



**Perspectiva de los retos: Innovando juntos.**  
OBRA COLEGIADA DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

Ingreso, permanencia, egreso  
y titulación en el *nivel superior*

**IV**



**BUAP**

**EL ERRANTE**  
EDITOR

ediciones  
*del lirio*

PERSPECTIVA DE LOS RETOS:  
INNOVANDO JUNTOS.  
OBRA COLEGIADA  
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

IV  
Ingreso, permanencia, egreso y titulación en el nivel superior



PERSPECTIVA DE LOS RETOS:  
INNOVANDO JUNTOS.  
OBRA COLEGIADA  
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

IV  
Ingreso, permanencia, egreso y titulación en el nivel superior

María del Carmen Elizabeth Lara Muñoz  
coordinadora



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

Dirección General de Planeación Institucional

Dirección de Fomento Editorial

EDICIONES DEL LIRIO

EL ERRANTE EDITOR

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

Alfonso Esparza Ortiz

*Rector*

René Valdiviezo Sandoval

*Secretario General*

Ygnacio Martínez Laguna

Vicerrector de Investigación y Estudios de Posgrado

María del Carmen Martínez Reyes

*Vicerrectora de Docencia*

Flavio Guzmán Sánchez

*ED Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura*

Esperanza Morales Pérez

*Directora General de Planeación Institucional*

Ana María Dolores Huerta Jaramillo

*Directora de Fomento Editorial*

Primera edición: 2014

ISBN BUAP, obra completa: 978-607-487-733-5

ISBN BUAP, vol. IV/VII: 978-607-487-729-8

ISBN Ediciones del Lirio, obra completa: 978-607-8371-17-4

ISBN Ediciones del Lirio, vol. IV/VII: 978-607-8371-18-1

ISBN El Errante Editor, obra completa: 978-607-9115-16-6

ISBN El Errante Editor, vol. IV/VII: 978-607-9115-17-3

© Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Dirección de Fomento Editorial

2 Norte 1404

Teléfono y fax (01222) 2 46 85 59

Puebla, Puebla

Hecho en México

*Made in Mexico*

## ÍNDICE

<b>Presentación</b> <i>Alfonso Esparza Ortiz</i>	7
<b>Introducción</b> <i>María del Carmen Elizabeth Lara Muñoz</i>	9
<b>Propuesta: dirección general de titulación</b> <i>Angélica Mendieta Ramírez</i>	11
<b>Algunos causales de deserción y rezago en la FCFM-BUAP</b> <i>O. Leticia Fuchs G., Honorina Ruiz E, Guadalupe Raggi C.</i>	20
<b>“El éxito es de todos”. Deserción en el Nivel Medio Superior, BUAP</b> <i>Ma. Dolores Ramos Vera, Tomasa Marroquín Bravo, Mónica Yolanda González Lara</i>	27
<b>Titulación universitaria en la facultad de economía de la BUAP: hacia una propuesta universitaria</b> <i>Patricia Juárez Arista, Elvia García Fuentes</i>	32
<b>Estudios de trayectoria escolar, elemento clave para el éxito de los programas de tutoría en la BUAP</b> <i>Jorge Pérez Mejía, Rosa Ma. González López, Lilia Vásquez Martínez</i>	45
<b>Acompañamiento eficaz al estudiante</b> <i>Enedina Gómez Viguera</i>	54
<b>El PAT y el perfil ideal del docente-tutor: dos propuestas de mejora de la acción tutorial</b> <i>Karla Villaseñor Palma, Mónica Fernández Álvarez, Claudia Guzmán Zárate</i>	60
<b>Exámenes de admisión BUAP, hechos en la BUAP</b> <i>Federico Chilián Orduña</i>	67
<b>Admisión y titulación en la BUAP como parte de la trayectoria escolar</b> <i>Juan Morales Rodríguez</i>	69

<b>Tutoría profesional en la formación académica del Licenciado en Enfermería en beneficio de su vinculación e inserción en el mercado laboral</b> <i>María Teresa Lidia Salazar Peña, José Luis Álvaro Huesca Gil, Carolina Trujillo de la Cruz</i>	74
<b>Acompañamiento: programa e instituto Mentoring-BUAP</b> <i>Rufina Georgina Hernández Contreras, Casco Centeno Emilio, González Pérez Arely</i>	80
<b>“Tutoría universitaria y aprendizaje por competencias”</b> <i>Alfonso Esparza Ortiz, Graciela Silvia Ortiz Mendoza, Édgar Martínez Rosas</i>	88
<b>Chatbot para el acompañamiento y mejora de la calidad educativa del estudiante</b> <i>Beatriz Beltrán Martínez, Carmen Cerón Garnica, Rodolfo Alberto Martínez Torres, David Eduardo Pinto Avendaño</i>	100
<b>Prevención de la deserción y reprobación en las modalidades mixtas y a distancia en la BUAP</b> <i>Elsa M. Fueyo Hernández</i>	107
<b>Seguimiento de egresados y actualización curricular. La cultura institucional predominante: una reflexión desde el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados.</b> <i>Martha Patricia León Arenas, Ignacio Alfredo Hernández Saldaña, Fernando Tamariz Arenas</i>	109
<b>Mentoring: como modelo de acompañamiento al estudiante</b> <i>Arely González Pérez, Lilia Silvia Vásquez Calderón, Laura Elena González Pérez</i>	115
<b>Formas de titulación de las licenciaturas de la Unidad Regional Tehuacán Titulación en la Facultad de Estomatología URTEH</b> <i>Blanca Cortez Rodríguez, Alma Delia Zarate Flores, Martin Salas Paniagua</i>	144
<b>La evaluación de aprendizajes en la BUAP: cuando los gigantes luchan, el pasto es el que sufre</b> <i>Martha Patricia León Arenas, Ignacio Alfredo Hernández Saldaña, Fernando Tamariz Arenas</i>	149

## PRESENTACIÓN

A partir de la necesidad de construir la universidad del porvenir y fortalecer a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla como una universidad pública, solidaria, incluyente, innovadora y comprometida con la sociedad se realizaron diversas actividades que conformaron la Consulta Universitaria con una copiosa participación sin precedentes.

Fueron los miembros de las unidades académicas y de las unidades regionales quienes por primera vez tuvieron un espacio para externar sus enfoques y preocupaciones con un sentido crítico y propositivo, con miras a construir el Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017, así como cimentar una universidad más sólida que pudiera responder a los retos que debe enfrentar toda institución de educación superior en los próximos años. La gran pluralidad de voces que han dado forma a este Plan fue detonante para una mayor identificación de la comunidad universitaria con su responsabilidad social.

Al incorporar las posiciones de estudiantes, egresados, académicos, investigadores, administrativos, será posible consolidar la calidad académica con pertinencia social y la corresponsabilidad en la rendición de cuentas.

Esta obra colegiada tiene la finalidad de recoger en siete volúmenes las aportaciones que se dieron en el marco de los Foros Institucionales Consultivos. En estos trabajos se puede verificar la creatividad de alumnos, profesores y trabajadores universitarios, de manera que se plantean soluciones amigables con el medio ambiente y la salud, tanto de los universitarios como de los habitantes del estado de Puebla.

Los recursos humanos constituyen el principal activo de la universidad, por lo que entre los temas principales se contempla el reconocimiento y estímulo al trabajo del personal académico, el mejoramiento de la seguridad social y las condiciones laborales de los trabajadores de la institución, tópicos importantes que exigen prudencia y firmeza al mismo tiempo.

Se considera al estudiante como el centro del quehacer universitario. Así, el tema de acompañamiento al estudiante y al egresado tiene el objetivo de incrementar su desempeño académico, conducirlos a la terminación de sus programas académicos y promover su pronta titulación.

Todos los trabajos fueron analizados por los Grupos Técnicos de Planeación, conformados por los universitarios de mayor experiencia en cada una de las temáticas, para su incorporación al Plan de Desarrollo Institucional. Algunas propuestas, por su nivel de especificidad se deberán implementar en los ámbitos respectivos; no obstante, mantienen un carácter universal que puede aplicarse en contextos distintos a la BUAP.

Para presentar esta obra de más de 180 autores, fue necesario un meticuloso trabajo editorial a cargo de la Dirección General de Fomento Editorial, El Errante Editor y Ediciones Delirio. Dado que la sinergia de esfuerzos emprendidos por los universitarios impacta en la región y el país, y considerando que el presente documento ha sido estructurado sobre las bases de la democracia y la pluralidad, se concibió desde el inicio una amplia difusión de estas aportaciones, por lo cual se eligió el soporte electrónico para su publicación, formato que además promueve la cultura de cuidado y preservación del medio ambiente.

Sin duda esta obra colegiada, emprendida con el entusiasmo de los universitarios y culminada con el trabajo meticuloso de los comités de arbitraje y coeditores, será motivo de celebración para todos los autores.

Alfonso Esparza Ortiz

Rector

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

# **INGRESO, PERMANENCIA, EGRESO Y TITULACIÓN EN EL NIVEL SUPERIOR INTRODUCCIÓN**

*Dra. María del Carmen Elizabeth Lara Muñoz*  
Directora de Acompañamiento al Estudiante

Los trabajos aquí compendiados analizan un panorama sobre diferentes formas de acompañamiento del estudiante y de atención al egresado. Los autores proponen que el acompañamiento debe estar presente en todo momento desde el ingreso hasta el egreso y sugieren que los tutores puedan incluso seguir en contacto con sus tutorados después del egreso, como pares o colegas de profesión. En la BUAP tenemos la oportunidad de crear comunidades de aprendizaje, de práctica y de conocimiento.

Los análisis también abordan la reprobación y la deserción como fenómenos multicausales incluyendo factores personales e institucionales. Los personales son, entre otros, decepción, baja autoestima y causas económicas. Los institucionales son desarticulación entre la enseñanza, la evaluación, la falta de profesionalización docente y trayectorias integradas.

La atención al estudiante en sus distintas etapas en la Universidad es una preocupación institucional que se analiza en este volumen, de esta manera, algunos autores plantean propuestas como integrar dentro del programa de acompañamiento al estudiante, la figura del mentor que no supe las funciones del tutor. Además de la figura de mentor se propone la creación de un instituto o área específica de *Mentoring*. Aprovechar las herramientas tecnológicas de colaboración para dar atención a los tutorados. Se trata de elaborar una aplicación propia de y para la BUAP; vincular un programa de tutorías y trayectoria escolar, aplicando el modelo de ANUIES. A partir de un diagnóstico implementar una acción tutorial para fortalecer la eficiencia terminal de los alumnos de las Unidades Académicas en los términos que señala el Plan de Estudios y la Legislación Universitaria.

Como podrá verse, las propuestas son diversas y de distinta cobertura, unas más generales y otras mucho más concretas, por ejemplo, que el proceso de admisión se reestructure tomando en cuenta el contexto, la modalidad y el programa; unificar criterios de diseño de ambientes y materiales de aprendizaje, formas de evaluación de acuerdo al contexto, modalidad y programa; profesionalizar docentes;

articular la enseñanza con la evaluación, diagnóstico, trayectorias y seguimiento de egresados, interpretando la estadística para diagnosticar, atender y proyectar problemáticas vinculadas a la deserción; implementar exámenes colegiados de academias o brindar seguimiento tutorial en línea.

## **PROPUESTA: DIRECCIÓN GENERAL DE TITULACIÓN**

*Angélica Mendieta Ramírez*  
Facultad de Ciencias de la Comunicación

### Resumen

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) enfrenta el desafío de generar condiciones de egreso y titulación para sus estudiantes que faciliten su incorporación al sector productivo y con ello responder a las exigencias de la sociedad del conocimiento, así como a las necesidades del estado de Puebla y del país. En este sentido, los procesos de titulación vigentes en nuestra casa de estudios son elementos críticos para el cumplimiento del papel que le corresponde a la BUAP como impulsora –mediante la acción de sus egresados– del desarrollo estatal, regional y nacional. Es por eso que se estima necesario crear la Dirección General de Titulación que organice, desde una perspectiva sistémica y transversal, los esfuerzos que realizan las distintas facultades para elevar los índices de titulación de sus egresados.

### *La importancia de la titulación*

“No cambiaremos de vida, si no cambiamos la vida”  
José Saramago.

Elevar los índices de titulación de los egresados de cualquiera de los niveles de formación ofrecidos por las instituciones de educación superior (IES), es uno de los indicadores de desempeño más significativos para valorar el impacto de los modelos universitarios en la vida de las personas y en la mejora de las sociedades a las que los profesionistas ofrecen sus servicios.

Además, la titulación representa el punto culminante de un proceso de formación en el que los estudiantes adquieren los conocimientos, las habilidades, las aptitudes y las actitudes que les permitirán ejercer con pertinencia la profesión para la cual se formaron, y así proponerse continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida.

Asimismo, en el marco de desarrollo global de la educación superior, el índice de titulación es considerado un indicador relevante para la medición de los efectos que la educación superior tiene en los niveles de ingreso salarial y empleabilidad de las personas que han obtenido un título universitario o de educación terciaria. En este sentido, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) establece que:

“Mientras sea mayor la proporción de los que no tienen educación terciaria el riesgo de ser excluidos socialmente y tener empleabilidad disminuye. En segundo lugar, se asume ampliamente que la educación terciaria se ha diversificado considerablemente en el proceso de expansión y que el sistema de empleo recompensa a quienes tienen un título de educación terciaria de manera más dispereja que antes, para que los estudiantes elijan los campos, programas, instituciones y sectores más recompensados. (OCDE-INITE, 2012)”.

Según los datos que provee la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al segundo trimestre del año 2008, en nuestro país:

“De acuerdo con información del segundo trimestre de 2008, los hombres y mujeres entre los 25 y 64 años de edad con educación superior, es decir, con al menos licenciatura concluida, registraron en promedio una probabilidad de estabilidad laboral 48 y 52% mayor, respectivamente, que la de sus pares sin básica. Los hombres y mujeres con educación superior entre 25 y 64 años recibieron salarios 87 y 61% superiores en relación con quienes habían logrado el nivel medio superior. Esta relación benéfica del salario con la escolaridad se presenta para los trabajadores de ambos sexos con independencia de la edad. (BUAP-Contracorrente, 2011)”.

Desde otro enfoque, la Conferencia Mundial de Educación Superior: las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio social y el desarrollo, organizada por la UNESCO del 5 al 8 de julio de 2009, estableció en la Declaración correspondiente y bajo el rubro de “Acceso, Equidad y Calidad”, que:

“En los últimos 10 años, se han hecho grandes esfuerzos para mejorar el acceso y asegurar la equidad. Este esfuerzo debe continuar, aunque el acceso en sí mismo no sea suficiente. Debe asegurarse el éxito de los estudiantes. Al tiempo que se expande el acceso, la educación superior debe perseguir las metas de la equidad, la pertinencia y la calidad simultáneamente. La equidad no consti-

tuye únicamente una cuestión de acceso –el objetivo debe ser una participación exitosa y la culminación de los estudios, así como el aseguramiento del bienestar estudiantil, con apoyos financieros y educativos apropiados para aquellos que provengan de comunidades pobres y marginadas. Deberían implementarse mecanismos regulatorios y de aseguramiento de la calidad que promuevan el acceso y creen las condiciones para la culminación de los estudios en todo el sistema de educación superior. (UNESCO, 2009)”.

Como puede observarse, la titulación como medida de la eficiencia terminal de una institución de educación superior y del éxito de los estudiantes de este nivel educativo, es considerada central por organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE, que definen muchas de las tendencias contemporáneas y futuras de la educación superior en el mundo y, en el caso de nuestro país, resulta relevante para la mejora del nivel de ingresos de las personas que logran concluir sus estudios de licenciatura.

Por otra parte, los procesos de titulación contribuyen a identificar las fortalezas y áreas de oportunidad que presentan los contenidos de aprendizaje y el perfil de egreso propuestos por los planes y programas de estudio; de ahí la importancia que se otorga a la titulación como elemento de análisis para la evaluación y acreditación de los programas académicos ante organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES) y por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). A este respecto, el COPAES establece lo siguiente en su *Marco General para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos del Nivel Superior 2012*:

“Se evalúa si el programa académico cuenta con un sistema eficiente de titulación acorde a la propuesta educativa institucional que puede incluir diversas opciones. Asimismo es necesario evaluar si existen programas para incrementar los índices de titulación. (COPAES, 2012)”.

En este contexto, a la par de los procesos de evaluación y acreditación de la educación superior, se establecieron estrategias para mejorar los índices de titulación de las IES públicas estatales mexicanas con subsidio, que permitieron pasar –en el año 2001– el 49.7% egresados titulados con respecto al número de alumnos de primer ingreso para carreras, con una duración de cuatro años o más; 57.3% en el año 2007. (Hernández Laos, E., 2012). No obstante la relevancia de este logro, es indispensable continuar con el esfuerzo por mejorar los índices de titulación porque representan la posibilidad de que los egresados de las IES alcancen mejores niveles de vida y oport-

tunidades de crecimiento personal, profesional y académico. Sin el título de licenciatura, es imposible continuar con estudios de posgrado que faciliten a los egresados de las IES incidir en procesos de innovación, investigación y desarrollo tecnológico.

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla no es ajena a esta necesidad nacional y regional, por lo que desde la formulación e implementación del Modelo Universitario Minerva se ha propuesto impulsar mecanismos innovadores de titulación como la titulación múltiple o la doble titulación que ahora son retomados en el Plan de Trabajo 2013-2017 del rector, Mtro. Alfonso Esparza, como parte sustantiva del Eje Estratégico 1 en el marco del Sistema de Formación Integral del Estudiante y del Sistema Integral de Acompañamiento al Estudiante.

Como bien lo apunta el Modelo Universitario Minerva:

La titulación juega un papel determinante en un programa educativo del nivel superior, ya que es determinante en la eficiencia terminal y en la posibilidad del registro de estudios. Actualmente, ciertos estudiantes concluyen los créditos contemplados en el plan de estudios, pero al incorporarse al ámbito laboral empiezan a posponer la elaboración y/o la conclusión de la tesis. En algunos casos este rezago es permanente por lo que se han contemplado considerar varias opciones de titulación adicionales a la tradicional:

- Reporte técnico, monografía o proyecto resultado de la práctica profesional crítica.
- La realización de un paquete didáctico, asesorado y avalado por un docente o grupo de docentes.
- La elaboración de tesina.
- Créditos de posgrado de programas del padrón de excelencia del PNP.
- Entre otras opciones que cada unidad académica determine, considerando las características de sus programas. (BUAP, 2009).

Como ya se señaló, el Plan de Trabajo 2013-2017 referido, propone algunas líneas estratégicas que colocan a los procesos de titulación en el centro de la reflexión institucional, es por eso que se considera oportuno diseñar un modelo de gestión de los procesos de titulación que, desde una perspectiva sistémica y atento a la complejidad académica de una institución pública de educación superior, diseñe, instrumente, evalúe y actualice las distintas estrategias de titulación operadas por las distintas unidades académicas, mediante mecanismos colegiados de operación coherentes con los objetivos de formación establecidos por los planes y programas de estudio, conforme a lo dispuesto por el Modelo Universitario Minerva.



*Propuesta: Dirección General de Titulación*

La Dirección General de Titulación se propone contribuir a la elevación de los índices de titulación de nuestra casa de estudios, en el marco del Plan de Trabajo 2013-2017 del rector Alfonso Esparza Ortiz y consistente con el Modelo Universitario Minerva.

Para lograr este objetivo general se plantean algunos objetivos específicos:

- Establecer la estructura orgánica, facultades, alcances y funciones de la Dirección General de Titulación.
- Modificar el marco normativo institucional para proveer de validez legal las acciones que desarrollará la Dirección General de Titulación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual para elevar el índice de titulación de la BUAP.
- Definir la estructura colegiada por áreas de conocimiento para el diseño de opciones de titulación pertinentes a los objetivos de formación y al perfil de egreso señalados en los planes y programas de estudio.

