos obtenidos. El universo y la muestra son determinados a partir de las propias características de la investigación, contexto de la problemática detectada, periodo de tiempo establecido para realizar la investigación, pregunta por responder y objetivos por cumplir. El instrumento diseñado especialmente para este trabajo fue validado en contenido y analizado para detectar su grado de confiabilidad, con el objetivo de comprobar su pertinencia en la obtención de la información adecuada y dar con ella solución al problema detectado. Respecto al análisis y presentación de resultados, se hace uso de tablas y gráficas estadísticas, para una mejor comprensión de los mismos.

Los resultados del trabajo de investigación se presentan en el Capítulo IV, en donde se describen los datos obtenidos, los cuales fueron divididos de la siguiente manera para un mejor análisis y presentación de resultados: En la primera parte se presentan datos relacionados con la planeación y en la segunda la información relevante sobre el actuar del tutor. Respecto a la planeación se presentan Programa Institucional de Tutorías (PIT), colaboración y trabajo en equipo, visión y expectativas del tutor, y capacitación. En la segunda parte se abordan las cualidades que debe poseer el docente-tutor para un idóneo actuar en el aula, definidas en cualidades humanas, técnicas y científicas.

Derivado de los resultados planteados en el Capítulo IV, se presenta una propuesta de programa de capacitación, denominado *Para conocer, el primer paso es conocerme*, que tiene por objetivo *que el docente conozca y aplique las herramientas adecuadas para realizar la acción tutorial; y reflexione sobre la importancia de su forma de aprender, su forma de enseñar y su actuar como tutor, para su propio crecimiento, el de los tutorados y el de la institución*. Sensibilizándolos e instruyéndolos respecto al devenir histórico y contexto actual de la tutoría, el valor de su participación como tutor y la forma en que aplica la tutoría, lineamientos administrativos vigentes, contexto histórico, límites de la acción tutorial, servicios y apoyos con los que se cuenta en el plantel; dotando al tutor de las cualidades, herramientas y estrategias adecuadas para que diversifique su actuar en el aula, y enfrentar con acierto las diferentes problemáticas y/o situaciones que se le presenten, con una estructura de trabajo previamente elaborada, en busca de la mejora continua.

Para finalizar el trabajo, se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuestas de investigación o áreas de oportunidad respecto a este rubro. Cumpliendo así con los objetivos establecidos, y dando respuesta a la pregunta de investigación planteada, impactando directamente en el Programa Institucional de Tutorías y colaborando con el compromiso del Instituto Tecnológico de Tepic y del Tecnológico Nacional de México de ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad.

Capítulo I. Planteamiento y delimitación del problema

Parte importante de toda investigación es saber que se quiere obtener al llevarla a cabo, en concreto se desea dar solución a un problema detectado. Lo que no podría llevarse a cabo si no hay un objetivo general definido, el cual debe estar acompañado de objetivos específicos que indiquen las acciones a realizar para dar cumplimiento al primero, especialmente se debe plantear una pregunta de investigación y darle respuesta con los datos que se obtengan como parte de del proceso metodológico que se utilice .

En este apartado de la investigación, se presentan los antecedentes y el problema detectado, el objetivo general y los objetivos específicos, asimismo, se plantea la pregunta de investigación, la justificación y delimitación de la investigación. Para toda investigación es indispensable contar con un encuadre o elementos que permitan al investigador delimitar su campo de acción, de preferencia debe ser un concepto que le guste al investigador porque seguramente pasará mucho tiempo realizando la investigación, asimismo, debe ser un tema viable de realizar, en esta ocasión la detección de necesidades de capacitación a tutores se llevó acabo en un solo plantel, para beneficio de una población determinada.

En este apartado se contempla, expresa, justifica y delimita adecuadamente la situación a investigar, cumpliendo en este caso con la metodología adecuada para una investigación con enfoque cuantitativo. Dicha estructuración ha permitido que se pueda esperar el éxito en la investigación, ya que un procedimiento adecuado acorde a los objetivos esperados evita que los resultados se tergiversen o se pierda el rumbo en el trayecto de la misma. En el trayecto o desarrollo de una trabajo de investigación pueden existir algunos distractores, sin embargo, si se tienen metas claras y objetivos definidos, es muy difícil sucumbir a ellos.

1.1. Antecedentes

El Instituto Tecnológico de Tepic, fundado el 1 de octubre de 1975 con el nombre de Instituto Tecnológico Regional de Tepic, inició sus actividades durante el período presidencial del Lic. Luis Echeverría Álvarez y del gobernador del estado de Nayarit, Lic. Roberto Gómez Reyes; en el inicio de sus actividades contó con una plantilla laboral de 23 docentes, 13 personas de apoyo, 716 estudiantes de nivel medio superior y 157 de nivel superior (ITT, 2015b). A 40 años de su fundación, su plantilla laboral se ha incrementado a 360 personas (284 docentes y 76 personas de servicio y apoyo a la educación) y 4,557 estudiantes a nivel licenciatura, de los cuales 1285 son estudiantes de nuevo ingreso (ITT, 2015a).

El Instituto Tecnológico de Tepic forma parte del Tecnológico Nacional de México (TecNM), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, académica y de gestión, el cual tiene adscritas a 266 instituciones: 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados, 126 Institutos Tecnológicos Federales, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Nacional de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET), distribuidos en todas las entidades federativas de la República Mexicana (TecNM, 2015a).

La historia de los institutos tecnológicos inicia en 1948, cuando surgen los entonces denominados Institutos Tecnológicos Regionales, que fueron fundados con el objetivo de capacitar material humano en cantidad y calidad suficiente, en esa época los tecnológicos regionales dependían del Instituto Politécnico Nacional (DGIT, 1998), del cual se desincorporaron en 1958. Con esta separación se inició una etapa que se caracterizó por la respuesta que daban estas instituciones educativas a las necesidades propias del medio geográfico y social, y al desarrollo industrial de la zona en que se ubicaban (TecNM, 2015b).

Al integrarse en 1979 el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos, presentan la visión de estar siempre atentos y preocupados por ofrecer diversos apoyos al estudiante por lo que para este año contaban con diversas áreas de atención estudiantil entre las que se encontraban servicios académicos, tecnológica educativa y desarrollo académico, siendo esta última la responsable de atender orientación educativa, desempeño académico, promoción de la salud, prevención de adicciones y educación sexual, entre otros rubros relacionados con el desarrollo humano (DGIT, 1998). Pero debido a la importancia de la capacitación y entrenamiento de los docentes y los estudiantes, a partir de 1993 el Departamento de Desarrollo Académico asumió la responsabilidad de coordinar estos aspectos (SNIT, 1997). Con el propósito de mejorar la situación y condición de vida de los estudiantes, en 1997 se incorpora la tutoría académica a las actividades orientación educativa de los institutos tecnológicos, en donde “se denomina *tutoría* al conjunto de actividades de asesoría que realizan los profesores para apoyar a todos los estudiantes en su desarrollo académico, profesional y personal, durante su permanencia en la institución” (SNIT, 1997, p. 7).

La educación superior tecnológica atenta al contexto mundial y acontecer en el ámbito educativo toma en cuenta lo planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que define que el profesorado universitario debe ofrecer cuando sea necesario “orientación y consejo, cursos de apoyo educativo y recuperación, estrategias para el estudio y el aprendizaje, y otras formas de asesoramiento para que pueda integrarse plenamente a la sociedad del conocimiento” (UNESCO,1998b), desarrollando la orientación no sólo para atender las necesidades de adaptación de los nuevos estudiantes de educación superior, también, es importante que esta atención se dé especialmente a quienes abandonan la enseñanza o vuelven a ella en un proceso de educación permanente (UNESCO, 1998a). Por su parte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) estableció en el año 2000, que todas las Instituciones de Educación Superior (IES) deberían contar con un programa de tutoría adecuado, así como, un mecanismo para mantenerlo actualizado (ANUIES, 1998). Es por ello, que en el 2001 en México, se establece que la tutoría forme parte del Programa Nacional de

Educación dentro del Programa Sectorial de Educación correspondiente al sexenio 2006-2012 (Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 2007). Dentro del programa, se indica que se deben establecer servicios de orientación educativa, tutorías y atención a las necesidades de los educandos, principalmente de aquéllos que están en riesgo de abandono o fracaso escolar, a través de la operación de programas de apoyo y atención diferenciada a los estudiantes, para favorecer su formación integral y mejorar su permanencia, egreso y titulación oportuna a través de los programas de tutoría y de acompañamiento académico de los estudiantes en su trayectoria escolar para mejorar con oportunidad su aprendizaje y rendimiento académico (D.O.F. 2007).

Para el año 2001, el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) entró en una dinámica de consolidación y puso en marcha el Programa Institucional de Innovación y Desarrollo (PIID), fundamentado en el Programa Nacional de Educación 2001–2006, en el que se estableció el rumbo que debía tomar la Educación Superior Tecnológica del país, sustentado en tres objetivos estratégicos: ampliación de la cobertura con equidad, buena calidad en los procesos y resultados educativos e integración y gestión del Sistema (SEP, 2001). Derivado de esto, en el 2004 el SNIT dio a conocer el Modelo Educativo del siglo XXI, en donde se reorientó la acción del profesor como facilitador del aprendizaje y al estudiante como una persona proactiva, con autocontrol y autocrítica (SNEST, 2004).

En 2005 se reestructuró el Sistema Educativo Nacional por niveles, lo que trajo como resultado la integración de los Institutos Tecnológicos a la Subsecretaría de Educación Superior (SES), transformando a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT) en Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST). Como consecuencia de esta reestructuración y, con base en el Modelo Educativo del siglo XXI, se replantearon los procedimientos administrativos que se llevaban a cabo en los planteles, entre ellos el de tutoría, de este análisis emanó el Programa Nacional de Tutorías del 2006, con el que se pretende mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, coadyuvar en su formación integral e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa.

La Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingenierías (ANFEI) estableció en el 2008, que para formar profesionistas con una educación pertinente en relación al empleo y empleabilidad se requerían docentes que atendieran de forma integral: en la dimensión ético-valorativa que se refiere a la forma que interactuamos en la sociedad; la académica que está relacionada con el conocimiento que tenemos, como lo adquirimos y como lo generamos; y la profesional, que debe estar fundamentada en la experiencia competitiva, en el cómo la transmitimos para que sea un ejemplo de superación y logro (Vargas, 2008).

La implementación de un modelo pedagógico basado en competencias profesionales, fortaleció en el 2009 la oferta educativa de los institutos tecnológicos, ante ello, el SNIT tuvo la necesidad de establecer nuevos lineamientos de evaluación y acreditación de las asignaturas basada en la formación y desarrollo de competencias profesionales para los planes de estudio 2009-2010, el cual incluye un determinado número de actividades complementarias que deben cubrirse antes del sexto semestre para obtener la titulación, entre los créditos complementarios se encuentra la tutoría. Para la acreditación de los créditos complementarios, el Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos (ANUIES, 2007) estableció que se deben cumplir con 20 horas de participación de los estudiantes para su acreditación.

En el año 2012 la DGEST presentó el Modelo Educativo para el siglo XXI, basado en la formación y desarrollo de competencias profesionales, del que se derivaron los procesos, planes y programas de estudios actuales con los que se pretende atender las necesidades en relación a educación superior y lo que los sectores económicos requieren. Por decreto presidencial en el año 2014 se reestructuró la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), estableciéndose como figura El Tecnológico Nacional de México (TecNM, 2015b), como parte de esta desconcentración se están gestando cambios que vendrán a fortalecer las actividades, objetivos y metas de los institutos tecnológicos del país. Cambios, que no pueden llevarse a cabo si no se cuenta con docentes capaces, preparados y atentos a los cambios del entorno, y a las necesidades de sus estudiantes.

1.2. Problema de investigación

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) propuso un Programa Estratégico para el Desarrollo de las Instituciones de Educación Superior en donde incluye el tema del *Desarrollo integral de los estudiantes*, señalando que un componente clave para darle coherencia es poner en marcha el sistema de tutoría, en donde los escolares puedan contar a lo largo de toda su formación con el consejo y apoyo de un profesor debidamente preparado (Romo, 2004). Por lo anterior, es necesario cambiar del docente tradicional al docente facilitador de conocimientos, se requiere de un proceso continuo de formación y actualización de tutores, que atienda a los nuevos tutores para que puedan encargarse de su trabajo y a los viejos tutores para que se mantengan a tono con las exigencias de la actividad que realizan (Strauss, Sayles y Cárdenas, 1986).

Derivado de un proceso de observación y acercamiento con algunos de los tutores y coordinadores de tutorías de los departamentos académicos del Instituto Tecnológico de Tepic, se detectó que no había continuidad en lo referente a capacitación de tutores, información que se corroboró en el departamento de Desarrollo Académico del Instituto Tecnológico de Tepic, donde no se encontró evidencia de continuidad en relación a un programa de formación y/o capacitación a tutores, como resultado se detectó que hasta antes del 2014 sólo se impartieron esporádicamente algunos cursos sobre tutorías, no se encontraron rastros de investigaciones, encuestas de detección de necesidades de capacitación enfocadas al rubro de la Tutoría o evaluaciones de la acción tutorial después de los cursos recibidos.

El periodo documentado respecto a formación docente, está relacionado con la etapa en la que se requiere un cambio en el perfil e identidad del docente, necesidad observada a partir de la implementación de los programas de estudio basados en competencias profesionales con vigencia a partir del año 2009, en los cuales se presenta a la tutoría como una actividad complementaria con valor curricular de 1 crédito. En dicha información, se

detectó que en los periodos anteriores, la capacitación se había realizado sin un programa de detección oportuna de necesidades de capacitación; además, se encontró información con la que se pudo determinar que sin razón aparente la capacitación perdió continuidad en el año 2014, justamente el periodo de esta investigación, los datos encontrados se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1.1
Cursos impartidos a tutores, durante los años 2010-2014

Año	Nombre del curso	Tutores participantes
2010	Generalidades y modelos de orientación y tutoría.	31
	Estrategias para la actividad tutorial.	11
	Estrategias psicológicas.	2
2011	Generalidades de la tutoría y herramientas para su diagnóstico.	70
	Estrategias de tutoría para la mejora del desempeño académico de los alumnos.	20
2012	Entrenamiento en habilidades y destrezas para el acompañamiento personal.	13
	La inteligencia emocional y las habilidades para la vida en el éxito profesional.	34
2013	Inducción a la tutoría del SNEST.	1
	Plan de acciones tutoriales para el semestre agosto-diciembre 2013.	19
	Estrategias de motivación en el aula.	17
	<i>Coaching</i> en tutorías para docentes.	15
2014	En este año no hubo cursos para tutores.	

Nota: Fuente, Departamento de Desarrollo Académico.
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Como parte de la primera parte de esta investigación se realizaron entrevistas con los Coordinadores de tutorías de las áreas académicas, de lo cual se desprendió que los tutores deben tener un gusto especial por apoyar al estudiante y por escucharlo, dejando a un lado el requisito obligatorio de tener que ser tutor para salir bien en la evaluación departamental semestral, tener puntos para la beca del desempeño o salir beneficiado en alguna promoción. Los coordinadores mencionaron que un problema que afecta el buen desarrollo de la tutoría es sin duda la percepción que se tiene de ella tanto por parte del tutorado como del tutor, y que mucho tiene que ver con las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales del tutor.

Asimismo, expresaron que algunos de los tutores a su cargo sienten cierta inconformidad hacia sus jefes inmediatos ya que en algunas de las carreras no se les asigna la tutoría como parte de su horario, lo que en cierta forma limita que el estudiante tenga un horario o espacio definido para encontrar a su tutor, por lo que se deduce que no hay lineamientos administrativos claros sobre esta parte. Durante las entrevistas mencionaron que algunos de los tutores muestran inconformidad ante la falta de tiempo que tienen para esta actividad, en especial, porque hay estudiantes que se les han asignado como tutorados que no están adscritos a las materias que imparten y eso hace que sea muy poco el tiempo que tienen para interactuar con ellos. Respecto a las limitantes de cada tutor en relación a sus estrategias o sensibilidad para detectar y canalizar tutorados en situación de riesgo, comentaron que como parte de la capacitación podría ser conveniente realizar pláticas o conferencias que fortalezcan o desarrollen estas características y su actuar como tutores.

En la primera fase de la investigación se detectaron algunas irregularidades respecto al tiempo de aplicación o cumplimiento de la actividad, pues existen áreas en las que un estudiante es liberado al concluir un semestre, mientras que en otros es en dos o más semestres, lo que lleva a plantear la necesidad de atender los lineamientos de acreditación y recomendaciones del Tecnológico Nacional de México y el Programa Institucional de Tutorías. En relación a los servicios de apoyo con los que se cuenta, es necesario una actualización continua sobre la información de los mismos, ya que son programas que varían de un semestre a otro. En los expedientes y archivos de la Coordinación Institucional de Tutoría, se encontraron ciertas anomalías como es el caso de listas entregadas por diferentes docentes con el mismo nombre de estudiantes en ambas relaciones, en donde se puede observar que el mismo estudiante se encuentra acreditado con los dos tutores; se encontraron reportes incompletos, con formatos llenados inadecuadamente, lo que dificulta un buen análisis de la actividad y sus resultados. Además, se detectó, es que los grupos de 30 a 40 estudiantes son segmentados en grupos más pequeños de 4 o 5 estudiantes para ser asignados a los tutores, lo cual impide la interacción, identificación e identidad entre ellos, debido a la falta de homogeneidad en las actividades.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Detectar las necesidades de capacitación en la formación de los tutores de los estudiantes inscritos en primer semestre en el Instituto Tecnológico de Tepic durante el semestre agosto-diciembre 2014, con la finalidad de estructurar y presentar un programa de capacitación continua que cubra estas necesidades y proporcione a los tutores y futuros tutores las herramientas necesarias para mejorar su desempeño como tutores.

1.3.2. Objetivos específicos

- Detectar los elementos que impactan en la acción tutorial, para determinar cuáles de ellos se requieren formar o desarrollar en los docentes.
- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los docentes que fungieron como tutores durante el semestre agosto-diciembre 2014.
- Elaborar y presentar un programa que cubra las necesidades de capacitación de los tutores.

1.4. Pregunta de Investigación

¿Cuáles fueron las necesidades de capacitación de los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic que participaron como tutores durante el semestre agosto-diciembre de 2014 y cómo pueden ser cubiertas a través de un programa de capacitación y formación?

1.5. Justificación

El presente trabajo se estructuró pensando en los beneficios que dará a los agentes que directa e indirectamente tienen que ver con el fortalecimiento del Programa Institucional de Tutorías, en este caso, se contempla la formación y capacitación a tutores, la cual tendrá a bien impactar en el cumplimiento de las metas institucionales.

Es importante que los tutores no sólo reciban capacitación sobre la actividad que realizarán, también, es necesario compartir con ellos la filosofía institucional, que se sensibilicen, conozcan y valoren el impacto de su actuar y actividad que realizan, ya que es trascendental que se sientan parte de un grupo de personas que pueden marcar positivamente la vida de los estudiantes y de otros docentes (Strauss et al, 1986).

Con esta investigación, se pretende beneficiar al tutorado ya que recibe preparación para desempeñarse exitosamente en los diferentes contextos en los que se puede ubicar; la sociedad, que podrá contar con personas proactivas, que hacen que las cosas sucedan, en total control y responsabilidad en sus decisiones; el sector productivo, que recibirá líderes capaces de asumir diferentes roles, con una visión emprendedora y creativa; y la institución, porque entrega a la sociedad y al sector productivo profesionistas formados integralmente.

Además, se contará con tutores capacitados para guiar a los estudiantes a una estabilidad académica, personal y social con lo cual se pretende reducir los índices de deserción y reprobación, fortaleciendo con ello su participación y compromiso con la sociedad al hacerle entrega de profesionistas formados integralmente; pero sobre todo, se beneficia al docente-tutor ya que al dominar más técnicas y estrategias adquirirá las herramientas para atender los aspectos de orientación y aprendizaje de los estudiantes, tanto en sesiones individuales como grupales, para llevar a cabo una tutoría exitosa.

En los institutos tecnológicos se requieren tutores altamente capacitados y comprometidos que puedan guiar al estudiante a su autorrealización y autoayuda (DGEST, 2013), que también sean exitosos en su aspecto personal, porque al dominar las estrategias de autoaprendizaje, autoayuda y autoconocimiento podrá aplicarlas en sí mismo y lograr la autorrealización, lo que hace que su liderazgo sea un ejemplo a seguir, ya que lo primero que debe desarrollar un buen líder es el autoconocimiento, para poder atender sus áreas de oportunidad y fortalecer sus habilidades y destrezas (Delgado y Delgado, 2003).

Aun cuando se tenga un proceso de capacitación inicial adecuado, el contexto y las necesidades cambian, por ello, derivado de la evaluación y retroalimentación del mismo programa se debe generar un seguimiento continuo de las actividades y elementos que se contemplan en cada actividad, es importante que se tomen cursos en donde se conozcan y desarrollen nuevas técnicas y estrategias que faciliten en este caso, la tarea del tutor. La capacitación es una responsabilidad continua tanto del área directiva, que marca y da las facilidades para que se lleve a cabo; y de los tutores, que deben aceptar que las actividades que han realizado o pretenden realizar no se llevan a cabo de la misma forma de un semestre a otro, de un grupo a otro o simplemente de un tutorado a otro (Strauss et al, 1986).

La actividad docente debe rediseñarse, debe pasar a ser una actividad centrada en lo que el alumno aprende y en el cómo lo aprende, en lo que es capaz de hacer y las actitudes que debe tomar para mantenerse en un continuo aprender en todos los aspectos de su vida en el aspecto personal, en el académico y en el profesional (Sanz, 2005). Para poder aplicar lo antes mencionado, el tutor debe pasar antes por el mismo proceso y fortalecer su faceta docente, personal y profesional en su autoconocimiento; además debe considerar las necesidades de los estudiantes en la planeación de sus sesiones individuales y grupales, intentando homogenizar temas y actividades de interés para ellos, para lograr que dicha actividad o herramienta de apoyo para el tutorado se desarrolle con éxito.

1.6. Delimitaciones

El trabajo de investigación se llevó a cabo en las instalaciones de Instituto Tecnológico de Tepic, durante el año 2015; siendo la población a atender, los docentes que participaron como tutores durante el semestre agosto-diciembre de 2014.

Para estructurar los antecedentes y el marco teórico, se consultó información de los archivos de la Coordinación Institucional de Tutorías del Departamento de Desarrollo Académico del Instituto Tecnológico de Tepic y se realizaron entrevistas a los Coordinadores de tutorías de las áreas académicas. Para el soporte teórico se llevó a cabo una investigación documental en el Centro de información del plantel y otra en internet, en ambas se consultaron varias referencias bibliográficas entre las que se encuentran, revistas científicas especializadas, trabajos previos, tesis y documentos varios para complementar cada uno de los capítulos presentados.

La propuesta del programa de capacitación se puso en operación con tutores de varias áreas académicas del plantel y con tutores del Instituto Tecnológico del Norte de Nayarit, los cuales se mostraron muy participativos y abiertos a las recomendaciones ofrecidas en el curso, como retroalimentación de este trabajo salieron algunas mejoras para el programa sugerido, propuestas para otros cursos relacionados con el tema, y actividades relacionadas con el quehacer tutorial. Algunos de los problemas observados se pretenden subsanar con una capacitación adecuada, para lo cual se estructuró esta investigación; en relación, a los problemas administrativos tendrán que ser solventados en las áreas y espacios correspondientes, no se omite mencionar que los directivos de la institución se ha mostrado abierta y participativa durante este proyecto de investigación y respetuosos ante la observancia de los hallazgos y propuesta presentada.

Capítulo II. Marco teórico

Es importante fundamentar la investigación en una perspectiva teórica definida, ya que eso permite tener una visión panorámica del problema de investigación y de los conceptos que la sustentan. En este caso, hablar de capacitación a docentes en educación superior implica abordar varios temas o características que complementan su perfil de tutor. Derivado de lo anterior y con la finalidad de generar un programa de capacitación continua a los docentes, se ha pensado en este capítulo, en el que se presentan conceptos y definiciones que deben considerarse en el “proceso mediante el cual se fortalezcan las competencias básicas del tutor para su desempeño en la actividad tutorial, con la consecuente contribución hacia la formación integral del estudiante y a la implementación del programa de tutorías” (DGEST, 2011, p. 84).

Debido a las nuevas tendencias y visión del sector productivo, se ha tenido la necesidad de modificar las características de los profesionistas que egresan de las instituciones de educación superior, por ello, el sistema educativo requiere revisar las prácticas predominantes y emergentes en relación a la calidad de sus servicios; entre las que se encuentra redefinir la práctica docente, sus estrategias y técnicas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Se requieren docentes proactivos que colaboren en la generación de una educación de calidad, que dé respuesta a las exigencias socioeconómicas, ecológicas y sustentables que se generan en los diferentes contextos y sectores productivos, económicos y sociales. Es importante que el docente-tutor reconozca en sí mismo su forma de aprender, ya que de ello depende el cómo enseña, se tiene que trabajar en el *aprender* del docente-tutor, para fortalecer el *aprender* de los estudiantes-tutorados.

2.1. Capacitación

La capacitación continua fortalece el crecimiento personal, profesional y docente de sus profesores, los docentes representan por sí mismos la evolución de la enseñanza, ya que su aprendizaje no concluye con haber obtenido un título profesional, al contrario, al iniciarse como docentes inician un nuevo proceso de enseñanza aprendizaje. Sin capacitación, los docentes no podrían realizar con éxito sus actividades, ya que les permite resolver problemas de su quehacer profesional y personal, lo que los vuelve personas idóneas para realizar la acción tutorial (Brito, Cruz y Hernández, 2009). Para Chiavenato (1999), la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado sistemática y organizadamente, mediante el cual, las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definido, puede ser enfocada individual o grupalmente en busca de cambios de comportamiento, desarrollar habilidades relacionadas con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras, así mismo, puede ser utilizada para transmitir información y desarrollar las habilidades del pensamiento.

Un programa de capacitación debe tener por objetivo lograr que el personal colabore positivamente con los fines de la empresa o institución, realizando las tareas que le corresponden óptimamente, debe logra que su formación se fortalezca en el aspecto profesional y personal; y con ello, alcanzar un beneficio en los rubros individual e institucional (Castanyer, 1999). El continuo entrenamiento ofrece un panorama extenso de oportunidades para superarse y obtener mejores condiciones de vida, la meta de la capacitación es mejorar el rendimiento actual y futuro, para tener un desempeño eficaz y adaptarse a las nuevas tendencias y formas de trabajar. Las personas tienen que adaptarse a nuevos escenarios (Castanyer, 1999) y modificar su propia conducta.

Bohlander, Sherman y Snell (2001) señalan que “la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, por lo cual es preciso desarrollar programas

que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales”. Se puede decir que la capacitación docente colabora en el cumplimiento del objetivo institucional *Fortalecer la calidad de los servicios educativos* del Programa Institucional de Innovación y Desarrollo del Tecnológico Nacional de México el cual tiene como antecedente el Programa Sectorial de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La educación superior en el siglo XXI, visión y acción, realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se declara que “un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal en el que actualicen y mejoren sus competencias” (UNESCO, 1988, p. 26). Es la propia UNESCO que menciona, que la vía correcta para alcanzar y ampliar la calidad de la educación es la capacitación adecuada, ya que al fortalecer el actuar del docente se fortalece la calidad en razón de su propio quehacer docente.