- Establecer los mecanismos de colaboración y gestión de la Dirección General de Titulación con las distintas unidades académicas de la BUAP.
- Diseñar los instrumentos de evaluación e indicadores de desempeño que faciliten la valoración de los resultados obtenidos por las distintas opciones de titulación implementadas por las unidades académicas.
- Evaluar periódicamente la pertinencia de las opciones de titulación para su mejora, actualización o desaparición.
- Colaborar e intervenir en la resolución de conflictos derivados de la operación de las distintas opciones de titulación en las unidades académicas.
- Asesorar a estudiantes y docentes para la comprensión de las opciones de titulación vigentes y su pertinencia para el proceso de cada persona conforme al plan de estudios cursado.



El cumplimiento de estos objetivos específicos requiere esclarecer las políticas generales de operación de esta propuesta, por lo que enseguida se propone un primer acercamiento a su definición:

La Dirección General de Titulación será la instancia responsable de elaborar y evaluar la política institucional de titulación en colaboración con las unidades académicas.

La Dirección General de Titulación dependerá, para el ejercicio de sus funciones, de la Vicerrectoría de Docencia o de una nueva Vicerrectoría de Planeación que se encargará de garantizar la efectividad y calidad institucional y al mismo tiempo redistribuir las funciones actualmente concentradas en la Vicerrectoría de Docencia que es responsable de procesos complejos que incluyen: formación y desarrollo docente, administración escolar, servicio social, práctica profesional, seguimiento de egresados, opciones de titulación, evaluación y acreditación de los programas académicos entre otras muchas funciones, que bien pueden estar a cargo de una Nueva Vicerrectoría de Planeación que contribuya al logro de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017.

La Dirección General de Titulación se integrará por un titular-responsable, un asistente secretarial, un jefe de procesos técnicos y un jefe de estadística. Asimismo se propone integrar a un Profesor-Investigador de Tiempo Completo por área de conocimiento.

La Dirección General de Titulación es una instancia de carácter académico con propósitos de investigación institucional para la toma de decisiones que mejoren el desempeño de la BUAP en sus índices de titulación, pero sin facultades de administración escolar para los procesos específicos de titulación de los alumnos ya que ésta es una facultad de la Dirección de Administración Escolar dependiente de la Vicerrectoría de Docencia.

La Dirección General de Titulación promoverá la integración de Consejos de Titulación por Área de Conocimiento en los que se propondrán las nuevas opciones de titulación aplicables a las unidades académicas adscritas a cada área de conocimiento y se evaluarán los resultados obtenidos. Estos Consejos de Titulación por área sesionarán una vez al año y contarán con la participación del Jefe de Titulación adscrito a la Dirección de Administración Escolar a fin de que las opciones de titulación que se diseñen, se apeguen al marco normativo vigente en la BUAP y en la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública federal.

Los Consejos de Titulación por Área de Conocimiento se integrarán con la participación de profesores provenientes del Consejo Técnico de las unidades académicas adscritas a cada área de conocimiento, los profesores/investigadores de la Dirección General de Titulación según el área de conocimiento, la Dirección General de Titulación y el Jefe de Titulación dependiente de la Dirección de Administración Escolar.

Las áreas de conocimiento que agruparán a las diferentes unidades académicas, podrían ser las seis que propone la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (López Zárate R. et al., 1992):

- Ciencias Agropecuarias
- Ciencias de la Salud
- Ciencias Naturales y Exactas
- Ciencias Sociales y Administrativas
- Educación y Humanidades
- Ingeniería y Tecnología

La Dirección General de Titulación cumplirá su propósito mediante la realización de investigaciones educativas tendientes a identificar las líneas de acción que permitan elevar el índice de titulación de los estudiantes y egresados de la BUAP. La sustancia académica que alimentará su existencia hará factible construir opciones de titulación que respondan a la formación y perfil de egreso enunciados en los planes y programas de estudio.

### Conclusiones

La propuesta de organización y puesta en marcha de la Dirección General de Titulación requiere de la voluntad de cooperación de las unidades académicas y de la capacidad de organizar un modelo de gestión que impulse a los estudiantes y egresados a obtener su título de licenciatura y grado académico a través de aquellas opciones de titulación que respondan mejor a los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes adquiridas por los estudiantes para configurar su perfil de egreso e impactar positivamente en el desarrollo de Puebla y de México.

En resumen, se trata de facilitar el camino hacia la titulación al punto de ayudar a que los egresados de los programas académicos de la BUAP accedan exitosamente a la sociedad del conocimiento y al cumplimiento de su plan de vida y carrera. La titulación no tiene por qué seguir siendo un “techo de cristal” que limite el crecimiento personal y profesional de los universitarios, sino más bien la puerta de acceso a una vida digna y responsable de su papel como agente de transformación de la sociedad a la que prestará sus servicios.

### Bibliografía

- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y el Instituto Internacional de Investigación de Tecnología Educativa, 2012, “Inscripción estudiantil y tendencias de graduación en el área de la OCDE: ¿Qué podemos aprender de la estadística internacional?”, en *La educación superior hacia el 2030*. Volumen I: Demografía, OCDE-INITE, Francia-México, pp. 170-196.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Contracorriente, Consultoría en Asuntos Públicos, 2011, “2011, indicadores de la educación superior”, *BUAP-Contracorriente*, México, p. 77.

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2009, “Titulación”, en *Modelo Universitario Minerva. Documento de Integración*. BUAP, México, p. 55.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO), 2009, “Conferencia Mundial de Educación Superior 2009: Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio”, UNESCO, París, pp. 1-9.
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, 2012, “Marco General para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos del Nivel Superior 2012”, COPAES, México, pp. 1-23.
- Hernández Laos E. (coordinador), 2012, “La eficiencia terminal” en *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico 2000-2009 y prospectiva 2010-2020*. ANUIES, México, pp. 117-118.
- López Zárate, Romualdo, A. Mungaray Lagarda, C. Larios Malo y J. Mejía Montenegro, 1992, “Estudio comparativo entre las áreas del conocimiento de la educación superior en América Latina y la Internacional Standard Classification of Education (ISCED)”, en *Revista de Educación Superior*, ANUIES, México, pp. 1-10.

## **ALGUNOS CAUSALES DE DESERCIÓN Y REZAGO EN LA FCFM BUAP**

O. Leticia Fuchs G

Honorina Ruiz E

Guadalupe Raggi C.

Facultad de Ciencias Físico Matemáticas (BUAP)

### Resumen

En la década reciente se han desarrollado diversas estrategias para atender algunos problemas en la educación superior de nuestro país. Rezago, abandono y deserción, son fenómenos educativos que predominan en el sistema de educación superior y que no están “suficientemente” presentes en la política educativa nacional. Existe una diferencia muy grande en el tiempo institucional para iniciar y concluir una carrera y el que realmente consume un estudiante promedio en su paso por la universidad. Se opera desde el supuesto de una homogeneidad en las características de los alumnos que no toma en cuenta los aspectos individuales que constituyen el perfil de ingreso de los alumnos, que debe ser conocido por la institución para ubicar causales de deserción y rezago. En la FCFM BUAP nos hemos enfocado a conocer el nivel de razonamiento científico, la autoestima, hábitos de estudio, la comprensión lectora y estilos de aprendizaje.

*Palabras clave:* deserción, rezago, perfil de ingreso, nivel cognitivo

### Introducción

En los años recientes se ha incrementado el interés por los fenómenos de la deserción, del rezago y de la eficiencia terminal; se han hecho diversos estudios en diferentes universidades del ámbito nacional e internacional. Este problema se ha convertido en materia de controversia teórica y empírica. En lo que respecta a la eficiencia terminal, ésta se ha definido desde diversas perspectivas como: la relación cuantitativa entre los alumnos que ingresan y los que egresan de una cohorte; otros autores la conciben como la medición del número de egresados en relación con el número de ingresantes, en una cohorte que cubra el tiempo de duración de una carrera.

Nosotros pensamos que el problema de la deserción, y con él, los del rezago y la eficiencia terminal, pueden ser producto de una compleja dinámica en la que se entrelazan factores de orden individual, familiar, social e institucional. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y de cómo mejorarlo, se analizan en

mayor o menor grado los factores que pueden influir en él; generalmente se consideran, entre otros, los factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los alumnos, así como su nivel de pensamiento (Arons, A. B. y Karplus, R., 1976).

Parte de la responsabilidad del fracaso está en los alumnos, parte en los profesores y, seguramente, otra parte esté en el contexto escolar y en la propia sociedad. Es frecuente que los enfoques tradicionales fracasen en el intento de que los alumnos desarrollen las concepciones científicas comúnmente aceptadas. Probablemente las causas sean múltiples y resulte complicado abordarlas todas a la vez. Parte de la responsabilidad del fracaso está en los alumnos, parte en los profesores y, seguramente, otra parte esté en el contexto escolar y en la propia sociedad. Los currículos tan rígidos, su diseño, sin tomar en cuenta las características de las generaciones actuales, factores económicos, culturales, etc., pueden conformar gran parte de las causas.

En el ámbito personal están la baja autoestima, la falta de persistencia y tolerancia a la frustración, las expectativas y valores personales que pueden chocar contra los de las instituciones, el estilo cognitivo, la aceptación de la autoridad, las expectativas de la vida al egreso de la carrera y la dificultad para poder combinar el estudio con el trabajo o el embarazo. No es sorprendente que la deserción sea más frecuente en las etapas iniciales. Es en este momento que las instituciones pueden actuar para prevenir el abandono temprano.

En la FCFM reconocemos que los estudiantes forman un grupo donde existe una afectividad y una subjetividad colectivas y donde la inteligencia se encuentra de manera distribuida, de manera que diferentes alumnos tienen habilidades especiales en aspectos particulares, lo cual representa una diversidad que debe ser entendida como algo que enriquece al grupo. Aquí es importante no perder de vista que, si bien los estudiantes conforman un grupo con un carácter propio, sus integrantes también forman parte de otros grupos (por ejemplo su familia, grupo de amigos, equipos deportivos, etc.) y como consecuencia de esto, cada alumno presenta una cierta autonomía ante el grupo, portando sus propias experiencias, así como una serie de conocimientos previos. Estos aspectos individuales constituyen el perfil con el que ingresan los alumnos y es fundamental que sea conocido por el docente y por el tutor del estudiante. Con esto en mente hemos estudiado un grupo de características en los estudiantes que ingresan a nuestra facultad.

## Objetivos

Hacer un estudio sobre el abandono escolar y el rezago académico de los estudiantes de la FCFM BUAP.

Estudiar los perfiles de ingreso para establecer posibles causales de deserción y de rezago.

### *Metodología*

Una de las variables de nuestro interés es el nivel de desarrollo cognitivo que presentan los estudiantes de la FCFM reflejada en las habilidades de razonamiento científico. Para identificarlas hemos utilizado la prueba de Anton E. Lawson- Colleta (*Classroom Test of Scientific Reasoning*), basada en la teoría de Jean Piaget. Esta prueba consta de doce tareas que requieren para su conclusión exitosa diferentes tipos de razonamiento científico. De acuerdo con el número de aciertos obtenidos por un estudiante se le ubica en dos niveles de razonamiento: entre 0 y 4 aciertos, el nivel de razonamiento científico es Empírico – Inductivo (C, concreto en la terminología de Piaget); entre 9 a 12 aciertos, el nivel de razonamiento científico es Hipotético–Deductivo (F, formal en la terminología de Piaget). Puntajes en la zona intermedia (5 a 8 aciertos) indican que el estudiante tiene un nivel de razonamiento en transición; esta zona la dividimos en transición baja (TB, 5 a 6 aciertos) y transición alta (TA, 7 a 8 aciertos). Once de las doce tareas son de opción múltiple, tanto para la respuesta como para la justificación. La respuesta y la justificación deben ser coherentes y dar solución al problema planteado.

Otra característica importante es la autoestima. Los estudiantes que tienen un nivel de Autoestima adecuado, logran alcanzar un buen desarrollo de sus potencialidades. El desarrollo de la autoestima se basa en dos dimensiones, de evaluación y afecto; Coppersmith (1981) afirma que por autoestima se entiende la evaluación que el individuo efectúa y mantiene con referencia a sí mismo. En síntesis, la autoestima es un juicio de la persona sobre el merecimiento y se expresa en la actitud que mantiene hacia sí mismo. Para medir la autoestima utilizamos el instrumento desarrollado por Coopersmith. Este inventario tiene como objetivo evaluar la actitud hacia uno mismo en general y en contextos específicos: entre pares, familiares, escuela e intereses personales. Las escalas de medición originalmente las desarrolló Carl Rogers. Es un instrumento que consta de 58 reactivos con respuestas dicotómicas (sí, no) que nos dan información acerca de las características de la autoestima a través de la valuación de 4 *sub-tests*. El descubrimiento de diferentes tipos de autoestima se le puede atribuir a Coppersmith y este es un examen diagnóstico reconocido y validado mundialmente.

Otra variable relacionada con el aprendizaje y el desarrollo de la inteligencia son los hábitos de estudio. Estudiar, de acuerdo con algunos investigadores (Jones, Craig H., *et al.*, 1993), significa situarse adecuadamente ante ciertos contenidos, interpretarlos, asimilarlos y retenerlos, para después expresarlos ante una situación

de examen o utilizarlos en la vida práctica. Esto lleva a determinar que el estudio es un factor importante para el éxito académico en la adquisición de conocimientos (aprendizaje) y, desde luego, la puesta en práctica de ellos, no sólo el acto de estudiar, sino también el cómo se realiza este acto, ya que implica poner en juego una serie de destrezas, habilidades y técnicas que se obtienen con el ejercicio y que permiten alcanzar el objetivo propuesto, es decir, “el estudio”, y de un estudio eficaz depende el éxito que se alcance académicamente. Para indagar sobre hábitos de estudio hacemos uso del cuestionario elaborado por la Coordinación de Enseñanza de Programas Académicos de Enseñanza Media Superior, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

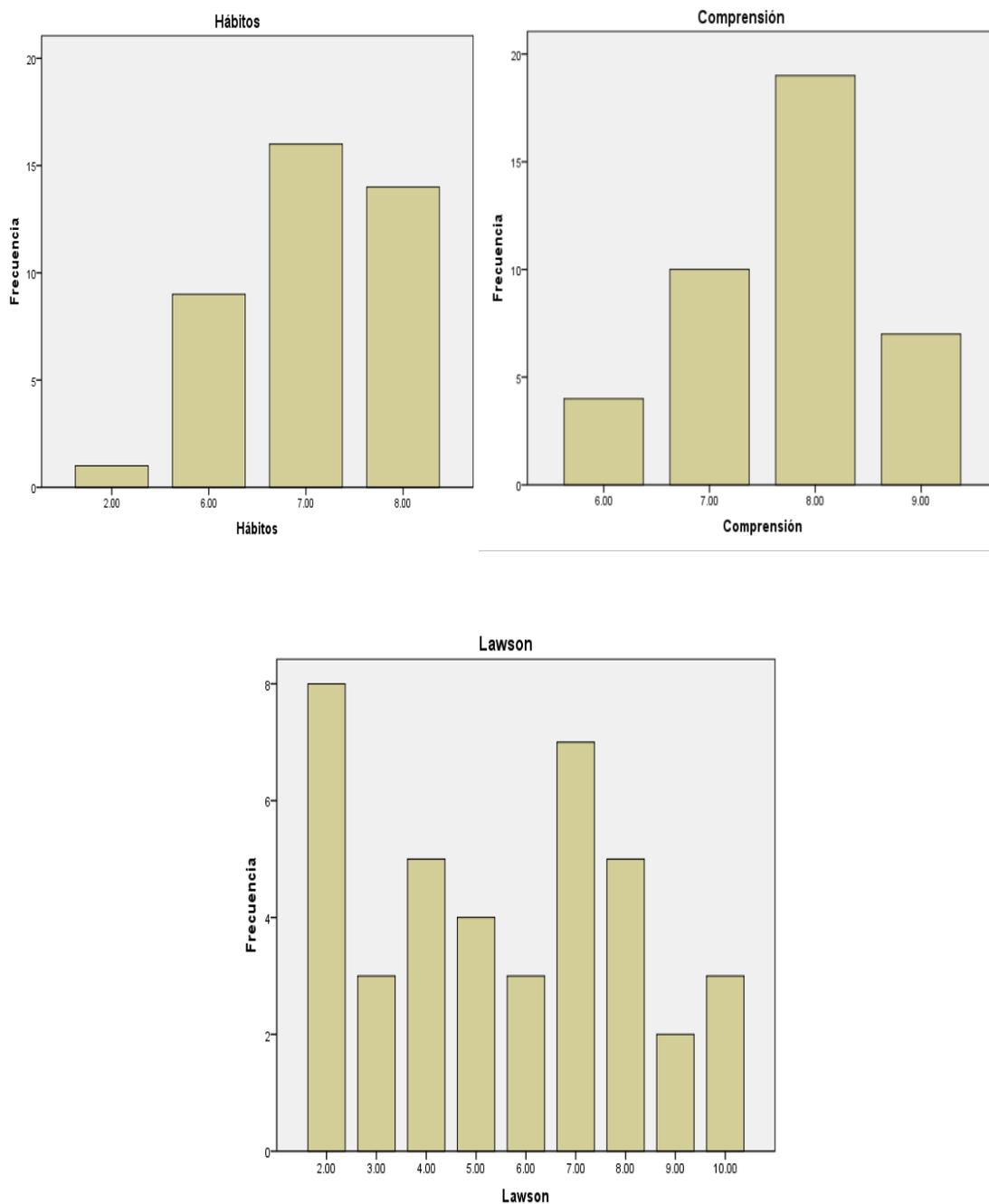
Por otra parte, los libros de textos y los hipertextos son una de las herramientas más importantes que los profesores consideran para la transferencia de información relevante. Uno de los problemas que se discuten en las academias de la facultad, es la decisión sobre el libro de texto más adecuado en el cual basar el curso en cuestión. Por estas razones nos interesa en particular el nivel de comprensión lectora de nuestros ingresantes (Anderson, R. C. and Pearson, P. D., 1984/ Otero, J., Capanorio, J. M., 1990). La comprensión es el proceso de elaborar el significado por la vía de aprender las ideas relevantes del texto y relacionarlas con las ideas que ya se tienen: es el proceso a través del cual el lector interactúa con el texto. Para medir la comprensión lectora utilizamos un cuestionario elaborado en la Universidad Austral de Chile (THLB) por Gladys Riquelme del Solar, Jaime Constenla Núñez, Oscar Cruces Escobar. Este cuestionario consta de tres lecturas de diferentes tópicos, de los cuales elegimos dos por considerarlos más familiares a los estudiantes mexicanos, además por tiempo que requiere su aplicación.

Para la elaboración de estrategias de apoyo a los estudiantes y facilitar sus métodos de estudio es necesario determinar sus estilos de aprendizaje (Garner, M. K., 1985). Por estilo de aprendizaje se entiende al proceso activo mediante el cual el estudiante elabora su conocimiento; esto significa que cada uno de nosotros elabora y relaciona la información que selecciona en función de las características propias. Los estilos de aprendizaje pueden clasificarse en activo, pragmático, reflexivo y teórico. Nosotros usamos el Cuestionario de Honey-Alonso para identificar los estilos de los estudiantes de primer ingreso a las licenciaturas de física y matemáticas de la FCFM-BUAP. (García, J. E., 2000) Otras variables que hemos tomado en cuenta son de índole socioeconómica y sobre determinación de las causas en la elección de la carrera y todavía están bajo estudio. Al terminar nuestros estudiantes su primer año lectivo podremos observar qué variables son los mejores predictores del éxito o fracaso escolar en nuestras facultades. Se aplicaron todos estos exámenes diagnósticos los cuales arrojaron los siguientes resultados.

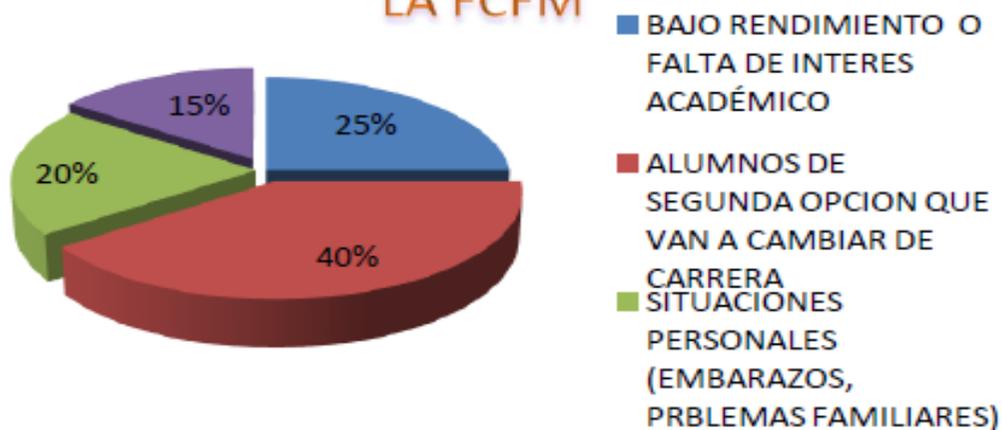
## Resultados

Aunque los resultados varían año con año, en promedio se mantienen las mismas características. Algunos de nuestros resultados pueden verse en los siguientes gráficos, donde se consideró una muestra total de 288 encuestados.

Distribución de las calificaciones obtenidas en el tópic de hábitos de estudio, comprensión lectora y razonamiento lógico.



## MOTIVOS DE DESERCIÓN EN LA FCFM



### Conclusiones

Puede observarse que 51.58% de los alumnos tiene un razonamiento concreto, es decir, que están en la escala más baja del razonamiento lógico de acuerdo con la prueba Lawson. En transición baja se encuentra 18.95%, en transición alta se puede observar un porcentaje 20% y en formal 9%.

Podemos observar que 86.5% de los alumnos tienen una comprensión lectora suficiente, solamente 4.5% tiene una comprensión lectora insuficiente y 9.0% tiene una excelente comprensión lectora. 14.7% de los encuestados tienen un porcentaje bajo en autoestima, 83.2% poseen un grado de autoestima adecuado y 2.1% de los alumnos posee un grado de autoestima alta.

Asimismo, podemos describir que 36.5% de alumnos son auditivos, 17.9% de alumnos con percepción visual, 18.2% de alumnos con percepción kinestésica, 7.7% de alumnos auditivo/kinestésicos, 2.2% de alumnos visual/kinestésico y 16.4% de alumnos auditivo/visual. El porcentaje obtenido para la variable promedio es 28.42% de alumnos reprobados, es decir, que su promedio está dentro de un rango de 0 a 5.99; 38.95% de alumnos regulares, es decir, que tienen un promedio entre 6 a 7.99; 20.88% de alumnos en el conjunto bueno y finalmente 8.42% de alumnos en un rango de 9 a 10 llamado excelente. Del análisis socioeconómico podemos observar que 40.4% proviene de nivel socioeconómico insuficiente, el 56.4% proviene de un nivel socioeconómico suficiente y 3.2% proviene de un nivel socioeconómico excelente, 46.7% posee una computadora en casa y 53.3% no, entre muchos otros datos que por razones de espacio no podemos incluir.

Hemos comprobado que si nuestros estudiantes ingresan con un nivel de pensamiento hipotético deductivo y un puntaje de al menos 800 puntos no tienen di-

facultades para aprobar todas las materias durante el primer año. Los hábitos de estudio, la comprensión lectora y las habilidades de razonamiento están correlacionados. Sin embargo, sólo entre 7% y 9% de las generaciones ingresa con los niveles requeridos. Las medidas que proponemos son:

#### *Elementos de planeación estratégica*

Tomar en cuenta las características de los estudiantes reales, no los que quisiéramos que ingresaran y con base en esto diseñar un currículo más adecuado.

Hacer un curso propedéutico que los estudiantes interesados tuvieran que aprobar para ingresar a las licenciaturas de la FCFM.

Hacer un programa de mentoría con los estudiantes que requieren hacer servicio social o práctica profesional para atender a estudiantes con dificultades, o diagnosticados como estudiantes en riesgo.

La facultad debe organizar talleres de hábitos y habilidades de estudio, autoestima y estrategias de aprendizaje, con el fin de conseguir que los alumnos planifiquen y organicen su estudio fuera del aula, que mejoren sus hábitos de lectura y su capacidad de concentración.

#### Bibliografía

- A.E. Lawson, Classroom Test of Scientific Reasoning. *Science Teaching and Development of thinking*.
- Anderson, R.C., & Pearson, P.D., 1984. A schema-theoretic view of basic processes in reading comprehension. In P.D. Pearson (ed.), *Handbook of reading research* (255-291). New York: Longman.
- Arons, A. B. y Karplus, R., 1976. Implications of accumulating data on levels of intellectual development, *American Journal of Physics*, pp. 44, 396.
- Coopersmith, S., 1981. The antecedents of self-esteem. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*. (Original work published 1967).
- García, J.E., 2000, *Fundamentos para la construcción de un modelo sistémico en el aula*.
- Garner, M. K., 1985: Cognitive psychological approaches to instructional task analysis. En *Review of educational research*, 12, American educational research association publisher, Washington, D. C.
- Jones, Craig H., Slate, John R., Marini, Irmo y DeWater, B.K., 1993. Academic skills and attitudes toward intelligence. *Journal of College Student Development*, pp. 34, 422-424.
- Otero, J., Campanario, J.M., 1990. Comprehension evaluation and regulation in learning from science texts. *Journal of Research in Science Teaching*, pp.27, 5, 447-460.

**“EL ÉXITO ES DE TODOS”.**  
**DESERCIÓN EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR, BUAP**

*Ma. Dolores Ramos Vera*  
*Tomasa Marroquín Bravo*  
*Mónica Yolanda González Lara.*

Preparatoria “2 de Octubre de 1968”, y Dirección General de  
Educación Media Superior, Vic. Docencia.

### Resumen

La deserción escolar es un problema que está en aumento de forma alarmante. En México, durante el periodo 2012-2013, desertaron alrededor 645 mil 705 estudiantes del Nivel Medio Superior (INEE, 2012).

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, los datos no están tan alejados, en este mismo periodo, la tasa de deserción fue de 915 estudiantes (6.59%), de los cuales 334 (2.4%) era de primer año (DGEMS, 2013).

Dentro de los factores que influyeron en que el alumno desertara se encuentra principalmente la reprobación de materias, con 38.95%, seguido por la falta de motivación y desinterés académico, 22.38% (DGEMS, 2013). Por lo que se plantea la necesidad de contar con un reglamento general que regule al Nivel Medio Superior, congruente con el enfoque en competencias y en el cual se estipule que el alumno que repruebe tres asignaturas después de las tres oportunidades causara baja de la institución.

### Objetivo general

Disminuir el índice de reprobación y deserción escolar, a través de la elaboración de un Reglamento General que regule al Nivel Medio Superior; congruentes con el enfoque en Competencias, para darle mayor oportunidad al alumno y como consecuencia disminuir la deserción escolar.

### Introducción

Deserción: número estimado de alumnos que abandonan la escuela entre ciclos escolares consecutivos antes de concluir el nivel o tipo educativo de referencia por cada 100 alumnos matriculados al inicio del ciclo escolar (INNE, 2012).

Más de un millón de niños y jóvenes de primaria, secundaria y bachillerato, abandonan cada año en México la escuela por condiciones de pobreza, reprobación, falta de motivación para los estudios, *bullying*, embarazos no deseados o por adicciones, entre otros factores.

En el ámbito nacional, el presente ciclo escolar a nivel cuenta con más de 25 millones de alumnos de educación básica, sumándose a los casi 7.5 millones de nivel medio y superior. Autoridades prevén que a lo largo del ciclo escolar dejarán la primaria 104 mil 366 alumnos, la secundaria 345 mil 376 y el bachillerato 645 mil 705 estudiantes, de acuerdo con la tasa de deserción registrada por el Panorama Educativo de México, 2012 (PNEM). (INEE, 2012).

Cifras del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2012) reportan que “la deserción escolar o abandono” por parte de este grupo, costó al país más de 18 mil 599 millones de pesos el año pasado.

Los resultados nacionales muestran que el porcentaje de matriculación oportuna disminuye conforme se avanza de nivel y tipo educativo. Por ejemplo, mientras que en educación primaria, al inicio del ciclo escolar 2011/2012, el porcentaje de alumnos matriculados en el primer grado, con una edad máxima de 6 años, fue de 96%, la matriculación oportuna en educación secundaria fue de 81.3% y en educación media superior apenas registró 62.7%. Estas cifras dejan ver cómo una gran cantidad de niños y jóvenes, a pesar de iniciar a tiempo su educación formal, se ven afectados por factores como la reprobación o la deserción, lo cual se traduce en una trayectoria escolar interrumpida y, por consiguiente, un ingreso tardío en niveles o tipos educativos subsecuentes.

Los datos del ciclo 2010/2011, indicados por el INEE, 2012, muestran que el nivel de deserción en educación primaria es reducido (0.7%), pero es mayor en educación secundaria (5.6%) y en media superior (14.9%), donde constituye uno de sus problemas principales. (INEE, 2012).

En términos absolutos, esto significa que el Sistema Educativo Nacional no fue capaz de retener a alrededor de 104 mil 366 alumnos en primaria, en la secundaria 345 mil 376, y en el bachillerato 645 mil 705, de educación media superior, para que prosiguieran con sus estudios. La suma supera al millón de alumnos, la cual representa 3.6% de la matrícula total en la educación básica y media superior.

Este problema afecta de manera importante, puesto que el estudiante que abandona sus estudios o no los concluye, aumenta el indicador de deserción y afectará el de eficiencia terminal, esto genera un mayor rezago educativo en nuestro país. México ocupa en Centro América y el Caribe, el tercer lugar en rezago educativo, Puebla ocupa el quinto lugar, (INEA, 2012).

En Puebla, la deserción escolar para el periodo 2011/2012 fue 10.1% del Nivel Medio Superior (NMS) y para secundaria fue 4.1%; la tasa de deserción nacional fue 14.9% (INEE, 2012).

#### *Desarrollo del tema*

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), durante el ciclo 2012-2013, alcanzó un total de 13,875 estudiantes, desertaron un total de 915 (6.59%), de los cuales 334 (2.4%), era de primer año (DGEMS, 2013).

En el periodo 2013-2014, el NMS-BUAP, reportó una matrícula total de 15,417 estudiantes (DGPI, 2013); en este ciclo se encuentran en riesgo de abandono escolar dentro de la BUAP, un total de 1716 estudiantes. (PROBEMS, 2013).

Abandono escolar en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, periodo 2012-2013

PREPARATORIA Y SECCIONES	NÚMERO DE ALUMNOS INSCRITOS POR PREPARATORIA	EGRESO (Terminaron plan de estudio)	No. de alumnos que no concluyeron el PE	TASA DE DESERCIÓN ESCOLAR
RCU	63	49	14	29
RIM	80	64	16	25
RCS	77	62	15	24
UEC	388	313	75	24
REC	489	398	91	23
ULC	341	281	60	21
RPL	139	117	22	19
RSB	556	477	79	17
RTZ	48	42	6	14
*Bachillerato 5 de Mayo				
BUAP	4812	3847	965	25

Fuente: DGEMS-BUAP, 2013.

Los planteles señalados son los que presentan más alta deserción.

Los factores que dan lugar a la deserción escolar en nuestras preparatorias se describen a continuación, de acuerdo en el periodo 2012-2013, sólo de primer año:

Total de alumnos que han desertado	Cambio de residencia	Problemas económicos	Problemas familiares	Embarazos	Migración	Falta de motivación académica	Reprobación de materias	Otros
344	32	21	36	10	8	77	134	26
100%	9.3	6.10	10.46	2.95	2.32	22.38	38.95	7.5

Fuente: DGEMS-BUAP 2013.

De acuerdo con esta tabla recabada por medio de la DGEMS y Directores de Unidades Académicas, el indicador de mayor impacto es el de reprobación de materias, con 38.95%, seguido por el de Desinterés Académico, con 22.38%, esto nos da tema para pensar en las estrategias a fin de disminuir este factor en nuestras Preparatorias.

### Conclusiones

Se plantea una revisión de los procedimientos académicos y administrativos de ejecución del Plan 06 del Nivel Medio Superior, con fundamento en la norma universitaria vigente, establecida en el Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la Admisión, Permanencia y Egreso de los Alumnos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

*DÉCIMO: Se aplicará el artículo 43 del mencionado reglamento, de la siguiente manera: ... Las oportunidades para acreditar una asignatura son: un curso ordinario y dos exámenes extraordinarios... El alumno que repruebe una asignatura después de las 3 oportunidades causará baja de la institución.*

Se plantea la necesidad de contar con un reglamento general que regule al Nivel Medio Superior, congruente con el enfoque en Competencias y en el cual se estipule que para que el alumno que repruebe tres asignaturas después de las tres oportunidades causará baja de la institución. Con la finalidad de darle mayor oportunidad al alumno y como consecuencia disminuir la deserción escolar.

Consideramos de suma importancia dicha revisión y la elaboración de un reglamento propio del nivel, ya que la mayoría de los alumnos que desertan en nuestra institución, tiene relación con reprobación de una materia, y por información de los directores de estas unidades académicas, la asignatura de mayor impacto es Matemáticas, por lo cual se recomienda realizar una revisión del proceso de evaluación, así como de los instrumentos que utilizan los docentes de esta asignatura, con la única finalidad de apoyar a los alumnos y evitar que por una materia ellos causen baja. El alumno que se va de una institución del NMS por una razón académica, difícilmente se insertará en otro subsistema, ya que se afecta su autoestima y, en caso de que se logre insertar, estará con rezago educativo, por encontrarse fuera de tiempo y en lugar de terminar el nivel en tres años, lo hará en cuatro en el mejor de los casos.

Otra estrategia que ayude en la prevención de la deserción por reprobación y falta de interés académico y desmotivación, es generar situaciones didácticas acordes a los intereses y al contexto de los estudiantes del NMS-BUAP.

Las asesorías disciplinarias que se implementan con los estudiantes con rezago en algunas asignaturas tienen el carácter preventivo durante el curso y remedial al finalizar éste.

El programa de Apoyo Psicopedagógico y Orientación Educativa que es paralelo al SIACE, y se retroalimentan entre ambos logran una formación integral del estudiante; asimismo es necesario generar una cultura de prevención desde el inicio del ciclo escolar y detección de factores de riesgo para que concluyan con éxito la educación media superior.

#### Bibliografía

BUAP, 2008. *Gaceta Universitaria*, Septiembre, 115 BUAP, México.

DGEMS, 2013. Dirección de Educación Media Superior, BUAP México.

DGPI, 2013. Dirección General de Planeación Institucional, BUAP, México.

INEE, 2012. *Panorama Nacional Educativo, 2012*. Indicadores del Sistema Educativo Nacional. INEE. México.

## **TITULACIÓN UNIVERSITARIA EN LA FACULTAD DE ECONOMÍA DE LA BUAP: HACIA UNA PROPUESTA UNIVERSITARIA**

*Patricia Juárez Arista*

*Elvia García Fuentes*

Facultad de Economía de la BUAP

### Introducción

El siguiente trabajo tiene como finalidad exponer las principales características del sistema de titulación universitaria de la Facultad de Economía de la BUAP (FE-BUAP), pues consideramos que los índices de titulación en las IES son una base importante para medir no sólo su desempeño, sino que además nos revelan problemas que van mucho más allá del enfoque bajo el cual siempre han sido abordados; nos ofrecen características sobre el rezago escolar, la dinámica psicológica, social y económica del egresado, y pone a discusión sobre la mesa propuestas que conlleven a mejorar la situación del mismo.

Por otro lado, en el discurso de la universidad no se ha percibido una preocupación por los estudiantes que no han logrado obtener un título profesional. Aunado a esto no se ha hecho una distinción entre el concepto de alumno egresado, alumno pasante y titulado en los informes que se presentan cada ciclo escolar al público en general.

La finalidad de este trabajo es otorgar no sólo una visión crítica al tema, sino contribuir con propuestas que puedan ser tomadas en cuenta en la institución para mejorar los índices de titulación y, lo más importante, contribuir con una propuesta que sea útil a los cientos de egresados de la FE-BUAP.

### *Diagnóstico de la BUAP*

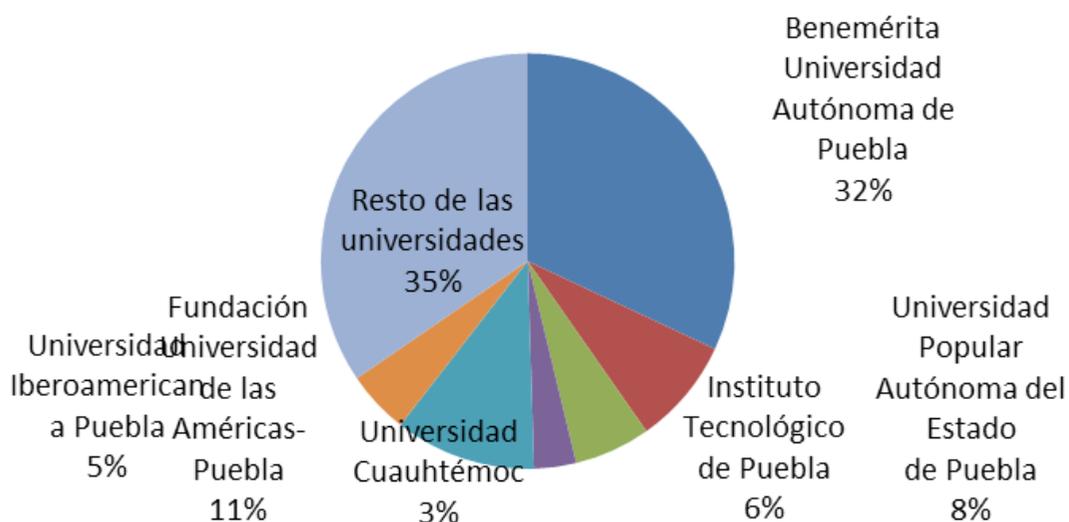
Hasta antes de la década de los ochenta, la obtención de un título profesional podía significar una mejora en los niveles de vida de quien lo obtuviese, además de que existió y aún existe una sobrevaloración social en los títulos universitarios. Después de esta década la obtención de un título no garantiza obtener un buen puesto de trabajo, debido a las propias restricciones del mercado laboral.

Según datos de INEGI, la BUAP concentra poco más 32% de la población estatal titulada, entre las principales instituciones de educación superior (véase gráfica 1). Sin contar que en los últimos años es considerada como una de las principales IES en el país.

Recordemos que una de las funciones principales de las universidades, además de capacitar y formar estudiantes, es la capacidad de materializar esa capacitación en un título profesional, que no sólo sea un aval ante el mercado laboral, sino un reflejo de calidad y profesionalismo del egresado.

En cuanto a las características de la titulación en la BUAP, en cuanto al género se encontró que mientras 45.7% de los hombres se titula por promedio, casi 60% de las mujeres se titula por esta vía. A su vez, 45.9% de los hombres escribe una tesis, frente a 33.1% de las mujeres.

**Gráfica 1**  
Participación porcentual de las principales IES en el total de titulados. Puebla 2007



Fuente: Elaboración propia en base a datos de INEGI 2008. (Anuario estadístico, Puebla). <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/sisnav/default.aspx?proy=aee&edi=2007&ent=21>.

#### *Situación de los egresados de la Facultad de Economía*

A continuación pasaremos a desarrollar el entorno de nuestro objeto de estudio: egresados y titulados de la FE-BUAP, en el cual abordaremos en una primera instancia todo el análisis cuantitativo, para después pasar al análisis cualitativo.

Se estudiará de manera profunda las generaciones 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, cuyos periodos de egreso y titulación se desarrolló en un horizonte temporal que abarca del año 2006 al 2011. Dividiendo nuestro estudio por generación y posteriormente por año. Precisaremos a la “población de estudio” como la suma de egresados y titulados de la licenciatura en economía para fines de esta investigación.

Durante el periodo comprendido entre el 2006 al 2011, la población de estudio ascendió a 319 personas, de las cuales 150 son mujeres, lo cual representa 47% del total y 169 hombres, que representan 53% restante. Se observa cierta equidad de género a diferencia de otras licenciaturas en las que predomina más uno que otro.

Con base en la información recabada del cuadro de egresados de Economía 2001-2005, la población de estudio es mayoritariamente no titulada, de los cuales 56% son hombres y el resto mujeres; en cuanto a titulados, la población asciende a 47% compuesta por 50% hombres y 50% mujeres. Los datos indican que únicamente 47% a concluido el proceso de titulación, el restante 53% nos muestra un dato alarmante, pues es la porción mayoritaria, que debería de haber concluido este trámite.