Es preciso utilizar el enfoque sistemático en la capacitación, el cual supone cuatro fases: Evaluación de necesidades, diseño de programa, instrumentación y evaluación (Bohlander, Sherman y Snell, 2001), estructura utilizada en este proyecto de investigación. Toda propuesta de capacitación debe surgir de un análisis de necesidades, las cuales deben analizarse objetivamente para estructurar un diseño adecuado. Un programa debe aplicarse para poder valorarlo, no se puede analizar algo que no se ha aplicado; de la implementación del programa depende la última fase del enfoque sistemático de la capacitación, la evaluación, no sólo es indispensable para revisar si el programa funcionó o no, también es importante para detectar sus áreas de oportunidad, y de manera general valorar sus logros. Concluir con la fase de evaluación final, obliga a iniciar la etapa de evaluación de necesidades, lo que indica que la capacitación es un proceso en continuo movimiento, que debe estar fundamentada en un proceso de evaluación continua que considere el cambio contextual cotidiano, como su eje a seguir.

2.1.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

Hablar de la detección oportuna de las necesidades de capacitación de los docentes que realizan la acción tutorial es inherente al hecho de hablar de la estructuración y presentación de un programa de capacitación que les ofrezca las herramientas para fortalecer con su actuar los principios filosóficos que hablan de la formación de los seres humanos como seres creativos, proactivos, innovadores y éticos en su actuar diario, personas equilibradas que lleguen a una autorrealización completa en todas sus facetas. La detección de necesidades de capacitación viene a ser el medio para estructurar un plan de acción de formación y capacitación continua a tutores.

Con la capacitación que reciban los tutores se pretende colaborar en el cumplimiento y aplicación del Programa Institucional de Tutorías, que tiene como propósito estimular el desarrollo humano integral del estudiante a través del proceso educativo. En los tutores recae el compromiso de ser un facilitador no solo del aprendizaje de los estudiantes, sino también de la adquisición de sus competencias, dando con ello cumplimiento a la tarea de educar para el trabajo y para la vida, como lo marcan las metas del *Modelo Educativo para el Siglo XXI: Educación por competencia* (DGEST, 2012).

Es importante proporcionarle al tutor las bases, técnicas, soporte metodológico y práctico para cumplir con los lineamientos y objetivo del programa de tutorías, el cual contempla y desarrolla la adquisición de las competencias profesionales con los cual no sólo se fortalece al estudiante sino también a la Educación Superior; el tutor debe adquirir y utilizar diversas estrategias para acercarse al tutorado, para mejorar la relación interpersonal entre ellos, con el objetivo de guiarlo para que aprenda a detectar sus limitaciones y carencias (Chiva y Ramos, 2007).

La existencia de los programas de capacitación motiva al personal a seguirse preparando para ser mejores, más eficientes y efectivos en las actividades, atendiendo a temas actuales como la autoayuda, aprender a aprender, proactividad y creatividad; la capacitación es la ruta que debe seguir el docente para obtener mejores condiciones de vida y optimizar su rendimiento (Rue y Byars, 1995), se deben demandar cursos teóricos - prácticos para los docentes, con lo que se atiende su formación como tutores, para adquirir los aprendizajes que le permitan desempeñarse de integralmente en este rubro, con miras a ser buenos formadores y guías de los tutorados (Chivas y Ramos, 2007). Un diagnóstico oportuno de capacitación, permite conocer y ubicar en un contexto la situación o problema que se está presentando, las condiciones especiales de la misma y, los aciertos y las expectativas que se tiene de ella.

Contar con una institución que brinde las facilidades y oportunidad de capacitarte y/o actualizarte a través de programas de capacitación continua, hace que una persona desee ser mejor y más colaborativa en un ambiente laboral idóneo, ya que la capacitación tiene como uno de sus objetivos desarrollar las destreza y habilidades como relaciones interpersonales, autoestima y motivación (Rue y Byars, 1995). En el caso de los tutores, la capacitación es la fuente de su identidad, les ofrece la posibilidad de hablar el mismo lenguaje, compartir actividades y generar un clima social que les permita adherirse a su trabajo y a la institución, convencidos de la importancia de la labor que realizan (Castanyer, 1999).

2.1.2. Actualización profesional y formación docente en los institutos tecnológicos

En 1932, algunos de los 79 planteles que originalmente integraban el Sistema Politécnico o Escuela Politécnica Nacional (prevocacionales, vocacionales y enseñanza superior), no sólo impartían enseñanza técnica destinada al incremento de la industria, también ofrecían la oportunidad de poder formarse como maestros, con posibilidad de impartir entrenamientos específicos a niños y jóvenes. Antes de ser denominados institutos tecnológicos aquellos planteles que surgieron de las escuelas de enseñanzas especiales o escuelas de artes y oficios en los estados de Durango y Veracruz, ofrecían carreras cortas para dotar a los educandos sin recursos económicos de los conocimientos suficientes para ingresar rápidamente al sector productivo, podían ser antecedente para el ingreso a niveles superiores o para desempeñarse como profesores con una capacitación específica (DGIT, 1998).

A lo largo de la historia los institutos tecnológicos han sido formadores de personal calificado, desde sus inicios contaron con programas de capacitación para el trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de quienes realizaban un oficio empírico, estos programas surgieron ante la necesidad de atender la insuficiencia educativa que se estaba viviendo en provincia, en estos cursos los trabajadores perfeccionaban sus medios y métodos de trabajo, así como, los conocimiento de un área específica. Actualmente, estos programas de capacitación se siguen impartiendo ya sea como curso o como diplomados, con lo cual se fomenta la vinculación y gestión tecnológica con el sector industrial, programas que fortalecen la labor que realizan los docentes en los diferentes planteles que integran el TecNM (DGIT, 1998).

Las instituciones de educación superior tienen por objetivo formar profesionistas preparados para interactuar en los diversos contextos dinámica y responsablemente; se espera que sus competencias profesionales sean las que propicien cambios sociales que permitan combatir los problemas que aquejan al planeta debido al nivel de crecimiento y desarrollo del

mismo (Ortega y Reyes, 2012). Sin duda, la capacitación es el camino para lograr las metas institucionales (Rue y Byars, 1995), en el caso del Instituto Tecnológico de Tepic se requieren docentes capacitados como tutores que sean generadores de técnicas y destrezas para su propio crecimiento, y que a la vez desarrollen las cualidades y habilidades individuales y grupales de sus estudiantes.

Por estructura en el Tecnológico Nacional de México, la Dirección de Docencia e Innovación Educativa se encarga de administrar el proceso clave de formación profesional, de conformidad con el modelo educativo vigente que posibilita el cambio hacia el alto desempeño organizacional, con el fin de contribuir al cumplimiento de objetivos y metas institucionales (DGEST, 2007). De ésta dirección emana el Área de Desarrollo Académico del TecNM que se encarga de evaluar el proceso específico de implantación de programas de actualización y formación de la planta docente en sus modalidades escolarizada, no escolarizada y mixta, mediante el establecimiento de indicadores que las interrelacionen. Además, coordina la planeación y elaboración de los programas de actualización y formación y las reuniones de los programas de actualización y formación de la planta docente, dando seguimiento a los programas de actualización y formación de la planta docente del TecNM (TecNM, 2015b).

En los planteles educativos que dependen del Tecnológico Nacional de México, la Coordinación de Capacitación del Departamento de Desarrollo Académico se encarga del proceso de actualización docente, teniendo entre sus actividades elaborar y aplicar el programa de desarrollo y actualización del personal docente del plantel, desarrollar y cumplir de acuerdo a la normatividad vigente del modelo de formación docente e intercambio académico y proponer programas de superación académica para el personal docente. Esta coordinación es la responsable del servicio de capacitación en sus modalidades de *Actualización Profesional* y *Formación Docente*, con la finalidad de proporcionarle a los docentes las herramientas, estrategias y técnicas adecuadas para que puedan desarrollar eficazmente sus funciones, es

necesario que el docente este comprometido con esta acción, ya que los resultados dependen de su capacidad de aprender a aprender (DGEST, 2007).

La capacitación en los institutos tecnológicos tiene su fundamento legal en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos que establece en el Art. 10, Capítulo XII, que es un derecho de los profesores con nombramiento base (definitivo) recibir capacitación previa a su adscripción, a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios; en relación a las obligaciones de los docentes el Art. 11, Capítulo XI, hace referencia a la obligatoriedad de asistir a los cursos de docencia que la Dirección General o los Institutos Tecnológicos organicen y a los cuales hayan sido comisionados; mientras que en el Capítulo II, se establece que el docente debe actualizar continuamente sus conocimientos, preferentemente en la asignatura o asignaturas que impartan, de acuerdo a los programas de superación establecidos por las autoridades (DGIT, 1982).

Tanto la actualización profesional como la formación docente se encuentran normados por el Sistema de Gestión de la Calidad, Certificado conforme la Norma ISO 9001:2008-CC-NMX 9001:IMNC 2008 (ITT, 2012), que incluye la mejora continua y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos de los estudiantes así como los requisitos legales y reglamentarios aplicables, en este proceso deben participar los docentes adscritos al instituto tecnológico, que por su perfil profesional requieren formación docente y/o actualización en el área del conocimiento que están desempeñando o desempeñarán de acuerdo a las necesidades del plantel, para poder cumplir con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus estudiantes, asegurando la prestación del Servicio Educativo de Calidad (SGC). Como se menciona en el Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México (TecNM, 2015a), hablar de formación de tutores es pensar en un proceso mediante el cual se fortalecen las competencias básicas del tutor para su desempeño en la actividad tutorial, con la consecuente contribución hacia la formación integral del estudiante y a la implementación del programa institucional de tutoría. La capacitación o actualización

resulta ser un instrumento para el desarrollo humano y permanente de los docentes y/o tutores, ya que son el escenario perfecto para formar y desarrollar en ellos los valores, habilidades y cualidades que requieren para ser líderes en el aula, considerando que un líder debe ser formador de líderes, y que debe poseer las características, habilidades y destrezas para desarrollar en otros, la motivación, la comunicación, la empatía, la exigencia de poder ser mejor cada día y lograr en los estudiantes potenciar sus capacidades al máximo a pesar que ellos piensen ya no poder dar más.

El Instituto Tecnológico de Tepic, siempre alineado a las metas del Tecnológico Nacional de México, considera como fundamental la capacitación continua en la formación docente y profesional, por lo que se tiene como estrategia la programación de cursos en los periodos entre semestres, con lo cual no solo se pretende impactar en el cumplimiento del Programa Sectorial de Educación 2013 – 2018 (ITT, 2015a), que indica que se debe fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin que contribuyan al desarrollo de México, sino también, pretende satisfacer las necesidades de actualización, reorientación, formación y enriquecimiento curriculares de los docentes, en busca de una constante redefinición de su perfil docente que debe estar acorde a los cambios y necesidades sociales.

En el numeral 15.4.8.6 del Manual de Lineamientos Académico-Administrativos emitido por el Tecnológico Nacional de México en 2015 (TecNM, 2015a), se indica que corresponde al tutor participar en las diferentes opciones de formación y actualización de tutores que operen en la institución o en el TecNM, las cuales estarán orientadas a desarrollar sus competencias y habilidades para el ejercicio de la acción tutorial; así mismo, en el numeral 15.4.4.2 del manual antes mencionado, se indica que corresponde al jefe(a) de Departamento de Desarrollo Académico generar estrategias y mecanismos para la sensibilización, formación, actualización y captación de tutores de común acuerdo con el (la) Coordinador(a) Institucional de Tutoría, siendo este último aspecto, el que recibirá un aporte sustancial derivado de la realización de este proyecto de investigación.

2.2. Educación

Las instituciones de educación superior deben educar a los estudiantes integralmente para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscando la mejor alternativa para solucionarlos, dentro del marco de la responsabilidad social (UNESCO, 1998b). Entendiendo formación integral como “la idea de formar en los estudiantes la visión humanista y responsable ante las necesidades y oportunidades del desarrollo de nuestro país”, concepto presentado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998).

La educación definida por Chiavenato (1999), es la influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, para adaptarse a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. Los seres humanos, somos educados desde el nacimiento hasta la muerte, las experiencias, vivencias familiares, valores, conocimientos académicos, interacciones interpersonales y principios complementan nuestra educación. Por ello, se puede decir, que al ser educados recibimos influencia de dos ámbitos estructurales diferentes, la sistemática que corresponde a las instituciones de educación e iglesias y la desorganizada en donde englobamos las relaciones sociales y familiares. En esta investigación se aborda la influencia organizada y metódica que corresponde a las instituciones de educación profesional, la cual prepara al ser humano para la vida profesional (Chiavenato, 1999).

El Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza la calidad en la educación obligatoria, los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa, y la idoneidad de los docentes y los directivos, avalando con ello, el máximo logro de aprendizaje de los educandos; en el inciso “ c” del artículo en comento, se menciona que la educación debe contribuir a la convivencia humana, fortaleciendo el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de

fraternidad e igualdad y equidad; y en el inciso “d” se indica que la educación será de calidad, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 2013).

Por otra parte, la Ley General de Educación, indica en el Artículo No. 7 que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios deberá contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades y habilidades (Poder Ejecutivo Federal, 2015).

Elevar la calidad de la educación ha sido y es, un compromiso del Gobierno Federal, en ellos se hace referencia a la necesidad de capacitar a los profesores, y actualizar los contenidos de los planes y programas de estudio, los enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos, para que los estudiantes mejoren su nivel académico. Además, en el documento antes mencionado se muestra lo importante que es modernizar y dar mantenimiento a la infraestructura educativa, así como, actualizar el sistema de evaluación, el análisis de la calidad y a las políticas públicas, los cuales son elementos importantes para desarrollar una educación de calidad (D.O.F. 2007).

2.2.1. Educación de calidad

El Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) indica que “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”. La falta de educación, es una barrera para el desarrollo productivo del país y un impedimento para transitar hacia la sociedad del conocimiento y cumplir con los requerimientos de la globalización; cuando los niveles educativos se vinculen con la investigación, el sector productivo y las nuevas tecnologías, en México se estará ofreciendo una educación de calidad, esta carencia en la educación impide desempeñarse eficientemente, trabajar en equipo, resolver problemas, usar efectivamente las tecnologías de la información para adoptar procesos y tecnologías superiores, así como comprender el entorno en el que vivimos (Gobierno de la República, 2013).

Latapi (2008) menciona cuatro rasgos que se deben identificar en una educación de calidad: El carácter, la inteligencia, la relación entre el desarrollo de la inteligencia y los sentimientos, y la libertad que debe tener para aplicar los tres rasgos anteriores. Estos aspectos comprenden la autorrealización y el significado o sentido que se le da a la vida; la habilidad de las personas para razonar, aplicar la lógica, tener capacidad de síntesis y otros elementos que le permitan aprender a pensar y aprender a aprender; la sensibilidad para comprender que las emociones tienen un impacto en la toma de decisiones y adquisición de conocimientos; y sobre todo, que no se busque la excelencia académica como símbolo de perfección, se debe gestionar una educación que no aleje a los estudiantes del mundo de las virtudes humanas, de los valores, del sentido del gusto y del respeto a los demás y a la vida (Latapí, 2007).

El Programa de Desarrollo Educativo (1995-2000), contempla como elemento estratégico para alcanzar el objetivo de *calidad en la educación superior* el compromiso de “Efectuar acciones que permitan atender y formar a los estudiantes en los aspectos que inciden

en su maduración personal: conocimientos, actitudes, habilidades, valores, sentido de justicia y desarrollo emocional y ético”. Se debe impulsar un aprendizaje sustentado en los principios de la formación integral de las personas (ANUIES, 1998), asumiendo que para alcanzar esta meta se contempla como elemento indispensable el pleno fortalecimiento del personal académico. De este último compromiso se desprende el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), que tiene como objetivo: mejorar la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones de educación superior como un medio para elevar la calidad de la educación superior, fortaleciendo las actividades de apoyo a la docencia entre las que se encuentra la “tutoría y la asesoría a los alumnos” (ANUIES, 1998).

El papel del maestro es decisivo en la educación de calidad, la experiencia ha mostrado que muchos problemas escolares son menos graves donde hay un buen maestro. Por ello, la formación y actualización de los profesores es uno de los ejes del Programa; para realizar una buena labor, los maestros y directivos requieren de mejores condiciones de vida y de trabajo, así como de un genuino reconocimiento social a su actividad profesional, métodos adecuados y contenidos de superación y desarrollo permanentes (SEP, 2005).

2.3. Tutoría

El modelo mexicano de tutoría, se inicia en la década de los cuarentas en la Facultad de Química de la Universidad Nacional Autónoma de México (Cantú, Ibarra y González, 2009) llegando a los institutos tecnológicos en 1997, cuando se incorpora el término de tutoría académica a otros servicios de apoyo como servicios académicos, tecnología educativa y desarrollo académico, siendo este último el que se encargaba de atender elementos de desarrollo humano como orientación educativa, desempeño académico, promoción de salud, prevención de adicciones y educación sexual, entre otros temas (DGIT, 1998).

El acompañamiento que hace el docente al estudiante durante su carrera con la finalidad de guiarlo a su autorrealización recibe el nombre de tutoría (Álvarez y González, 2008), la cual es definida dentro de los institutos tecnológicos como “El proceso de acompañamiento grupal o individual que un tutor le brinda al estudiante durante su estancia en el instituto tecnológico con el propósito de contribuir a su formación integral e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa” (DGEST, 2013). Actualmente, en el Tecnológico Nacional de México la tutoría tiene como propósito coadyuvar en busca del mejoramiento de la calidad educativa y la formación integral de sus estudiantes, evitando el rezago escolar y mejorando los índices de permanencia, egreso y titulación oportuna; por lo tanto, se puede decir que es un apoyo para que el estudiante pueda enfrentar su proceso de adaptación al medio ambiente social y académico universitario en las mejores condiciones (TecNM, 2015a).

La tutoría es utilizada para fortalecer el desarrollo equilibrado y armónico de las dimensiones académica, personal y profesional del estudiante, cuya finalidad radica en dotar al estudiante de las herramientas procedimentales, conceptuales y actitudinales que le permitan resolver problemas y asumir responsabilidades dentro de un entorno de respeto mutuo, confianza, honestidad, cordialidad y empatía (Haya, Calvo y Rodríguez-Hoyos, 2013). Puede

llevarse a cabo en sesiones individuales o grupales (DGEST, 2013), haciendo uso de la grupal para detectar situaciones de riesgo que los estudiantes desean ocultar o que les resulta difícil explicar, y que podría ser complejo detectar en sesiones individuales; y la individual en la que se espera un acercamiento y sentido de confiabilidad, lo cual en gran medida depende de la elocuencia y empatía del tutor para lograr la confianza del tutorado.

Es importante la interrelación que exista con los padres de familia y la institución, ya que eso puede marcar el éxito y resolución de los problemas de los estudiantes, pues existen algunas situaciones que quedan fuera del alcance del tutor o que simplemente no pueden tener solución sin el apoyo de la familia (DGEST, 2013). La apreciación, valoración y conceptualización que se ha hecho de esta actividad a lo largo de la historia ha sido variada gracias a las diferentes formas en las que se ha presentado, se requieren tutores que dominen las herramientas, los conocimientos y estrategias adecuadas para detectar o fomentar en los alumnos la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y creatividad. El tutor debe tener apertura y dominar herramientas que le permitan planearla, organizarla, implementarla, darle seguimiento y autoevaluarla adecuadamente (ANUIES, 1998).

2.3.1. Perfil del tutor

Las sociedades actuales requieren profesionistas con una formación integral que comprendan las capacidades y competencias para acceder al mundo laboral, pero también que reconozcan el aspecto del desarrollo humano, comprometidos con un ejercicio social responsable, y un control eficaz y eficiente de su profesión (Ibarra, 2005). Los nuevos planes y programas de estudio son la parte medular de la educación por competencias profesionales, pero sin el apoyo, preparación, destrezas, habilidades y conocimientos de los docentes no se lograrán los objetivos de la misma, para lo cual “el docente debe poseer un conjunto de competencias docentes que lo acrediten como formador bien formado” (Zabalza, 2003).

La educación basada en competencias se basa en desarrollar las habilidades y competencias que requiere una persona para tener una vida exitosa y responsable, así como para afrontar los retos del presente y del futuro, que lo lleven a desempeñar su profesión con capacidad de análisis y síntesis. Capaz de resolver problemas, aprender a aprender, aplicar los conocimientos en la práctica, adaptarse a nuevas situaciones, apoyado en la habilidad para trabajar en equipo, en forma autónoma, preocupado por la calidad y con habilidad de gestión de la información, además, debe poseer capacidad para organizar y planificar.

Zabalza (2003), reconoce diez competencias fundamentales en los docentes, entre las cuales se encuentra la tutoría, conceptualizada como una estrategia educativa utilizada para el apoyo de los estudiantes en su formación integral, y como herramienta útil para apoyar a los estudiantes durante su trayecto escolar. Un tutor debe cubrir ciertas características o competencias específicas, debe conocer lineamientos en relación a los derechos y obligaciones de los estudiantes, entre sus competencias deberá contar también con un buen manejo de los elementos de la comunicación, refiriéndose a ella como el intercambio de ideas entre dos o más individuos (Fonseca, Correa, Pineda y Lemus, 2011); y estrategias didácticas que le permitan generar espacios de interacción, reflexión y razonamiento entre y con los tutorados.

Un tutor debe tener la visión, para guiar a sus tutorados por el camino indicado en busca de ser agentes transformacionales de su propio ser, en un ambiente creado de donde emanen altos índices de compromiso, respeto, empatía, responsabilidad, con alta tolerancia al cambio y a la incertidumbre (Tarrida, 2012). Debe ser capaz de proporcionar atención tutorial profesional, ética y empática a los estudiantes que le son asignados semestralmente; canalizándolos a las instancias correspondientes cuando la solución a las necesidades del tutorado estén fuera de su competencia, asegurándose de dar seguimiento a cada uno de los casos (TecNM, 2015a), su papel consiste en no quitarle autonomía o independencia al estudiante, al contrario es proporcionarles las herramientas adecuadas para que logren su autorrealización en todos los aspectos y escenarios posibles en busca de su independencia y autorrealización (Chivas y Ramos, 2007).

Lo anterior, no sería posible si se desconocen o no se aplican las herramientas adecuadas para realizar con efectividad el proceso de enseñanza aprendizaje, partiendo del punto en que los docentes trabajan con lo que conocen, y enseñan como aprenden, es importante que empecemos por su capacitación y formación como tutores y que en lugar de atenderse como docentes, se atiendan como tutorados para desarrollar en ellos todas las competencias que se pretenden desarrollar en los estudiantes durante la acción tutorial, la cual tiene como finalidad atender los aspectos de orientación y aprendizaje de los estudiantes, tanto individual como grupal (DGEST, 2013).

El papel del tutor radica en orientar, asesorar, acompañar y reconocer el esfuerzo y trabajo que el alumno realiza durante su proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de estimular en él la responsabilidad y el compromiso personal hacia su aprendizaje y formación personal que le permita participar proactivamente en la construcción de su proyecto de vida. La práctica y acción tutorial tiene que estar acorde a cada situación y momento, sustentada en una actitud ética y empática del tutor, con una buena comunicación que le permita desarrollar las actitudes adecuadas para inspirar confianza y lograr la aceptación de los tutorados.

La tutoría debe realizarse dentro de un entorno creativo, crítico y de apertura a nuevas ideas, experiencias y conocimientos, teniendo como finalidad aumentar el interés de los estudiantes en la información que se genera día a día, utilizando diferentes actividades como medio para identificar los desórdenes de conducta asociados al desempeño individual (ANUIES, 1998). De igual manera, es igual de importante que el tutor pueda reconocer a través de la capacitación, las situaciones que pueden obstaculizar su acción tutorial y que no está en sus manos resolver, y que por lo tanto debe canalizar a los especialistas.

El Manual del Tutor (DGEST, 2013) considera que se debe fortalecer en el tutor las cualidades humanas, las científicas y las técnicas, para que sea él mismo, quien se encargue de fortalecerlas en los tutorados, y antes de pensar en impactar en el crecimiento de otras personas es necesario que tome en cuenta su propio crecimiento personal, profesional y docente, en otras palabras, se debe fortalecer *el ser, el saber y el saber hacer* de los tutores, lo cual corresponde a las habilidades, conocimientos, destrezas y cualidades, que lo fortalecerán como un tutor formado integralmente, formador de estudiantes integrales, capaces de resolver tareas o problemas de forma precisa, que sepan integrarse a cualquier ámbito académico, laboral o social, dentro de un entorno activo de aprendizaje.

Al respecto de cómo aprende el tutor, y por lo tanto, en cómo enseña, se menciona el concepto de *inteligencias múltiples*, que son definidas por Gardner (2015) como las “capacidades que son universales a la especie humana” para abordar una situación o problema adecuadamente, para lograr un determinado objetivo, las siete inteligencias consideradas son: Inteligencia lingüística, musical, cinético-corporal, lógico-matemáticas, visual – espacial, interpersonal (empatía y sociabilidad) e intrapersonal (autoconciencia, control emocional y motivación) (Gardner, 2015), las cuales están vinculadas con el aprender del docente, ya que utiliza alguna o algunas de ellas para aprender, por ende la o las que tiene más desarrolladas, mismas en las que se vuelve hábil y que utiliza para enseñar. Al referirnos a inteligencias, no se puede pasar por alto que la inteligencia intrapersonal y la interpersonal conforman el concepto de Inteligencia Emocional (IE), concepto aportado por Daniel Goleman (1996),

quien hace mención del concepto como la capacidad para reconocer los sentimientos propios y de otros, gestionarlos y dirigirlos, para una mejor interacción con los demás y adaptarse a nuevas situaciones; asimismo, menciona que poseer las habilidades de una buena inteligencia emocional puede ser genético o el resultado de adquirirlas, desarrollarlas y perfeccionarlas a lo largo de la vida. Por lo tanto el tutor debe poseerlas para poder desempeñar con éxito su actuar como tutor.

El estilo de aprendizaje de los tutores, está íntimamente ligada a su forma de enseñar, se tiene que analizar y comprender esa parte de su proceso de enseñanza aprendizaje para poder detectar sus áreas de oportunidad y fortalezas, en relación a esto, también se hace referencia a los cuatro estilos de aprendizaje de Honey-Alonso: el estilo activo que involucra experiencias nuevas; el reflexivo, que observa y analiza sus experiencias; el teórico, que se refiere a la secuencia en la forma de pensar; y el pragmático, que aprende a través de la práctica (Alonso, Gallego y Honey, 2007). Lo cual se deriva de lo expuesto por David Kolb en 1984, respecto al ciclo de aprendizaje o modelo de los cuatro cuadrantes, en donde se menciona que para procesar información y generar conocimiento se debe llevar a cabo un proceso derivado de la experiencia concreta, la observación reflexiva, la conceptualización abstracta y la experimentación activa (Alonso et al, 2007).

Cada persona aprende diferente, un mismo patrón de enseñanza no sirve para todos, por eso es importante que se desarrollen en los tutores los cuatro estilos, y el a su vez los desarrolle en sus tutorados, lo más importante es que el tutor reconozca que los estudiantes pueden no aprender de la misma forma en que él lo hace, cuidando no encasillarlos en un solo estilo, sino más bien, desarrollar los cuatro estilos en cada alumno y en sí mismo, considerando que cada situación es diferente y por lo tanto cada problema o situación tiene una alternativa de solución propia, debido a las características de la persona involucrada y del contexto en el que se presente. El tutor debe ser hábil en la aplicación de todos los conceptos presentados, su aula está en un constante devenir y él debe poseer las herramientas adecuadas para enfrentarse a cada situación o problema que se le presente.

2.3.2. Perfil del tutorado

Los estudiantes recién egresados de nivel medio superior, se enfrentan a un proceso de transición y cambio al ingresar a las instituciones de educación superior, para aminorar los estragos de este cambio y guiar a los jóvenes hacia una mejor integración a su vida universitaria se cuenta con la tutoría. Con esta estrategia educativa se pretende entre otras cosas mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y lograr una educación universitaria de calidad (Chivas y Ramos, 2007).