Por otro lado, los datos analizados arrojan que el promedio de conclusión de estudios fue de 5.8 años para ese corte generacional<sup>10</sup>, si a este dato le sumamos 1 año en promedio que dura el trámite de titulación tenemos un promedio de 6.8 años desde que el alumno ingresa a la licenciatura hasta que concluye el trámite de titulación. Este dato rebasa los promedios establecidos por la BUAP.<sup>1</sup> Estos datos son importantes si consideramos que se habla del estudio de cinco generaciones.

#### Análisis cuantitativo

La población de estudio asciende a 319 personas, de las cuales 53% aún no se ha titulado. En la gráfica 2 hemos desagregado los datos por generación mostrando el siguiente comportamiento: para los no titulados el grueso de las generaciones presenta un dato que oscila alrededor de 20%, con excepción de la generación 2003 que participa únicamente con 17.8% del total de no titulados. En general, la población titulada muestra un descenso a largo de las generaciones pasando de 28.7% en 2001 a 11.3% en la generación 2005.



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro de egresados de Economía 2001-2005.

<sup>10</sup> Según un estudio de egresados de la BUAP, en 2009 el promedio en el cual un estudiante concluye sus estudios es de 5.8 años.

### Trámites y opciones de titulación

Analizaremos diferentes variables de corte cualitativo que nos permitirán complementar nuestro análisis. Para ello dividiremos su estudio en dos partes, en la primera todo lo que respecta a trámites y opciones de titulación, y en la segunda parte abordaremos lo correspondiente a las unidades de apoyo para egresados. En este análisis tomamos en cuenta tanto las perspectivas institucionales como la de los alumnos, la idea es poder confrontar los dos escenarios y obtener conclusiones.

### Requisitos y opciones de titulación

Una vez concluido 100% de los créditos académicos, así como la liberación de servicio social, el alumno pasa a formar parte de la población egresada, y asimismo, debe cubrir una serie de requisitos y revisiones para titularse, éstos dependen de la facultad de la cual proceda.

La eliminación de ciertos requisitos de titulación no es un discurso nuevo, no obstante, sigue representando uno de los principales obstáculos –desde el punto de vista de algunos autores– para tener mayor eficiencia en los sistemas de titulación. Sin embargo, no se ha dado un avance significativo al respecto.

Los apoyos en condonación no resultan significantes, pues aun cuando son de mucha ayuda, no cubren modalidades que requieren de apoyo, como la de elaboración de tesis, tesina y, en muchos casos, EGEL.

En la Facultad de Economía de la BUAP, los requisitos de titulación varían dependiendo de la forma de titulación. Hoy, en la FE se cuenta con las siguientes formas de titulación. De acuerdo con el portal de titulación de la BUAP, los costos y trámites de titulación para las modalidades de Tesis, examen CENEVAL y Titulación automática se observan en el Cuadro 1:

Cuadro 1

Costos de titulación			
Trámite	Tipo de titulación		
	Tesis o Tesina	EGEL (CENEVAL)	Titulación automática
Servicio Social	\$480.00	\$480.00	\$480.00
Certificado Profesional, Especialidad y Grado	\$356.40	\$356.40	\$356.40
Carta de pasante	\$129.60		
Derecho a Examen o Acta de titulación (Todos los niveles y modalidades)	\$960.00		

Acta de examen (Todos los niveles y modalidades)	\$385.00		
EGEL		\$1,200.00	
Liberación de Bibliotecas	\$324.00	\$324.00	\$324.00
Título (Todos los niveles)	\$2,382.50	\$2,382.50	\$2,382.50
Derechos Federales por Expedición de Cédula Profesional o Grado	\$965.00	\$965.00	\$965.00
Acta de Titulación Automática			\$385.50
Dictamen de Titulación Automática			\$960.00
Certificación de Título	\$150.00	\$150.00	\$150.00
Total de trámites de titulación	\$6,132.50	\$5,857.90	\$6,003.40
Costos secundarios estimados			
Fotos	\$645.00	\$645.00	\$645.00
Copias	\$50.00	\$15.00	\$15.00
Costos de transporte	\$150.00	\$50.00	\$50.00
Costos de impresión de tesis	\$750.00		
Donación a Facultad de Economía por liberación de bibliotecas	\$300.00	\$300.00	\$300.00
CDs para liberación de biblioteca	\$80.00		
Total	\$8,107.50	\$6,867.90	\$7,013.40

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de [www.titulacionbuap.mx](http://www.titulacionbuap.mx)

Como podemos observar en el cuadro, la titulación mediante tesis o tesina es la más costosa, con un estimado de \$6,132.50, sin tomar en cuenta los costos secundarios que ésta acarrea, como copias, fotografías y transporte; ya que al sumar éstos el monto se eleva a \$8,107.50. Seguida de la titulación automática y por último la titulación por examen CENEVAL que disminuye muy poco en relación con la titulación automática. Al igual que los costos, los trámites y el tiempo requeridos son mayores para la titulación por tesis o tesina, ya que ésta conlleva cuatro pasos adi-

cionales: Carta de pasante, Derecho a Examen, Acta de examen y Acta de titulación e impresión de tesis. Mientras que la modalidad por CENEVAL es menor en monto, ya que omite el Acta de Titulación Automática y Dictamen de Titulación Automática, siendo la más rápida y menos costosa.

#### *Formas de titulación en la FE-BUAP*

Las principales formas de titulación observadas en la FE-BUAP fueron:

*Tesis:* Según un estudio de la vicerrectoría de docencia de la BUAP de 2009, 38.5% de los estudiantes egresados ese año se tituló presentando un trabajo de tesis, en el caso de la Facultad de Economía ésta representaba 47.6% de las formas más usuales de titulación entre los egresados<sup>11</sup>.

Para la FE-BUAP del 2001 a 2005, el 44% de los egresados se titularon por tesis, siendo los egresados titulados de las generaciones 2002 y 2005 quienes se titularon mayoritariamente por este medio. De la misma manera sabemos por la información consultada que los titulados por tesis son mayoritariamente hombres aunque la diferencia general es apenas de 5 puntos porcentuales. Destaca el caso de la generación 2003 en la que este género representa 71% del total de titulados dos por tesis. Este comportamiento se debe a que las mujeres recurren más al proceso de titulación automática.

*EGEL CENEVAL.* Según el seguimiento de egresados de 2009 de la BUAP el EGEL se engloba con otras formas de titulación y representa 4.8% del total de titulaciones. Mientras que en la Facultad de Economía, en un análisis de muestra de egresados del 2001 al 2004, el CENEVAL representó apenas .019% de un total de 326 egresados. Esto nos muestra que la opción EGEL no es de las más aceptadas entre los egresados, ya sea por falta de información o por considerar que los contenidos de dicho examen son complicados. Sin embargo, es una de las opciones formalmente instituidas.

*Titulación automática.* Según un informe de estudio de egresados de la BUAP de 2009<sup>2</sup> se calculó que 53.6% del total de las titulaciones son en esta modalidad:

En términos generales, la mayoría de los egresados se titula hoy en día por el promedio (53.6%). Sin embargo, nuevamente se evidencian fuertes diferencias entre carreras: en algunas, como Psicología, la tesis ha prácticamente desaparecido. En otras, la tesis sigue siendo la forma principal de titulación, como en las Ciencias Exactas y las Ingenierías.

---

<sup>11</sup> En el 2009, la BUAP mostró los resultados de un estudio de 3050 egresados de las generaciones 1997,1998 y 1999, cuyos egresos fueron entre 3 a 5 años antes de la aplicación de esa encuesta. [http://www.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/egresado/resources/PDFContent/117/Egresados\\_institucional.pdf](http://www.buap.mx/portal_pprd/work/sites/egresado/resources/PDFContent/117/Egresados_institucional.pdf).

En el informe de 2009 la titulación automática para la Facultad de Economía ocupó 79.3% de una muestra de 29 egresados. Por lo cual la titulación automática ocupa un lugar importante según este estudio, no obstante tendríamos que tomar en cuenta si dicha muestra es estadísticamente representativa del total de egresados de la FE-BUAP, pues el mismo análisis realizado con datos de la FE-BUAP demostró que en Economía la titulación automática, en un corte de generación del 2001 al 2005, tuvo un porcentaje 48.6% del total, lo cual es menor al reporte ofrecido por la encuesta de 29 egresados referida.

### Propuesta

La idea de una propuesta de titulación para egresados en la FE-BUAP tiene como principal objetivo otorgar beneficios palpables tanto a corto como a largo plazos. El siguiente proyecto se propone como prueba piloto para poder ser aplicado en el largo plazo en cada una de las unidades académicas de la BUAP.

La idea de aplicar esta propuesta como prueba piloto en la FE-BUAP es observar los logros obtenidos y afinar o corregir cualquier situación que surja a lo largo de esta implementación y sentar las bases para emprender un proyecto en conjunto con la universidad.

Los siguientes objetivos han sido planteados desde tres perspectivas:

- *Egresado*. Es el actor principal y el sujeto sobre el cual recaerá el beneficio de este proyecto. Su desempeño es importante no sólo para su propio beneficio sino para aumentar los estándares de calidad en la universidad.
- *Docentes*. No puede hablarse de una mejora en eficiencia en titulación sin analizar de cerca el papel de los docentes, no únicamente en su labor en el aula sino en su papel de asesor del egresado en el proceso de elaboración de trabajos de investigación.
- *Unidad académica*. El esfuerzo del departamento administrativo no sólo es el vínculo de la institución y el egresado, es además el facilitador para llevar a cabo los trámites en tiempo y forma.

Con base en dichas perspectivas, los objetivos a corto plazo de esta propuesta se enumeran de la forma siguiente:

- *Diversificar formas de titulación*: Consideramos que es una de las principales herramientas de trabajo, ya que acrecentar la oferta de titulación dará al egresado una mejor perspectiva y encontrará la forma que mejor se adecue a sus necesidades tanto personales como laborales. La diversificación busca incrementar a su vez la calidad en los estándares de trabajos presentados por el egresado.

- Aumentar 25 % de forma inicial el número de titulados.
- Incrementar la eficiencia administrativa en trámites de titulación, acortando el tiempo de primera instancia 30% menor al registrado actualmente.
- Echar a andar el DCE (departamento de control de egresados), el cual tendrá como principal objetivo el seguimiento, control y mejora de los trámites de titulación de los egresados, asimismo tendrá un control estricto del proceso de titulación de cada egresado. Este departamento tendrá contacto directo con la DAE.
- Poner en marcha el PTE (programa de regulación en titulación para egresados), del cual se hablará más adelante y que tendrá como objetivo inmediato contactar a alumnos egresados de más de 2 años de Antigüedad, y que no hayan concluido su trámite de titulación.
- Implementar sistema de evaluación a asesores de tesis y a docentes que se impartan las materias de seminarios de titulación o metodología de la investigación.

#### *Objetivos a largo plazo*

- Disminuir el tiempo de titulación en egresados a menos de la mitad en comparación con las cifras actuales.
- Incrementar 100% el número de alumnos titulados en periodos menores a año y medio.
- Ubicar a la facultad de Economía como una de las principales unidades académicas con tasas de titulación altas al promedio.
- Implementar la propuesta para todas las unidades académica de la BUAP.

#### *Departamento de Control de Egresados (DCE)*

El Departamento de Control de Egresados será una herramienta administrativa útil para el incremento en la eficiencia de trámites de titulación. No sólo busca un incremento en titulación sino también una mejor eficiencia en los trámites administrativos y en las formas de titulación. La atención personalizada que se otorgue brindará un mejor servicio y también buscará ordenar y ubicar a cada egresado en una clasificación que nos permita tener un mejor control.

El control sobre cada egresado se realizará por medio de una clasificación que consta de tres niveles que a continuación se proponen:

*Nivel 1.* Egresados que hayan concluido los créditos en su totalidad y que en el transcurso de un año hayan concluido su servicio social y continúen con el proceso de titulación. Este nivel identificará de forma inmediata a alumnos que no hayan concluido con la liberación de servicio social, mismos que serán contactados para reincorporarlos a su proceso de titulación.

Nivel 2. Egresados que se encuentren en el proceso de registro de tesis y de asignación de jurado, este es uno de los niveles más importantes pues permitirá:

Informar al egresado sobre las opciones de titulación a las que tiene derecho, a este respecto será responsabilidad del DCE informar también sobre apoyos económicos como becas para tesis, o trámites de titulación en específico, e informar sobre el proceso y estatus del egresado.

Dar seguimiento al proceso de titulación del egresado, en el caso de la opción de tesis u otros se exigirá al egresado presentar un “Plan de trabajo”, el cual deberá ser requisito para anexarse al registro de la tesis; el plan de trabajo deberá tener calendarizadas las actividades de trabajo para aquellas opciones que impliquen trabajo escrito, esto aplicará para seminarios de titulación, tesina o cualquier trabajo que conlleve una investigación. Dicho documento contendrá la firma del asesor de tesis y del asesorado.

Tener contacto directo con asesores de tesis, tesina y otros sobre el trabajo realizado con el egresado, para egresados que no cubran en tiempo y forma con el calendario de trabajo propuesto; el DCE se pondrá en contacto con ellos para informar sobre el motivo de retraso. Estas observaciones se colocarán en una bitácora especial para el egresado, en caso de que el retraso sea por incumplimiento por parte del asesor estas mismas se registrarán y tomarán en cuenta para la asignación de puntos por asesoría de tesis al docente.

Nivel 3. Se contempla para egresados que ya hayan terminado la asesoría de tesis y estén ya en proceso de nombrar jurado, así como los trámites que resten al proceso de titulación. En este nivel el DCE deberá:

Proponer un calendario al egresado sobre la marcha y los pasos concluyentes de su proceso de titulación, el egresado por su parte estará comprometido a cumplir con los requisitos.

El DCE hará llegar la información a la Dirección de administración escolar (DAE), dicha información estará disponible en el portal de titulación BUAP para consulta del egresado.

#### *Sobre el control de egresados*

El sistema de control se realizará por medio de matrícula del egresado, la cual dará acceso al control interno de los trámites y clasificará al egresado según el nivel en el que se encuentre.

La atención del DCE deberá ser personalizada, otorgando claridad, transparencia a los procesos y resolución indicada a cada pregunta del egresado; la eficiencia en la administración no sólo se refiere a la rapidez en trámites, sino a otorgar opciones y atender la conclusión satisfactoria del trámite de titulación. Se trata de mirar al

egresado desde una perspectiva más humana, dando un trato justo, respetuoso y personalizado, pues recordemos que el egresado aún se encuentra vinculado a la comunidad universitaria y no aislado del proceso académico.

Asimismo se elaborará un reglamento de titulación, en dicho reglamento se especificarán las formas de titulación permitidas, con autorización y discusión previa de la dirección de la unidad académica. Como se mencionó anteriormente es urgente una ampliación de las formas de titulación, dichas opciones deberán haber sido planteadas de forma anticipada por el comité académico de la facultad.

#### *Programa de regulación en titulación para egresados*

Consiste en una serie de acciones para reincorporar al proceso de titulación a todos aquellos alumnos con un egreso mayor a dos años que no hayan concluido el trámite de titulación. Éste se ejecutará por parte del DCE (departamento de control de egresados).

Entre las tareas principales de dicho programa se encuentran:

- Brindar opciones de titulación más prácticas a alumnos que hayan postergado su trámite de titulación, ya sea por cuestiones laborales y personales.
- Disminuir en casi la totalidad el número de egresados que no hayan concluido el trámite de titulación.
- Incrementar el número de titulados en la facultad.
- Informar de forma continua al Departamento de titulación de la BUAP las actividades y todas aquellas acciones implementadas para cada egresado que se contemplen.

#### *Docente*

Como se mencionó anteriormente en la propuesta aquí planteada, el proceso en sí mismo no es posible sin la participación activa del docente. Esto se refiere tanto en su papel como impartidor de las materias de investigación, como en su papel de asesor.

Es de suma importancia poner en conjunto a los tres actores: egresados, unidad académica y profesor.

Se plantea así: volver a reelaborar el esquema de otorgamiento de puntos a docentes que asesoren tesis y trabajo de investigación a egresados bajo los siguientes requisitos:

- Contar con un mínimo de cinco años de experiencia en investigación en su campo.
- Comprometerse a brindar la asesoría en tiempo y en forma según el calendario presentado en el registro de tesis.

Cualquier contratiempo con la asesoría deberá ser reportada al DCE, el cual notificará al egresado y en caso contrario notificará al maestro, para programar nuevamente una cita. Pues recordemos que todas las observaciones en este punto serán anotadas en la bitácora del egresado.

Los profesores que impartan las materias de investigación o seminarios de titulación deberán reunirse una vez por mes para discutir mejoras en la impartición de esta materia, cada reunión se registrará en una minuta que será entregada al DCE y a la dirección de la unidad académica correspondiente. En dichas reuniones se propondrán y discutirán métodos de enseñanza para mejorar el aprendizaje de los alumnos en las materias citadas.

El motivo por el cual se propone este último punto es debido a que la labor de un buen trabajo de investigación en el egresado comienza desde que se encuentra en el aula de clase, el docente es un facilitador para el desarrollo de habilidades que permitan al alumno llevar a cabo trabajos con calidad y eficiencia que brinden en el futuro frutos para él y un reconocimiento de calidad a la institución.

La deserción escolar y atraso en trabajos de investigación van de la mano con una ineficiente enseñanza en materias de esta naturaleza. Una mejora en este aspecto en las unidades académicas implicará una mejor y mayor comunicación entre docentes para elevar la calidad de la enseñanza y de la gestión de investigación en la BUAP, pues al mejorar la labor de docencia se mejora también la labor de investigación en el estudiante, este último aspecto es un estándar de calidad necesario para la BUAP.

Entre las actividades a realizarse en las reuniones mensuales se propone:

- Discutir sobre modelos de enseñanza que puedan mejorar la calidad de impartición de la materia.
- Demostración de clases por docente, la cual se enriquezca con comentarios por parte de los maestros.
- El comité integrado por un representante, un secretario y dos vocales deberá informar a la dirección de la unidad académica sobre propuestas que deriven de dichas reuniones.
- Las reuniones incluyen la participación en determinados casos de autoridades universitarias que corroborarán propuestas y procesos en cada reunión.
- Se plantea realizar una vez cada año un foro de discusión sobre las actividades de investigación de cada área, presentando trabajos elaborados en conjunto con estudiantes, o investigaciones de asesoría de tesis.
- La perspectiva de esta propuesta podría ser tratada desde un punto de vista interno para las unidades académicas, esto es porque consideramos que la transformación en la eficiencia de titulación BUAP y atención a sus egresados funciona

de forma más eficaz en los ambientes en los cuales el egresado está en contacto directo. Las mejoras y beneficios deben ser palpables de forma inmediata en el interior de la administración de cada unidad académica.

Los diversos impactos de esta propuesta serán palpables a corto plazo, y esto recaerá en:

- Una mayor eficiencia administrativa en los trámites de titulación.
- Una mejor atención al egresado.
- Un aumento en los índices de titulación universitaria.
- Establecimiento de estándares de calidad que permitan mejorar la administración y la logística en las unidades académicas.
- Una mejor comunicación entre dirección-egresado-docente.
- Aumento en la calidad en los trabajos de investigación de los egresados al elaborar un trabajo de tesis o tesina, lo cual a largo plazo permitirá abrir paso a proyectos de investigación más amplios y ambiciosos.
- Colocar a la BUAP, en el largo plazo, como una institución con los más altos índices de titulación universitaria entre las instituciones de educación superior (IES).