Una gran parte de compromiso y responsabilidad dentro del rubro de la tutoría recae en el papel que cumple el tutorado, ya que de él depende en gran medida el éxito de esta actividad.; aunque, la acogida que le dé al programa depende de la presentación y sensibilización que el tutor haga de ella ante sus discípulos. Las acciones que lleve a cabo el tutor para cautivar al estudiante son primordiales para lograr no sólo la aceptación de la actividad sino también, la participación activa, con compromiso y responsabilidad de los estudiantes en las sesiones de tutoría individual y grupal que convoca.

El grado de aceptación de esta actividad o, determinará el grado de aceptación de las acciones relacionadas con la tutoría como es el caso de las asesorías académicas o canalizaciones a instancias especializada, es importante que el tutorado participe en las actividades programadas y se comprometa a la acción tutorial que le ofrece el Instituto, la balanza de la responsabilidad se inclina hacia él, como una persona que debe asumir el reto y compromiso de actuar de forma proactiva ante el descubrimiento de sus necesidades y áreas de oportunidad (TecNM, 2015a).

El Manual del Tutor define al tutorado como “un estudiante que se responsabiliza de identificar sus necesidades académicas, administrativas y personales, respondiendo comprometidamente a la acción tutorial que le ofrece la institución”(DGEST, 2013, P. 26),

deben ser personas con disponibilidad, comprometidas y responsables de su propia formación, que participen activamente y con apertura en las actividades y sesiones indicadas por su tutor con el objetivo de aprender a identificar sus necesidades personales, académicas y sociales que requieran atención tutorial.

La relación tutor-tutorado es el vínculo para promover la autonomía y la libertad a través del análisis y la reflexión para que el estudiante adquiera las herramientas para realizar su plan de vida y carrera, tomando en cuenta sus necesidades, capacidades y habilidades. El tutor deberá estar preparado para guiar al estudiante hacia un aprendizaje autónomo, basando en actividades y estrategias previamente diseñadas, que le permitan desarrollar los temas y estrategias requeridos para promover una vida autónoma y autosuficiente entre sus discípulos; además, a través de ellas, debe aprender a detectar las necesidades, conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades de los estudiantes dentro de un contexto propio e interdependiente, que los lleven a solventar las expectativas y requerimientos de ambas partes (Álvarez y González, 2008).

Capítulo III. Metodología

Debido a lo extenso del tema y a la gran cantidad de variables que pueden existir en relación a las tutorías, se llevaron a cabo entrevistas con los Coordinadores de tutorías de las áreas académicas para identificar los elementos que inciden directamente en esta actividad y poder determinar el problema a resolver. Además, se revisó la información existente en los archivos pertenecientes a la Coordinación Institucional de Tutorías y a la Coordinación de Capacitación para establecer los criterios, delimitación, objetivos y justificación de ésta investigación.

Después del análisis de la información encontrada, se determinó trabajar el rubro de capacitación a tutores, ya que es uno de los principales actores para llevar a cabo la acción tutorial y su actuar es determinante para el éxito de la actividad. De estas entrevistas, y del análisis de las referencias bibliográficas, surgieron las variables que sirvieron de base para elaborar el cuestionario que se aplicó con la finalidad de detectar las necesidades de capacitación de los tutores.

Tomando en cuenta las características del problema se situó a la investigación dentro del marco del método cuantitativo o método tradicional, y se estructuró bajo el siguiente esquema: “objetivos que persigue la investigación, preguntas de investigación, justificación de la investigación, viabilidad del estudio y valuación de las deficiencias en el conocimiento del problema” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 34).

3.1. Tipo de estudio

La recolección, registro y análisis de los datos, se llevó a cabo bajo el esquema del método cuantitativo, en donde se le otorgó un valor cuantificable a cada variable, acción que permitió hacer un análisis de los mismos y determinar las necesidades de capacitación de los tutores (Behars, 2008). De manera general se analizaron los elementos que constituyen el actuar del tutor en la acción tutorial, se detectaron las variables que deberían ser atendidas para cubrir las necesidades de los tutores del semestre agosto diciembre 2014, obteniéndose para ello datos certeros bajo un procedimiento estandarizado, sustentado en el principio que indica que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad (Pallella y Martins, 2004).

La presente investigación se abordó desde la perspectiva de la investigación descriptiva, y que cronológicamente comprende las dos primeras fases de toda investigación, la exploratoria y la descriptiva; la exploratoria, porque se utiliza esta fase para identificar las posibles variables, ampliar el conocimiento sobre un tema o fenómeno, precisar el problema y conocer los factores que pudieran ser relevantes para dar una posible solución al fenómeno identificado (Cazau, 2006) ; y la descriptiva, o segunda fase, la cual comprende la descripción de las variables involucradas, en donde se miden cada una de manera independiente, concluir la investigación o situarla en esta segunda fase no merma sus resultados, y se puede concluir en esta etapa si ese es el objetivo establecido desde su inicio.

Las fases explicativa y correlacional, segunda y tercera fase en una investigación, pueden o no ser abordadas como parte de ella, eso depende del planteamiento inicial del objetivo general, planteamiento del problema y preguntas de investigación, la delimitación de una investigación depende del objetivo y alcance de la misma, y si se desea explicar y correlacionar las variables e influencia que existe entre ellas (Cazau, 2006). En este caso, solamente se midió y recogió la información de modo independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables que intervienen dentro de la acción tutorial, sin llegar a analizar la

relación entre ellas, ya que no se tuvo por objetivo realizar el análisis u obtener datos sobre la relación entre las variables medidas (Hernández et al, 2010), su finalidad fue únicamente describir las características o rasgos del objeto de estudio, ya que en un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas.

El propósito de la investigación descriptiva es interpretar realidades, busca especificar y describir las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, sin llegar a correlacionar sus variables; en ella, se incluye la descripción, el registro, el análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, haciendo énfasis en la conducta y en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de conocer una estructura o comportamiento, sus variables son analizadas de modo independiente unas de otras (Pallella y Martins, 2004).

El objetivo central de la investigación descriptiva es obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema o situación y jerarquizar los problemas, que permitan estructurar estrategias operativas para dar solución al fenómeno o problema en cuestión (Rojas, 1990). La investigación descriptiva de tipo transversal que se realizó, por estar delimitada al estudio del fenómeno en un periodo de tiempo corto (Rojas, 1990) permitió observar, analizar y describir, los elementos que pueden determinar el comportamiento de los principales actores que impactan en el cumplimiento de los objetivos del Programa Institucional de Tutoría.

Con los resultados obtenidos no se pretende influir directamente en la conducta de los actores que participan en ella, para eso, se requiere establecer estrategias que permitan proporcionarle a los tutores, las condiciones ideales para cumplir eficientemente con la tutoría, a través de un programa de capacitación continua de formación docente para los tutores, en donde se les brinden las herramientas indispensables, para realizar el acompañamiento a los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje y apoyarlo a que logren su formación integral y autorrealización, no sólo en su vida académica, sino también, en su vida profesional

y personal. Pero sobre todo, para que el tutor logre su autorrealización a través del autoconocimiento, lo que lo llevará a realizar con éxito sus actividades de tutor.

En este caso, se realizó una investigación no experimental, en donde no se está construyendo situación alguna, al contrario, se observaron y analizaron situaciones que ya pasaron, sus variables están exentas de ser manipuladas intencionalmente o ser influidas por agentes externos (Hernández et al, 2010). Derivado de esto, se obtuvieron los elementos para elaborar un estudio diagnóstico de necesidades de capacitación y un programa de capacitación para la formación y actualización de los tutores, con el cual se beneficie el actuar del docente, el de los tutorados, la acción tutorial, la sociedad y el cumplimiento de las metas institucionales.

Derivado de lo anterior, podemos decir, que esta investigación reúne las siguientes características: es una investigación cuantitativa, ya que recoge y analiza datos sobre las variables; por el lugar donde se llevó a cabo, es de campo, ya que se realizó en el hábitat natural del problema (Rojas, 1990) ; por su objetivo principal, es descriptiva, porque comprende la descripción del fenómeno y sus variables; por el periodo de tiempo, el diseño de la investigación es transversal porque se llevó a cabo en un periodo de tiempo corto, en un punto en el tiempo (García, 2004) ; y por el control que se tiene sobre las variables, es no experimental , porque es un hecho pasado, que no puede ser manipulado para su observación.

En este trabajo convergen los tres elementos sustantivos de la educación superior: la docencia, la proyección social y la investigación, con ella se pretende ayudar a los docentes-tutores a enfrentar los cambios y problemas de adaptación y permanencia que sufren los estudiantes de nuevo ingreso en una institución de educación superior, además, da apertura para que los docentes logren su propia adaptación a las nuevas necesidades de los estudiantes, los que pueden ser la causa de problemas como la deserción y el rezago escolar.

3.2. Población y muestra

La población o universo en una investigación, es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información, para generar conclusiones sobre el fenómeno o caso de estudio, no llevar a cabo correctamente la definición de estos parámetros puede ocasionar pérdida de tiempo, incremento innecesario de recursos, y falta de calidad en la investigación (Pallella y Martins, 2004), derivado de lo anterior, se puede decir que determinar adecuadamente el tamaño y características de la población, indica el camino hacia una investigación confiable, en donde se muestren los parámetros o características de cierta población (Levin y Rubin, 2004).

La elección de la población depende de las características de la investigación, pues de ello depende su tamaño y si “se tiene que elegir la población en su totalidad, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal o seleccionar un determinado número de unidades de la población, es decir, determinar una muestra” (Pallella y Martins, 2004). Analizar un mayor número de casos eleva la confiabilidad de los resultados, ya que al tener un mayor número en el tamaño de la muestra se espera obtener un menor error de muestreo (Levin y Rubin, 2004). Recordando que “se recurre al muestreo cuando no es posible contar o medir todos los elementos de la población” (Levin y Rubin, 2004, p. 236).

Al respecto, se puede decir que una muestra es utilizada como una estrategia para ahorrar tiempo y recursos, en algunos casos se puede recurrir al censo tal y como lo señalan Hernández Sampieri et al. (2010) “cuando se quiere incluir en el estudio a todos los casos del universo o la población” (p. 172), lo cual puede ser posible si la población se encuentra confinada en un solo punto y es accesible para el investigador, pero sobre todo si se pretende obtener más datos sobre las variables, lo cual incide directamente en los hallazgos de la investigación, ya que tener el control total de dicha información, permite un alto de

confiabilidad, aclarando que para ello se necesita que la información obtenida y todo el proceso para obtenerla se lleve a cabo con la objetividad requerida.

La selección de la población tomada en cuenta para esta investigación, fue establecida o delimitada con base en sus características previas o elementos a investigar ubicados dentro de un determinado contexto y tiempo en el que se encuentra. La población de referencia, en este caso población finita se ubica en un determinado periodo, con características propias y en un espacio determinado (Levin y Rubin, 2004). Por lo que se hace referencia a 80 docentes del Instituto Tecnológico de Tepic que participaron como tutores durante el semestre agosto-diciembre de 2014, datos que se muestran por área académica en la tabla número 2.

Tabla 3. 1
Población: Tutores, semestre agosto-diciembre 2014

No.	Programa académico	Tutores agosto-dic 2014
1	Arquitectura	17
2	Ingeniería Bioquímica	6
3	Ingeniería Civil	8
4	Ingeniería Eléctrica	6
5	Ingeniería en Gestión Empresarial	2
6	Ingeniería Industrial	16
7	Ingeniería en Mecatrónica	10
8	Ingeniería Química	7
9	Licenciatura en Administración	4
10	Ciencias básicas	4
TOTAL		80

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Debido al tamaño y ubicación de la población que se utilizó para llevar a cabo esta investigación, se optó por realizar una enumeración completa o censo (Levin y Rubin, 2004), en la cual se tomaron para la descripción los parámetros obtenidos del total de la población.

3.3. Instrumentos y recolección de datos

Para este estudio de caso se obtuvo información de documentos ubicados en la Coordinación Institucional de Tutorías del Instituto Tecnológico de Tepic, y se consultaron libros, artículos de revistas científicas, tesis, informes de rendición de cuentas, lineamientos, reglamentos, normas y manuales oficiales, algunos de ellos ubicados a través de motores de búsqueda en Internet y otros en el Centro de Información del mismo plantel. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas y encuestas para obtener datos directamente de los involucrados en el PIT (Cauas, 2015).

Como se ha mencionado previamente, con la finalidad de conocer el contexto general del tema a investigar se revisó literatura para identificar conceptos como capacitación, tutorías y educación. Además, para fundamentar las preguntas de las entrevistas y encuesta se revisó el Programa Institucional de Tutorías y los Anexos 16 (Instrumento de evaluación del PIT) y 17 (Rúbrica para evaluar el desempeño del tutor) del Manual del Tutor del Tecnológico Nacional de México (2013), formatos presentados en el apartado de Anexos de este trabajo.

Derivado de lo anterior, se atendieron los siguientes rasgos:

- Información general sobre el Programa Institucional de Tutoría del plantel.
- Facilidades e instalaciones que tienen los docentes para ejercer la tutoría.
- Límites que tienen los tutores para atender algunos de los casos que se les presentan (canalización) y servicios de apoyo con los que se cuenta.
- Habilidades para identificar las necesidades de los estudiantes.
- Disponibilidad de tiempo de tutores y tutorados.
- Elementos en la relación tutor-tutorado y relación Coordinador-tutor.
- Capacitación y actualización permanente de los tutores.
- Calidad de la información proporcionada al estudiante.
- Planeación de las actividades y sesiones.

En relación a la técnica de muestreo utilizada, se manejó la no probabilísticas, catalogada de esa manera por la forma en que fueron elegidos los participantes, ya que su elección no estuvo relacionada con la probabilidad, los participantes no fueron elegidos al azar, sino por sus características y tema de la investigación, en donde la población fue delimitada por criterios relacionados con el problema, con la finalidad que sus respuestas fueran un aporte a la investigación (Cazau, 2006).

En los estudios descriptivos se utilizan cuestionarios para medir los parámetros o características de una población determinada, los cuestionarios que son aplicados de forma masiva reciben la connotación de encuestas (Hernández et al, 2010). En este caso, se seleccionaron ciertas variables que fueron medidas de forma independiente unas de otras, mediciones descritas y presentadas como resultado de la investigación (Hernández et al, 2010). Entendiendo como variables, a las características o conceptos que adquieren cierto valor, que pueden ser medidas y utilizadas “para describir el fenómeno de interés (la población)” (Hernández et al, 2010, p. 81).

Las encuestas consistieron en un conjunto de preguntas cerradas respecto de una o más variables, en donde se les presentó a los sujetos encuestados respuestas definidas *a priori* por el investigador, quienes eligieron la opción que consideraron más adecuada. Las preguntas cerradas se presentaron con categorías u opciones de respuestas previamente delimitadas, en algunas de ellas se incluyeron preguntas dicotómicas y en otras preguntas de jerarquización, en donde el docente tuvo que designar un número por orden de importancia (Hernández et al, 2010). La preguntas dicotómicas de la primera parte de la encuesta se presentaron agrupadas en 4 categorías, el apartado A estuvo enfocado al Programa Institucional de Tutorías; el apartado B, a la colaboración y trabajo en equipo de los tutores; el apartado C, presenta la visión y expectativas de los docentes y el apartado D, se estructuró pensando en obtener información exclusiva sobre el rubro de capacitación y actualización docente, tal como se presentan en la tabla número 3.

Tabla 3. 2

Preguntas dicotómicas consideradas en el Cuestionario para la Detección de Necesidades de Capacitación

A) Programa Institucional de Tutorías

- 1.- ¿Sabe usted lo que implica ser tutor en una institución de educación superior?
- 2.- ¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutoría?
- 3.- ¿Identifica los tipos y elementos de la tutoría que se contemplan en la acción tutorial?
- 4.- ¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial?
- 5.- ¿Ha aplicado la acción tutorial?
- 6.- Señale si conoce o no conoce los lineamientos que rigen la tutoría en los Institutos Tecnológicos
- 7.- ¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización?
- 8.- Indique si conoce los tipo de servicios y apoyos institucionales que existen para resolver los problemas económicos, psicológicos o académicos de los estudiantes
- 9.- ¿Maneja las herramientas adecuadas para orientar y/o canalizar a los estudiantes cuando lo requieren
- 10.- ¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes?

B) Colaboración y trabajo en equipo

- 11.- ¿Le gustaría participar en un programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción?
- 12.- ¿Solicita la colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando se lo solicitan?
- 13.- ¿Conoce alguna técnica o estrategia académica que pueda contribuir para superar los problemas escolares?
- 14.- ¿Le gustaría compartir con otros docentes estrategias o técnicas de estudio que se puedan implementar en los estudiantes para evitar la reprobación?
- 15.- ¿Podría colaborar con otros departamentos académicos o instancias escolares en actividades que favorezcan la formación integral del estudiante a través de la tutoría?
- 16.- ¿Considera que con las tutorías podría reducirse las posibles causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel?
- 17.- ¿Podría liderar un proyecto para cumplir con el objetivo de la tutoría en su institución?

C) Visión y expectativas

- 18.- ¿Considera importante que los estudiantes reciban apoyo personalizado de algunos docentes durante sus estudios profesionales?
- 19.- ¿Acompañaría y/o apoyaría a un estudiante durante sus estudios en el plantel?
- 20.- ¿Tiene disponibilidad para escuchar a los estudiantes que se acercan a usted en busca de un consejo o asesoría?
- 21.- ¿Le gusta participar como tutor?
- 22.- ¿Se siente satisfecho de su participación como tutor?

D) Capacitación y actualización docente

- 23.- ¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?
- 24.- ¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con los estudiantes y en especial con sus tutorados?

Fuente: Elaboración propia.

La segunda parte de la encuesta, en donde se presentaron preguntas por jerarquización sobre el tema de las cualidades humanas, técnicas y científicas; en esta parte los tutores jerarquizaron bajo su perspectiva y por orden de importancia las cualidades más importantes; de igual manera, jerarquizó las características o habilidades que requiere un tutor para realizar con éxito sus actividades como tutor, en la tabla número 4, se pueden observar los tres conceptos y las cualidades que conforman cada uno de ellos.

Tabla 3. 3

Preguntas por jerarquización del Cuestionario para la Detección de Necesidades de Capacitación

1.-Concepto: Aspectos que conforman el perfil del tutor y que deben ser fortalecidas con cursos y talleres
a) Cualidades humanas
b) Cualidades científicas
c) Cualidades técnicas
2.-Concepto: <i>Cualidades humanas</i> que debe poseer un tutor, aunque son innatas pueden mejorarse con el ejercicio y la capacitación (SER)
a) Autenticidad
b) Autoconocimiento (autoestima)
c) Comunicación
d) Empatía
e) Madurez (control emocional)
f) Motivación
g) Relaciones interpersonales (sociabilidad)
h) Responsabilidad y compromiso
3.-Concepto: <i>Cualidades Técnicas</i> que debe tener y aplicar un tutor, hacen referencia al conjunto de destrezas y técnicas (SABER HACER)
a) Conocer los lineamientos académicos-administrativos vigentes
b) Conocer, difundir y practicar con los tutorados las diferentes estrategias, técnicas y métodos de estudio
c) Dominar los planes de estudio
d) Estar capacitado en el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación
e) Experiencia académica
f) Contar con habilidad para detectar dificultades en el aprendizaje de los estudiantes
g) Pertinencia en relación a la misión y filosofía del instituto tecnológico
h) Poseer estudios afines o iguales al plan de estudio de la carrera que está tutorando
i) Tener las características y habilidades para fomentar el desarrollo de las competencias profesionales en los tutorados.
4.-Concepto: <i>Cualidades científica</i>, definen el SABER del docente-tutor en relación a aspectos de psicología, pedagogía y filosofía y que le son útiles al docente en sus actividades como tutor
a) Contar con preparación en psicología (estudio de mente y la conducta)
b) Poseer con conocimientos sobre pedagogía (doctrinas sobre educación y enseñanza)
c) Tener preparación o conocimientos relacionados con filosofía (fortaleza para ver o apreciar las cosas)

Fuente: Elaboración propia

El instrumento en elaborado para esta investigación, tiene validez de contenido porque representa el contenido del problema de investigación en cuestión, y es objetivo, porque se ha logrado obtener un instrumento estandarizado tanto en su aplicación (mismas instrucciones y condiciones para todos los participantes) como en la evaluación y análisis del mismo (Hernández, et al, 2010).

El marco teórico está relacionado con las preguntas presentadas en la encuesta, para dar respuesta a la pregunta de la investigación, se deseaba identificar si los tutores habían recibido capacitación en el año correspondiente al periodo investigado, y su opinión respecto a los rubros que deben ser capacitados, para lo cual se construyó un instrumento confiable, válido y objetivo. Es confiable, porque representa, estandariza y da un valor determinado a cada una de las variables que se tienen en mente, fue elaborado de tal manera, que las opciones que se le presentan al encuestado son claras y representativas de la situación que se analiza; y válido, porque las preguntas corresponden con la realidad del participante.

Para el cálculo de la confiabilidad de la encuesta, se utilizó el Método de mitades partidas (*split-halves*) que consiste en partir a la mitad el conjunto total de ítems o reactivos para comparar las puntuaciones y los resultados obtenidos (Hernández et al, 2010), se realizó una prueba piloto con seis tutores, para lo cual se consideró un tutor por departamento académico, después de aplicada la encuesta se dividieron los ítems de la primera parte de la encuesta en pares e impares y se procedió a sumar los resultados de cada grupo, con los datos obtenidos se correlacionaron las puntuaciones y se determinó que la encuesta es confiable, ya que las puntuaciones de los ítems dicotómicos de una mitad del cuestionario son similares a las obtenidas en la otra mitad, siendo muy poca la diferencia entre ellos como se muestra en los resultados; así mismo, con este mismo método se obtuvo 0.67 de coeficiente de confiabilidad.

También se calculó la correlación con el método de Sperman-Brown a través del programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) desarrollado en la

Universidad de Chicago (Hernández et al, 2010), en donde se obtuvo como resultado que la encuesta tiene un 0.7 de confiabilidad; o sea, un grado aceptable de confiabilidad. Ambos resultados son muy similares lo que dio la pauta a trabajar con dicha encuesta.

Tabla 3. 4

Esquema del procedimiento utilizado para verificar la confiabilidad de la encuesta

Total de ítems, se aplicó a un grupo, una sola vez		Ítems divididos en dos mitades		Resultados		Sumatoria	Correlación C (0 a 1)
1	23	1	23	6	1	P= 293	C= 0.67
2	24	3	25	5	6		
3	25	5	27	6	18		
4	26	7	29	2	36		
5	27	9	31	3	11		
6	28	11	33	5	28		
7	29	13	35	5	19		
8	30	15	37	5	15		
9	31	17	39	5	33		
10	32	19	41	6	34		
11	33	21	43	6	38		
12	34	2	24	6	2	P'=337	
13	35	4	26	3	5		
14	36	6	28	5	6		
15	37	8	30	5	28		
16	38	10	32	5	36		
17	39	12	34	12	23		
18	40	14	36	37	23		
19	41	16	38	6	24		
20	42	18	40	6	36		
21	43	20	42	4	44		
22	44	22	44	4	17		

Fuente: Elaboración a partir de los datos obtenidos, basado en Esquema del procedimiento de mitades partidas (Hernández et al, 2010).

3.4. Análisis de resultados

Con la finalidad de presentar conclusiones concretas y confiables acordes con las muestras tomadas, dentro de un entorno de rigor y seriedad (Pallella y Martins, 2004), el análisis de los datos obtenidos se respetó y manejo objetivamente, fueron codificados y presentados en tablas y gráficas estadísticas, que sirvieron de apoyo visual para una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

Para obtener los datos requeridos en esta investigación se llevó a cabo un censo en el Centro de Información del plantel, el cual consistió en el llenado de una encuesta por parte de los tutores elegidos previamente. Para poder llevar a cabo el levantamiento del censo, se asistió a dos reuniones informativas organizadas por la Dirección del Instituto Tecnológico de Tepic, una para docentes del turno matutino y otra para el turno vespertino, en ellas se contactó a los tutores para el llenado del formato. Al término de la aplicación, los formatos de las encuestas con respuesta, se organizaron por carrera y orden alfabético para un mejor manejo y control del instrumento, aunque su análisis no estuvo relacionado con la organización de los mismos.

Después de realizada la organización de los documentos se procedió a realizar la captura de las respuestas en el programa LimeSurvey, herramienta que se puede utilizar para crear encuestas *online* intuitivas y potentes que pueden funcionar para decenas y hasta decenas de miles de participantes sin necesidad de manejar un lenguaje de programación. LimeSurvey el cual tuvo su inicio con el nombre de PHP Surveyor, es una aplicación de software libre y de código abierto. Esto significa que puede ser usado de forma gratuita, la aplicación, ayuda a generar datos para analizar la encuesta, con gráficas y estadísticas de los resultados, en este programa las encuestas pueden tener acceso público o controlado, y exportar la encuesta y sus datos a SPSS o Excel, para continuar su ejecución o utilizar otro programa para el análisis y presentación de los datos, si así se requiere (Schmitz, 2015).

Utilizar un programa computarizado permitió organizar y presentar adecuadamente los datos para su análisis, al minimizar los errores se tuvo un manejo adecuado de los elementos y las variables que condujeron a cumplir con uno de los objetivos del procesamiento de los datos, que es, dar un panorama general de las variables observadas a través de tablas y gráficas (Hernández et al, 2010), ya que a través de ellas se organizan y resumen los hallazgos de forma cuantitativa para poder realizar una presentación descriptiva de los datos estadísticos.

Haber realizado un proceso de investigación sustentado en una metodología adecuada, permitió establecer procedimientos de trabajo, encaminados a realizar una investigación eficiente y eficaz con la finalidad de alcanzar los resultados deseados; la investigación se sustentó en una estrategia de trabajo clara y concisa, que permitió la reflexión y análisis de los datos obtenidos, tendiendo como resultado una propuesta clara para dar solución al problema previamente planteado en relación al tema de capacitación y actualización de los tutores. Los resultados obtenidos se fundamentaron en una metodología ordenada que trajo a bien presentar una serie de conclusiones en busca del cumplimiento de los objetivos de la propia investigación (Cortés e Iglesias, 2004).

Capítulo IV. Resultados

Para efectos de este estudio, se trabajó con el total del universo que participaron como tutores en el semestre agosto-diciembre de 2014, esta decisión se tomó porque la población se encontraba confinada en un periodo de tiempo determinado, no era muy grande y se podía tener contacto directo con todos los integrantes, además, se contó con disponibilidad de tiempo y recursos para hacerlo (Hernández et al, 2010). Cuando se plantea realizar una investigación con un universo muy extenso, es importante determinar una muestra, lo cual guía hacia una simplificación de la información, pero en este caso debido al tamaño de la población se aplicó la encuesta al total de población de la investigación, lo que la convierte en censo al ser aplicada al 100% de la población.

En el cuestionario, se presentan preguntas cerradas, que según Sampieri et al. (2010) proveen de respuestas delimitadas y por tanto más fáciles de analizar y presentar. Las preguntas cerradas presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben delimitar sus respuestas a las opciones dadas. En este caso, en la primera parte de la encuesta se utilizaron dos posibilidades de respuesta (preguntas dicotómicas) que se le muestran al encuestado para que elija la opción que describa más adecuadamente su respuesta (Hernández et al, 2010). En la segunda parte del cuestionario se presentan preguntas cerradas jerarquizadas en donde el encuestado debe asignar un puntaje a cada una de las opciones, según considere el grado de importancia de cada una de ellas.

De la base de datos que maneja la Coordinación Institucional de Tutorías, se obtuvo que 80 tutores atendieron 900 estudiantes de primer semestre, durante el semestre agosto-diciembre de 2014, de los cuales 686 estudiantes liberaron tutoría, mientras que el 47% de la matrícula no acreditó (Tabla 6), ya sea por no haber cumplido con todos los requisitos, no tener un tutor asignado, por incompatibilidad en el horario, actividades del departamento académico o por no haber asistido a la actividad. Es precisamente a estos 80 tutores antes

mencionados a los que se les aplicó la encuesta, en el mes de enero de 2015, durante unas reuniones convocadas por la Dirección del plantel para dar informes respecto a las metas institucionales.

Tabla 4. 1

Tutores y tutorados de primer semestre, semestre agosto-diciembre 2014

No.	Programa académico	Tutores agosto-dic 2014	Total de estudiantes de primer semestre	Tutorados acreditados	Tutorados no acreditados	Total estudiantes atendidos	Estudiantes pendientes de acreditar tutorías
1	Arquitectura	17	177	66	34	100	111
2	Ingeniería Bioquímica	6	95	51	32	83	44
3	Ingeniería Civil	8	237	189	12	201	48
4	Ingeniería Eléctrica	6	98	53	28	81	45
5	Ingeniería en Gestión Empresarial	2	131	108	8	116	23
6	Ingeniería Industrial	16	116	77	30	107	39
7	Ingeniería en Mecatrónica	10	95	61	30	91	34
8	Ingeniería Química	7	50	20	28	48	30
9	Licenciatura en administración	4	88	61	12	73	27
10	Ciencias básicas	4		Atienden estudiantes de todas las carreras			
11	Sistemas computacionales		154	No fueron atendidos, no se les asignó tutor			154
12	Tecnología de la información y com.		44	No fueron atendidos, no se les asignó tutor			44
	TOTAL	80	1285	686	214	900	599

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

4.1. Planeación

4.1.1 Programa Institucional de Tutorías

En la primera sección de la encuesta se presentaron las preguntas agrupadas acorde a un tema específico, en el primer apartado se abordó lo relacionado con el Programa Institucional de Tutoría, como primer punto se preguntó a los tutores si sabían lo que implica

ser tutor en una institución de educación superior, en la figura 1, se puede apreciar que el 98.75% (79 tutores) de ellos respondieron que si lo saben y sólo el 1.25% (1 tutor) dijo desconocer el significado.

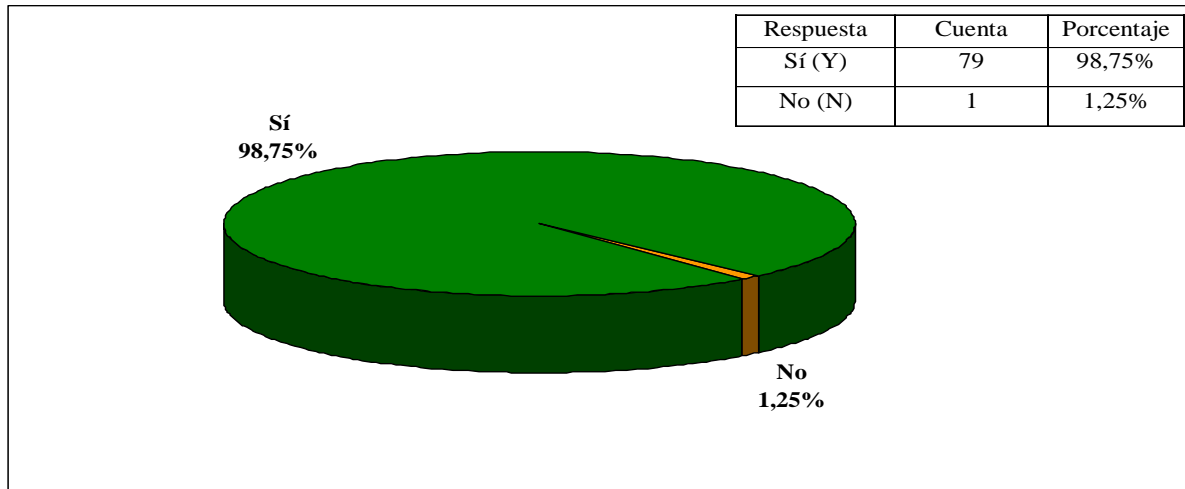


Figura 4. 1. ¿Sabe Usted lo que implica ser tutor en una institución de educación superior?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Respecto a la pregunta ¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutorías? 67 tutores mencionaron que sí lo conocen, mientras que 13 de ellos admitieron no conocerlo, como se muestra en la figura 2.

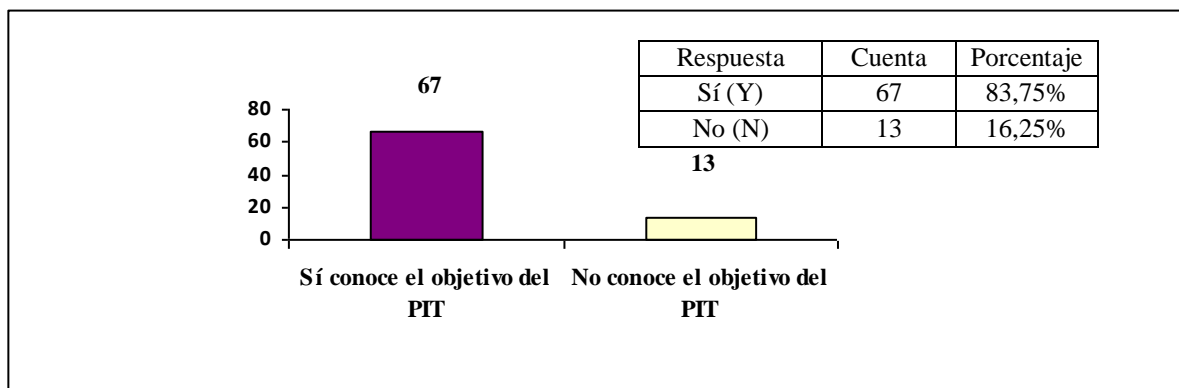


Figura 4. 2. ¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutoría?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En la figura 3 se representa lo concerniente a si los tutores identifican los tipos y elementos de la tutoría contemplados en la acción tutorial, en ella, se puede apreciar que 51 tutores respondieron que sí los conocen, mientras que 29 externaron no conocerlos.

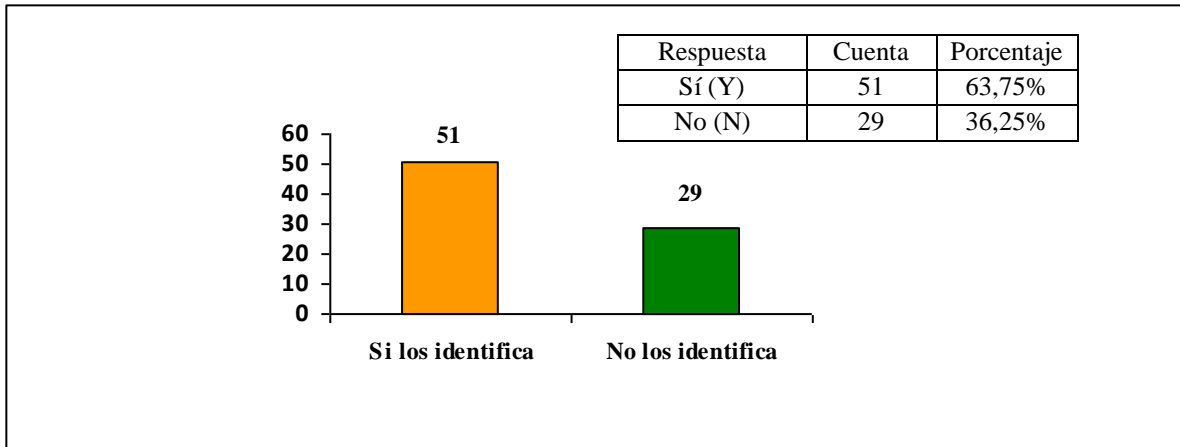


Figura 4. 3. ¿Identifica los tipos y elementos de la tutoría contemplados en la acción tutorial?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Sobre la interrogante ¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial? 85% de los tutores dijeron que si conocían como se debe llevar a cabo la acción tutorial y un 15% de los tutores respondieron que no conocen como llevarla a cabo, esta información puede apreciarse en la figura número 4.

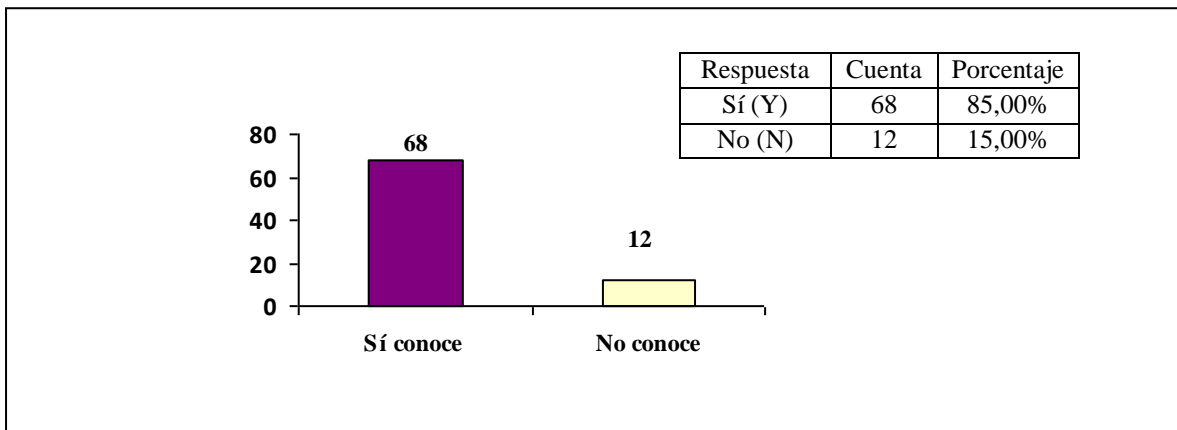


Figura 4. 4. ¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Tocante a la pregunta ¿Ha aplicado la acción tutorial? 72 de los 80 tutores mencionaron si haber aplicado la acción tutorial, y 8 de ellos dijeron no haberla aplicado. Estos datos se presentan en la figura 5.

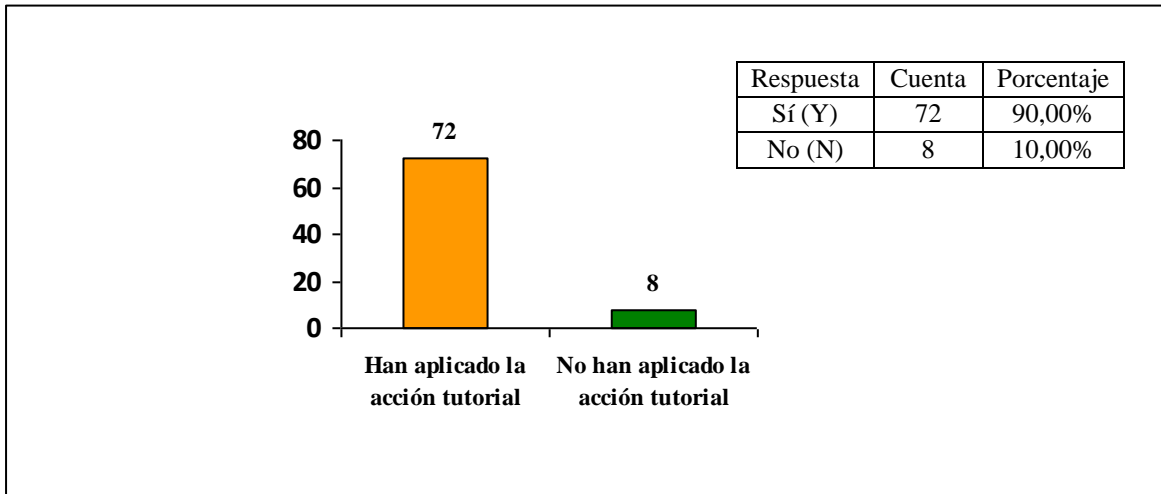


Figura 4. 5. ¿Ha aplicado la acción tutorial?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Concerniente a los lineamientos que rigen la Tutoría en los Institutos Tecnológicos, se les cuestionó si conocían los lineamientos en comento, a lo que 56 respondieron que sí conocen dichos lineamientos y 24 mencionaron no conocerlos, esta información se puede apreciar en la figura 6.

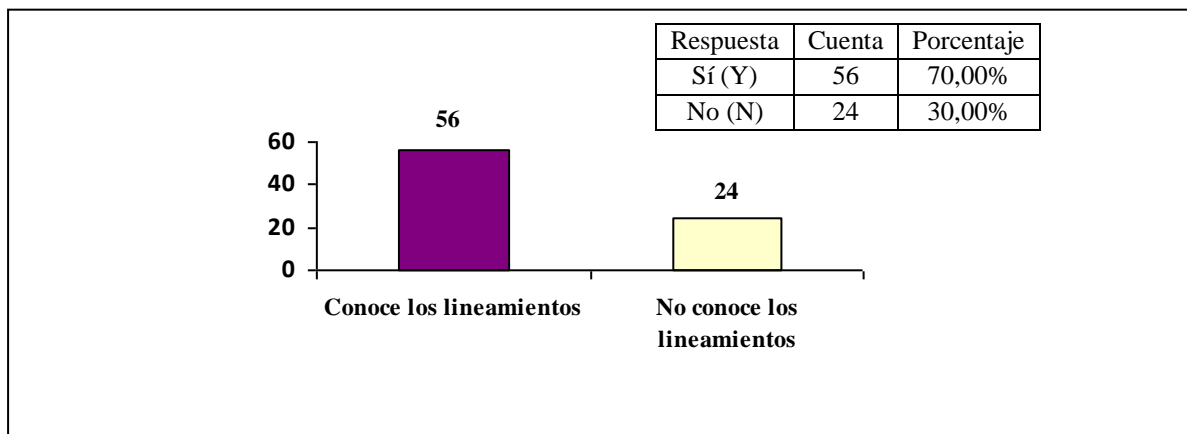


Figura 4. 6. Señale si conoce los lineamientos que rigen la tutoría en los Institutos Tecnológicos.
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En la figura 7 se muestran los datos obtenidos de la pregunta ¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización? 45 tutores reconocieron poseerlas, mientras que 35 externaron que no poseen las competencias docentes requeridas.

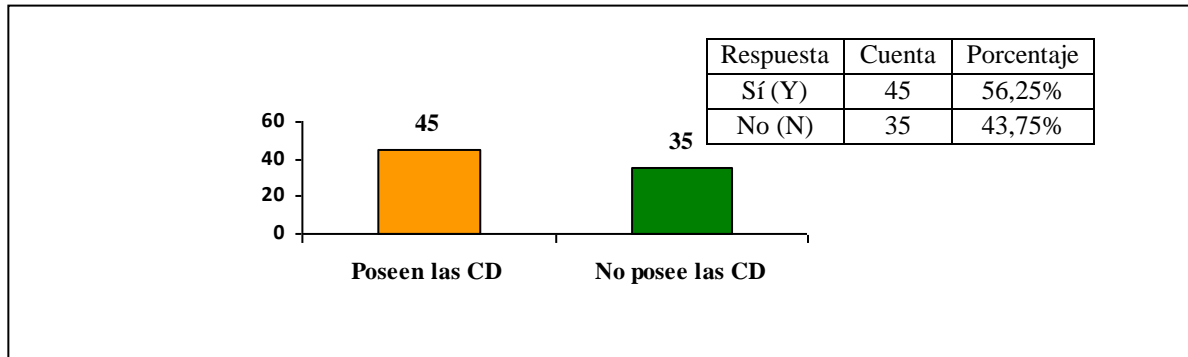


Figura 4. 7. ¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización?

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Cuando se les preguntó si conocen los tipos de servicios y apoyos institucionales que existen para resolver los problemas económicos, psicológicos o académicos de los estudiantes, y que pueden ayudar a cumplir con éxito la acción tutorial, 53 tutores respondieron que sí los conocen y 27 reconocieron no conocerlos, lo anterior se puede observar en la figura 8.

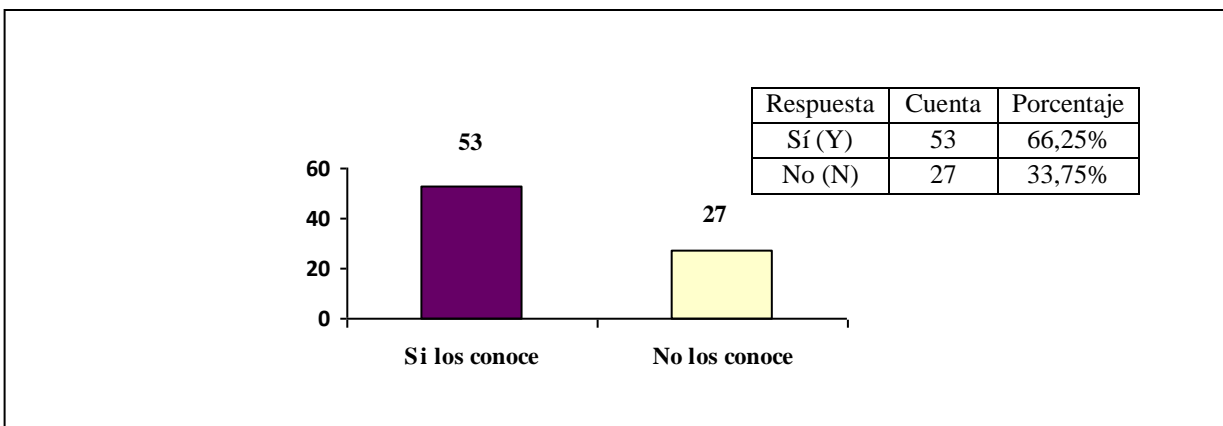


Figura 4. 8. Tutores que conocen los tipos de servicios y apoyo institucionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Con relación a las herramientas que deben poseer para orientar y/o canalizar a la instancia adecuada a los estudiantes cuando lo requieran, en la figura 9 se puede observar que 60 tutores mencionaron que sí poseen las herramientas, mientras que 20 de ellos reconocieron no poseer estas herramientas.

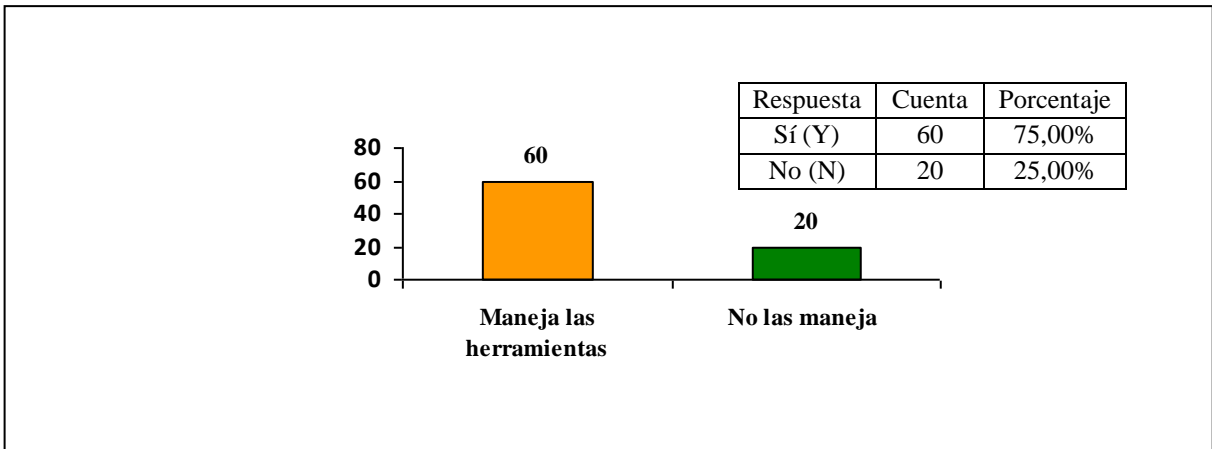


Figura 4. 9. ¿Maneja las herramientas adecuadas para orientar y/o canalizar a los estudiantes cuando se requiera?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Ante la interrogante ¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes? En la figura 10, se muestra que 57 de los 80 censados dijeron poseerlas y 23 reconocieron que no las poseen.

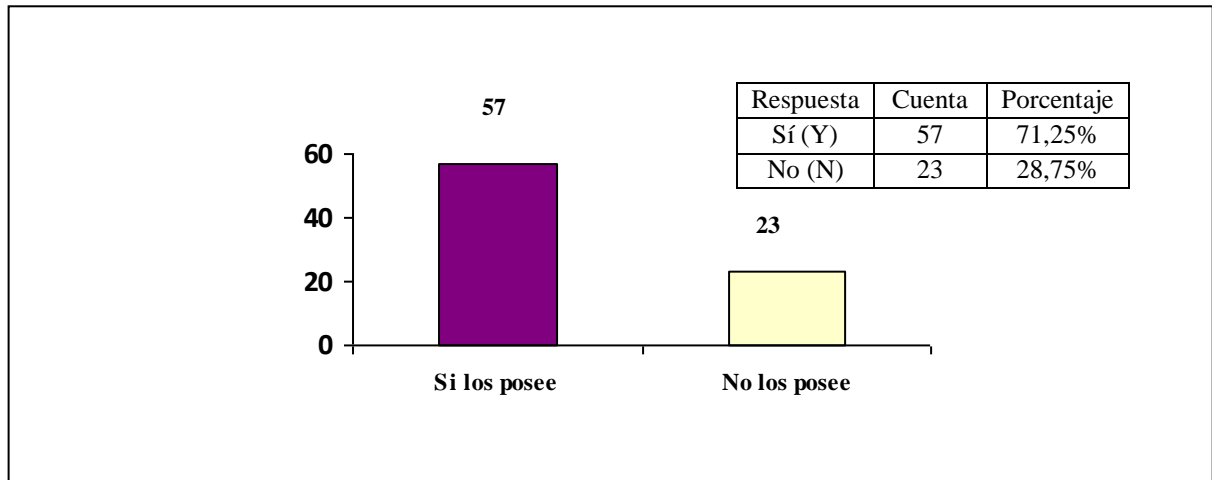


Figura 4. 10. ¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

4.1.2. Colaboración y trabajo en equipo

En un trabajo en equipo se reconoce la toma de decisiones adecuadas, se considera la opinión, el comentario y la experiencia de otras personas para atender y resolver lo mejor posible las situaciones complicadas que se presenten, colaborar con otras personas fomenta la comunicación y las relaciones suficientes para nutrirse de información y mejorar su desempeño.

En este apartado se abordan los temas: disposición, experiencia dentro y fuera del aula, conocimiento, manejo de la información, liderazgo y comunicación, elementos que resaltan dentro del trabajo en equipo y colaboración que los tutores deben desempeñar como parte de su faceta de tutor.

Respecto a si les gustaría participar en algún programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción, se detectó que a 64 de ellos si les interesa participar en algún programa de este tipo, y que 16 de ellos no estaban interesados en hacerlo, esta información se puede apreciar en la figura 11.

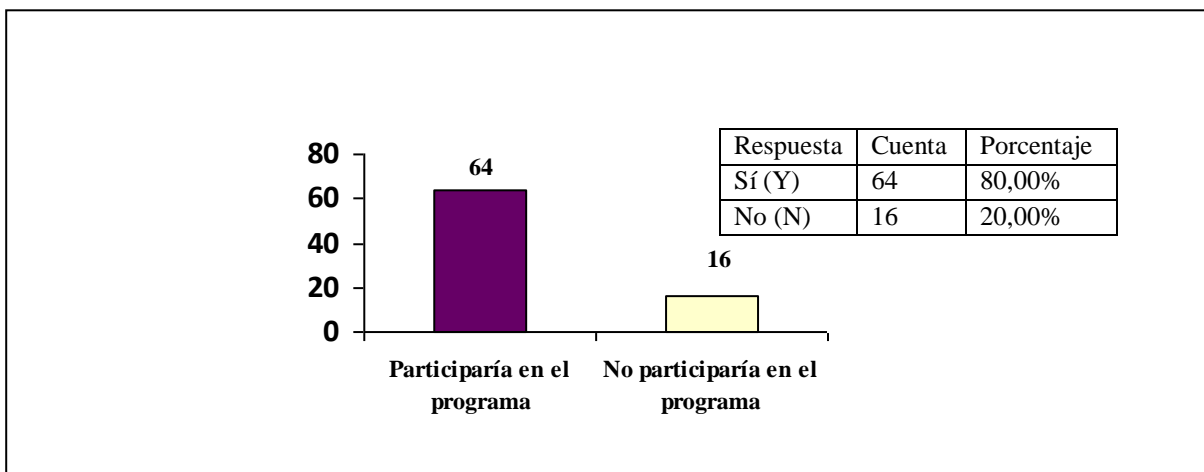


Figura 4. 11. ¿Le gustaría participar en un programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción?

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Para conocer la relación que tiene el tutor con otros tutores se les pregunto si solicitaba colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando le solicitan ayuda, sobre lo cual 67 asintieron si solicitar o proporcionar ayuda a otros tutores, y 13 de ellos reconocieron no hacerlo, como se puede observar en la figura 12.

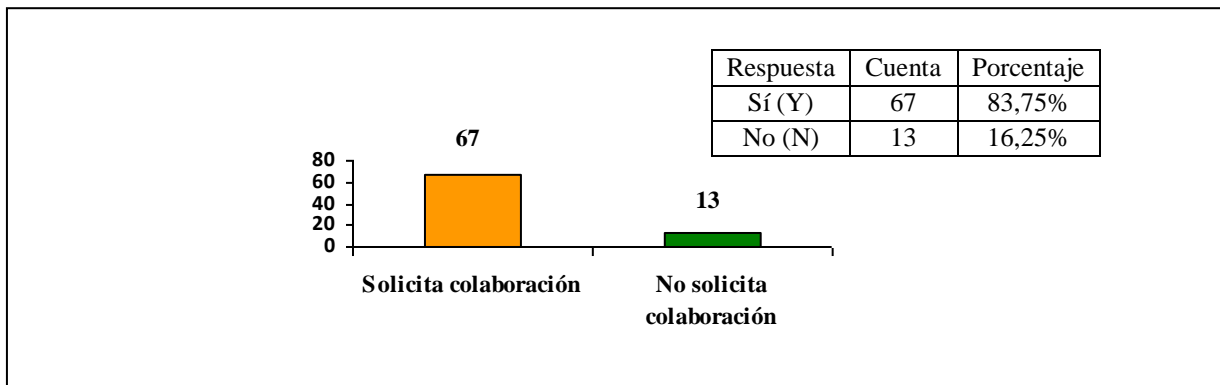


Figura 4. 12. ¿Solicita la colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando se lo solicitan?

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En relación a ¿Conoce alguna técnica o estrategia académica que pueda contribuir para superar los problemas escolares? En la figura 13, se presenta que 53 tutores externaron que sí conocen alguna técnica que puede contribuir para superar los problemas escolares, mientras que 27 externaron no conocer alguna técnica o estrategia académica para superar los problemas escolares.