#### Conclusiones generales

La finalidad de este trabajo como se planteó en un principio es participar con un análisis que permita poner sobre la mesa propuestas prácticas que conduzcan a una mejora en el sistema de titulación, trámites y costos en beneficio de los egresados de la FE-BUAP. Por lo cual, a continuación proponemos lo siguiente:

- Mejorar los sistemas de información en la universidad y profundizar en definir estándares de calidad en la atención a egresados.
- Hacer un mayor énfasis en la titulación como medida de eficiencia académica de la universidad.
- Se recomienda un apoyo tutorial al estudiante estrictamente controlado y evaluado continuamente; así como mejorar la orientación vocacional.
- La titulación tiene estrecha relación con la calidad en los sistemas de control de las IES, por lo cual el sistema de control de egresados debe ser más estricto.
- El aumento de egresados en las IES es un indicador evidente de necesidad de buscar eficiencia en los métodos de titulación, por lo cual deben buscarse métodos más eficientes.
- La diversificación de las formas de titulación sigue siendo una de las alternativas más próximas a incrementar la titulación, puesto que el egresado se desenvuel-

ve en un ambiente cada vez más cambiante. Sin embargo, hay que considerar que si bien las opciones de titulación se han ampliado, no quiere decir que haya habido una mejora, pues de nada sirve tener varias opciones de titulación si éstas no son difundidas de forma continua.

- El incremento en los índices de titulación no sólo es responsabilidad del alumno, sino de la institución también.
- Ubicar a todos aquellos alumnos que no se hayan titulado y hacerles llegar de forma específica información relacionada con opciones de titulación.
- Formular un reglamento específico para la facultad de Economía sobre las opciones de titulación, requisitos y pasos a seguir en cada modalidad.
- Los egresados que se titulan deja muchos beneficios para la institución tanto económicos como de eficiencia institucional.

### *Bibliografía*

Anuario estadístico BUAP 2009-2010. <http://www.transparencia.buap.mx/anuario.html>.

Camarena C. Rosa María, Ana María Chávez G. y José Gómez V. “Reflexiones en torno al rendimiento escolar y a la eficiencia terminal” [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FupgaORfSIJ:www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res053/txt2.htm+&c-d=1&hl=es&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FupgaORfSIJ:www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res053/txt2.htm+&c-d=1&hl=es&ct=clnk).

Estadísticas de Educación superior Ciclo escolar 2006-2007. [www.anuies.mx/servicios/e\\_educacion/docs/web\\_2007.../LUT\\_IMo8.xls](http://www.anuies.mx/servicios/e_educacion/docs/web_2007.../LUT_IMo8.xls).

Granja Castro, Josefina, Rocío Juárez González y María de Ibarrola “Análisis sobre las posibilidades de permanencia y egreso en cuatro instituciones de educación superior del distrito federal, 1960-1978”. [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res047/art1.htm](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res047/art1.htm).

INEGI Anuario estadístico, Puebla. 2008 <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/sisnav/default.aspx?proy=ae&edi=2007&ent=21>.

Legorreta Carranza. Yolanda., “Factores Normativos que obstaculizan el egreso y la titulación” [http://www.anuies.mx/servicios/d\\_estrategicos/libros/lib64/6.html](http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib64/6.html).

López Bedolla, Marisa, et al., “Consideraciones en torno a la titulación en las instituciones de educación superior. En *Revista de la Educación Superior* [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res069/txt3.htm](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res069/txt3.htm).

Wietse de Vries, Patricia León Arenas. “Los egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla”, *Informe institucional*. Vicerrectoría de Docencia, Julio 2009. <http://www.egresado.buap.mx/>.

## **ESTUDIOS DE TRAYECTORIA ESCOLAR, ELEMENTO CLAVE PARA EL ÉXITO DE LOS PROGRAMAS DE TUTORÍA EN LA BUAP**

*Jorge Pérez Mejía*  
*Rosa Ma. González López*  
*Lilia Vásquez Martínez*  
Facultad de Administración

### Resumen

Generar estudios de trayectoria escolar que permitan conocer y cuantificar los fenómenos: avance y rendimiento escolar, eficiencia terminal, egreso, rezago y abandono escolar, y se constituyan como el punto de partida para emprender acciones que garanticen las posibilidades de éxito escolar.

Estos estudios se constituyen como una herramienta para obtener la información necesaria para modificar o adecuar la función tutorial con la finalidad de establecer una atención integral de los estudiantes desde su ingreso hasta su egreso, de tal manera que cuenten con el apoyo de un tutor a lo largo de su proceso formativo.

Es imperativo en nuestra universidad, incrementar la calidad del proceso formativo, aumentar el rendimiento académico de los estudiantes, reducir la reprobación y el abandono para lograr índices de aprovechamiento y de eficiencia terminal satisfactorios, así como para cumplir con el objetivo de responder a las demandas sociales con más y mejores egresados que, al mismo tiempo, puedan lograr una incorporación exitosa al mercado laboral.

*Palabras clave:* educación superior, trayectoria escolar, tutoría, estudiantes, rendimiento académico

### Introducción

A partir de la difícil situación que atraviesa la educación superior, actualmente ha incluido dentro de sus herramientas pedagógicas a la tutoría, la cual forma parte de las estrategias básicas para sustentar las innovaciones educativas al interior de las instituciones.

La tutoría juega un papel importante, puesto que constituye un servicio educativo que permite el seguimiento individual y grupal en los procesos educativos al establecer una relación maestro-alumno que genere el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y valores en el educando que apoyen su formación.

Es indispensable ver a la tutoría con una estructura distinta, pero a la vez complementaria a la docencia frente a grupo, pero teniendo claro que no la sustituye. Se ofrece en espacios y tiempos diferentes de acuerdo con el programa de estudios en el cual se inserta.

La aplicación de la tutoría como elemento de apoyo para los estudiantes, necesita como sustento el seguimiento de las trayectorias escolares para conocer las condiciones académicas y administrativas por las que transitan; por lo anterior, la tutoría, sea como medida emergente, complementaria o como estilo institucional, tiene efectos indudables para elevar la calidad educativa y la eficiencia terminal de los estudiantes del nivel superior.

#### *La tutoría en el marco de las políticas educativas*

El mejoramiento de la calidad y la eficiencia de las instituciones de educación superior es una preocupación constante entre las organizaciones internacionales y nacionales, se han establecido señalamientos que posteriormente se convirtieron en políticas educativas; en ellas se pone de manifiesto el papel a desempeñar de los docentes dirigido a la atención de estudiantes, y la responsabilidad de cada institución para generar proyectos que contribuyan a lograrlo. A continuación daremos un panorama de las políticas que dan cuenta de lo antes mencionado.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO: 1997) expone que el personal docente debe:

“Estar disponible para los alumnos, con el propósito de orientarles en sus estudios” (p. 12).

Husén y Postlethwaite (1989) expresan que el Banco Mundial considera los estudios de seguimiento como la manera más operativa de evaluar los apoyos a la educación. Los estudios y estrategias de seguimiento se han sugerido como las más poderosas herramientas de evaluación del comportamiento de la vida de las instituciones.

En la “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción”, en el “Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior” (1998), se señala, entre las diversas responsabilidades del profesor, la de:

“Proporcionar, cuando proceda, orientación y consejo, cursos de recuperación, formación para el estudio y otras formas de apoyo a los estudiantes, comprendidas las medidas para mejorar sus condiciones de vida” (ANUIES: 2002).

La ANUIES (2003) señala:

Apoyar a los alumnos del SES (Sistema de Educación Superior), con programas de tutoría y desarrollo integral, diseñados e implementados por las IES, de suerte que una elevada proporción de los estudiantes culmine sus estudios en el plazo previsto y logre los objetivos de formación establecidos en los planes y programas de estudio (p. 41).

Para orientar la implantación de un programa institucional de tutoría que inicia analizando las principales causas del rezago o abandono de los estudios, reflexiona sobre la tutoría como estrategia viable para promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

En la propuesta que surge en la xxx Asamblea General de la ANUIES, “La Educación Superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo”, especialmente en los términos del capítulo relativo a los Programas Institucionales, Desarrollo Integral de los Alumnos, señala como primer objetivo:

Apoyar a los alumnos del SES (Sistema de Educación Superior), con programas de tutoría y desarrollo integral, diseñados e implementados por las IES, de suerte que una elevada proporción de ellos culmine sus estudios en el plazo previsto y logre los objetivos de formación establecidos en los planes y programas de estudio (p. 18).

Para orientar la implantación de un programa institucional de tutoría que inicia analizando las principales causas del rezago o abandono de los estudios, reflexiona sobre la tutoría como estrategia viable para promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior; define el concepto y enuncia los compromisos de cada uno de los actores universitarios, para luego pasar a lo que es propiamente la propuesta para la organización y operación de las acciones, así como la articulación de los esfuerzos entre las diferentes instancias universitarias para la organización e implantación de un programa de este tipo.

La tutoría, desde la perspectiva del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), es un proceso de orientación y acompañamiento del profesor hacia los estudiantes para el mejor desempeño de su proceso de formación, lo cual incluye desde la tutoría como proceso de orientación para elección y conformación de su mapa de formación individual en un programa educativo, pasando por la tutoría en la colaboración de proyectos de investigación, hasta llegar a la tutoría o asesoría de una tesis para optar por el grado.

En la visión del sistema de Educación Superior al 2020 que forma parte central de la propuesta de la ANUIES (La Educación Superior en el siglo XXI) se establecen dos ejes y once dimensiones.

Es en el eje institucional, donde plantea como dimensión relacionada con la tutoría la denominada formación integral, al expresar que en la perspectiva de la visión:

Las instituciones de educación superior centran su atención en la formación de sus estudiantes y cuentan con programas integrales que se ocupan del alumno desde antes de su ingreso hasta después de su egreso y buscan asegurar su permanencia y desempeño, así como su desarrollo pleno. (ANUIES, 2005, p. 29)

La ANUIES instituye en el 2000, los lineamientos para la actividad tutorial en las Instituciones de Educación Superior como alternativa para reducir los índices de deserción, reprobación, mejorar la eficiencia terminal.

En ésta se analizan las principales causas del rezago o abandono de los estudios, puesto que su identificación es necesaria para la estructuración de alternativas de acción que ayuden a contrarrestarlas. Asimismo, se lleva a cabo una reflexión sobre la tutoría como estrategia viable, en conjunto con otras acciones institucionales, para promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

También en ese documento se estructura la definición de tutoría, se precisa la concepción y los objetivos de un sistema institucional de tutoría académica, en el marco de las características de las IES mexicanas. La propuesta resultante hace una distinción entre tres mecanismos de atención y apoyo académico a los estudiantes:

- La tutoría (como acompañamiento durante el proceso educativo).
- La asesoría académica.
- Los programas para la mejora de la calidad del proceso educativo.

Señala los compromisos de cada uno de los actores universitarios en el desarrollo del programa; incluye una propuesta para la organización y operación de las acciones, así como la necesaria articulación de los esfuerzos entre las diferentes instancias universitarias involucradas.

En el capítulo del “Programa de Consolidación de los Cuerpos Académicos” indica:

“En relación con los roles que habitualmente han desempeñado los dos tipos de profesores (de carrera y de asignatura), deberá contemplarse una importante transformación, de manera que ya no sean fundamentalmente conferencistas o expositores, sino además tutores” (p. 25).

En lo concerniente al pleno desarrollo del personal académico se establece el PROMEP, el cual menciona puntualmente a la “tutoría y la asesoría a los alumnos” como actividades que debe desarrollar el profesor de educación superior.

La Ley General de Educación, en el primer numeral de su artículo 7º, concerniente a los fines de la educación, prescribe que ésta deberá: Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas; en el Artículo 31 en la Fracción v se establece que se: Otorgarán apoyos pedagógicos a grupos con requerimientos educativos específicos, tales como programas encaminados a recuperar retrasos en el aprovechamiento escolar de los alumnos.

Por otra parte, el Programa Sectorial de Educación 2006-2012 pretende en sus diferentes objetivos (1.14, 1.15, 1.16, y 1.17) elevar la calidad de la educación, 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; la estrategia es generar programas de tutoría y de acompañamiento académico de los estudiantes a lo largo de la trayectoria escolar para mejorar su aprendizaje, rendimiento académico e incrementar los índices de titulación.

La Ley de Educación del Estado de Puebla en su artículo 30, Fracción v expresa que: Otorgarán apoyos pedagógicos a grupos con requerimientos educativos específicos, tales como programas encaminados a recuperar retrasos en el aprovechamiento escolar de los alumnos.

En suma, podemos decir que las políticas educativas nos indican que los estudios de trayectoria escolar y los programas de tutoría son considerados para la evaluación y acreditación de los Programas Educativos de las IES, y que una de las estrategias para desarrollarlo es la investigación sobre las características de los estudiantes, de las condiciones en las que transcurre su carrera y de sus esfuerzos.

### *El modelo de tutoría*

La tutoría actualmente se establece como una estrategia para esta nueva visión de la educación superior, la cual pretende potenciar la formación integral del alumno con una visión humanística.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, (ANUIES), formuló, en el año 2000, el documento “La Educación Superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo”, en el que plasmó su visión sobre el Sistema de Educación Superior. En el programa Desarrollo integral de los alumnos, se establece en su objetivo:

Apoyar a los alumnos del SES, con programas de tutorías y desarrollo integral, diseñados e implementados por las IES, de suerte que una elevada proporción de ellos culmine sus estudios en el plazo previsto y logre los objetivos de formación establecidos en los planes y programas de estudio (2000, p. 52).

El modelo de tutoría que plantea la ANUIES (2000, p. 53) lo define como:

“El proceso de acompañamiento de tipo personal y académico a lo largo del proceso formativo para mejorar el rendimiento académico, solucionar problemas escolares, desarrollar hábitos, de estudio, trabajo, reflexión y convivencia social”.

Lograr esto en las instituciones de educación superior, implicaría dejar atrás el modelo tradicional y establecer un modelo con nuevos significados, propósitos, formas de participación de los estudiantes, acompañamiento de los docentes tutores, nuevos métodos para abordar las necesidades de los alumnos y diversas formas de atención.

Resulta pertinente entonces, al no existir estudios de trayectoria escolar en las instituciones de educación superior, plantear estrategias de mejoramiento que incidan directamente en el desempeño de los alumnos, y que la función tutorial sea construida a partir del análisis de la trayectoria de los estudiantes.

#### *La tutoría y los estudios de trayectoria escolar*

Para la tutoría, los estudios de trayectoria escolar son un insumo y una herramienta que permite diagnosticar de manera particular la situación de los estudiantes, con ello se pretende que el tutor pueda identificar a los tutorados en situación de riesgo para establecer estrategias de solución.

El tutor, tomando la información de la trayectoria escolar y junto con otras herramientas, podrá conocer y orientar con certeza al estudiante para lograr un egreso oportuno contribuyendo de manera directa a elevar la calidad de la institución educativa.

Como lo señala Martínez (2001) los resultados derivados de la investigación de trayectorias escolares permiten también, en buena medida, que la existencia y elaboración de un buen sistema de información sobre alumnos constituya la base para cualquier estudio de trayectorias escolares en las IES, tanto si se trata de los trabajos más simples, hechos a partir del análisis de cohortes aparentes, hasta investigaciones más complejas, que implican el seguimiento longitudinal de cohortes reales a lo largo del tiempo, que incluyan el empleo de metodología cuantitativa y cualitativa, y que informen a detalle este fenómeno.

Díaz Barriga (2008) expresa que los estudios acerca de las trayectorias escolares de los estudiantes y egresados de las diferentes instituciones de educación superior se han convertido en una necesidad y una obligación, de tal modo que deben contar emergentemente con una unidad de información y también con una unidad de in-

investigación educativa para realizar investigaciones sobre las trayectorias escolares de sus egresados.

Por lo anterior, es necesario desarrollar sistemas de información sobre los estudiantes y la realización de los estudios de trayectoria como el que se plantea en este proyecto, con la finalidad de utilizarlo como insumo para implementar una tutoría académica.

Jiménez Castañeda, junto con otras autoras, opina que: En estas corrientes, la tutoría es una actividad que se construye y se conforma por las interpretaciones de los participantes. Esta práctica educativa constituida reconoce el importante papel de los tutores en el desarrollo educativo de los estudiantes, que los hace conscientes de las bases sociales de su práctica y los lleva a una amplia comprensión de su función, que los lleve a la autorreflexión a partir de su práctica. Ríos (1996) señala que la tutoría es un hecho social reflexivo, que tiene la propiedad de cambiar de acuerdo con los conocimientos, tanto del ambiente local como de los contextos intelectuales y sociales concretos con los que se crean nuevas formas de práctica educativa, a los que investigadores externos, ajenos a la realidad local, no pueden acceder.

Bajo este enfoque, la tutoría se establece a través de un conjunto de relaciones con el conocimiento, con la institución, con la realidad social, con la política, la cultura, la ideología, los valores, y con la vida cotidiana, donde convergen la formación en aspectos tales como: la alimentación, el ejercicio físico, la sexualidad, el sueño, la vida cultural, social, espiritual, etcétera.

El tutor acompañará al estudiante para lograr su crecimiento individual por medio de la interacción en un ambiente favorable, fomentar los procesos de aprendizaje naturales y las etapas del desarrollo, preocuparse por los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de cada alumno, es decir, lograr el desarrollo del alumno como persona.

Estas corrientes enuncian una serie de funciones del profesor, entre las cuales se pueden citar las siguientes: actuar como facilitador y mediador de las experiencias de aprendizaje. Integrar los contenidos de las diversas materias para no impartirlos de forma aislada, favoreciendo la interdisciplinariedad y transversalidad curricular.

Fomentar la negociación curricular con el alumno, las técnicas de aprendizaje por descubrimiento, la creatividad y la motivación intrínseca. Buscar la motivación intrínseca del alumno, mentalizar al alumno de que es el agente de su propio aprendizaje. Todos los elementos antes mencionados son esenciales para que un docente desempeñe la función tutorial que integre al estudiante en una educación progresista.

#### *Conclusiones a manera de propuestas*

Podemos afirmar que, tanto el marco internacional como el nacional coinciden en la necesidad de modificar el paradigma educativo actual, por aquel en el que la for-

mación de los estudiantes sea integral, es decir, que desarrolle valores, actitudes, habilidades, destrezas y aprendizaje significativo. Para ello, se hace necesario que el rol que ha desempeñado el profesor en nuestra institución se transforme, de simple transmisor del conocimiento, en facilitador, orientador, tutor o asesor del alumno, a fin de que alcance una formación que le prepare para un desenvolvimiento acorde con su proyecto de vida.

Los estudios de trayectorias escolares pueden aproximar a conclusiones más completas si se relacionan con otras variables de interés tales como: información demográfica y socioeconómica sobre el entorno social y familiar de cada estudiante, los antecedentes académicos y otro tipo de información pertinente que se obtenga por medio de encuestas institucionales.

En la implementación de programas integrales, que atiendan a los alumnos desde antes de ingreso hasta después de su egreso y aseguren su permanencia, buen desempeño y desarrollo integral, tales como programas de inducción, o con programas institucionales de tutoría y asesoría, seguimiento a egresados, seguimiento y evaluación, formación continua.

Para realizar con eficiencia la función tutorial se requiere tener el acceso a los perfiles académicos de los estudiantes, pues constituyen un insumo relevante que permita informar, orientar y tomar las decisiones adecuadas y oportunas, acordes con las necesidades de los alumnos.

Tanto las decisiones para diseñar, implementar y reorientar los programas de tutorías, como la acción específica de los tutores, tienen como condición necesaria para su desarrollo alcanzar el mayor grado posible de conocimiento sobre los estudiantes que participan en estos procesos.

El propósito de sistematizar la información de los estudiantes y analizarla a través de los estudios de trayectoria escolar con la finalidad de garantizar una mejor atención a los alumnos que más lo necesiten, las autoridades institucionales deberán estar conscientes de la importancia que reviste la consolidación de instancias, mecanismos y procedimientos destinados a generar la información necesaria y ponerla a disposición de todas las autoridades educativas.

#### Bibliografía

- Alvarado Hernández, V. M. y Romero Escalona, R., 2001. *Los aspectos cualitativos de la tutoría en Educación Superior*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- ANUIES, 2000. *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. México: ANUIES.
2000. *Programas Institucionales de tutoría, Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*, México.

- Recuperado en: [http://www.anuies.mx/servicios/d\\_estrategicos/libros/lib42/indi.htm](http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib42/indi.htm).
2005. Acciones de transformación de las Universidades Públicas Mexicanas 1994-2003. México. Recuperado en: [http://www.anuies.mx/e\\_proyectos/pdf/LibAccionesdetransformacion1\\_05.pdf](http://www.anuies.mx/e_proyectos/pdf/LibAccionesdetransformacion1_05.pdf).
- González Martínez, A., 1989. Seguimiento de Trayectorias Escolares. ANUIES. México. *Ley General de Educación*, 1993.
- Husén, T. y Postlethwaite, T.N., 1989 *Enciclopedia Internacional de la educación superior*, primera edición, España: edit. VicensVives/Ministerio de Educación y Ciencia.
- Martínez Rizo, Felipe, 2005. Sistemas de información para el estudio de las trayectorias escolares en deserción, rezago y eficiencia terminal en las IES. Propuesta metodológica para su estudio. *Serie Investigaciones*, 244 p.
- Programa Nacional de Educación 2001-2006. Parte 1: *El punto de partida, el de llegada y el camino*, pp. 27-79. Nota: conviene leerlo todo; sin embargo, las páginas esenciales para este ejercicio serán de la 56 a la 76.
- Programa Sectorial de Educación 2006-2012. Parte I. *Papel de la educación para el desarrollo de México*, pp. 9-10.
- Romo López A., 2005. La incorporación de los programas de tutoría en las instituciones de educación superior. ANUIES, colección documentos. Recuperado en [http://www.anuies.mx/e\\_proyectos/pdf/parte1.pdf](http://www.anuies.mx/e_proyectos/pdf/parte1.pdf).
- SEP, 2001, Plan Nacional de Educación 2001-2006, SEP, México. Recuperado en: <http://www.sep.gob.mx>.
- 2006, Programa del Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas, SEP, México. Recuperado en: <http://promep.sep.gob.mx/inge.htm>.
- 2007a. Reglas de operación del programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP), Diario Oficial de la Federación, Órgano del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, SEP, México. Recuperado en: <http://promep.sep.gob.mx/inge.htm>.

## ACOMPAÑAMIENTO EFICAZ AL ESTUDIANTE

*Enedina Gómez Viguera*  
Unidad Regional Huauchinango

### Resumen

En el mundo actual, el autodescubrimiento y crecimiento personal resultan imprescindibles en un entorno donde la competitividad y la excelencia son factores decisivos en el momento de determinar las posibilidades de éxito de cualquier persona, empresa o comunidad.

Quienes desean alcanzar sus metas deben tratar de conocer sus propias destrezas y debilidades y explorar al máximo sus capacidades. Actitudes positivas como la fe, la confianza, la perseverancia, el trabajo en equipo son, entre otras, la clave para liderar procesos que beneficien a los miembros de cualquier comunidad.

Hoy los jóvenes se encuentran en un mundo más exigente, con retos que les demandan aprendizaje y desarrollo de habilidades superiores en lo social, afectivo y cognitivo; alcanzar resultados en diversas áreas es indicador de excelencia que demuestra la idoneidad para asumir los desafíos del mundo globalizado de manera eficaz y eficiente.

### Introducción

En la actualidad, los fines de la educación en lo referente al individuo atienden el desarrollo armónico de sus facultades, mejorar su calidad de vida y las posibilidades de un trabajo productivo y transformador, así como incrementar su capacidad de planear y cumplir aspectos personales. En lo referente a la sociedad se inspiran en el interés general, de manera que la educación responda a los objetivos económicos y políticos de la nación.

Hoy, la educación debe ser relevante, útil, moderna y de calidad. En este sentido, el modelo educativo que promueve la BUAP es una educación integral nutrida en las corrientes, las prácticas y los valores universales, para obtener resultados útiles y eficaces, así como un sistema educativo que recoja las experiencias culturales, responda a las necesidades de la nación y contribuya al bien de la humanidad con los valores de nuestra idiosincrasia. Un modelo educativo que, en síntesis, sea participativo en su formación y análisis, ambicioso en sus objetivos y realista en sus posibilidades de aplicación.

En lo que se refiere al ingreso, permanencia, egreso y titulación de la comunidad estudiantil de la BUAP Campus Huauchinango podemos comentar que:

- El perfil de egresado tiene gran difusión en la actualidad en el ámbito de la educación en todos los niveles, sectores y modalidades.
- La educación enfrenta retos a que hay que dar atención: la cobertura, la calidad y la equidad.
- En la cobertura, generar estrategias dirigidas a la atención para reducir la reprobación y la deserción que pueden afectar el nivel académico.
- En cuanto a la calidad es indispensable que los jóvenes permanezcan en la Institución, pero además que logren una sólida formación ética y cívica y el dominio de los conocimientos, habilidades y destrezas que requerirán como profesionistas egresados de este Campus Regional.

Para cumplir con esta misión, es necesario recurrir a las diferentes estrategias para implementarlas en las unidades regionales y en la de Huauchinango a través del “Programa de Permanencia Estudiantil”, para prevenir la deserción y desgranamiento que se produce en los primeros semestres de las carreras del campus.

La falta de programas institucionales formales que orienten al estudiante y lo acompañen, a efectos de lograr una armónica inserción en la vida universitaria, nos lleva a realizar este diseño de propuestas personalizadas que complementen las actividades áulicas regulares y la generación de una práctica docente de mayor proximidad con el estudiantado, lo cual habilita una relación entre profesores y estudiantes mediante posibilidades de atención que inciden en la integralidad de su formación académica y humana, favoreciendo la permanencia.

Esta modalidad ha incentivado la creación de las tutorías docentes en las unidades regionales con el fin de brindar apoyo a los alumnos para sostenerlos en la permanencia en el sistema educativo primero, y posteriormente en la titulación.

Objetivos.

Desde que comenzaron a funcionar las unidades regionales se han tratado de implementar programas para evitar la deserción, promover la permanencia y titulación en todas las carreras. Por eso este programa de tutorías docentes, se constituye como una herramienta para cumplir con los siguientes objetivos:

- Conocer al alumnado durante la instancia de ingreso en las carreras que se dictan en las unidades regionales, frente a las dificultades de inserción en la vida universitaria.

- Mantener al alumno durante los cursos frente a las dificultades de permanencia en la vida universitaria.
- Brindar orientación destinada a colaborar en la resolución de dificultades en el aprendizaje a nivel universitario, en general, y de la carrera que cursa, en particular.
- Consolidar las expectativas de titulación promoviendo entre los estudiantes el acompañamiento de los docentes designados para guiarlos en el transcurso de su carrera y lograr el éxito.

### Metodología

Se realizarán diferentes investigaciones, encuestas y entrevistas como muestra representativa de la población de profesores y alumnado del Campus Huauchinango, obtenida de forma voluntaria, previa invitación a la población de estudio (026 y 2004:149). Las muestras por conveniencia permiten que el investigador obtenga participantes sin gastar mucho dinero y tiempo en la selección muestra, se usa cuando se busca estudiar relaciones entre variables y no para medir con precisión valores poblacionales y análisis de información.

### Resultados

Los resultados son aislados y divergentes ya que la tutoría es una actividad que carece de seguimientos matemáticos. Sin embargo nuestras experiencias personales, en las encuestas y la observación, han sido gratificantes. Los niveles de intervención personal y grupal, académico y social fueron satisfactorios.

### *El Programa de Tutorías de la unidad regional*

Dentro del marco general de situación de las facultades de Derecho y Administración presentamos la propuesta para la consolidación del Programa de Permanencia y Retención sugerido por la Unidad Regional Huauchinango, de alumnos de las carreras que se dictan en el campus: Derecho y Administración, con la convicción de que para el logro de estas metas es necesario poner en marcha las herramientas institucionales disponibles para mejorar la permanencia de los alumnos de todos los niveles, atacando de manera sistematizada y continua los problemas que inciden en la deserción y el abandono de los estudiantes de las mencionadas carreras.

El Programa Institucional de Tutorías involucra a las academias y su instrumentación estará a cargo de un gabinete pedagógico que se pretende crear en la unidad regional en coordinación con el equipo de docentes y tutores, integrado en su mayoría por profesores de los diferentes niveles de ambas carreras con experiencia en el manejo de las situaciones típicas de los niveles.

### *Programa de Tutorías*

El proyecto que presentamos a consideración de la comunidad universitaria de la BUAP tiene los siguientes aspectos:

- Es un programa de acompañamiento al estudiante en las etapas iniciales de su paso por la Unidad Regional Huauchinango
- Promueve un nivel de autonomía creciente, facilitando el desenvolvimiento en el ámbito institucional y en el aula
- Sitúa al estudiante como protagonista de sus propias decisiones y a la Institución como facilitadora de la concreción de los proyectos personales de naturaleza académica
- Implica la atención temprana en todos los factores de carácter personal e institucional que se vinculan directa e indirectamente con la inserción del estudiante en la unidad regional, reuniendo aspectos motivacionales, sociales, psicológicos, pedagógicos, curriculares y didácticos.

### *Permanencia y tutorías*

Los objetivos del programa, básicamente responden a:

- Apoyar al alumnado durante la instancia de ingreso a las carreras que se dictan en la BUAP frente a las dificultades de inserción en la vida universitaria (alumnos de todos los semestres)
- Construir un escenario de interacción apropiado con el tutorado estableciendo un clima de confianza que permita identificar el estilo de aprendizaje, características de la personalidad y problemas que afectan el desarrollo del estudiante.
- Realizar diagnósticos que permitan identificar problemas recurrentes que afectan el rendimiento académico en las unidades regionales con los estudiantes de las carreras de Derecho y Administración
- Mantener comunicación permanente con los actores involucrados en el sistema de acción tutorial: estudiantes, profesores, especialistas, autoridades, etcétera.

### *Implementación y consolidación*

La implementación del Programa en la Unidad Regional Huauchinango se hará de la siguiente manera:

- 2014. Creación, formación y capacitación sobre el programa
- 2014. Incorporación al programa de todos los niveles de alumnos tutores
- 2014. Monitoreo de desempeño académico de los alumnos de ambas carreras

- 2014. Curso de nivelación, diseño de acercamiento e información acerca del programa a los alumnos ingresantes de las dos carreras.

El programa se pondrá en marcha a partir de este semestre. Se realizarán encuestas con alumnos de ambas carreras para conocer las causas de deserción, las cuales pueden ser:

- Desconocimiento de la carrera
- Crisis vocacional
- Organización de los tiempos que insume el cursado en la carrera
- Dificultades personales
- Adaptación al sistema universitario de la BUAP
- Relación con el docente, con los padres y la Institución
- Costo de la carrera, etcétera.

*Tutoría para titulación.*

Los tutores realizaran una reunión con los estudiantes, con los grupos en el aula, para detectar si hay un deficiente rendimiento académico. Para esto deben:

- Conectar al grupo que tiene actitud negativa frente a los objetivos académicos o aquellos que muestran inconformidad
- Analizar las posibles situaciones de conflicto por relaciones sociales diferentes y entre compañeros
- Comparar el rendimiento observado con el que se desea
- Recoger sugerencias e intereses del grupo
- Proponer actividades correctoras
- Trabajar sobre posible información deformada proveniente del campus o de otra instancia.
- La implementación del Programa de Permanencia y Retención de los alumnos de las carreras de Derecho y Administración, requiere de la comprensión de los objetivos del programa y del compromiso de la Institución, además del cuerpo docente de las diferentes asignaturas. El acceso a la información de desempeño académico, por parte de los tutores, es uno de los insumos necesarios para el funcionamiento del programa.
- La detección temprana del estudiante con dificultades permite accionar sobre causas que originan el bajo rendimiento académico, mejorar el promedio de sus calificaciones y colaborar en la permanencia dentro de la unidad regional y logre titularse.

## Conclusiones

Consideramos la definición de tutoría como el proceso de acompañamiento de tipo personal y académico, a lo largo del proceso formativo, para mejorar el rendimiento académico, solucionar problemas escolares, desarrollar hábitos de estudio, trabajo, reflexión y convivencia. (ANNIES, 2000).

En vista de lo anterior es importante replantear las funciones del tutor en cada institución educativa, con base en los apoyos con los que se cuenta. Establecer y fortalecer un programa institucional permanente de capacitación para los tutores con el apoyo del departamento pedagógico de la BUAP para que los tutores tengan las herramientas y la experiencia para guiar a los tutorados. Inserción del programa de tutorías en el organigrama de la BUAP, de modo jerarquizado, estableciendo un marco institucional que habilite para el accionar con el resto de los componentes del sistema académico

Vincular el intercambio con los diferentes programas de tutorías, de las distintas unidades académicas del estado, de tal manera que pueda hacerse un intercambio de experiencias y valoración conjunto para conocer la marcha del programa. Capacitación de docentes y alumnos tutores en el seguimiento y apoyo de la acción tutorial.

Lo más importante que podemos hacer por los alumnos es ayudarlos en el proceso de cambio que viven y esto tiene una dimensión de políticas públicas muy amplia: educación pertinente y de buena calidad, espacios de convivencia, facilidad de contratación, respeto y defensa de sus derechos.

Sabemos que la actividad docente sigue siendo una tarea importante en los procesos de educación y aprendizaje, no obstante, las nuevas tecnologías son herramientas de apoyo y complemento de gran utilidad para que cada alumno pueda asimilar conocimientos con su propio ritmo. La prioridad de nuestro sistema educativo es utilizar todos los medios a nuestro alcance para formar nuevas generaciones con las competencias, destrezas y capacidades intelectuales para aprender a aprender, identificar problemas, tomar decisiones, encontrar alternativas, fortalecer la creatividad y trabajar en equipo.

## Bibliografía.

- ANUIES 2000. "Programas Institucionales de Tutorías. Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las Instituciones de Educación Superior en México".
- Cozby, P. 2004. *Métodos de Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw Hill.
- Exley, K. y Dennick. 2007. *Enseñanzas en pequeños grupos en educación superior, tutorías, seminarios y otros agrupamientos*: España.
- R. Fernández, C. y Baptista. 2000. *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Yuren Camarena, María Teresa. 1995 *Eticidad, valores sociales y educación*. México: UPN.

## **EL PAT Y EL PERFIL IDEAL DEL DOCENTE-TUTOR: DOS PROPUESTAS DE MEJORA DE LA ACCIÓN TUTORIAL**

*Karla Villaseñor Palma  
Mónica Fernández Álvarez  
Claudia Guzmán Zárate*

Licenciatura en Procesos Educativos, FFYL-BUAP

### Resumen

La formación integral del estudiante es uno de los objetivos fundamentales del Modelo Universitario Minerva de la BUAP<sup>10</sup>. Una de las principales estrategias para acometer este propósito es la revalorización de la acción tutorial como un sistema de acompañamiento desde el ingreso hasta la titulación del estudiante.

Este trabajo parte de la experiencia de poco más de dos años de implementación del Plan de Acción Tutorial en la Licenciatura en Procesos Educativos de la Facultad de Filosofía y Letras. Presentamos algunos resultados fruto de investigaciones realizadas por parte de docentes-tutores de ésta licenciatura en la línea de la acción tutorial. Específicamente, haremos dos propuestas: la primera, los fundamentos teóricos y metodológicos del Plan de Acción Tutorial; la segunda, un perfil ideal por competencias del docente-tutor para apoyar el proceso de ingreso, permanencia, egreso y titulación.

*Palabras clave:* tutoría, plan de acción tutorial, orientación educativa, perfil por competencias del docente-tutor, MUM.

### Introducción

La figura del docente-tutor surge como una necesidad planteada en el contexto universitario internacional. Esta idea ha sido impulsada por ANUIES<sup>11</sup> y retomada por el Modelo Universitario Minerva (MUM) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

El MUM propone la acción tutorial como una de las estrategias de los Servicios Universitarios de Apoyo a la Formación Integral. Esta visión implica:

---

<sup>10</sup> Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2007. “Fundamentos del Modelo Universitario Minerva (MUM)” Puebla: BUAP.

<sup>11</sup> ANUIES, 2000. “Programas Institucionales de Tutoría, una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior”, México.

“La reestructuración de los procesos en todo el sistema de apoyos y servicios a la docencia, donde la figura del tutor académico emerge con renovado significado y trascendencia en la vida universitaria”<sup>12</sup>.

Desde la creación de la Licenciatura en Procesos Educativos, en el año 2010, la acción tutorial ha sido uno de los ejes trascendentales en el quehacer de la planta docente de este programa. Uno de los primeros esfuerzos realizados por esta academia fue la construcción de un Plan de Acción Tutorial (PAT). El objetivo fue generar un plan que permitiera organizar las acciones de forma sistematizada y planificada, teniendo como herramienta de adecuación-corrección de las acciones la evaluación permanente.

De forma paralela a la implementación del PAT en la licenciatura, hemos generado algunos proyectos de investigación que nos han permitido fundamentar teórica y metodológicamente este trabajo<sup>13</sup>. La última investigación<sup>14</sup> ha dado como resultado la propuesta de un perfil ideal por competencias del docente-tutor que permita orientar la formación permanente del profesorado encargado de realizar esta labor. En las siguientes líneas desarrollaremos brevemente algunas propuestas generadas a partir de nuestra experiencia en la Licenciatura en Procesos Educativos.

#### *El plan de acción tutorial: un modelo teórico y metodológico*

El Plan de Acción Tutorial (PAT) en la Licenciatura en Procesos Educativos surge como una propuesta derivada de las necesidades del propio contexto que requiere cambios estructurales y actitudinales que van más allá de la función del orientador y de la propia gestión que le compete desde su espacio institucional. El modelo que proponemos hace hincapié en el hecho de que la tutoría se debe desarrollar con la participación de los tutores, autoridades, profesores, administrativos y todas aquellas instancias de apoyo al estudiante con la finalidad de que la actividad tutorial sea un proceso de vinculación sistémico-progresivo y de larga duración que le propicie un buen desempeño. Entendemos el buen desempeño como el desarrollo óptimo de formación profesional universitaria que incremente su capacidad de rendimiento en la carrera que elige y que apoye su formación integral. En este sentido, se puede considerar que el PAT es una propuesta metodológica que provee de herra-

---

<sup>12</sup> *Ídem* [1] p. 103.

<sup>13</sup> C. Guzmán, K. Villaseñor, M. Fernández y A. Beltrán, 2013. “La tutoría como estrategia de formación integral y apoyo a la permanencia en educación superior”, ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de Transformación Educativa, Ixtapan de la Sal, México: ISBN: 978-607-7506-10-2

<sup>14</sup> M. Mónica, C. Guzmán y K. Villaseñor 2013. “El perfil ideal por competencias del docente-tutor: una mirada desde los tutorados”, (en prensa).

mientas a los docentes para guiar los procesos de acompañamiento a sus alumnos a lo largo de toda su trayectoria académica.

Esta propuesta está fundamentada en la perspectiva de la orientación educativa, entendida como una disciplina fundamental que brinda estrategias psicopedagógicas que van encaminadas a apoyar la formación integral de los estudiantes. La orientación educativa es considerada un proceso interdisciplinario y transdisciplinario basado en los principios de intervención preventiva, desarrollo y atención a la diversidad del alumno, donde los agentes educativos asumen la función de promover el desarrollo de los estudiantes en un contexto de relaciones socioculturales significativas a fin de que alcancen la autonomía.

La orientación educativa se centra en el rol del docente como el genuino orientador y actor esencial de esta actividad formativa. El currículum escolar es elemento intermediario entre la labor educativa y el sujeto de la orientación. El docente-tutor es el más adecuado para poner en marcha los aspectos operativos de los programas orientadores<sup>15</sup>, es decir, es el principal responsable de llevar a cabo la acción tutorial. Por esta razón, consideramos que la orientación educativa debe brindar ayuda al docente a fin de que éste proporcione a los estudiantes los recursos y herramientas para resolver y/o optimizar las situaciones que afecten el desarrollo integral de los alumnos bajo la premisa de que “orientar es educar”.

Desde la perspectiva del desarrollo, la orientación educativa se considera un proceso evolutivo que no sólo favorece el desarrollo del alumno sino también el de todos los actores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Mathenwson<sup>16</sup> piensa que la orientación es un proceso profesionalizado y sistemático que, a través de procedimientos educativos e interpretativos, ayuda a la persona a comprender mejor sus propias características y potencialidades así como a relacionarse satisfactoriamente consigo mismo y con las oportunidades sociales que se le presentan.

A partir de estos principios y de los objetivos propuestos por el Modelo Universitario Minerva, nuestra propuesta se fundamenta en un modelo de tutoría fundamentado en la orientación educativa, cuyo objetivo principal es acompañar al estudiante para promover y apoyar su desarrollo cognitivo, físico, socio-cultural y emocional que le permitan conseguir una formación integral, desde el ingreso hasta la titulación. La formación integral, por tanto, la entendemos como un proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano con la finalidad de alcanzar su realización plena.