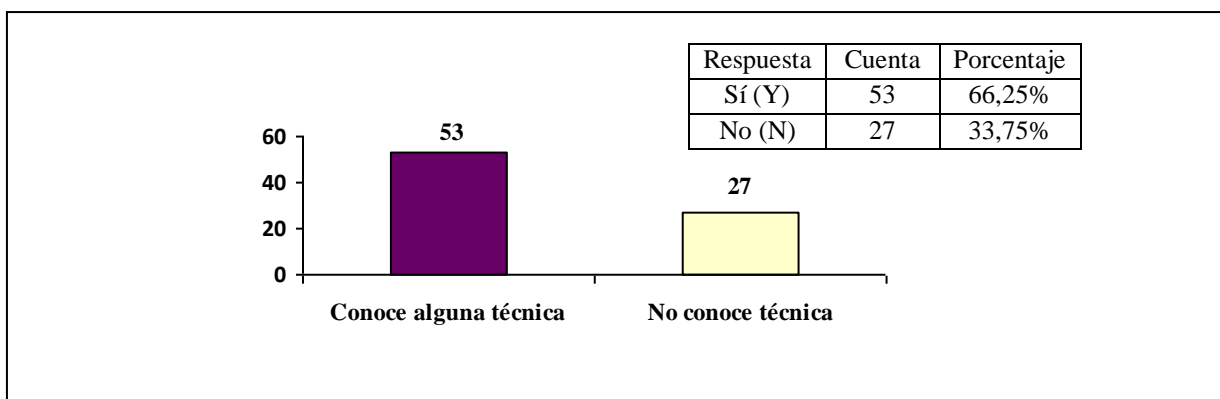


Figura 4. 13. Conoce alguna técnica o estrategia académica para superar los problemas escolares.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Sobre si podrían compartir con otros docentes estrategias o técnicas de estudio que se pudieran implementar en los estudiantes para evitar la reprobación, 70 de los tutores mencionaron que sí podrían compartirlas, mientras que 10 de ellos dijeron que no lo harían. Dicha información se ha plasmado en la figura 14, para una mejor apreciación de los resultados.

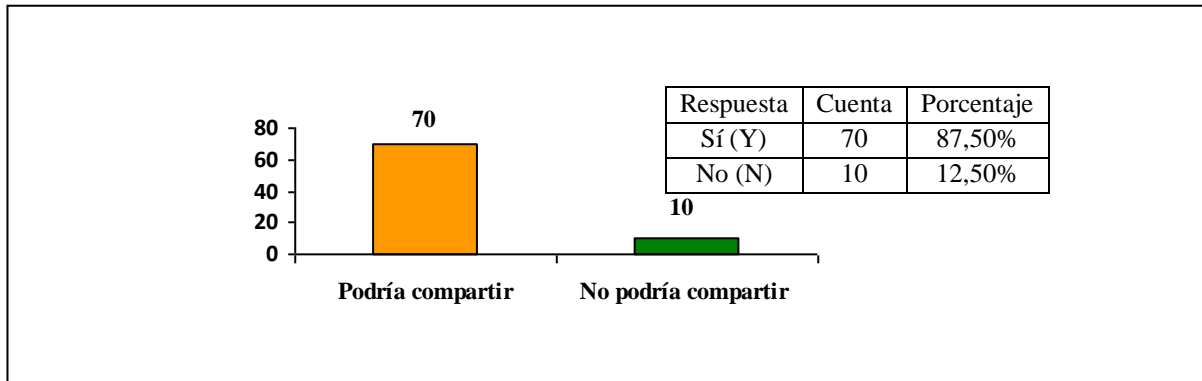


Figura 4. 14. ¿Le gustaría compartir con otros docentes, estrategias y técnicas de estudio que se puedan implementar en los estudiantes para evitar la reprobación?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En la figura 15, se presenta los resultados respecto a ¿Podrían colaborar con otros departamentos académicos en actividades que favorezcan la formación integral del estudiante a través de la tutoría? 58 dijeron que si podrían colaborar con otros departamentos académicos, mientras que 22 mencionaron que no lo haría.

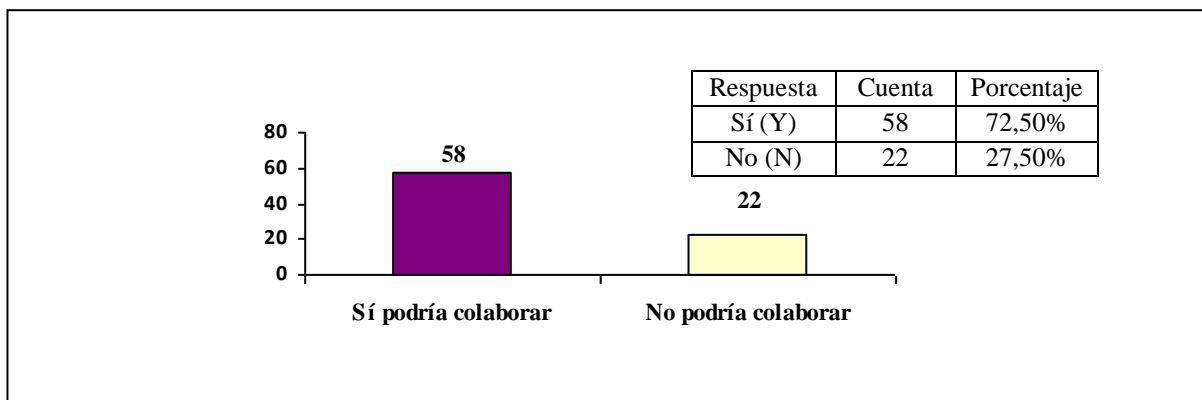


Figura 4. 15. ¿Podría colaborar con otros departamentos académicos en actividades como la tutoría?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Ante la pregunta ¿Considera que con la tutoría podrían reducirse las posibles causas de reprobación y/o deserción escolar en el plantel? En la figura 16, se pueden apreciar los resultados, en los cuales 71 tutores consideran que con la tutoría sí podrían reducirse las posibles causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel, sobre esto mismo, 9 de ellos consideran que con la tutoría no se podrían reducir estos índices.

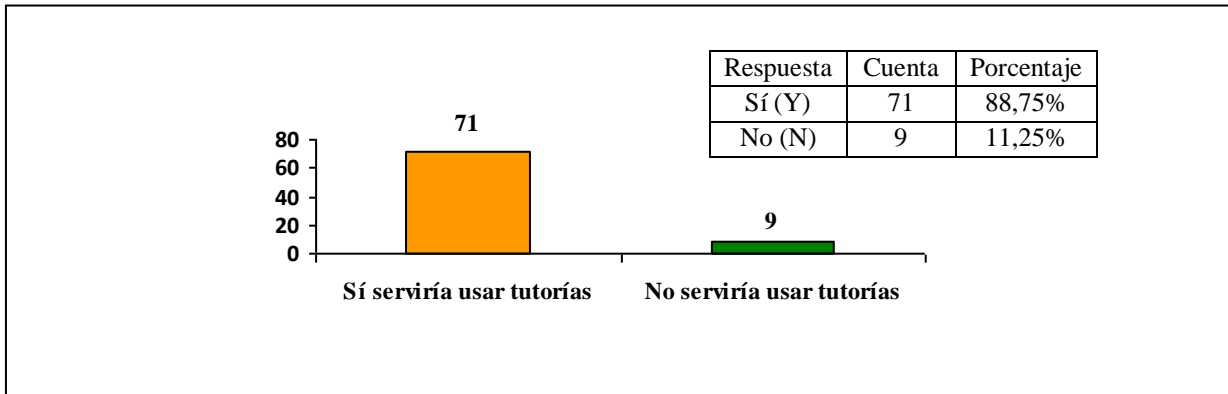


Figura 4. 16. ¿Con la tutoría podrían reducirse las causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En relación al cuestionamiento sobre sí podrían liderar un proyecto en donde se colabore con el cumplimiento del objetivo de la tutoría en su institución, 45 tutores dijeron que si podrían y 35 externaron no poder hacerlo, los datos se muestran en la figura 17.

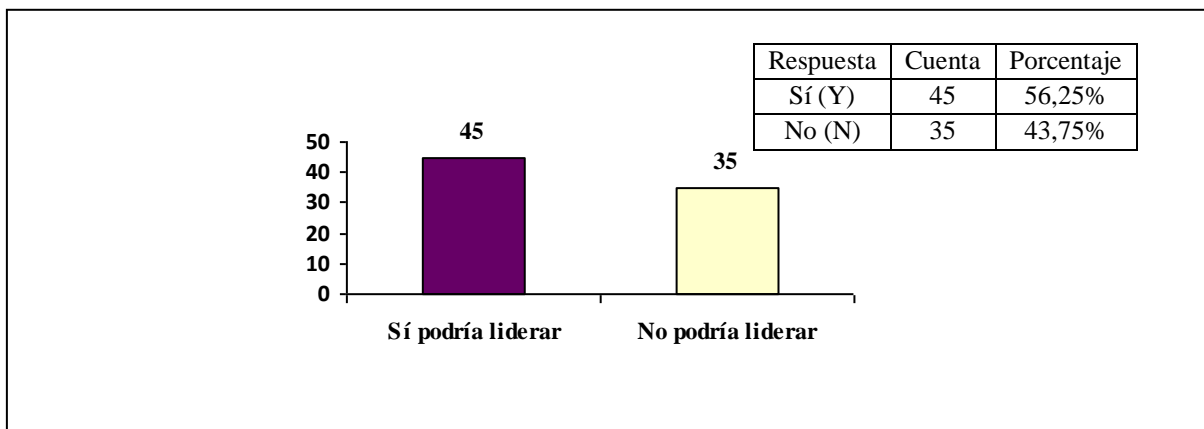


Figura 4. 17. ¿Podría liderar un proyecto para cumplir con el objetivo de la tutoría en su institución?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

4.1.3. Visión y expectativas del tutor

Este apartado corresponde a la opinión que observa el tutor respecto a la tutoría, la importancia de esta estrategia educativa y sobre todo el grado de satisfacción del docente respecto a su desempeño como tutor, siendo de esto último de donde emana la disponibilidad y el gusto para seguir desempeñando esta actividad.

De la congruencia que existe entre el sentir, el pensar, el hacer y el decir surgen los elementos comunicativos indispensables para generar armonía y convencimiento respecto a la participación activa tanto del tutor como del tutorado en la acción tutorial, lo cual garantizará el éxito de la actividad sustentado en el entendimiento, la empatía y la responsabilidad.

Dando respuesta a la pregunta ¿Considera que es importante que los estudiantes reciban apoyo personalizado de algunos docentes durante sus estudios profesionales? En la figura 18, se puede apreciar que 72 tutores respondieron que sí lo consideran importante, mientras que sólo 8 de ellos, externaron que no lo consideran importante.

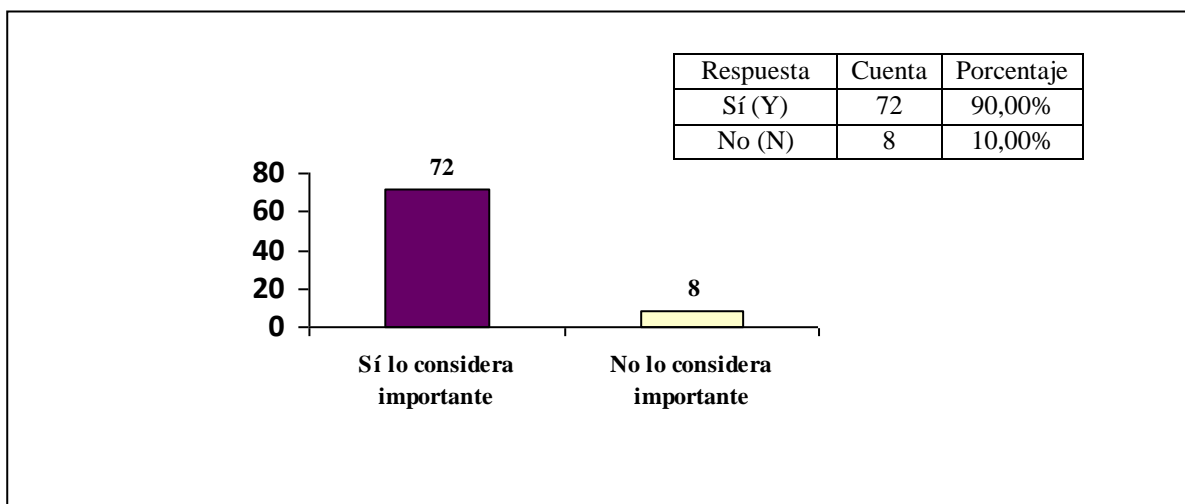


Figura 4. 18. Considera importante que los estudiantes reciban apoyo durante sus estudios profesionales.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Respecto a sí acompañaría y/o apoyaría a un estudiante durante sus estudios en el plantel. Sobre esta interrogante, se puede apreciar en la figura 19, que 68 tutores respondieron afirmativamente a ella y 12 externaron que no acompañarían a un estudiante durante sus estudios en el plantel.

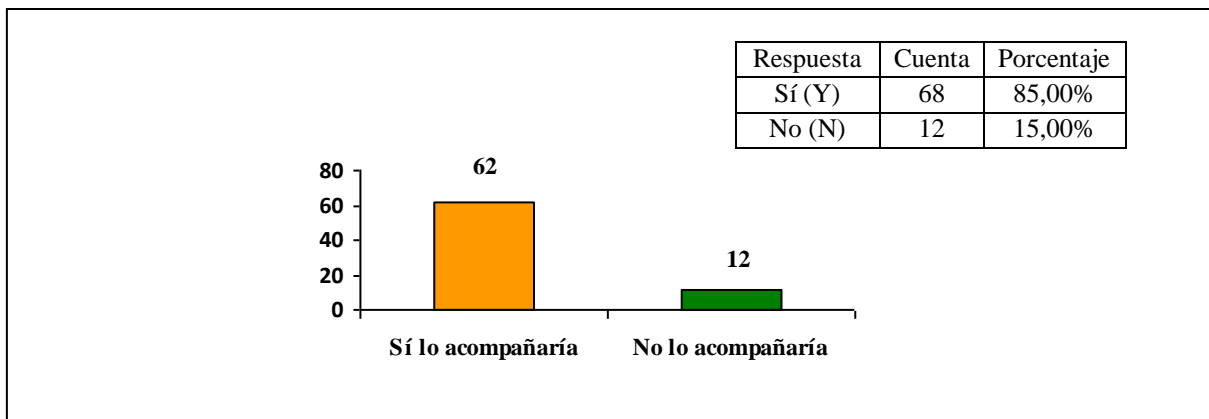


Figura 4. 19. ¿Acompañaría y/o apoyaría a un estudiante durante sus estudios en el plantel?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En relación a la disponibilidad que tiene el tutor para escuchar, guiar o apoyar a los estudiantes cuando se acercan en busca de un consejo o asesoría, en la figura 20, se observa que 69 tutores respondieron que sí tienen disponibilidad para hacerlo, mientras que 11 de ellos, dijeron no tenerla.

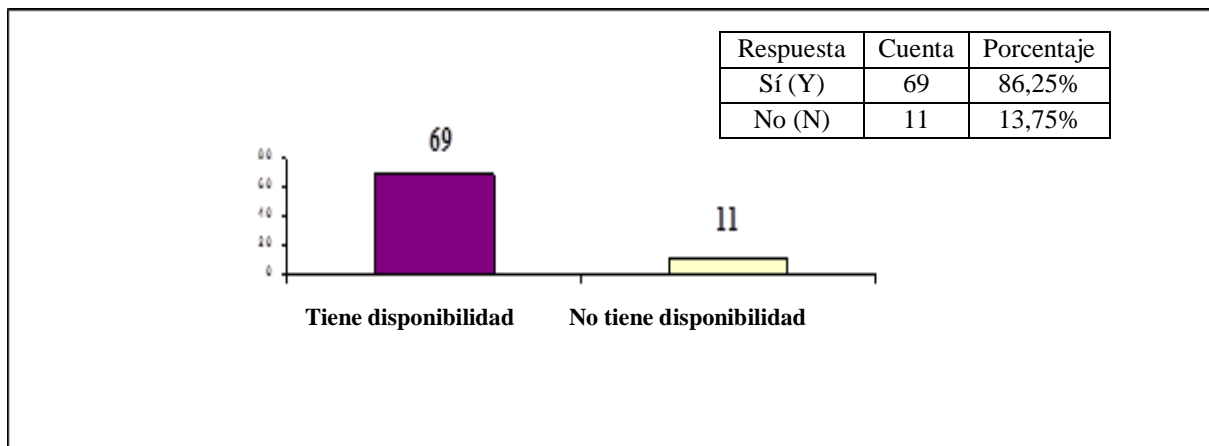


Figura 4. 20. Tiene disponibilidad para escuchar a los estudiantes.
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Respecto a los datos obtenidos de la pregunta ¿Le gusta participar como tutor? se pudo observar que 72 tutores respondieron que sí les gusta participar como tutor, mientras que 8 de ellos respondieron que no les gusta participar como tutor, información considerada en la figura 21.

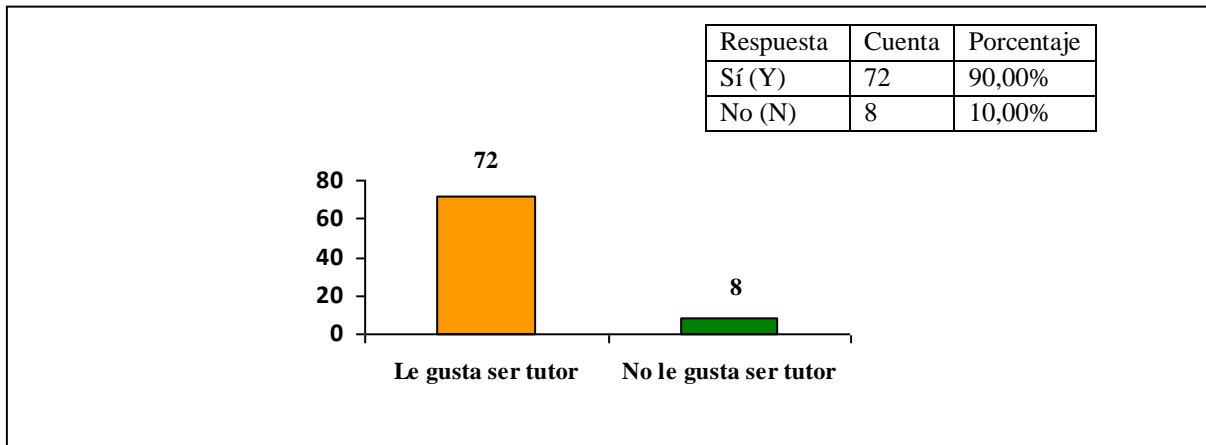


Figura 4. 21. ¿Le gusta participar como tutor?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Sobre la pregunta ¿Se siente satisfecho de su participación como tutor? Se pudo observar que 55 tutores dijeron si estar satisfechos y 25 observaron no estarlo. Debido a la importancia de esta pregunta, identificar grado y causa de la insatisfacción que los aqueja se puede considerar un tema para futuras investigaciones, ya que el estar insatisfecho puede mermar su actuar ante los tutorados. Dichos datos se presentan en la figura 22.

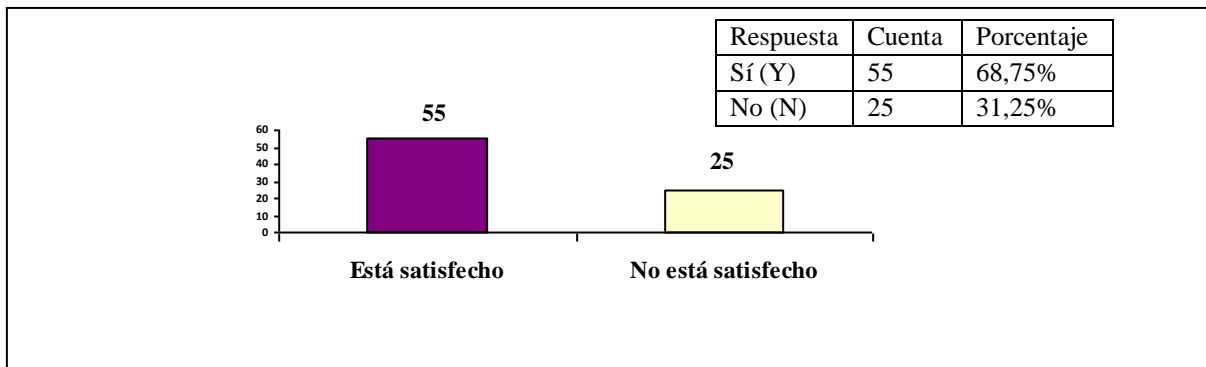


Figura 4. 22. ¿Se siente satisfecho de su participación como tutor?
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

4.1.4. Capacitación

En el último apartado de esta sección de la encuesta, se aborda el tema de la capacitación, eje central de la investigación, para ello se plantean dos preguntas relacionadas con el tema de capacitación y actualización a los tutores: *¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?* y *¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con sus tutorados?*

Respecto a la pregunta *¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?* 39 de los 80 tutores que participaron en el censo, dijeron que si habían recibido capacitación en el último año, lo cual indica que participaron en los cursos impartidos antes o durante el semestre agosto - diciembre de 2013, ya que no existen evidencias que se haya impartido algún curso o conferencia sobre este tema en el año 2014, mientras que 41 de ellos, mencionaron no haber recibido curso de capacitación, lo que denota la falta de un programa de capacitación continua a tutores y/o formación de nuevos tutores.

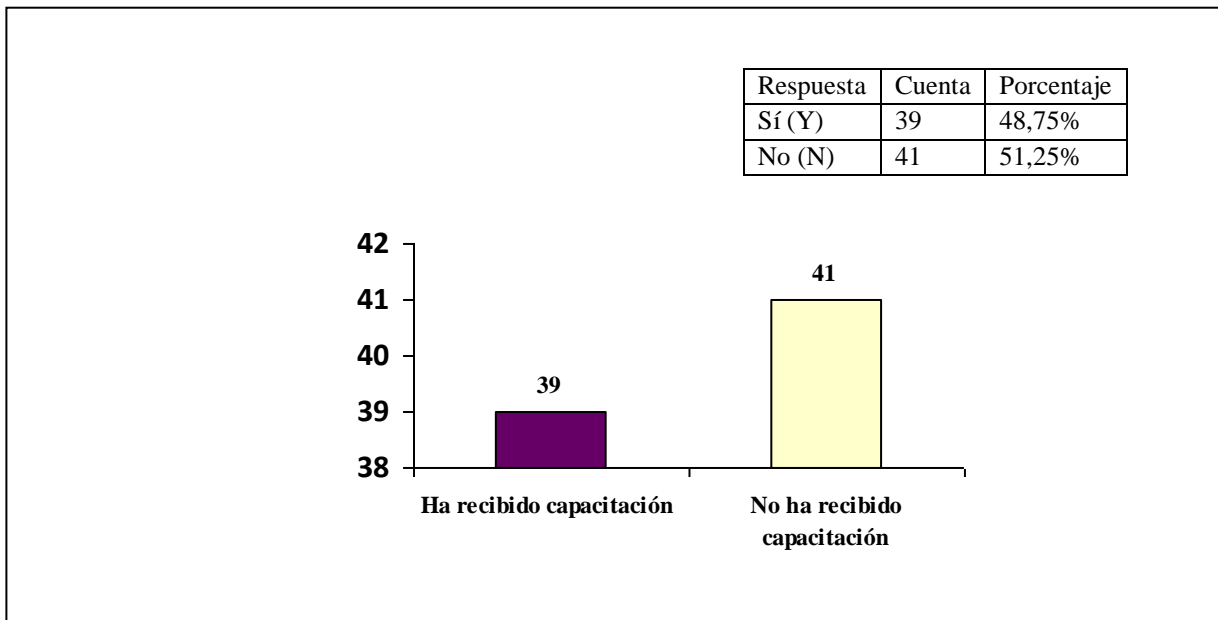


Figura 4. 23. *¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?*

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Sobre el mismo tema se les preguntó si les gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con los estudiantes, a lo que 67 de ellos respondieron que sí les gustaría, mientras que 13 de ellos dijeron que a ellos no les gustaría ser capacitado en este rubro. Datos que se pueden apreciar en la figura 24.

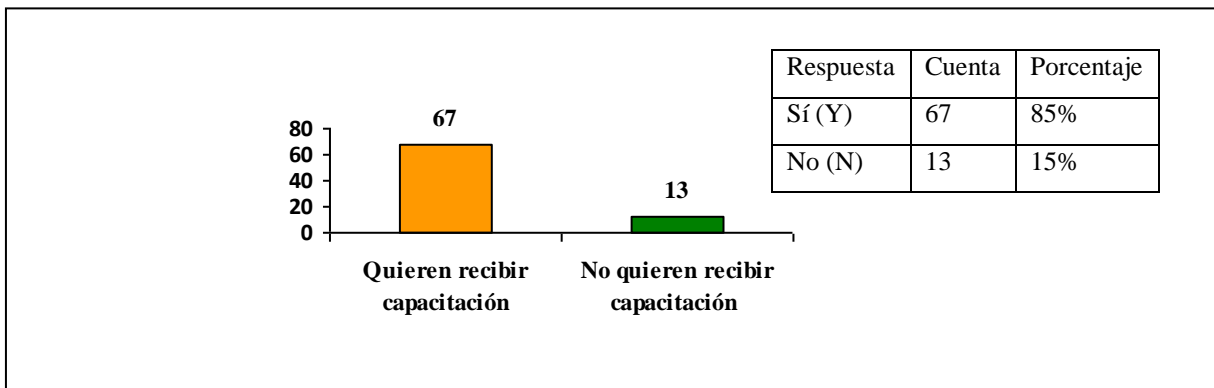


Figura 4. 24. ¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con sus tutorados?

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Para una mejor apreciación de la información recopilada se presenta la Tabla 7, en este concentrado se presentan los datos obtenidos en la primera parte de la encuesta, de ella se puede resaltar que en el último año 41 de los 80 tutores no han recibido capacitación y que sólo 13 mencionaron estar interesado en la capacitación.

Sobre el PIT, se presentaron preguntas a los tutores relacionadas con el objetivo del mismo, acción tutorial, función del tutor, herramientas del tutor para orientar y/o canalizar, lineamientos, competencias del docente-tutor, actores, apoyos y servicios para desempeñarse efectivamente en esta actividad; también se presentaron preguntas que ubican al tutor dentro de equipo de trabajo, ya que la acción tutorial no es un hecho aislado sino producto del desarrollo de la institución y del cumplimiento de sus metas y objetivos, por lo que se consideraron aspectos como colaboración y trabajo en equipo entre de los tutores, toma de decisiones, participación con otros tutores y vinculación; en relación a visión y expectativas de los tutores, se presenta la opinión de los tutores al realizar esta actividad.

Tabla 4. 2
Concentrado de resultados de preguntas dicotómicas (Planeación)

No.	Pregunta	Sí	No
1	¿Sabe Usted lo que implica ser tutor en una institución de educación superior?	79	1
2	¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutoría?	67	13
3	¿Identifica los tipos y elementos de la tutoría contemplados en la acción tutorial?	51	29
4	¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial?	68	12
5	¿Ha aplicado la acción tutorial?	72	8
6	Señale si conoce los lineamientos que rigen la tutoría en los Institutos Tecnológicos	56	24
7	¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización?	45	35
8	Tutores que conocen los tipos de servicios y apoyo institucionales que existen para resolver los problemas económicos, psicológicos y académicos de los estudiantes	53	27
9	¿Maneja las herramientas adecuadas para orientar y/o canalizar a los estudiantes cuando se requiera?	60	20
10	¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes?	57	23
11	¿Le gustaría participar en un programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción?	64	16
12	¿Solicita la colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando se lo solicitan?	67	13
13	Conoce alguna técnica o estrategia académica para superar los problemas escolares	53	27
14	¿Le gustaría compartir con otros docentes, estrategias y técnicas de estudio que se puedan implementar en los estudiantes para evitar la reprobación?	70	10
15	¿Podría colaborar con otros departamentos académicos en actividades como la tutoría?	58	22
16	¿Con la tutoría podrían reducirse las causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel?	71	9
17	¿Podría liderar un proyecto para cumplir con el objetivo de la tutoría en su institución?	45	35
18	Considera importante que los estudiantes reciban apoyo durante sus estudios profesionales	72	8
19	¿Acompañaría y/o apoyaría a un estudiante durante sus estudios en el plantel?	62	12
20	Tiene disponibilidad para escuchar a los estudiantes cuando se acercan en busca de apoyo	69	11
21	¿Le gusta participar como tutor?	72	8
22	¿Se siente satisfecho de su participación como tutor?	55	25
23	¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?	39	41
24	¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con sus tutorados?	67	13

Nota: Elaboración propia a partir de los datos encontrados

4.2. Actuar del docente-tutor

En la segunda parte del cuestionario, se utilizaron preguntas cerradas por jerarquización en donde los tutores tuvieron que otorgarle un valor a los elementos, el cual dependía del rango de importancia bajo su percepción, experiencia y conocimiento (Hernández et al, 2010), atendiendo a la instrucción de colocar el número uno a la más importante, y el mayor a la menos importante; entendiendo que el menor número sería el considerado dentro del programa de formación y capacitación a tutores. Sobre los aspectos que conforman el perfil del tutor y que deben ser fortalecidas con cursos y talleres, se consideraron los tres tipos de cualidades, las humanas, las técnicas y las científicas, en la figura 25 se presentan los resultados, en donde se observa que 56 de los 80 tutores consideraron en primer

término las cualidades humanas, 14 de ellos las cualidades técnicas y los 6 restantes señalaron las cualidades científicas como las más importantes, derivado de lo anterior y debido a que no se obtuvieron suficientes datos para jerarquizar las cualidades científicas, por lo que no se hace referencia a ellas de manera individual en este apartado.