---

<sup>15</sup> Rodríguez, M.L., “Orientación e intervención psicopedagógica” 2000. España.

<sup>16</sup> Cit. en Rodríguez 2000.

El acompañamiento es una de las formas esenciales de la acción tutorial, por lo tanto se deben tener presentes tres elementos importantes que constituyen el establecimiento de una buena relación docente-tutor/tutorado. La figura 1 muestra el esquema de estos elementos y su orden natural.

## Proceso de acompañamiento



Figura 1. Proceso de acompañamiento de la acción tutorial.

Metodológicamente, el PAT ubica tres etapas de la acción tutorial (figura 2). Cada una de estas etapas permite que el docente-tutor establezca los objetivos estratégicos a partir de los cuales pueda priorizar las acciones que debe planificar para sus tutorados.

## Los 3 momentos de intervención



Figura 2. Las etapas del proceso de acompañamiento de la acción tutorial.

En nuestra experiencia, resulta estratégico elaborar un Plan de Acción Tutorial con todos los docentes-tutores de la unidad académica. El trabajo colectivo ayuda a economizar esfuerzos y recursos y permite compartir ideas así como experiencias de buenas y malas prácticas.

La siguiente tabla es un formato guía que hemos elaborado en la Licenciatura en Procesos Educativos. Como toda propuesta, es susceptible de mejoras. El objetivo de este formato es facilitar la planeación de las actividades ubicando el momento de la acción tutorial, los objetivos estratégicos, las acciones, los responsables, los participantes y, por supuesto, la fecha en la cual debe haberse cumplido cada acción.

Etapa	Objetivos Estratégicos	Acciones A Desarrollar	Responsables	Participantes	Fecha De Cumplimiento
Etapa 1	Objetivo 1	Acción 1	Docente-Tutor	Tutorados De Nuevo Ingreso	12 De Septiembre
		Acción 2	Coordinador De Licenciatura	Todos Los Tutorados	3 De Diciembre

Tabla 1. Formato guía para elaborar el Plan de Acción Tutorial.

#### *El perfil ideal por competencias del docente-tutor*

Como hemos señalado, la acción tutorial implica el desarrollo de una serie de acciones específicas. Estas acciones implican la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes que conforman las competencias docente-tutor. Como parte de nuestra línea de investigación, nos dimos a la tarea de elaborar un perfil ideal de competencias del docente-tutor a partir de la opinión y experiencia de nuestros tutorados.

La investigación consistió en un estudio mixto consistente en un diseño de tipo cuantitativo y cualitativo. En la investigación participó 16% de los estudiantes de la Licenciatura en Proceso Educativos cuya población actual es de 137 alumnos.

Los resultados demostraron que, según la experiencia de los estudiantes, el perfil ideal por competencias del docente-tutor sería el siguiente:

## Perfil ideal por competencias

Dimensión	Competencias
Ético-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atiende a las necesidades e intereses de cada persona y considera al estudiante como un individuo antes que como miembro de un determinado grupo.</li> <li>• Atiende de manera respetuosa generando un clima de cordialidad y confianza en la relación con el tutorando.</li> <li>• Demuestra disposición y agrado en clase. Canaliza los problemas personales.</li> </ul>
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construye ambientes de confianza para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</li> <li>• Diseña actividades que estimulen el desarrollo cognitivo y perceptivo.</li> <li>• Facilita la adaptación a la escuela, previendo posibles dificultades, compensando el déficit en las habilidades básicas, estableciendo fórmulas de acogida a los recién llegados.</li> </ul>
Escuela-Familia-Sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompaña a los alumnos mediante la acción tutorial.</li> <li>• Facilita el proceso de adquisición de competencias multiculturales.</li> <li>• Promueve situaciones sociales diversas-formales e informales, estructuradas y abiertas para favorecer los contactos y conocimiento mutuo, insertando al alumno a la institución.</li> </ul>
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordina, integra y lidera al grupo de tutorados.</li> <li>• Conoce la normatividad de la Institución.</li> <li>• Guía los procesos de necesidades administrativas, académicas y personales a lo largo de la estancia en la universidad.</li> </ul>

Figura 2. Perfil ideal por competencias.

La idea de proponer un *perfil ideal* tiene dos intenciones fundamentales. La primera, contar con un referente a partir del cual evaluar o diagnosticar el *perfil real o actual* de los docentes-tutores de la Licenciatura en Procesos Educativos. La segunda, promover acciones de formación y/o capacitación de los docentes-tutores a fin de acercarnos cada vez más al perfil ideal.

Como todo proceso en construcción, este perfil ideal será puesto a evaluación y a la reconsideración de estos y otros estudiantes en futuras ocasiones, tantas veces más como el proceso de actualización lo requiera.

### Conclusiones

La tutoría es, sin duda, una estrategia imprescindible de acompañamiento del estudiante con miras a alcanzar su formación integral. Este acompañamiento se debe dar en todas las etapas de su formación: ingreso, permanencia, egreso y titulación. En nuestra experiencia, la tutoría debe estar fundamentada en la orientación educativa a fin de responder oportuna y eficazmente a las necesidades de los estudian-

tes. Las acciones emprendidas por los docentes-tutores serán más estratégicas si se planifican colegiadamente mediante la elaboración de un Plan de Acción Tutorial (PAT).

Los elementos teóricos y metodológicos que aquí presentamos son un esfuerzo sincero y optimista que pretende servir de guía a todos aquellos docentes interesados en mejorar sus prácticas como tutores en beneficio de sus estudiantes y de su universidad.

## EXÁMENES DE ADMISIÓN BUAP, HECHOS EN LA BUAP

*Federico Chilián Orduña*

Dirección de Acompañamiento al Estudiante

### Resumen

Por una serie de motivos de carácter político, psicopedagógico y social, cuyo análisis requiere un estudio particular, desde principios de la década de los noventa, la BUAP ha encomendado a una empresa puertorriqueña, la College Board, la realización, aplicación y calificación de sus exámenes de admisión. Esta medida, independientemente de los resultados obtenidos, constituye una cesión de facultades que tiene la BUAP, para que las ejecute otra institución extranjera a la que necesariamente ha de pagar en dólares la prestación de sus servicios. Esto significa, en términos económicos, una salida de divisas y, en términos académicos, un reconocimiento de incapacidad y/o insolvencia ética.

Ha llegado la etapa en que esta práctica tiene que modificarse. No pudo ser antes, ni debe ser después. Es preciso incorporar al Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017, la preparación de los exámenes de admisión que, hasta el más reciente, ha coordinado la Dirección de Administración Escolar (DAE) con el auxilio de otras dependencias universitarias.

Para lograr este propósito hay que vincular estrechamente la función administrativa con la académica, involucrar a todas las unidades para la estructuración del programa y darse a la tarea de contar con los instrumentos de evaluación para la siguiente selección en julio de 2014.

La justificación para que este cambio suceda está dada por la necesidad de recuperar el ejercicio pleno de la autonomía en la función de evaluar a sus alumnos de nuevo ingreso, lo cual, además de reducir los costos de operación, posibilita la creación de instrumentos propios que podrían estar al alcance de las instituciones incorporadas.

Para tal efecto, habrá que arribar a una normatividad que regule la generación de tales instrumentos y su concesión a particulares; tarea que para del Consejo Universitario a los Consejos Técnicos integrados y, de vuelta, al Consejo Universitario.

Los exámenes de admisión no deben limitarse a los cuestionamientos sobre razonamiento verbal y matemático, y al sondeo de aptitudes y conocimientos, ade-

más se requiere diseñar una psicometría que explore los intereses ocupacionales, las actitudes, las expectativas profesionales y, en general, los factores o elementos que inciden en el aprovechamiento escolar; expresión esta última empleada más en el nivel básico y en desuso en el nivel de la educación superior, aunque significa lo mismo: que el estudiante haga uso óptimo de los recursos educativos para su mejor formación.

Se trata de que los maestros tengan un conocimiento más amplio de las condiciones en que ingresan los alumnos; saber cuánto conocen de sus respectivas asignaturas, y qué situación encaran como estudiantes.

Con la información recabada, los docentes cuentan con una evaluación diagnóstica que les permite planificar los cursos en función de las deficiencias detectadas, los factores promedio y los sobresalientes.

La integración del equipo multidisciplinario, encargado de esta función, ha de partir de una coordinación que tiene que darse entre las unidades académicas de psicología y procesos educativos, de manera principal, pero no limitante, y de ellas a las restantes, ya que son los profesionales de estas disciplinas y las afines, los especialistas que pueden responder a las cuestiones que de esto se derivan.

Los beneficios que traería para la BUAP la recuperación de los exámenes de admisión, además de los que se han mencionado, son los que conlleva una tarea productiva que supone poner en juego los más altos conocimientos que maneja y domina la comunidad universitaria.

Si bien es un trabajo de laboratorio, lo es también de taller, de gabinete y cubículo, *in vitro*, experimental y de campo, de diseñar el instrumento adecuado, útil y funcional, cuyo resultado sea, además de un puntaje, una valoración de las respuestas emitidas, que sirva de información y orientación al estudiante.

Los indicadores que habrán de explorarse están en función, desde luego, de los objetivos del PDI 2013-2017 y con mayor visión de lo que se espera en las próximas décadas en materia de desarrollo humano y calidad de vida.

La BUAP cuenta con los recursos humanos, técnicos y financieros para emprender esta labor, que al realizarse con éxito, elevaría considerablemente el prestigio de la institución y la ubicaría en mejor posición entre las universidades del mundo.

No existe impedimento legal para que la BUAP ejerza su autonomía a plenitud. Si hay voluntad política de parte de las autoridades, y existe la capacidad para realizar los mencionados exámenes, no hay razón para mantener la dependencia con College Board.

## **ADMISIÓN Y TITULACIÓN EN LA BUAP COMO PARTE DE LA TRAYECTORIA ESCOLAR**

*Juan Morales Rodríguez*  
Dirección de Administración Escolar

### Resumen

Dentro de los enfoques educativos se tiene que entender al estudiante como el resultado permanente ligado a su comportamiento escolar en el contexto institucional. Una trayectoria no supone una secuencia o velocidad en particular, pero sí un registro observable de cada etapa.

La admisión y el egreso representan los extremos por los cuales el estudiante desarrollará su trayectoria escolar en esta institución. Sin embargo, aunado a los elementos institucionales proporcionados por los servicios escolares al alumno, en cada trayectoria escolar se deben incluir otros factores determinantes como: la motivación académica, la expectativa laboral, las relaciones interpersonales, las actividades extraescolares y la expectativa económica, en otros.

### Aspectos conceptuales

Para abordar de manera adecuada el concepto de *trayectoria escolar* deben incluirse diferentes aspectos conceptuales sobre el alcance del tema.

En primer lugar, se debe entender el concepto de *trayectoria* como el desarrollo de estados sucesivos que determinan el rumbo de una persona. Hablar de trayectoria no implica alguna secuencia en particular, ni determinada velocidad en el avance de la misma (Montes y Sendón, 2006).

Este concepto se aplica a diversas esferas de la vida de una persona y pueden identificarse diversos elementos que determinan esta trayectoria, tales como: aspectos estructurales, oportunidades de inserción, estrategias individuales, mediaciones sociales e influencias institucionales (Jacinto, Bouffartigue y Bidart, 2011).

Los enfoques educativos basados en el aprendizaje otorgan una respuesta ligada al estudiante y a su proceso educativo. En este sentido se puede afirmar que los diversos organismos evaluadores basan sus exigencias a partir de concebir a un estudiante como un producto institucional observable.

La importancia del seguimiento estudiantil en el contexto institucional se realiza con la trayectoria escolar. Esto significa colocar las dimensiones del comportamiento escolar (como el rezago, el abandono, el rendimiento) en el nivel institucional (Vázquez, 2012).

#### *Elementos de la trayectoria escolar en la BUAP*

Las trayectorias refieren al seguimiento del comportamiento escolar desde una base de datos con información del estudiante. Esta idea se materializa a través de la realización de procesos formales como el de admisión y la titulación en la Benemérita universidad Autónoma de Puebla.

Dichos procesos determinan los extremos entre los que se desarrollará la trayectoria escolar de los alumnos de esta institución. En medio de estos extremos, pueden incluirse los servicios escolares como parte medible de la trayectoria escolar.

#### *Elementos Institucionales*

El ingreso a la BUAP en los niveles licenciatura y preparatoria se inserta a través del Proceso de Admisión que se realiza todos los años, a través del cual los aspirantes adquieren la calidad de alumnos.

Hablar de alumnos de la BUAP, institucionalmente significa hablar del registro de la trayectoria escolar de los alumnos, misma que finalizará con el proceso de titulación, cuyo objetivo es entregar el documento oficial que avale la conclusión de estudios.

#### *Proceso de Admisión*

El proceso de admisión se desarrolla en las etapas de: registro a examen; aplicación de examen; e inscripción.

El proceso de admisión en la Universidad da inicio con la publicación de la Convocatoria de Admisión, la cual permanecerá disponible para su consulta, durante la primera etapa de registro a examen, del proceso de admisión en la página de Internet institucional.

Los requisitos para concursar en el proceso de admisión se fundamentan en el Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la Admisión, Permanencia y Egreso de los alumnos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, mismos que se enlistan a continuación:

- I. Acreditar estudios concluidos del nivel inmediato anterior al que solicita el ingreso.
- II. Tener un promedio mínimo de siete para egresados en instituciones educativas del estado de Puebla; o promedio mínimo de ocho para egresados de instituciones educativas de otros estados de la República o del extranjero.

- III. Pago de derechos del examen de admisión (proceso de selección).
- IV. Cubrir los requisitos adicionales establecidos por las Unidades Académicas que así lo establezcan. Además de los requisitos antes señalados, para dar cumplimiento a los fines del proceso de registro a examen de admisión, la Dirección de Administración Escolar establece como requisitos:
  - Presentar acta de nacimiento para aspirantes nacionales; formato FM2 o FM3 para el caso de aspirantes extranjeros.
  - Entregar 2 fotografías recientes, tamaño infantil.
  - Realizar el procedimiento de registro a examen de admisión dentro de los periodos establecidos.

#### *Proceso de Titulación*

En el Departamento de Titulación de la BUAP, los servicios y productos en el proceso de titulación son: acta de examen; título; y expedición de cédula profesional. Cada uno de estos documentos representa la culminación de etapas para el egreso del alumno.

Actualmente, en la BUAP, existen diversas formas de titulación que de manera gradual se han reconocido, para atender las necesidades de los estudiantes y de las unidades académicas. Entre estas formas de titulación tenemos:

- Titulación automática: aplica para aquellos alumnos que sin haber recurrido alguna materia, tienen un promedio final igual o mayor a 8.5.
- Examen profesional: a partir de la elaboración de una tesis que cumple con los requisitos metodológicos de investigación y la defensa del tema ante un jurado integrado por docentes de la misma unidad académica.
- Examen CENEVAL: cada alumno decide presentar la prueba del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, diseña acorde a su plan de estudios. Esta evaluación representa un estándar nacional en el campo de estudios respectivos y, por tanto, es reconocida como forma de titulación para carreras de las Facultades de: Derecho, Administración de Empresas y Medicina, entre otras.
- Seminario de titulación: disponible en diferentes periodos y con las características definidas por cada unidad académica. El alumno opta por cursar un seminario para desarrollar un trabajo de investigación aplicada, según su área de formación.
- Dictamen técnico: mide la experiencia profesional de alumnos egresados en años anteriores, y quienes por diversas cuestiones no han obtenido el título profesional y se han desempeñado y siguen laborando en empresas u organizaciones con actividades según su perfil académico. Algunos ejemplos de carreras que incluyen esta modalidad son las de Computación; Electrónica; Medicina Veterinaria y Zootecnia.

### Otros elementos

Entender la trayectoria escolar en todas sus dimensiones requiere de la posibilidad de establecer relaciones entre los procesos de aprendizaje, la estructura de planes de estudio y los elementos institucionales formales con la experiencia de carrera y motivaciones y expectativas del universitario. Dicho de otro modo, entre la subjetividad del estudiante con respecto a su estancia en la Institución y aspectos estructurales de la misma (Vázquez, 2012).

La trayectoria escolar del universitario no es la misma en todos los cuatrimestres, aunque sea parte del propio proceso de formación profesional. Existen otros elementos que determinan esta trayectoria a partir de sus vivencias en torno a su estancia académica.

Entre estos aspectos encontrarnos las *motivaciones* que cada estudiante puede tener en el ámbito académico y profesional: cómo se siente con respecto a su carrera, en qué medida considera que le benefician sus estudios. Pero también se incluyen las motivaciones de carácter personal, en la medida en que cada alumno ha cumplido sus expectativas sobre su carrera y a partir del nivel en que sus actividades cotidianas afectan sus estudios.

Otro elemento a considerar son las *relaciones interpersonales*, determinadas por el grupo de convivencia de cada alumno: con sus profesores; sus compañeros; tutores; grupos de amigos; compañeros de trabajo, etcétera.

Hablar de *actividades extraescolares* es incluir todas aquellas actividades que el estudiante realiza fuera de la universidad y que, sin lugar a dudas, determinan su trayectoria escolar. En este rubro podemos incluir sus hábitos deportivos; *hobbies* o pasatiempos; trabajo permanente o temporal; labores domésticas, entre otros.

Por último, existe una noción muy ligada al estudio de una carrera con la *expectativa laboral y económica* que cada alumno se forma. Qué espera al concluir sus estudios y qué planes de vida se ha formado cada alumno en la etapa universitaria son preguntas fundamentales, pero a la vez en necesaria construcción para los estudiantes.

### Conclusiones

La admisión y el egreso representan los extremos por los cuales un alumno desarrollará su trayectoria escolar en esta institución. Sin embargo, aunado a los elementos institucionales proporcionados por los servicios escolares al estudiante, en cada trayectoria escolar se deben incluir otros factores determinantes como: la motivación académica; la expectativa laboral; las relaciones interpersonales; las actividades extraescolares; la expectativa económica, etcétera.

## Bibliografía

- Jacinto, Claudia., Paul, Bouffartigue., Claire, Bidart. 2011. Trayectorias laborales de jóvenes en Argentina. *Tesis de Doctorado*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Montes, Nancy, María Alejandra, Sendón., 2006. “Trayectorias educativas de estudiantes de nivel medio. Argentina a comienzos del siglo XXI.” *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. vol 11, núm. 29, pp. 381-402.
- Vázquez, G. 2012. Guía Institucional para la Estudio de las Trayectorias Escolares. Universidad de Quintana Roo.

# **TUTORÍA PROFESIONAL EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA DEL LICENCIADO EN ENFERMERÍA EN BENEFICIO DE SU VINCULACIÓN E INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

*María Teresa Lidia Salazar Peña*

*José Luis Álvaro Huesca Gil*

*Carolina Trujillo de la Cruz*

## **Resumen**

La propuesta para implementar el proyecto de tutoría profesional en la formación académica del Licenciado en Enfermería en beneficio de su vinculación e inserción en el mercado laboral tiene como finalidad disminuir el índice de deserción a nivel formativo así como fomentar la identidad profesional, incorporándolo al mercado laboral a través del acompañamiento de un profesional titulado, que además se encuentre en ejercicio laboral. Se pretende que este profesional actúe como guía de apoyo para el estudiante en formación durante su jornada laboral. El escenario donde esto se desarrollaría sería el Hospital Universitario (HU) con la autorización de los directivos. Actualmente en el HU labora el 60% de egresados de la Licenciatura en Enfermería de la FE-BUAP.

## **Introducción**

En esta propuesta se señala la importancia que tendría en la formación del futuro profesionista, el acompañamiento y orientación de un profesional competente durante el proceso de la enseñanza superior. Se interrelacionan el estudiante y el profesionista, aportando cada uno las cualidades implícitas en las competencias que, damos por hecho, poseen cada uno de acuerdo al perfil delineado en el diseño curricular.