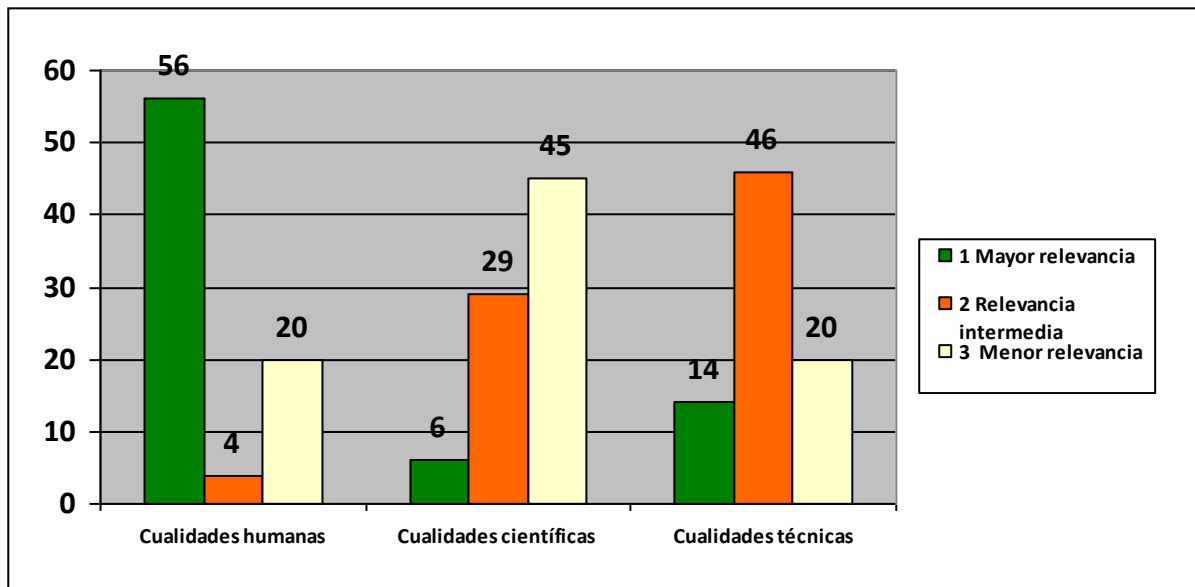


Figura 4. 25. Aspectos que conforman el perfil del tutor y que deben abordarse en cursos y talleres.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

4.2.1. Cualidades humanas

En la figura 26 y tabla 8 se muestran los resultados del censo, respecto a las cualidades humanas, que deben ser fortalecidas en los tutores y que hacen referencia a las habilidades innatas que pueden ser susceptibles a cambiar a través de la práctica, el ejercicio, y la dedicación (Canales, 2003) y que permiten fortalecer una relación profunda, rica y eficaz con otras personas. En los resultados destacaron en orden de importancia la *empatía* y la *responsabilidad*, entendiendo por empatía el sentimiento de identificación que se tiene con algo o alguien y con el cual se comparten sentimientos (RAE, 2016), en donde se reconocen las emociones en otros (Goleman, 1996); y responsabilidad, que tiene que ver con la capacidad de las personas por asumir y reconocer las consecuencias de sus actos (RAE, 2016).

Así mismo, se pudo apreciar que *comunicación* adquiere importancia en este análisis ya que fue considerada entre las tres más relevantes, considerando que es indispensable para lograr una mejor interacción y correspondencia entre dos o más personas, en este caso en la relación tutor-tutorado (RAE, 2016), ya que implica transferencia de información y comprensión entre las personas, fundamentada en el intercambio de datos, ideas, pensamientos y valores (Chiavenato, 1999).

También, se encontró que la *motivación* ocupa un nivel preponderante dentro de las cualidades humanas elegidas por los tutores para recibir capacitación en torno a ella, entendiendo su objetivo como el camino hacia la autorrealización, Maslow (1991) lo define como una vía constante, inacabable, fluctuante y compleja, siempre en busca de cosas o experiencias nuevas que den satisfacción y permitan lograr manejar las emociones a través del autoconocimiento.

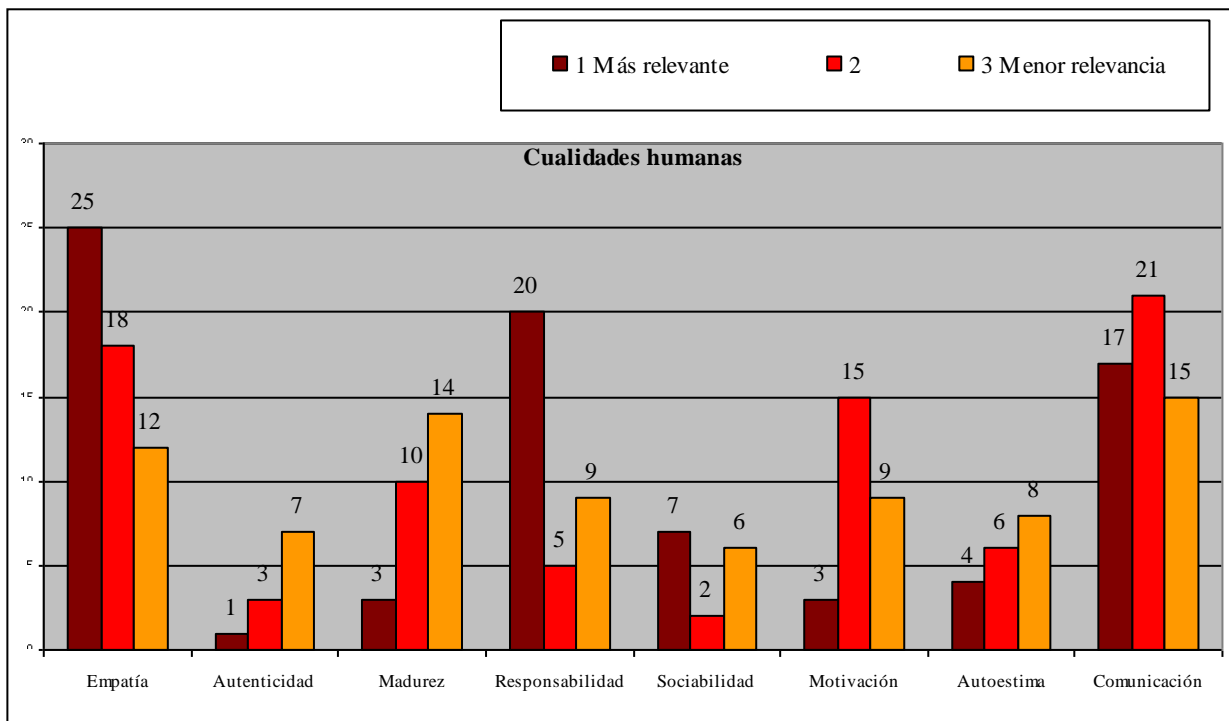


Figura 4. 26. Cualidades humanas que debe poseer el tutor.

Nota: Para una mejor observación de los resultados, se presentan sólo los tres primeros rangos obtenidos por jerarquización, elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Tabla 4. 3
Porcentajes obtenidos de la variable Cualidades Humanas

Nivel de importancia	Empatía	Autenticidad	Madurez	Responsabilidad	Sociabilidad	Motivación	Autoestima	Comunicación	Total
Más relevante	31.25	1.25	3.75	25	8.75	3.75	5	21.25	100%
2	22.5	3.75	12.5	6.25	2.5	18.75	7.5	26.25	
3	12.5	8.75	17.5	11.25	8.75	12.5	10	18.75	
4	10	6.25	10	18.75	16.25	7.5	20	11.25	
5	5	16.25	12.5	7.5	18.75	16.25	16.25	7.5	
6	6.25	22.5	16.25	12.5	8.75	11.25	15	7.5	
7	6.25	23.75	12.5	10	15	15	12.5	5	
Menos relevante	6.25	17.5	15	8.75	21.25	15	13.75	2.5	

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

4.2.2. Cualidades técnicas

En relación al apartado de la encuesta, sobre Cualidades Técnicas que conforman el perfil del tutor, conceptualizadas como el conjunto de destrezas y técnicas que maneja el docente y que pueden ser adquiridas por adiestramiento (Canales, 2003), entre ellas encontramos lo relacionado a la preparación y experiencia académica, perfil profesional afín a los tutorados, conocimiento sobre los programas de estudio y lineamientos académicos y administrativos, sinergia con la filosofía del plantel, y otros elementos que debe poseer para fortalecer la relación tutor-tutorado en los diferentes contextos y eventos que se le presenten (Canales, 2003).

Los datos obtenidos se pueden apreciar en la figura 27 y tabla 9, en donde se muestra que los tutores consideraron que la cualidad técnica más importante es “poseer características y actitudes para generar confianza, comunicar entusiasmo, adaptarse a la dinámica de la tutoría, propiciar la autonomía, la creatividad y el espíritu crítico, promover la creación y recreación del conocimiento y fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y

valores” (DGEST, 2013, p.17), en otras palabras tener desarrolladas sus competencias profesionales para poder desarrollarlas en sus tutorados.

No se debe olvidar que un tutor debe tener la habilidad para detectar en los estudiantes situaciones de riesgo, y conocimientos para atenderlos o canalizarlos cuando así se requiera; se considera importante que el tutor conozca, practique y difunda diversas técnicas, estrategias y métodos de estudio entre los tutorados para apoyarlos en su desarrollo personal, profesional y académico. Enmarcado el actuar del tutor dentro de la filosofía y compromiso del Instituto Tecnológico de Tepic, que establece como misión “Formar profesionales competitivos con programas educativos reconocidos por su calidad, para fortalecer la ciencia y la tecnología, el desarrollo sustentable y promover la equidad de género en la atención a la demanda educativa regional, nacional e internacional” (ITT, 2015b), participando activamente en el cumplimiento de las metas institucionales.

Se considera relevante que los tutores conozcan los lineamientos académicos administrativos, tener conocimiento de la estructura de los planes de estudio de los estudiantes para poder asesorar o proporcionar información adecuada a los estudiantes cuando la necesiten, información relacionada a créditos, materias, perfil profesional, campo de acción, apoyos y actividades complementarias. La experiencia académica, también resaltó en los resultados, lo que lleva a reflexionar sobre los conocimientos adquiridos con base en ella, apreciar los escenarios diversos, problemáticas diferentes y por consiguiente soluciones propias para cada uno de ellos, se puede decir que la experiencia proporciona al tutor las bases para planear las actividades o improvisar cuando la situación así lo amerite. Entre los puntos que menos se resaltaron estuvo la vinculación que se puede generar entre el perfil del tutor y el de los tutores, y haciendo notar que la importancia radica en las condiciones de empatía que se presenten y tener conocimiento de los diversos planes para poder orientar o guiar cuando sea necesario. Los docentes actuales deben hacer uso de las nuevas tecnologías para adquirir más información, conocer las nuevas tendencias educativas y estar actualizados en el ramo

profesional y educativo, aunque es una variable poco considerada en los resultados de las encuestas.

Tabla 4. 4
Porcentajes obtenidos de la variable Cualidades Técnicas

Nivel	Conocer líneaamientos	Practicar estrategias de aprendizaje	Dominar los planes de estudio	Estar capacitado en el uso de las tics	Experiencia académica	Habilidad para detectar dificultades en el aprendizaje	Pertinencia en relación a la misión y filosofía del tecnológico	Estudios afines	Fomenta las competencias	Total
Más relevante	10	12.25	10	11.25	8.75	6.25	16.25	3.75	21.25	
2	13.75	6.25	6.25	7.5	8.75	18.75	12.5	10	16.25	
3	11.25	16.25	12.5	7.5	13.75	15	6.25	10	7.5	
4	13.75	12.5	8.75	11.25	12.5	3.75	11.25	8.75	17.5	
5	2.5	10	16.25	10	10	13.75	11.25	17.5	8.75	100%
6	12.5	11.25	5	8.75	17.5	17.5	6.25	8.75	12.5	
7	7.5	12.5	18.75	12.5	11.25	7.5	13.75	10	6.25	
8	16.25	10	10	15	7.5	8.75	6.25	20	6.25	
Menos relevante	12.5	8.75	12.5	16.25	10	8.75	16.25	11.25	3.75	

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

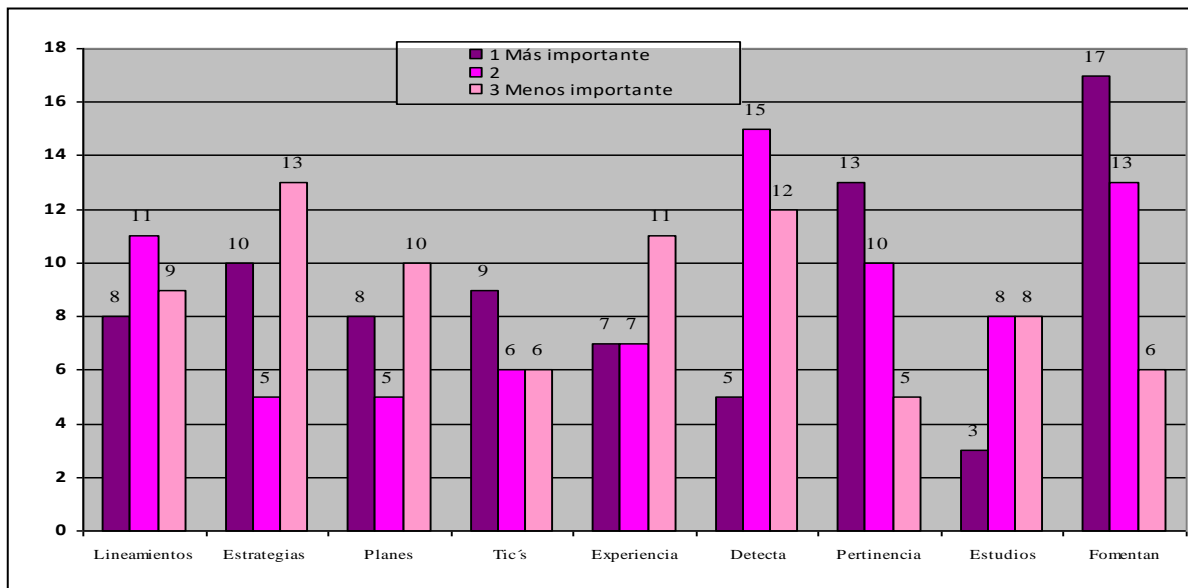


Figura 4. 27. Cualidades Técnicas que debe poseer el tutor según la percepción de los tutores.

Nota: Para una mejor observación de los resultados, se presentan sólo los tres rangos más importantes, elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Capítulo V. Propuesta del Programa de formación y capacitación a tutores

El programa de capacitación propuesto, se puso a consideración de tres grupos de tutores durante el mes de agosto de 2015, los dos primeros del Instituto Tecnológico de Tepic, uno de la academia de Ciencias Económico Administrativas integrado por 6 tutores; y el segundo, de la academia de Ingeniería Eléctrica y Mecatrónica constituido por 6 tutores; el tercero, del Instituto Tecnológico del Norte de Nayarit, conformado por 8 tutores. Estas pruebas piloto sirvieron para evaluar, detectar áreas de oportunidad y puntos de mejora en el programa, para ello, se aplicaron encuestas de satisfacción con base a lo establecido por el Tecnológico Nacional de México, formato de evaluación que se presenta en el apartado de Anexos (ITT, 2012). Se hace hincapié que para los tutores del Tecnológico del Norte de Nayarit se abordaron los mismos temas, pero se adaptaron a su contexto, limitantes, apoyos y necesidades; en los tres casos se partió del punto en que el tutor debe conocerse para poder conocer, reflexionando sobre su práctica docente, la cual debe guiarlo a su propio autoconocimiento.

Para la estructuración del curso se tomaron en cuenta los resultados del censo, las cuales indicaban cuales eran las necesidades de los tutores en relación a las herramientas y estrategias que requerían para planear, organizar y realizar la acción tutorial, tomando en cuenta actividades que a su vez desarrollen las cualidades humanas y técnicas detectadas en los resultados de las encuestas y que se abordan paulatinamente en las actividades programadas. El programa de capacitación propuesto denominado *Para conocer, el primer paso es conocerme*, se divide en 5 etapas o fases, estas etapas deberán tener continuidad en su estructura para próximos cursos, a menos que como parte de la evaluación y retroalimentación surja algún cambio o aportación que deba considerarse. En la primera se tiene el objetivo de *Sensibilizar* al tutor sobre la importancia e impacto de la actividad tutorial y de su actuar ante los tutorados, en esta sesión se abarcan lineamientos, contexto histórico, objetivo, actores del

proceso de tutoría y responsabilidades de cada uno de ellos, límites y limitantes de la acción tutorial (canalización), servicios y apoyos con los que se cuenta en el plantel, para esta etapa se debe considerar la actualización permanente de la información que se genera en el plantel. Además, se presentan actividades para detectar las necesidades de los tutorados, lo que permite cimentar las bases de las sesiones y realizar una planificación adecuada de las mismas.

En la segunda etapa, se consideraron actividades para que el docente reconozca e identifique su actuar en el aula, como se ha dicho, el docente enseña cómo ha aprendido, por lo tanto, debe considerar que un grupo está conformado por diversas formas de aprendizaje las que deben ser atendidas con diversas formas de enseñar. Este módulo está basado en el autoconocimiento y autoevaluación de propio tutor, ya que a través de actividades realiza una valoración y detección de sus habilidades y áreas de oportunidad, para aprender a utilizarlas y así poder implementarlas en sus sesiones individuales y grupales.

Para el tercer módulo, se trabajó con él *Cómo aprendemos*, en donde se llevan a cabo dinámicas grupales y actividades enfocadas a desarrollar la inteligencias múltiples, las cuales deben ser desarrolladas para atender y dar respuesta a diferentes problemáticas y/o situaciones, considerando que las personas pueden dar respuestas diferentes al mismo estímulo o problema, dependiendo del momento y el contexto de cada uno de ellos, los tutores deben estar preparados y atender eficientemente ante cualquier situación o circunstancia, debe utilizar sus inteligencias para resolver las diferentes problemáticas que se presentan con los tutorados.

En la cuarta parte o módulo de este programa se consideró el estilo de enseñanza-aprendizaje del tutor, en específico la valoración de las estrategias de enseñanza que utiliza, y las herramientas que debe utilizar para organizar y llevar a cabo las sesiones de tutorías, ya sea de individual o grupal, así como los elementos que las conforman, en específico se identifican los elementos, beneficio y momento para utilizar la técnica de entrevista. Lo anterior permite guiar al tutor hacia la planeación directa de una sesión individual y otra grupal.

En la última fase de la capacitación se atiende la parte administrativa del proceso, el cual incluye la planeación, entrega de informes, reportes y seguimiento de los tutorados, observaciones, actividad integradora y conformación del Plan de Acción Tutorial de cada tutor, lo cual viene a dar forma y constituir las actividades a realizar dentro del Programa Institucional de Tutorías, que como se mencionó en el inicio de la investigación sería fortalecido con este proyecto de investigación.

En relación al formato utilizado para la propuesta del programa, se contemplaron el Formato *Estructura de cursos* del Tecnológico Nacional de México y la carta descriptiva (guía instruccional o plan de sesión) considerada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), con referencia en el Estándar de Competencia: EC0217, Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal (CONOCER, 2015).

Ambos formatos presenta los detalles generales del curso como nombre del curso, objetivo general, objetivos específicos, duración, introducción del curso, contenido temático y nombre de la persona que lo diseño. A manera de análisis de ambos formatos se puede mencionar que la carta descriptiva posee elementos más detallados sobre las actividades a realizar, el objetivo particular de cada una de ellas y la actividad específica del instructor; asimismo, presenta un control específico sobre el tiempo de cada actividad y el tiempo de las actividades por día y curso completo, en el formato se incluyen sugerencias de aprendizajes e incluye un apartado específico para presentar a los participantes la forma de evaluar el curso, al tutor y el conocimiento adquirido, además en él se establece el momento de para retroalimentar el desarrollo del curso y actividades de apertura y cierre. Este mismo formato se utiliza en la planeación de las sesiones individuales y grupales elaborados por cada tutor.

5.1. Formato de estructura de Cursos de Actualización Docente, del Tecnológico Nacional de México

Nombre del curso:

Para conocer, el primer paso es conocerme.

Introducción:

Es importante que a través de la práctica y el conocimiento de las diversas técnicas, estrategias y dinámicas tanto individuales como grupales, se sensibilice al docente sobre la importancia de su práctica educativa, en el rubro de la tutoría, y que utilice las herramientas adecuadas para planear, realizar y autoevaluar la acción tutorial; y contribuir en su formación y actualización docente en busca del fortalecimiento de la calidad educativa.

Justificación:

Si el tutor cuenta con los elementos adecuados para llevar a cabo la acción tutorial, los beneficios que se obtendrán serán mayores a los planeados, porque no sólo se beneficia al tutor en su aspecto profesional, también, se le dan las herramientas para mejorar en su aspecto personal. Lo cual, conduce a tener tutores capacitados, en óptimas condiciones emocionales para enfrentar cualquier situación que se les presente en relación a su acción tutorial, para que la acción tutorial sea más apreciada, en especial por él mismo, lo que lo llevará a dignificar su labor y transmitir ese sentimiento a sus tutorados, garantizando con ello el éxito de la misma.

Objetivo General:

Al final del curso, el docente-tutor conocerá y aplicará las herramientas adecuadas para realizar la acción tutorial; asimismo, reflexionará sobre la importancia e impacto de las actividades que realiza tanto para su crecimiento profesional y personal como para el de sus tutorados, contribuyendo de proactivamente en su formación docente en busca del fortalecimiento de la calidad educativa a través de un programa de capacitación continua.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar al tutor sobre la importancia e impacto de la actividad tutorial y en específico de su actuar ante los tutorados.
- Identificar la identidad y forma de enseñar del docente-tutor.
- Identificar los elementos de una sesión de tutorías y organizar sesiones grupales e individuales.
- Determinar los elementos que se deben contemplar en una sesión tutorial individual o grupal, organizar sesiones.
- Participar en la elaboración del Plan de acción Tutorial y en el Programa Institucional de Tutorías.

Descripción del Curso:

El curso consta de 5 módulos que atienden desde la sensibilización de los tutores hacia la actividad que realizan, su importancia y beneficios. Durante el curso se aborda la relación que existe entre su aprender y su actuar como docente-tutor (como enseñan); también, se cubre lo que es la estrategia para planear la acción tutorial con base en las características y necesidades de los tutorados, lineamientos administrativos, limitantes, servicios, apoyos y objetivos del Programa Institucional de Tutorías.

Duración del curso:

- 30 horas

Contenido Temático del Curso:**Día 1. Sensibilización**

- Presentación
- Dinámica grupal para pase de lista
- Objetivo del curso
- Temario
- Descripción del curso

-
- Beneficios del curso
 - Expectativas del curso
 - Contrato de aprendizaje
 - Reglas de operación del curso
 - Evaluación del curso
 - Evaluación diagnóstica, 0% de ponderación.
 - La tutoría en los institutos tecnológicos
(antecedentes, objetivo, actores, responsabilidades, lineamientos, servicios, apoyos, límites y limitantes)
 - Detección de necesidades de los tutorados

Día 2. ¿Cómo enseñamos?

- Técnica rompehielos, dinámica de bienvenida
- Diferencias y similitudes entre asesor o tutor
- Características de un tutor
- Método VAK, para identificar como aprende el tutor
(estilo visual, auditivo, kinestésico)
- Autorretrato del tutor
- Elementos de la comunicación para lograr un objetivo
- Dinámica grupal energizante, *armando una cifra*

Día 3. ¿Cómo aprendemos?

- Dinámica grupal de bienvenida, técnica rompehielos
- Inteligencias múltiples, habilidades y destrezas que deben fortalecerse
- Inteligencia lingüística, redacción de un cuento
- Inteligencia lógico-matemáticas, elaboración de una encuesta
- Inteligencia visual-espacial, dibujo a escala
- Inteligencia musical, hacer una canción

-
- Inteligencia corporal-kinestésica, identificar los nombre
 - Inteligencia naturalista, detectar los elementos
 - Inteligencia interpersonal, trabajar la empatía
 - Inteligencia intrapersonal, mejorar la autoestima y autoconocimiento
 - Inteligencia emocional, mejorar la empatía
 - Evaluación formativa, 50% de la calificación

Día 4. ¿Cómo me organizo?

- Creatividad
- Autoestima
- Comunicación
- Estilos de aprendizaje, Honey-Alonso
- La entrevista
- Elementos de las sesiones individuales y grupales

Día 5. Planeación de actividades

- Dinámica grupal de bienvenida, técnica rompehielos
- Actividad integradora
- Actividades a realizar, organizando sesiones
- Mecanismo de evaluación a los tutorados
- Presentación del Plan de Acción Tutorial
- Programa Institucional de Tutorías (Reportes, informes y seguimiento)
- Resumen
- Conclusiones
- Expectativas
- Compromisos
- Evaluación final sumativa y evaluación de satisfacción del curso

Materiales Didácticos (las cantidades dependen del número de participantes):

- Cartulinas
- Colores
- Hojas blancas y de colores tamaño carta
- Hojas opalina cartulina tamaño carta
- Hojas tamaño doble carta
- Impresora
- Laptop y bocinas
- Periódicos y revistas
- Plumaz y lápices
- Plumones
- Proyector y pantalla
- Sacapuntas
- Tijeras

Estrategias de Aprendizaje:

- Estrategias de recirculación
- Estrategias de elaboración
- Estrategias de organización
- Dinámicas de grupo

Criterios de Evaluación:

- Evaluación diagnóstica 0%
- Evaluación formativa 50%
- Evaluación sumativa 50%

Resultados:

100% de aprobación.

Material que se utilizará (las cantidades dependen del número de participantes):

- Carta descriptiva
- Dibujo de una casa
- Formato cuadro comparativo
- Formato de evaluación del curso
- Formato de evaluación diagnóstica
- Formato de evaluación formativa
- Formato de evaluación smativa
- Formato de expectativas del crso
- Formato de línea del tiempo
- Formato para elaborar un cuento
- Formato para introspección
- Formulas e imágenes de figuras geométricas
- Hoja para hacer dibujo a escala
- Lectura el Árbol de los amigos
- Lectura el Sistema solar
- Lista de participantes
- Material para elaborar la encuesta
- Presentaciones elaboradas utilizando el programa Inkscape 0.91
(Editor profesional de gráficos vectoriales libre y de código abierto)
- Tabla periódica de los elementos

Diseñado por:

Lic. Sonia Espinoza Morales.

5.2. Propuesta de Programa de capacitación a tutores (CONOCER)

Carta descriptiva					
Nombre del Curso: Para conocer, el primer paso es conocerme.					
Objetivo general: Al final del curso el docente-tutor conocerá y aplicará las herramientas adecuadas para realizar la Acción Tutorial; asimismo, reflexionará sobre la importancia e impacto de las actividades que realiza tanto para su crecimiento profesional y personal como para el de sus tutorado, contribuyendo de proactivamente en su formación docente en busca del fortalecimiento de la calidad educativa a través de un programa de capacitación continua.					
Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al tutor sobre la importancia e impacto de la actividad tutorial y en específico de su actuar ante los tutorados. • Identificar la identidad y forma de enseñar del docente-tutor. • Identificar los elementos de una sesión de tutorías y organizar sesiones grupales e individuales. • Determinar los elementos que se deben contemplar en una sesión tutorial individual o grupal, organizar sesiones. • Participar en la elaboración del Plan de acción Tutorial y en el Programa Institucional de Tutorías. <p>El curso está estructurado utilizando el método de cuatro cuadrantes de David Kolb, así mismo en cada día y cada sesión se ha considerado este método para su realización.</p>					
Diseñado por: Lic. Sonia Espinoza Morales			Lugar: Instituto Tecnológico de Tepic		
Duración: 30 horas.			Número de sesiones: 5 sesiones de 6 horas cada una.		
Perfil de los participantes: Docentes que hayan realizado el papel de tutor o que deseen hacerlo.					
Día 1. Sensibilización					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
1	Bienvenida, presentación instructor.	Los participantes conocerán al instructor.	Se presenta y da la bienvenida a los participantes.	5 min.	5 min.
2	Lista de Asistencia.	Los participantes verificarán su inscripción en el grupo.	Realiza el pase de lista.	5 min.	10 min.
3	Presentación participantes (Lo que me gusta hacer).	Que los participantes adquieran confianza y se rompa la tensión de inicio (recirculación).	Indica cómo se llevará a cabo la actividad, tiempo y objetivo.	20 min.	30 min.
4	Objetivos del curso.	Expresar el comportamiento o resultado que se desea logre el participante.	Presenta el objetivo del curso.	5 min.	35 min.
5	Temario del curso.	Conocer de lo que se tratará y desarrollará el curso para la comprensión del mismo.	Muestra los temas a desarrollar en el curso.	5 min.	40 min.

Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
6	Descripción general de desarrollo del curso.	Que el participante conozca cómo se impartirá y se desarrollará el curso.	Menciona la forma como se llevará a cabo el curso.	5 min.	45 h.
7	Beneficio del curso y relación con el entorno.	Conocer el beneficio y aplicación de las herramientas que deben utilizarse durante la Acción Tutorial.	Describe el beneficio del curso y como puede relacionarlo con las actividades que realiza con los estudiantes.	5 min.	50 min.
8	Expectativas del curso.	Identificar los resultados que se desean obtener al final de la sesión	Entrega a los participantes formato impreso para que plasmen sus expectativas	5 min.	55 min.
9	Contrato de aprendizaje.	Valorar la importancia de la responsabilidad y compromiso de los participantes.	Determina los acuerdos de responsabilidad y compromiso de los participantes durante el curso.	5 min.	1 h.
10	Reglas de operación del curso.	Lograr el respeto ante lo acordado sobre las reglas de operación del curso.	Proporciona las reglas del curso y solicita a los participantes su opinión sobre las mismas.	5 min.	1 h. 05 min.
11	Evaluaciones del curso.	Que los participantes conozcan e identifiquen la forma como se evaluará el curso.	Menciona a los participantes la forma en cómo se evaluará el curso.	5 min.	1 h. 10 min.
12	Evaluación diagnóstica.	Identificar el grado de conocimiento sobre el tema de los participantes del curso.	Proporciona a los participantes la evaluación diagnóstica por escrito.	10 min.	1 h. 20 min.
13	Antecedentes de la Tutoría.	Que los participantes conozcan el contexto y desarrollo histórico del concepto de tutorías.	Expone el tema e indica a los participantes cómo hacer una línea del tiempo sobre el tema.	1 h. 30 min.	2 h. 50 min.
14	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	3 h.
15	La Tutoría en los Institutos Tecnológicos	Los participantes identificarán el objetivo e impacto de la tutoría en los institutos tecnológicos, servicios y apoyos con los que se cuenta, para utilizarlos en caso de ser necesarios.	Proporciona la información y da instrucciones para elaborar un <i>mapa conceptual</i> sobre la Tutoría en los institutos tecnológicos.	1 h.	4 h.
16	Detección de necesidades de los tutorados	Conocer e identificar la importancia de la participación del tutor y la canalización oportuna de los tutorados.	Muestra algunos casos, induce a identificar y reflexionar sobre posibles soluciones.	1 h.	5 h.
17	Receso.	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	5 h. 10 min.
18	Retroalimentación y conclusión de contenidos temáticos.	Reflexionar sobre los temas tratados que sirva como síntesis, para esclarecer dudas y aporte conclusiones de los temas tratados. Se identifican los principales conceptos y palabras claves del día.	El instructor invita a los participantes a identificar las <i>ideas principales</i> y <i>palabras claves</i> de los temas vistos, aclaren sus dudas y aporten conclusiones de los temas tratados.	10 min.	5 h. 20 min.
19	Resumen del día.	Repasar rápidamente los temas que se abordaron dentro de la sesión para su fácil comprensión.	El instructor hace un repaso de los temas vistos dentro de la sesión para asegurarse de su comprensión y valorar el cumplimiento del curso.	10 min.	5 h. 30 min.
20	Discusión del logro del obj. y las expectativas del día.	Expresar de forma grupal los logros alcanzados durante la impartición del curso.	Requiere a los participantes por medio del debate los logros alcanzados en el día.	15 min.	5 h. 45 min.
21	Cierre y despedida.	Opinar sobre la aplicación de lo aprendido durante la sesión.	Concluye la sesión y la cierra, agradece su participación.	15 min.	6 h.

Día 2. ¿Cómo enseñamos?					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
1	Dinámica de bienvenida ¿Quién soy?	Aplicar la técnica de <i>rompehielos</i> , para iniciar el día	Indica cómo se llevará a cabo la actividad, tiempo y el objetivo.	30 min	30 min.
2	Recapitulación	Describir las actividades del día anterior.	El instructor motiva a los participantes a reflexionar sobre las actividades del día anterior.	5 min.	35 h.
3	Asesor o tutor.	Identificar las características de cada uno de ellos.	Requiere a los participantes hacer un <i>cuadro comparativo</i> ; y ejemplificar una escena donde actúe como tutor y otra como asesor.	40 h.	1 h. 15 min.
4	Características de un tutor, que esperan de nosotros (autoevaluación)	Presentar, identificar y reflexionar sobre las cualidades que debe tener un tutor, y cuales requiere desarrollar.	A partir de la reflexión de un documento escrito, instruye a los participantes a reflexionar sobre sus cualidades y los motivará a participar en una subasta de cualidades.	40 h.	1 h. 55 min.
5	Receso.	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	2 h. 05 min.
6	¿Enseño como aprendo?	Analizar e identificar estilos de aprendizaje, Método VAK	Induce a la discusión a partir de preguntas abiertas, expondrá cada uno de los estilos, para que a partir de la reflexión los tutores identifiquen sus áreas de oportunidad y realicen una conclusión a partir de la información recibida.	30 h.	2 h. 35 min.
7	Antes de conocer, tengo que conocerme (autorretrato)	Identificar las áreas de oportunidad, fortalezas e ideales personales, motivaciones y autoestima.	Marca el objetivo a alcanzar e induce a la reflexión y análisis.	30 min.	3h 05 min.
8	¿Qué se requiere para llenar un vaso?	Identificar los elementos de una buena comunicación, confianza y trabajo en equipo.	Da las instrucciones y guiará a los participantes a obtener sus propias conclusiones.	25 min	3 h. 30 min.
9	Receso.	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	3 h. 40 min.
10	Armando una cifra	Identificar los beneficios de realizar <i>dinámicas grupales</i> .	Menciona las instrucciones y marcará el objetivo de la actividad.	20 min.	4 h.
11	Mi habitación	Trabajar el estilo visual espacial con los participantes, elaborar un dibujo basado en el recuerdo (estilo visual).	Proporciona el material necesario para llevar a cabo la actividad y da las debidas instrucciones.	30 min.	4 h. 30 min.
12	Lectura <i>El árbol de mis amigos</i>	Analizar la importancia de la <i>comunicación oral y escrita</i> , a través de la lectura y la comprensión (estilo auditivo)	Presenta el objetivo de la actividad y las instrucciones para llevarla a cabo con éxito, al final inducirán al análisis y la reflexión.	30 min.	5 h.
13	El Sistema solar	Desarrollar el estilo kinestésico en los participantes, usar movimientos corporales en la actividad.	Expone las indicaciones para realizar la actividad y planteará el objetivo de la misma.	30 min.	5 h. 30 min
14	Resumen del día.	Repasar de los temas que se abordaron dentro de la sesión para su fácil comprensión.	El instructor hace un repaso de los temas vistos dentro de la sesión para asegurarse de su comprensión y cumplimiento de los objetivos del día.	10 min.	5 h. 40 min.
15	Conclusión y cierre.	Reflexionar sobre la aplicación de lo aprendido en el día.	Solicita a los participantes una breve conclusión de las actividades.	20 min.	6 h.

Día 3. ¿Cómo aprendemos?					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
1	Dinámica de bienvenida ¿A qué voy al zoológico?	Aplicar la técnica de <i>rompehielos</i> , para iniciar el día.	Indica cómo se llevará a cabo la actividad, tiempo y el objetivo.	30 min	30 min.
2	Conociendo mis inteligencias	Identificar las inteligencias que se tienen y las que se necesitan desarrollar.	Realiza una exposición sobre inteligencias múltiples, fomenta la reflexión y análisis.	30 min.	1 h.
3	Redacta un cuento breve	Fomentar la comunicación oral y escrita, así como la creatividad y toma de decisiones (inteligencia lingüística).	Estimula a los participantes para que reflexionen sobre la realización del texto realizado.	30 min.	1 h. 30 min.
4	Levanta una encuesta	Desarrollar la inteligencia lógico-matemática, elaborar una encuesta sobre un tema cotidiano, aplicarla y realizar el análisis.	Induce a los participantes a participar en las actividades, analizando su beneficio.	30 min.	2 h.
5	Receso.	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	2 h. 10 min.
6	Un dibujo a gran escala	Trabajar la inteligencia visual espacial con los participantes, con el objetivo que los participantes tomen en cuenta todas las dimensiones y se formen una mejor perspectiva de las cosas a su alrededor, hacer un dibujo a escala.	Proporciona el material necesario para llevar a cabo la actividad y da las debidas instrucciones.	30 min.	2 h.40 min.
7	Hagamos una canción	Desarrollar la inteligencia musical, fomentar la creatividad de los participantes, hacer una canción.	Propone la actividad, permite que los participantes elijan el tema, invita al análisis.	30 min.	3 h. 10 min.
8	Elementos de la tabla periódica.	Fomentar el uso de movimientos corporales (inteligencia corporal-kinestésica), utilizar el juego Caras y gestos.	Asigna la actividad y explicará la estrategia a realizar, inducirá a la reflexión.	30 min.	3 h. 40 min.
9	Lo que veo	Relacionar las actividades con el entorno, desarrollando la inteligencia naturalista para una mejor apreciación del entorno y la realidad que los rodea, realizar un dibujo.	Guía a los participantes hacia la reflexión y el análisis, indica el objetivo de la actividad.	20 min.	4 h.
10	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	4 h.10 min.
11	Me ha llegado una carta	Desarrollar la inteligencia interpersonal a través de la comunicación, empatía y creatividad, solucionar algún conflicto, escribir una carta.	Indica el orden en las actividades, y guía hacia un análisis de las mismas.	30 min.	4 h. 40 min.
12	Adivina quién es	Guiar hacia la retrospectiva, trabajar la autoestima y autoconocimiento, llenar el formato de habilidades y características (inteligencia intrapersonal).	Entrega el material requerido y da instrucciones, modera el desarrollo de la actividad.	30 min.	5 h. 10 min.
13	<i>Mi problema</i>	Reflexionar sobre las diferentes situaciones a las que se enfrentan, intentando dar una solución a través de la <i>empatía</i> y comprensión, escribir un problema, exponerlo anónimamente para recibir consejo (inteligencia emocional).	Mencionará las reglas de la actividad a realizar, induciendo a la reflexión y a la <i>toma de decisiones</i> .	40 min.	5 h. 50 min.
13	Evaluación formativa intermedia	Evaluar el grado del conocimiento sobre los temas expuestos, para mejorar.	Proporciona a los participantes el examen intermedio por escrito.	5 min.	5 h. 55 min.
14	Conclusión y cierre.	Reflexionar sobre la aplicación de lo aprendido en el día, analizando la utilidad de la información y el uso de las diversas estrategias utilizadas.	Concluirá lo visto en el día y marcará el cierre de las actividades.	5 min.	6 h.

Día 4. ¿Cómo me organizo?					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
1	Tejiendo una historia	Fomentar la <i>creatividad, autoestima y comunicación oral</i> . Asimismo, destacar la importancia del trabajo en equipo en busca de cumplir un objetivo en común, dentro de un entorno de respeto, cuidando el léxico, orden de ideas y secuencia de la historia, dando respuesta a un problema en específico.	Induce a la reflexión y a identificar el benéfico de realizar este tipo de actividades o dinámicas.	30 min.	30 min.
2	Yo como tutorado	Identificar el problema y dar solución ante la situación que se presenta a través de la empatía y comunicación, basado en la confianza y sentido común para resolver problemas.	Guía a los tutores a reflexionar sobre su práctica docente, límites y solución de problemas.	40 min.	1 h. 10m.
3	Estrategias de enseñanza	Conocer los estilos de enseñanza-aprendizaje, Honey-Alonso, identificando las características y beneficios de cada uno de ellos, y reflexionando sobre la importancia de atender los cuatro estilos dentro de una sesión en el aula.	Expone los estilos de enseñanza-aprendizaje, indica la actividad a realizar (<i>cuadro sinóptico</i>).	30 min.	1 h. 40 min.
4	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	1 h. 50 min.
5	La entrevista	Los participantes identificarán y pondrán en práctica los elementos, tipos y beneficios de la entrevista.	Induce a la participación, expone los principales conceptos, guía a la reflexión y da instrucciones sobre las estrategia de aprendizaje a realizar (<i>dramatización y mapa mental</i>).	1 h. 30 min.	3 h. 20 min.
6	Me das tu autógrafo	Trabajar la autoestima y comunicación con los participantes.	Explica la actividad a realizar, y guiará a los participantes al análisis respecto a la utilización de las <i>dinámicas grupales</i> .	30 min.	3 h. 50 min.
7	Redactemos una idea	Detectar las palabras claves utilizadas en el día.	Induce a los participantes a reflexionar sobre su actuar como tutor y su relación con las actividades realizadas.	30 min.	4 h. 20 min.
8	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	4 h. 30 min.
9	Organizando una sesión de tutorías.	Identificar los elementos y tiempo que se deben atender en sesiones grupales e individuales, diferencia y similitudes, beneficios y puntos en contra.	Expone las características y propondrá una <i>lluvia de ideas</i> para detectar los temas con el que los participantes organizarán una sesión grupal de tutorías	1h.	5 h. 30 min.
10	Construyamos una casa	Identificar los elementos en el proceso de comunicación, y la importancia de cumplir con todos ellos en espera de recibir la retroalimentación adecuada, analizar las dos situaciones que se exponen.	Da las instrucciones generales al grupo, y en particular a la persona que servirá de instructor, inducirá a la reflexión sobre los resultados obtenidos.	20 min.	5 h.50 min.
11	Discusión del logro las expectativas del día.	Expresar grupalmente los logros alcanzados durante la sesión del día, permitiendo la participación de todos los integrantes del grupo.	Requiere a los participantes por medio de una lluvia de ideas los logros alcanzados en el día.	5 min.	5 h. 55 min.
12	Conclusión y cierre.	Reflexionar sobre la aplicación de lo aprendido en el día.	Concluye lo visto en el día y marcará el cierre de las actividades.	5 min.	6 h.

Día 5. Planeación de actividades					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
1	Dinámica de bienvenida ¿Para que soy hábil?	Aplicar la técnica de <i>rompehielos</i> , para iniciar el día	Indica cómo se llevará a cabo la actividad, tiempo y el objetivo.	20 min	20 min.
2	Actividad integradora	Determinar los benéficos de realizar una actividad integradora, sus elementos y como llevarla a cabo.	Motiva a los participantes a planear una actividad integradora.	1 h.	1 h. 20 min.
3	Calendarizando actividades	Identificar actividades a realizar, temas, fechas y objetivos específicos.	Moderará la realización de esta actividad, instruyendo sobre los objetivos a alcanzar.	1 h.	2 h. 20 min.
4	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	2 h. 30 min.
5	Como diagnosticar	Identificar los formatos y hacer una simulación.	Explica los parámetros que se evaluarán.	30 min.	3 h.
6	Planeando la acción tutorial	Llenar formatos para organizar y planear la acción tutorial, para sesiones grupales de tutorías, exponer resultados.	Entrega formatos e instruye para su llenado.	1 h.40 min	4 h. 40 min
7	Receso	Permitir un descanso y toma de refrigerio.	El instructor da un receso, indica el tiempo.	10 min.	4 h. 50 min.
8	Presentación del PIT	Dar a conocer las estrategias, temas y actividades a realizar en el siguiente semestre, llenado de formatos para reportes y seguimiento de los casos.	Presenta el PIT, resultados de las actividades del curso.	30 min.	5 h. 20 min.
9	Resumen general	El participante repasará los temas que se abordaron dentro de la sesión para su fácil comprensión.	El instructor hará un repaso de los temas vistos dentro de la sesión y valorar el cumplimiento de los objetivos del curso.	10 min.	5 h. 30 min.
10	Expectativas del curso.	Identificar los resultados que se desean obtener al final de la sesión	Entrega a los participantes formato impreso para que complementen las expectativas planteadas al inicio del curso.	5 min.	5 h. 35 min.
11	Formulación de compromisos	Expresar de forma individual su compromiso sobre lo aprendido del tema.	El instructor requerirá de los participantes su compromiso sobre lo aprendido del tema.	5 min.	5 h. 40 min.
12	Evaluación final sumativa	Elaborar la evaluación del conocimiento sobre el tema desarrollado durante el curso.	Entrega a los participantes la evaluación del conocimiento escrito indicando el alcance e instrucciones sobre su aplicación, mencionando el tiempo para su desarrollo.	10 min.	5 h. 50 min.
13	Evaluación de satisfacción del curso	Elaborar el instrumento de la evaluación de satisfacción del curso.	Entrega el instrumento de la evaluación de satisfacción del curso al participante, mencionando las instrucciones.	5 min.	5 h. 55 min
14	Cierre.	Reflexionar sobre la aplicación de lo aprendido en el día.	Concluirá lo visto en el día y marcará el cierre de las actividades.	5 min.	6 h.
<p>Sugerencias de aprendizaje:</p> <p>Llevar a cabo conferencias sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detección de problemas emocionales y problemas de salud • Derechos humanos y estudiantiles • Cuando canalizar aun tutorado, limitantes del tutor 					

Conclusiones

El presente trabajo, ha servido para dar respuesta a la interrogante inicial de la investigación ¿Cuáles son las necesidades de capacitación de los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic que participaron como tutores durante el semestre agosto-diciembre de 2014 y cómo pueden ser cubiertas a través de un programa de capacitación y formación? Para lograrlo, se cumplió con una estructura metodológica, que permitió conocer y analizar los datos de las variables seleccionadas para detectar las necesidades de capacitación que tienen los tutores, y elaborar a partir de ellas, un programa de capacitación adecuado para atenderlas.

El primer paso, fue establecer y definir la problemática que estaba impidiendo el cumplimiento de una de las estrategias del Programa Institucional de Tutorías, en relación a la formación continua de los tutores; se tuvo que hacer el reconocimiento de los antecedentes, conceptos relacionados y contexto actual de la tutoría en los institutos tecnológicos y en especial, en el Instituto Tecnológico de Tepic.

Elaborar el marco teórico, permitió establecer las variables susceptibles a ser analizadas en este trabajo de investigación, contar con los antecedentes y un marco teórico apropiado, aseguraron el rumbo correcto de la investigación y permitieron dar respuesta a uno de los objetivos específicos trazados, que era detectar los elementos que impactan en la acción tutorial, para determinar cuáles de ellos se requieren formar o desarrollar en los docentes.

Después de delimitar el problema y realizar el marco teórico, se pasó a integrar el marco metodológico, el cual determinó el método a seguir en la investigación con el cual se obtuvieron, registraron, interpretaron y presentaron los datos obtenidos, lo que se sirvió de para cumplir con el segundo objetivo específico de la investigación, relacionado con obtener los datos necesarios para realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los docentes que fungieron como tutores durante el semestre agosto-diciembre 2014.

Elaborar y presentar un programa que cubriera las necesidades de capacitación de los tutores, fue el tercer y último objetivo específico que se cumplió, el cual tiene su sustento en los datos obtenidos y que son resultado de un procedimiento de trabajo previamente establecido. De estos hallazgos, se puede deducir que la capacitación y formación de tutores debe estar conceptualizada para atender dos vertientes, la planeación (recursos humanos, recursos físicos y financieros) y la acción tutorial (aspectos psicopedagógicos, filosóficos y sociales) (Canales, 2003).

Así como el docente, realiza la planeación e instrumentación didáctica para sus materias, el tutor debe realizar lo propio para las sesiones de tutorías, ya que la improvisación le resta importancia a esta actividad, los tutores requieren planear con tiempo sus actividades y tener control de los elementos que intervendrán en ella, antes, durante y después de las sesiones, ya que una planeación adecuada permite cumplir con los objetivos esperados. Si bien es cierto que hay algunas ocasiones en que el tutor debe recurrir a la improvisación, debe hacer lo posible porque esta sea parte de su estrategia como respuesta a alguna situación en especial, y no como parte de su cotidianidad (Chivas y Ramos, 2007).

En relación a la acción tutorial, está relacionada en el estilo de aprendizaje del docente y con la forma en que enseña, el profesor debe *aprender a aprender* de diversas modalidades para poder enseñar de acuerdo a la heterogeneidad de sus grupos, ya que no existe una sola forma de aprender y por lo tanto, no existe una sola manera de enseñar, entendiendo que así como hay docentes con diferentes perfiles, existen estudiantes con perfiles diferentes y por ende con necesidades diferentes entre sí, aunque la falta de formación como docentes es algo innegable, también se puede decir que es fácil de corregir, el perfil del docente-tutor puede redefinirse y podemos conceptualizar a la tutoría como una estrategia de apoyo para el docente, pero sobre todo como algo inherente a él y al propio rol que desempeña en sus actividades diarias.

Cuando no se tienen metas claras ni objetivos claros por cumplir, los resultados tampoco serán los indicados. La estructuración y visualización de los objetivos por consumir, da las bases para plantear el *cómo* los vamos a lograr, las estrategias adecuadas y plazos determinados para ello, es importante delimitar hasta *dónde* se quiere llegar, y las limitantes a las que se enfrentará durante el proceso. El tutor debe poseer las herramientas y habilidades para planear y organizar las actividades propias de la acción tutorial con la finalidad de detectar las necesidades de sus estudiantes y de la propia institución, de tal manera que las actividades que realiza fortalezca a la tutoría en sí misma, clarifique su propio campo de acción, tenga las bases para detectar y dar respuesta a las necesidades en los estudiantes en las áreas académicas, personales, sociales y profesionales, para su inserción e integración a su vida académica y laboral cuando llegue el momento (Sanz, 2005).

El programa de formación y capacitación a tutores, derivado de esta investigación, cubre los dos aspectos antes mencionado, el de la planeación y el de la realización de la acción tutorial, contempla los puntos vistos en el diagnóstico, y los elementos requeridos en el programa Institucional de Tutoría del Tecnológico Nacional de México, para dar solución al problema detectado y cumplir con el compromiso institucional de ofrecer una educación de calidad. Es conveniente decir, que parte del éxito del programa de capacitación consiste en la adaptabilidad y adecuación del mismo, en aspectos tan básicos como el contexto, la situación real del tutor y tutorado, y las necesidades de los tutores; contemplando como parte de su proceso de evaluación, la etapa de retroalimentación fase generadora de cambios de contenidos, estrategias y perspectivas del mismo.

El programa de capacitación cubre las necesidades de los tutores y los provee de las herramientas para planear, organizar, implementar, dar seguimiento y autoevaluar su actuar adecuadamente, con ellos se cumple las sugerencias que hace sobre este rubro la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Al atenderse las recomendaciones de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingenierías, respecto a que se requieren docentes que atiendan de forma integral a los estudiantes; de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, que indica que

es necesario que en educación superior se cuente con una política de formación de personal que sirva para actualizar y mejorar las competencias de los docentes; y menciona, que la vía correcta para contar con educación de calidad es la capacitación.

Lo anterior, permite fortalecer el Programa Institucional de Tutorías, y cumplir con el objetivo del Programa Nacional de Tutorías de 2006, con el que se pretende mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, coadyuvar en su formación integral e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa. Parte del éxito del programa de capacitación a tutores, radica en la presentación y valoración que se haga del Programa Institucional de Tutoría, el cual viene acompañado de una nueva visión y sensibilización de los tutores; así como del uso de nuevas estrategias y herramientas didácticas.

Aunque por el momento no se trabaja por Internet ningún aspecto de esta actividad, no se descarta la posibilidad que pueda utilizarse más adelante, con la finalidad que el tutor, tutorado, Coordinadores de tutoría académicos y la propia Coordinación Institucional de Tutorías pueda contar con este tipo de plataformas para manejar información o material de interés para todos los involucrados en la actividad. El camino hacia futuras investigaciones, queda abierto para el tema de la Tutoría en el Instituto Tecnológico de Tepic, en donde un amplio bagaje de aspectos resultan ser susceptibles a ser analizados, sería interesante conocer el punto de vista y opinión de los tutorados respecto a la actividad y el actuar del tutor; la relación que puede existir entre la tutoría y los índices de deserción y reprobación; el desempeño y actuar de los tutorados y, evaluación del Programa Institucional de Tutorías, entre otros.

Existen temas de investigación, que pueden presentarse derivados de la cotidianidad y los cambios que se generan en torno a la tutoría, considerada una estrategia educativa y elemento indispensable para formar estudiantes integrales, personas autorrealizadas que puedan actuar e incidir positivamente en cualquier escenario y modificarlo para el bienestar propio y de su entorno.

Referencias

- Alonso, C., Gallego, D., y Honey, P. (2007). *Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora* (7th ed.). Bilbao, España: Mensajero Ediciones.
- Álvarez, P., y 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 [en Línea] 2008, 22 (Abril): [fecha de consulta: 23 de enero de 2015]. Recuperado de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27413170003>> ISSN 0213-8646
- ANUIES. (1998). *Programas Institucionales de Tutoría*. [fecha de consulta: 25 de febrero de 2015]. Recuperado de [http://evirtual.uaslp.mx/FCQ/tutorias/Documentos/compartidos/INTRODUCCION/PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE TUTORIA_ANUIES.pdf](http://evirtual.uaslp.mx/FCQ/tutorias/Documentos/compartidos/INTRODUCCION/PROGRAMAS_INSTITUCIONALES_DE_TUTORIA_ANUIES.pdf)
- (2007). *Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos*. [fecha de consulta: 18 de febrero de 2016] Recuperado de http://www.anuies.mx/media/docs/112_1_2_SATCAExtenso.pdf
- Behars, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Shalom.
- Bohlander, G., Sherman, A., y Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12 va. ed). Estados Unidos: Thomson Learning.
- Brito, L., Cruz, A. y Hernández, A. (2009). *Un acercamiento teórico a la capacitación de directivos y reservas en dirección de salud*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, vol. 8(núm. 2), pp. 1–10. [fecha de consulta: 19 de mayo de 2015] Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200011
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2013). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1–194. [fecha de consulta: 20 de febrero de 2016] Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Canales, E. (2003). *El perfil del tutor académico*. Universidad Autónoma de Tlaxcala/ Universidad Autónoma Del Estado de Hidalgo. [fecha de consulta: 18 de enero de 2016] Recuperado de <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/116.pdf>

-
- Cantú, M., Ibarra, M. y González, J. (2009). *Programa institucional de tutorías, una alternativa para incrementar la calidad del proceso formativo en las instituciones de educación superior en México*. [fecha de consulta: 18 de enero de 2015] Recuperado de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/3809/cyreu-2009-131.pdf?sequence=1>
- Castanyer, F. (1999). *La Capacitación Permanente en la Empresa*. Colombia: Marcombo, Alfaomega.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Biblioteca Electrónica de La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Universidad Nacional Autónoma de México, 1–11. [fecha de consulta: 21 de enero de 2016] Recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/210115/Documento_reconocimiento_Unidad_No_2.pdf#page=5
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. (3a.ed). Buenos Aires, Argentina. [fecha de consulta: 13 de marzo de 2016] Recuperado de [http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CC.SS..pdf](http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCIÓN_A_LA_INVESTIGACIÓN_EN_CC.SS..pdf)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiva, I. y Ramos, G. (2007). *Una reflexión acerca de las tutorías universitarias a partir de las valoraciones realizadas por Profesores / Tutores de la Universidad de Valencia*, 18, 179–187. [fecha de consulta: 22 de marzo de 2015] Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/download/11310/pdf>
- CONOCER. (2015). *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*. [fecha de consulta: 10 de enero de 2016] Recuperado de <http://www.conocer.gob.mx/>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad.
- Delgado, N. y Delgado, D. *El líder y el liderazgo: reflexiones* (2003). Revista Interamericana de Bibliotecología, 26() 75-88. [fecha de consulta: 19 de junio de 2015] Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>.

-
- D.O.F. (2007). *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*. Gobierno Federal, 53-160. [fecha de consulta: 18 de enero de 2016] Recuperado de http://www.oei.es/historico/quipu/mexico/programa_sectorial_educacion_mexico.pdf
- DGEST. (2007). *Manual de Organización*. [fecha de consulta: 20 de enero de 2016] Recuperado de [http://sgc.ittepic.edu.mx/sgc/documentos_internos/MANUAL DE ORGANIZACION/Manual de Organizacion DGEST.pdf](http://sgc.ittepic.edu.mx/sgc/documentos_internos/MANUAL_DE_ORGANIZACION/Manual_de_Organizacion_DGEST.pdf)
- (2011). *Lineamiento para la Operación del Programa de Tutoría Versión 1.0 Planes de estudio 2009-2010*. [fecha de consulta: 21 de junio de 2015] Recuperado de <http://www.tecnm.mx/academica/normateca-de-la-direccion-de-docencia>
- (2012). *Modelo Educativo para el Siglo XXI, Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales*. [fecha de consulta: 21 de junio de 2015] Recuperado de <http://www.tecnm.mx/modeloeducativo/modeloeducativo.pdf>
- (2013). *Manual del Tutor*. [fecha de consulta: 21 de junio de 2015] Recuperado de http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia01/documentos/MANUAL_DEL_TUTOR.pdf
- DGIT. (1982). *Reglamento interior de trabajo del personal docente de los institutos tecnológicos*. [fecha de consulta: 15 de abril de 2016] Recuperado de http://www.tecnm.mx/archivos/transparencia/Reglamento_Docente.pdf
- (1998). *Cincuentenario de los Institutos Tecnológicos, 1948-1998* (1ra. ed.). México.
- García, J. (2004). *Estudios descriptivos*. Nure Investigación No. 7. [fecha de consulta: 15 de febrero de 2015] Recuperado de <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>
- Gardner, H. (2015). *Inteligencias múltiples* (1a. ed). México: Ediciones Culturales Paidós.
- Gobierno de la República (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2015] Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.
- Haya, I., Calvo, A., y Rodríguez - Hoyos, C. (2013). *La dimensión personal de la tutoría universitaria. Una investigación cualitativa en la Universidad de Cantabria (España)*. *Revista Española de Orientación Y Psicopedagogía*, Septiembre-Diciembre, 98-113.

-
- [fecha de consulta: 15 de febrero de 2015] Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230795007>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a.edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ibarra, G. (2005). *Ética y Formación Profesional Integral*. [fecha de consulta 22 de enero de 2015]. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004303>. ISSN 0188-168X
- ITT. (2012). *Sistema de Gestión de la Calidad Certificado conforme la Norma ISO 9001:2008-CC- NMX 9001: IMNC 2008*. [fecha de consulta:20 de enero de 2015] Recuperado de <http://sgc.ittepic.edu.mx/sgc/>
- (2015a). *Informe de Rendición de Cuentas, 2014-2015*, México: Instituto Tecnológico de Tepic.
- (2015b). *Historia del Instituto Tecnológico de Tepic*. [fecha de consulta:22 de enero de 2015] Recuperado de <http://www.ittepic.edu.mx/>
- Latapí, P. (2007). *Conferencia magistral al recibir el doctorado Honoris Causa de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Perfiles Educativos: Vol. XXIX, núm. 115, pp. 113-122. [fecha de consulta: 15 de Febrero de 2015] Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/132/13211507.pdf>
- Levin, R., y Rubín, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. (7ma. ed.). México: Pearson.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz Santos.
- Ortega, L., y Reyes, O. (2012). *¿Cómo formar competencias profesionales en el nivel superior?* Revista Electrónica Educare. ISSN 1409-4258. [fecha de consulta: 24 de Enero de 2015] Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/3929/3773>
- Pallella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (1era.reimp ed.). Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL)
- Poder Ejecutivo Federal. (2015). *Ley General de Educación*. [fecha de consulta: 28 de Enero de 2015] Recuperado de

-
- http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- RAE. (2016). *Real Academia Española*. (23 a. ed). [fecha de consulta: 16 de febrero de 2015] Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Rojas, R. (1990). *Guía para realizar Investigaciones Sociales*. (6ta. ed). México: Plaza y Valdés.
- Romo, A. (2004). *La incorporación de los programas de tutoría en las instituciones de educación superior*. (p. 133). México: ANUIES.
- Rue, L., y Byars, L. (1995). *Administración: Teoría y aplicaciones*. México: Alfaomega.
- Sanz, R. (2005). *Integración del estudiante en el sistema universitario, la tutoría*, (1999). Cuadernos de Integración Europea #2 - Septiembre 2005 - páginas 69-95 <http://www.cuadernosie.info>. [fecha de consulta: 22 de marzo de 2015] Recuperado de http://campus.usal.es/~ofeees/NUEVAS_METODOLOGIAS/TUTORIAS/2005-02-69.pdf
- Schmitz, C. (2015). *Limesurvey: Una herramienta de encuestas Open Source, Limesurvey Proyecto Hamburgo; Alemania*. [fecha de consulta: 18 de marzo de 2016] Recuperado de <http://www.limesurvey.org>
- SEP. (2001). *Programa Nacional de Educación*. [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2015] Recuperado de http://www.oei.es/historico/quipu/mexico/Plan_educ_2001_2006.pdf
- (2005). *Programa Estatal de Desarrollo Educativo 1995-2000*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, XXV (3), 133–147. [fecha de consulta: 19 de febrero de 2015] Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/47975842/desarrollo-educativo>
- SNEST. (2004). *Modelo Educativo para el Siglo XXI*. [fecha de consulta: 16 de febrero de 2015] Recuperado de <http://www.tecnm.mx/director-general/modelo-educativo-para-el-siglo-xxi-formacion-y-desarrollo-de-competencias-profesionales-dp2>
- SNIT. (1997). *Manual de procedimientos para las tutorías académicas en el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos*. [fecha de consulta: 15 de marzo de 2015] Recuperado de

- <http://www.itllano.edu.mx/attachments/article/158/3.Programa%20Nacional%20de%20Tutoria%20del%20SNIT.DO>
- Fonseca, S., Correa, A., Pineda, M., y Lemus, F. (2011). *Comunicación oral y escrita*. México: Pearson Educación de México.
- Strauss, G., Sayles, L., y Cárdenas, J. (1986). *Personal: problemas humanos de la administración*. (P.- Mex, Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Prentice/Hall Internacional.
- Tarrida, A. (2012). *Perfil competencial del tutor o de la tutora de enseñanza secundaria*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía [en Línea] 2012, 23 (Mayo-Agosto): [fecha de consulta: 27 de octubre de 2015] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230791003>> ISSN1139-7853,23,22–41.
- TecNM. (2015a). *Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México Planes de estudio para la formación y desarrollo de competencias profesionales*. [fecha de consulta: 15 de junio de 2015] Recuperado <http://www.tecnm.mx/academica/normateca-de-la-direccion-de-docencia>
- (2015b). *Tecnológico Nacional de México. Breve historia de los Institutos Tecnológico*. [fecha de consulta: 18 de junio de 2015] Recuperado de <http://www.tecnm.mx>
- UNESCO. (1998a). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI*. Revista Perfiles Educativos, núm. 80. [fecha de consulta: 15 de febrero de 2015] Recuperado de <http://doi.org/ISSN:0185-2698>
- (1998b). *La Educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Conferencia Mundial Sobre La Educación Superior, 5-9 de oct, París, Francia. [fecha de consulta: 16 de enero de 2015] Recuperado de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Vargas, M. (2008). *Diseño curricular por competencias*. [fecha de consulta: 15 de marzo de 2015] Recuperado de https://historialimagen.files.wordpress.com/2016/07/libro_diseno_curricular-por-competencias_anfei.pdf
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Anexo A. Formato de entrevista realizada a los Coordinadores de Tutorías de las áreas académicas

Nombre _____ Área académica _____

Tiempo en el puesto _____ Perfil _____

- 1.- ¿Cuál es el primer problema que se afronta al ser tutor en el ITT?
- 2.- ¿Con qué tipo de apoyos se cuenta?
- 3.- ¿Qué características debe poseer un tutor?
- 4.- ¿Qué elementos o rubros se deben tomar en cuenta para capacitar a un tutor?
- 5.- ¿Cada qué tanto tiempo se debe llevar a cabo la capacitación de los tutores?
- 6.- ¿Tiene conocimiento que exista algún programa de capacitación o actualización permanente sobre tutoría?
- 7.- ¿Conoce el programa Institucional de Tutorías? ¿Sabe cuál es el objetivo de la tutoría?
- 8.- ¿A qué limitantes se enfrentan los tutores?
- 9.- Puede explicar cómo se lleva a cabo el proceso de asignación de tutor-tutorado
- 10.- ¿Los tutores a su cargo cuentan con las instalaciones adecuadas?
- 11.- ¿Qué habilidades debe tener desarrolladas un tutor para guiar a los estudiantes a la autorrealización?
- 12.- ¿Considera que los tutores reciben la información que requieren en el momento indicado?
- 13.- ¿Con qué regularidad realizan cursos o reuniones de trabajo para conocer los avances de la actividad?
- 14.- ¿Los tutores de su área cuentan con espacio y horario asignado para realizar la acción tutorial?
- 15.- ¿Realizan reuniones mensuales o semestrales para planear las actividades de la acción tutorial?

Nota: Es importante explicar el **objetivo de la entrevista**, hacer una **presentación adecuada**, **agradecer** la disponibilidad para atender a la entrevista y hacer notar la importancia de su participación.

Anexo B. Instrumento de evaluación del PIT (Anexo 16)

La evaluación que se presentan a continuación tiene el objetivo de valorar el Programa Institucional de Tutoría llevado a cabo durante el semestre agosto-diciembre de 2016, con la finalidad de detectar áreas de oportunidad y proponer puntos de mejora.

¡Su opinión y comentarios son muy importantes,
agradecemos de antemano su participación!

EVALUACION DE LA ACCION TUTORIAL						
Marca con una cruz la opción con la que más te identifiques. 1 = Siempre, 2 = Casi siempre, 3 = A veces, 4 = Casi nunca 5 = Nunca						
Preguntas		1	2	3	4	5
1	Tengo toda la información necesaria sobre el Programa Institucional de Tutoría de mi plantel					
2	Tengo todas las facilidades en mi departamento para ejercer el Programa Institucional de Tutoría.					
3	Si no entiendo algún problema de mis tutorados lo canalizo a la instancia correspondiente fácilmente.					
4	Tengo a la mano los instrumentos necesarios para identificar las necesidades de Tutoría de mis tutorados					
5	La programación de asignaturas en la carrera de mis tutorados les permite asistir a las actividades de apoyo y/o cursos de mejora programados					
6	Tengo buena comunicación y relaciones interpersonales con mis tutorados					
7	Tengo buena comunicación con el Coordinador de Tutorías del Departamento Académico.					
8	El tiempo que tengo para preparar mis actividades tutoriales es suficiente					
9	El espacio donde llevo a cabo la actividad tutorial es agradable y posee todos los requerimientos necesarios					
10	He recibido la capacitación necesaria para ejercer la Tutoría					
11	En mi plantel existe la actualización permanente en cuanto al Programa Institucional de Tutoría.					
12	Comentarios y/o recomendaciones para mejorar el PIT:					

Anexo C. Rúbrica para evaluar el desempeño del tutor (Anexo 17)

La rúbrica que se presenta a continuación evalúa el nivel de desempeño del tutor. .

Instrucciones: El Tutorado seleccionará en cada uno de los indicadores de acuerdo al desempeño mostrado durante el curso de tutoría, el nivel de desempeño alcanzado por el tutor considerando que el 5 representa el más alto nivel.

Niveles de desempeño					
Indicadores	Valor 5	Valor 4	Valor 3	Valor 2	Valor 1
Genera un clima de confianza que permite el logro de los propósitos de la tutoría	Genera confianza y buena comunicación con todo el grupo. Hace agradable la sesión de Tutoría. Escucha con atención todo lo que se le solicita Se muestra empático con las consultas que se le hacen.	Genera confianza y buena comunicación con todo el grupo. Hace agradable la sesión de Tutoría Escucha con atención todo lo que se le solicita	Genera confianza y buena comunicación con todo el grupo. Hace agradable la sesión de Tutoría.	Genera confianza y buena comunicación con todo el grupo.	Se comunica con todo el grupo.
Calidad de la información proporcionada al tutorado	Da información necesaria sobre el programa de tutoría Provee de la información adecuada para realizar trámites escolares Proporciona información suficiente sobre los apoyos que requiere el estudiante Da información y orientación importante que apoye el área personal del tutorado Informa con precisión sobre las asesorías académicas que ofrecen los docentes de su carrera	Da información necesaria sobre el programa de tutoría Provee de la información adecuada para realizar trámites escolares Proporciona información suficiente sobre los apoyos que requiere el estudiante Da información y orientación importante que apoye el área personal del tutorado	Da información necesaria sobre el programa de tutoría Provee de la información adecuada para realizar trámites escolares Proporciona información suficiente sobre los apoyos que requiere el estudiante	Da información necesaria sobre el programa de tutoría Provee de la información adecuada para realizar trámites escolares	Comenta en qué consiste el programa de tutoría

Disponibilidad y calidad en la atención tutorial	Se le puede localizar en cualquier momento Entregó su horario y localización desde el inicio del semestre Atiende con amabilidad cada que se le necesita Canaliza adecuadamente a los tutorados siempre que tienen algún problema y que él no pueda resolver. Realiza su función tutorial con disponibilidad y calidad. Le da seguimiento a los tutorados que ha canalizado	Se le puede localizar en cualquier momento Entregó su horario y localización desde el inicio del semestre Atiende con amabilidad cada que se le necesita Canaliza adecuadamente a los tutorados siempre que tienen algún problema y que él no pueda resolver.	Entregó su horario y localización desde el inicio del semestre Atiende con amabilidad cada que se le necesita Canaliza adecuadamente a los tutorados siempre que tienen algún problema y que él no pueda resolver.	Atiende con amabilidad cada que se le necesita Canaliza adecuadamente a los tutorados siempre que tienen algún problema y que él no pueda resolver.	Atiende con amabilidad cada que se le necesita
Planeación y preparación en los procesos de la Tutoría	Muestra tener las herramientas necesarias para atender el grupo y/o individualmente. Realiza la programación de las sesiones considerando los tiempos disponibles de los estudiantes Muestra evidencia que planeó las sesiones individuales y grupales con sus tutorados pues lleva un orden en sus actividades Realiza sus actividades como tutor respetando los tiempos disponibles evitando interrupciones que coarten el hilo de la sesión Planea, ejecuta y evalúa su actividad tutorial continuamente con fines de realimentación.	Muestra tener las herramientas necesarias para atender el grupo y/o individualmente. Realiza la programación de las sesiones considerando los tiempos disponibles de los estudiantes Muestra evidencia que planeó las sesiones individuales y grupales con sus tutorados pues lleva un orden en sus actividades. Realiza sus actividades como tutor respetando los tiempos disponibles evitando interrupciones que coarten el hilo de la sesión	Muestra tener las herramientas necesarias para atender el grupo y/o individualmente. Realiza la programación de las sesiones considerando los tiempos disponibles de los estudiantes Muestra evidencia que planeó las sesiones individuales y grupales con sus tutorados pues lleva un orden en sus actividades	Muestra tener las herramientas necesarias para atender el grupo y/o individualmente. Realiza la programación de las sesiones considerando los tiempos disponibles de los estudiantes	Muestra tener las herramientas necesarias para atender el grupo y/o individualmente.
Comentarios:					

Anexo D. Formato de Cuestionario para la Detección de necesidades de capacitación

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TEPIC DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ACADÉMICO

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

NOMBRE _____ AÑOS DE SERVICIO _____

DEPARTAMENTO ACADÉMICO _____ PUESTO _____

CORREO ELECTRÓNICO _____ PERFIL PROFESIONAL _____

GRADO DE ESTUDIO: LICENCIATURA () MAESTRÍA () DOCTORADO ()

Estamos realizando una investigación para fortalecer el Programa Institucional de Tutorías en el rubro de capacitación a tutores, nos gustaría conocer aspectos y opiniones relacionados con el tema. Esto ayudará a realizar mejoras al actual y proporcionar una propuesta adecuada de capacitación a las necesidades de los tutores. La encuesta solo le tomará cinco minutos, sus respuestas serán respetadas íntegramente y presentadas en forma anónima.

I.- FAVOR DE AFIRMAR O NEGAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU PARTICIPACIÓN.

A) PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORIAS		
1.-	¿Sabe usted lo que implica ser tutor en una institución de educación superior?	SI () NO ()
2.-	¿Conoce el objetivo del Programa Institucional de Tutoría?	SI () NO ()
3.-	¿Identifica los tipos y elementos de la tutoría contemplados en la acción tutorial?	SI () NO ()
4.-	¿Conoce cómo se debe llevar a cabo la acción tutorial?	SI () NO ()
5.-	¿Ha aplicado la acción tutorial?	SI () NO ()
6.-	Señale si conoce o no conoce los lineamientos que rigen la Tutoría en los Institutos Tecnológicos	SI () NO ()
7.-	¿Considera que posee las competencias docentes que se requieren para guiar a los estudiantes hacia su autorrealización?	SI () NO ()
8.-	Indique si conoce los tipo de servicios y apoyos institucionales que existen para resolver los problemas económicos, psicológicos o académicos de los estudiantes	SI () NO ()
9.-	¿Maneja las herramientas adecuadas para orientar y/o canalizar a los estudiantes cuando lo requieren	SI () NO ()
10.-	¿Posee el conocimiento, habilidades y destrezas para propiciar la investigación entre los estudiantes?	SI () NO ()
B) COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO		
11.-	¿Le gustaría participar en un programa que tenga por objetivo aminorar los índices de reprobación y deserción?	SI () NO ()
12.-	¿Solicita la colaboración a otros compañeros docentes para ayudar a los estudiantes y/o participa con ellos cuando le solicitan ayuda?	SI () NO ()
13.-	¿Conoce alguna técnica o estrategia académica que pueda contribuir para superar los problemas escolares?	SI () NO ()
14.-	¿Le gustaría compartir con otros docentes estrategias o técnicas de estudio que se puedan implementar en los estudiantes para evitar la reprobación?	SI () NO ()

15.-	¿Podría colaborar con otros departamentos académicos o instancias escolares en actividades que favorezcan la formación integral del estudiante a través de la tutoría?	SI ()	NO ()
16.-	¿Considera que con las tutorías podría reducirse las posibles causas de la reprobación y/o deserción escolar en el plantel?	SI ()	NO ()
17.-	¿Podría liderar un proyecto para cumplir con el objetivo de la tutoría en su institución?	SI ()	NO ()
C) VISIÓN Y ESPECTATIVAS			
18.-	¿Considera que es importante que los estudiantes reciban apoyo personalizado de algunos docentes durante sus estudios profesionales?	SI ()	NO ()
19.-	¿Acompañaría a un estudiante durante sus estudios en la institución para apoyarlo o estar pendiente de su situación escolar?	SI ()	NO ()
20.-	¿Tiene disponibilidad para escuchar a los estudiantes que se acercan a usted en busca de un consejo o asesoría?	SI ()	NO ()
21.-	¿Le gusta participar como tutor?	SI ()	NO ()
22.-	¿Se siente satisfecho de su participación como tutor?	SI ()	NO ()
D) CAPACITACIÓN			
23.-	¿Ha recibido capacitación en torno a la tutoría en el último año?	SI ()	NO ()
24.-	¿Le gustaría recibir capacitación para fortalecer su relación con los estudiantes y en especial con sus tutorados?	SI ()	NO ()

II.- CON LA FINALIDAD DE OFERTAR LA CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN EN LOS SIGUIENTES RUBROS, FAVOR DE ENUMERAR EN ORDEN DE IMPORTANCIA LOS SIGUIENTES APARTADOS, DÁNDOLE EL NÚMERO 1 AL QUE CONSIDERE DE MAYOR RELEVANCIA PARA RECIBIR CAPACITACIÓN.

1.-Concepto: Aspectos que conforman el perfil del tutor y que deben ser fortalecidas con cursos y talleres.	Enumerar del 1 al 3 por rango de importancia
a) Cualidades humanas	
b) Cualidades científicas	
c) Cualidades técnicas	
2.-Concepto: Cualidades humanas que debe poseer un tutor, aunque son innatas pueden mejorarse con el ejercicio y la capacitación.	Enumerar del 1 al 08 por rango de importancia
a) Autenticidad	
b) Autoconocimiento (autoestima)	
c) Comunicación	
d) Empatía	
e) Madurez (control emocional)	
f) Motivación	
g) Relaciones interpersonales (sociabilidad)	
h) Responsabilidad y compromiso	
3.-Concepto: Cualidades Técnicas que debe tener y aplicar un tutor, hacen referencia al conjunto de destrezas y técnicas.	Enumerar del 1 al 09 por rango de importancia
a) Conocer los lineamientos académicos-administrativos vigentes	
b) Conocer, difundir y practicar con los tutorados las diferentes estrategias, técnicas y métodos de estudio	
c) Dominar los planes de estudio	

d) Estar capacitado en el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación	
e) Experiencia académica	
f) Contar con habilidad para detectar dificultades en el aprendizaje de los estudiantes	
g) Pertinencia en relación a la misión y filosofía del instituto tecnológico	
h) Poseer estudios afines o iguales al plan de estudio de la carrera que está tutorando	
i) Tener las características y habilidades para fomentar el desarrollo de las competencias profesionales en los tutorados.	
NO ENUMERES LO SIGUIENTE	
Si en el concepto número 1 de este apartado catalogaste el aspecto CUALIDADES CIENTÍFICAS con el número 3	
4.-Concepto: <i>Cualidades científica</i> , definen el SABER del docente-tutor en relación a aspectos de psicología, pedagogía y filosofía y que le son útiles al docente en sus actividades como tutor.	Enumerar del 1 al 03 por rango de importancia
a) Contar con preparación en psicología (estudio de mente y la conducta)	
b) Poseer con conocimientos sobre pedagogía(doctrinas sobre educación y enseñanza)	
c) Tener preparación o conocimientos relacionados con filosofía (fortaleza para ver o apreciar las cosas)	



Anexo E. Formato de Propuesta de programa de capacitación a tutores

Carta descriptiva	
Nombre del Curso:	
Objetivo general:	
Objetivos específicos:	
Diseñado por:	Lugar:
Duración:	Número de sesiones:
Perfil de los participantes:	

Día 1					
Actividad	Tema o acción	Objetivo particular	Actividad del instructor	Tiempo parcial	Tiempo acumulado
Día 2					
Sugerencias de aprendizaje:					

Anexo F. Formato de encuesta de satisfacción para participantes inscritos

Instituto Tecnológico de Tepic
 Encuesta de satisfacción para participantes Inscritos
 Código: ITTEPIC-AD-PO-009-07 Revisión 1
 Referencia a la Norma ISO 9001:2008 6.2.2



Encuesta de Satisfacción para participantes inscritos Cursos de Capacitación Presencial

Nombre del Curso: _____ Fecha de realización: _____

Nombre de Institución: _____

Nombre del Facilitador: _____

La presente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre el curso de capacitación en el que participó, las respuestas nos servirán para mejorarlo.

INSTRUCCIÓN: Solicitamos exprese su opinión sobre los siguientes aspectos escribiendo el número correspondiente en el recuadro de la derecha según la siguiente escala:

- | | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 20px; margin: 0 auto;">5</div> Totalmente de acuerdo | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 20px; margin: 0 auto;">4</div> Parcialmente de acuerdo | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 20px; margin: 0 auto;">3</div> Indiferente | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 20px; margin: 0 auto;">2</div> Parcialmente en desacuerdo | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 20px; margin: 0 auto;">1</div> En desacuerdo |
|--|--|--|---|--|

INSTRUCTOR

- | | |
|---|---|
| 1 Expuso el objetivo y temario del curso. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 2 Mostró dominio del contenido abordado. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 3 Fomentó la participación del grupo. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 4 Aclaró las dudas que se presentaron. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 5 Dio retroalimentación a los ejercicios realizados. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 6 Aplicó una evaluación final relacionada con los contenidos del curso. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 7 Inició y concluyó puntualmente las sesiones. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |

CURSO

- | | |
|--|---|
| 11 La distribución del tiempo fue adecuada para cubrir el contenido. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 12 Los temas fueron suficientes para alcanzar el objetivo del curso. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 13 El curso comprendió ejercicios de práctica relacionados con el contenido. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 14 El curso cubrió sus expectativas. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |

INFRAESTRUCTURA

- | | |
|--|---|
| 15 La iluminación del aula fue adecuada. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 16 La ventilación del aula fue adecuada. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 17 El aseo del aula fue adecuado. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 18 El servicio de los sanitarios fue adecuado (limpieza, abasto de papel, toallas, jabón, etc.). | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 19 El servicio de café fue adecuado. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 20 Recibió apoyo del personal que coordinó el curso. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |

MATERIAL DIDÁCTICO

- | | |
|--|---|
| 8 El material didáctico fue útil a lo largo del curso. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 9 La impresión del material didáctico fue legible. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |
| 10 La variedad del material didáctico fue suficiente para apoyar su aprendizaje. | <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> |

COMENTARIOS O SUGERENCIAS

NOMBRE DEL TRABAJO

067_MA_Sonia Espinoza Morales.pdf

AUTOR

Sonia Espinoza Morales

RECUENTO DE PALABRAS

35251 Words

RECUENTO DE CARACTERES

196409 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

119 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 18, 2022 1:51 PM GMT-7

FECHA DEL INFORME

Nov 18, 2022 1:55 PM GMT-7**● 5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)