## **Planteamiento**

La enseñanza tutorial, según señalan De la Cruz Flores y Abreu Hernández<sup>10</sup>, es una figura compleja propia de la sociedad del conocimiento (Stehr, 1994), necesaria para la ejecución de prácticas innovadoras en la educación superior. De acuerdo

---

<sup>10</sup> De la Cruz Flores, Gabriela; Luis Felipe Abreu Hernández. Tutoría en la educación superior: transitando desde las aulas hacia la sociedad del conocimiento. Rev. educ. sup, México, v. 37, núm. 147, sept. 2008. Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So18527602008000300008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So18527602008000300008&lng=es&nrm=iso). Accedido en 30 de noviembre 2012.

con estos autores, la tutoría debe entenderse como una acción deliberada y sistemática, que permite interactuar a los novatos con los expertos para incorporarlos a las comunidades que realizan una práctica de vanguardia en su campo. Este contacto va más allá de la simple convivencia dentro un campo clínico como actualmente se presenta en la práctica en el caso de las enfermeras; más bien se refiere a un sistema atemporal, permanente; utilizando esta palabra no como un indicador numérico o de porcentajes, sino como un concepto amplio y por ampliar, flexible, que se puede identificar con el término:

“Metas con contenidos significativos”.

Este término no tiene nada de novedoso, sin embargo, es posible reinterpretarlo desde un punto de vista más eficiente si lo referimos a la vinculación del estudiante con el mercado de trabajo, fundamentalmente éste es su objetivo, y parte del papel de la Universidad es facilitarle los medios para que logre insertarse en el mercado laboral.

De acuerdo con De la Cruz Flores y Abreu Hernández, en la tutoría se pueden distinguir varios niveles:<sup>11</sup>

- *La tutoría de asignatura*, dedicada a complementar con asesorías académicas en el cubículo del tutor, lo visto en el aula y, ocasionalmente, las peculiaridades de las inasistencias de los alumnos
- *La tutoría enfocada a la orientación pedagógica*, la cual está dirigida al desarrollo de competencias cognitivas para que el alumno domine y aproveche su estilo de aprendizaje
- *La tutoría de acompañamiento* se desarrolla a lo largo del itinerario escolar y pretende brindar apoyo dentro de una amplia gama de posibilidades desde la orientación en la toma de decisiones del estudiante hasta el apoyo motivacional y personal

“*La tutoría dirigida a la formación para la sociedad del conocimiento*, orientada a formar individuos auto-regulados, capaces de actuar en situaciones auténticas, vinculados a la innovación y el desarrollo del saber en la era de la supercomplejidad”.

Estos niveles son incluyentes y en los cuales el último puede contener a los demás. En concordancia con lo expresado por Benilde García Cabrero y Rosa María

---

<sup>11</sup> *Ibidem.*

Torres Hernández, la educación actual reclama mayor amplitud que los campus universitarios, para que el ejercicio de las competencias se convierta en su aprendizaje. Sólo puede adquirirse una competencia ejerciéndola, practicándola, por tanto, aplicando el concepto de la tutoría dirigida a la formación para la sociedad del conocimiento, un estudiante de la Licenciatura en Enfermería debe tener acceso, en tiempo real, al ambiente laboral y organizacional en el que se desenvolverá el resto de su vida útil como parte de las fuerzas productivas.

La propuesta es vincular a los jóvenes con los posibles empleadores, desde los primeros momentos de estancia en la universidad. Se requiere el método, la forma, para lo cual recomendamos retomar el concepto del aprendizaje situado.

#### El enfoque por competencias

La enfermería mantiene, a través de sus practicantes, un continuo esfuerzo por estar a la vanguardia de las corrientes de pensamiento que han demostrado su validez, por lo cual se ha incorporado al plan de estudios de la Facultad de Enfermería el sustento teórico del enfoque por competencias que ya se viene aplicando en la actualización curricular. Para tal efecto, se parte de la base que aporta la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)<sup>12</sup>, quien mediante la publicación del *Libro Blanco de Enfermería*, delimitó y enunció las competencias transversales y específicas deseables en quien ejerce la profesión y cuyo contenido está siendo asimilado y adaptado a las circunstancias latinoamericanas y, en este caso, de México.

En un estudio comparativo, la Directiva de la Comunidad Económica Europea, COM (2002) 119 final, 2002/0061 (COD), relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, dice que los países miembros de la Comunidad Económica Europea acuerdan y establecen un currículum para las enfermeras responsables de cuidados generales de una duración de tres años o 4,600 horas, repartidas entre enseñanzas teóricas y clínicas.

En el modelo mexicano, en particular el que maneja la Facultad de Enfermería de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, señala el documento:

“Actualización del Plan de Estudios de la Licenciatura en Enfermería. Generación 2009, establece las cantidades de horas mínimos y máximos para la obtención del título: 5680/5808 incluidas dentro un tiempo mínimo y máximo del plan de estudios: cuatro a siete años.<sup>13</sup>”

---

<sup>12</sup> Bernués Vázquez, Luis, y Margarita Peya. 2004. *Libro Blanco de enfermería*. Madrid: ANECA.

<sup>13</sup> Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 2009. Vicerrectoría de Docencia, Plan de Estudios 2009: Licenciatura en Enfermería.

En lo que respecta a la enseñanza teórica y enseñanza clínica, aquí no hay un concepto de lo que debemos entender por tales términos, se da por hecho que en el perfil de la carrera del Licenciado en Enfermería, va implícita esta información cuando se expresa que:

La licenciada(o) en Enfermería es un profesional del área de las ciencias de la salud, que proporciona cuidado de la salud humana en las distintas etapas del ciclo vital humano, considerando los patrones del conocimiento (empírico, ético, personal y estético) y el proceso enfermero; con conocimientos disciplinarios, que le permitan desarrollar una actitud de análisis y evaluación crítica, para el cuidado de la persona y su entorno.

De igual manera en el perfil de egreso se manifiesta:

El egresado de este PE (Programa Educativo), es un profesional de nivel superior comprometido con la salud de la población, el desarrollo de su disciplina, con capacidad para la construcción de su propio conocimiento, tomar iniciativa y resolver problemas. Competitivo y con aptitud para el trabajo en equipo, asumiendo responsablemente los riesgos que implica la práctica profesional disciplinaria e interdisciplinaria. Aplicará conocimientos basados en evidencia científica, para el “cuidado de la salud humana”<sup>14</sup> con sentido humanístico y bioético, además, tendrá los siguientes atributos expresados en conocimientos, habilidades, actitudes y valores [...].

#### Alternativas de Solución

El reto consiste en integrar la teoría y la práctica, y vincularlas al campo laboral. Para tal efecto, una alternativa verificable consiste en crear el modelo de tutorías profesionales de Enfermería, relacionando al estudiante desde el momento más temprano posible, con un profesional, quien sin ser obligatoriamente un docente de carrera se desempeñe como guía y acompañante del educando.

Esto es posible porque existen instituciones de atención a la salud, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, que otorgan por contrato una compensación económica a los trabajadores de la rama de Enfermería, por desempeñar una función docente. Habría que exigir un incremento en esa prestación y extenderla a todas las instituciones de atención, tanto del sector público como del privado.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, un aprendiz, o aprendiz, es:

---

<sup>14</sup> *Ibidem.*

- 1. m. y f. Persona que aprende algún arte u oficio.
- 2. m. y f. Persona que, a efectos laborales, se halla en el primer grado de una profesión manual, antes de pasar a oficial.<sup>15</sup>

Evidentemente, esta definición se refiere a los aspectos prácticos, aunque en la palabra “aprender” también hay un componente cognitivo, el cual debe ser aprovechado en el diseño del currículum por competencias, para crear el vínculo con el campo laboral; son los conocimientos teóricos a los que se refiere la definición vista líneas arriba con el nombre de enseñanza teórica.

#### *Función de vinculación de la tutoría*

La tutoría profesional propuesta, implica una forma de ejercer la docencia universitaria extendiendo los límites del aula hasta los campos clínicos; ejercer esta función de manera holística y multidimensional; una educación centrada en el estudiante, delimitando las competencias que éste debe poseer; el énfasis en la inserción laboral; la evaluación basada en los resultados del aprendizaje. Privilegiar lo que el estudiante debe aprender, sobre lo que el docente quiere enseñar.

Los conocimientos se adquieren gracias al diseño del “andamiaje” llevado a cabo por el docente, con la ventaja de que la praxis se realiza dentro de un contexto real, donde los conocimientos y el entorno se encuentran sincronizados y, por lo tanto, el aprendiz, adquiere conciencia de la trascendencia de su aprendizaje.

#### Conclusiones

Los aprendizajes adquiridos a lo largo de este diplomado refrescan nuestra percepción como docentes con respecto a una tarea que hemos contaminado de vicios, como la desidia y la falta de responsabilidad en el manejo de nuestro valioso “bono demográfico”.

Nuestra propuesta requiere de mayor profundización respecto al perfil del nuevo docente que actuará como tutor, así como de sus condiciones laborales y administrativas, la implementación de una norma que regule la relación docente-aprendiz y el nuevo diseño de las asignaturas por competencias.

Este es nuestro trabajo y nos empeñamos en ser dignos representantes de un privilegiado grupo de docentes que apoyamos una educación con responsabilidad social, que entregue a la sociedad profesionistas encaminados dentro del mercado de trabajo y no jóvenes desempleados, proscritos del progreso y víctimas de la frustración.

---

<sup>15</sup> <http://lema.rae.es/drae/?val=aprendiz>

Finalmente, retomamos la frase “solo se aprende haciendo,” cuya intensidad puede ser la llave de un futuro mejor para todos.

#### Bibliografía

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla 2009, Vicerrectoría de Docencia, *Plan de Estudios 2009: Licenciatura en Enfermería*.

Bernués Vázquez, Luís y Margarita Peya. 2004. *Libro Blanco de Enfermería*. Madrid: ANECA.

De la Cruz Flores, Gabriela, Luis Felipe, Abreu Hernández. “Tutoría en la educación superior: transitando desde las aulas hacia la sociedad del conocimiento”. *Revista de educación superior*, México, v. 37, núm. 147, septiembre. 2008.

Jiménez Izquierdo, María Luisa, 2009, España: *Revista digital Innovación y experiencias*.

<http://lema.rae.es/drae/?val=aprendizHorton>,

Merton Robert K. 1992. *Teoría y estructuras sociales*, México: FCE, pp. 92-160.

Paul, B Hunt Chester L. 1999. *Sociología*. México: editorial Mc. Graw Hill.

**ACOMPAÑAMIENTO:  
PROGRAMA E INSTITUTO MENTORING-BUAP**

*Rufina Georgina Hernández Contreras*

*Casco Centeno Emilio*

*González Pérez Arely*

Facultad de Contaduría

Escuela de Música

Facultad de Derecho

**Resumen**

Acompañar y conducir a estudiantes, profesores y administrativos con necesidades académicas, sociales, culturales, psicológicas, entre otras; que estén colocados en un riesgo académico y de desarrollo personal en los niveles medio superior y superior de la BUAP, con una metodología, estrategia, y planificación claras y objetivas, para lograr el crecimiento, bienestar y beneficio de las partes involucradas; con la finalidad de prevenir la deserción de los estudiantes que son la causa de nuestro quehacer como institución.

Apoyar al estudiante en riesgo académico y con necesidades específicas en los niveles medio superior y superior de la BUAP.

*Objetivos específicos*

Ofrecer apoyo, fundamentalmente, a estudiantes que lo soliciten, que se acerquen, o bien que sean detectados con necesidades particulares y puedan ser canalizados a las instancias pertinentes, o a un miembro de la comunidad académica que funja como su mentor y guía en la planeación estratégica para buscar posibles soluciones a problemas determinados que pongan en riesgo su integridad humana y académica.

Proporcionar orientación a problemáticas que afecten, en principio, la integridad humana de los estudiantes o profesores, y en consecuencia, su vida y quehacer académico, dentro o fuera de la universidad.

Crear una red de mentores en la que participen profesores y alumnos con experiencia, no sólo en el ámbito académico, sino también en otras áreas y disciplinas, cuya injerencia sea pertinente y sirva como puente para generar una relación de *Mentoring* que brinde beneficios a las partes que la integren.

Generar una red de colaboración y coparticipación entre el programa de *Mentoring* y el Sistema de Tutores para la Formación Integral (SITFI), de forma que se busque la mejor ruta en la obtención de resultados claros y evaluables en beneficio de quien lo necesite.

Permitir la interacción mentor y aprendiz entre facultades, escuelas e institutos, ya que dadas las características de *Mentoring*, resulta viable.

Diseñar acciones de prevención para el rezago y la deserción, a partir de las redes y la coexistencia con el Sistema de Tutores para la Formación Integral (SITFI).

Solventar problemas de forma interfacultad y de forma más virtual que personal, pero siempre con la idea del Humanismo Crítico del Modelo Universitario Minerva (MUM).

### *Justificación*

El MUM considera que:

*“La actividad tutorial, y en consecuencia la SITFI, está ligada innegablemente con la educación en general, y en particular con el acompañamiento personalizado donde se detectan aquellos factores particulares que impiden el desarrollo cognitivo y afectivo de los/las estudiantes (BUAP, 2009)”.*

Sin embargo, el acompañamiento no es únicamente en las vertientes académicas, hay que ir más allá, llegar al Humanismo Crítico, y hacer equipo en redes interfacultades, ya que:

[...] es necesario reconocer que nuestra universidad presenta una diversidad académica muy rica que se expresa en las singularidades y diferencias observadas en cada Unidad Académica dentro de la BUAP; las UA presentan diferentes grados de desarrollo y enfrentan problemáticas distintas. Esta diversidad coloca a los diferentes actores de la vida universitaria y, especialmente, al cuerpo de tutores, en la búsqueda de un crecimiento con equidad en cada Unidad Académica y una política de desarrollo institucional que fomente la cooperación y el desarrollo equilibrado y respetuoso de las diferencias (BUAP, 2009).

En ese contexto, se crea el Programa Institucional de Mentoría, derivado del proyecto Piloto del mismo nombre, que operó durante 2012-2013, con recursos PIFI. Este modelo tiene como eje rector la formación integral y pertinente del estudiante, por consiguiente, es indispensable enriquecer las prácticas con propuestas metodológicas que permitan el logro de este objetivo central. Por lo anterior, en el *Mentoring*, la BUAP encuentra una alternativa viable para fortalecer el acompañamiento del estudiante durante su trayectoria escolar, con la finalidad de potenciar su desarrollo en los ámbitos académico, profesional y personal (además de ser un elemento optimizador de la labor tutorial en el MUM).

La BUAP estableció esta alianza de aprendizaje con el Mentoring Institute de la Universidad de Nuevo México (MI-UNM), creado en 2007, y es el único en Estados

Unidos con este perfil. Sus funciones principales son establecer redes de colaboración, facilitar la creación de programas *Mentoring* y proveer capacitación y entrenamiento a los participantes en estos programas.

La Coordinación de Acompañamiento al Estudiante incorporó a este proyecto a académicos y estudiantes seleccionados por sus habilidades de liderazgo, de comunicación y sociales, con experiencia e interés de compartirlas. Este programa inició con la certificación de 20 académicos y estudiantes en los niveles 1 y 2, impartidos por la Dra. Nora Domínguez, directora del Instituto de Mentoring de la Universidad de Nuevo México. El primer nivel trató acerca de los principios básicos de *Mentoring* y su relación con las teorías de liderazgo. El segundo nivel se enfocó en administrar y manejar los procesos para relaciones efectivas de *Mentoring*.

Con este curso intensivo se inició el piloto en este ciclo escolar enfocado al *Mentoring* docente-estudiante y estudiante-estudiante. Cada uno de los mentores certificados tiene, desde el mes de agosto, entre tres y cinco aprendices de alto rendimiento académico con quienes están trabajando para acelerar la curva de aprendizaje, prepararlos para su incorporación al escenario laboral, y trabajar en la formación de equipos efectivos.

El *Mentoring* en la BUAP representa una oportunidad de incidir en indicadores como deserción, egreso, y titulación, entre otros. Estos elementos repercutirán en la calidad académica, en el futuro de los estudiantes de esta Institución y, sobre todo, en el entorno social donde intervengan.

#### Aspectos teóricos

En dicho piloto se obtuvieron las certificaciones con la Universidad de Nuevo México, EUA, y la Asociación Mundial de *Mentoring*, para formar un primer grupo de tutores y certificarlos como mentores.

Después de los trabajos elaborados por el equipo institucional, se busca crear el Programa

Institucional de *Mentoring* BUAP, cuyas acotaciones con SITFI son las siguientes.

SITFI	PIM
<p>En el MUM, un/a tutor/a es un constructor/a de escenarios de desarrollo que contribuye a fomentar valores y actitudes, así como potenciar habilidades, capacidades cognitivas y para la investigación de los/las estudiantes para lograr su madurez y toma de decisiones responsables con el objeto de alcanzar sus objetivos curriculares (BUAP, 2009)".</p>	<p>El Mentor-Docente es un académico que se ha formado como tutor, y se ha certificado como mentor, con lo cual puede enfrentar problemas de forma más integral y profesional.</p>

<p>“... los/las tutores/as deberán coadyuvar a que haya equidad en las oportunidades de desarrollo de los y las estudiantes y que, entre otras funciones, identifiquen grupos vulnerables tanto académicos como económicos para proponer programas de apoyo.</p>	<p>El Mentor Docente ya tiene identificado el problema, con ayuda del SITFI, por lo cual va directamente a afrontar el problema</p>
<p>En la RUA ... [Red Universitaria Académica] ... pueden coexistir de manera natural nodos creados institucionalmente y nodos creados libre e independientemente por los miembros de la BUAP en la lógica del trabajo interdisciplinario, de compartir conocimientos, aprender, innovar y atender los objetivos que los congregan</p>	<p>El Mentor-Docente forma parte de la RUA, como un nodo creado para las misiones específicas, para atender situaciones detectadas en la comunidad estudiantil con necesidades específicas.</p>

### *Conceptos de Mentoring*

De acuerdo con el *Consejo Europeo de Coaching y Mentoring*, esta es una relación de ayuda basada en el intercambio de conocimiento, experiencia y buena voluntad. Los mentores ayudan a alguien con menos experiencia a clarificar el propósito y la percepción, a ganar confianza y sabiduría. En una relación de *Mentoring*, el mentor, también, es cambiado por la relación (López, 2012).

Para la *Asociación Internacional de Mentoring*, éste constituye una estrategia intencional que involucra un proceso de establecimiento, cultivo y alimentación en una relación de desarrollo entre un mentor y un discípulo con el propósito de promover el aprendizaje y crecimiento de los aprendizajes (López, 2012).

Para la *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, *Mentoring* es un proceso de relación por aceptación y compromiso mutuo que permite a una persona con mayor experiencia establecer una alianza de aprendizaje con otra de menor experiencia para alcanzar objetivos, que sin esta intervención no se habrían alcanzado o serían de difícil alcance (López, 2012).

### *Propósitos de Mentoring*

El PIM de la BUAP tiene como fin la reducción de la brecha de aprendizaje de los estudiantes mediante la intervención a través de una relación formal con un par o académico, lo cual contribuye a la mejora de los resultados académicos, profesionales y de vida, impactando en la eficiencia terminal, la retención, el egreso y el desempeño profesional. Asimismo, permite fortalecer la formación integral de estudiantes,

profesores y, en general, de la comunidad universitaria, al formar una identidad con y desde la institución.

*Perfil de los mentores y aprendices.* Estudiantes de licenciatura matriculados en la BUAP con alto rendimiento académico, con habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, innovadores, creativos y que cuenten con un proyecto que pueda ser potencializado por medio de las relaciones de *Mentoring*.

Diferencias entre tutoría y mentoría

	Tutoría	<i>Mentoring</i>
Alcance	Los tutores son de cada unidad académica	Los mentores permean las unidades académicas
Metas específicas	Los tutores tienen las funciones que establece MUM, dando prioridad al aspecto académico: tutor asesor, tutor investigador, tutor guía, tutor generador de espacios de desarrollo.	Los mentores van directamente al nodo estudiantil y cumple metas específicas que soluciona a través del ciclo <i>Mentoring</i>
Resultados	Tutores son básicamente académicos	Mentores son más operativos que académicos

Segunda Etapa del Programa Institucional de Mentoría

*Propuestas y necesidades*

*Recursos humanos:*

- Mentores-docentes; preferentemente jóvenes formados en la institución, con al menos tres años de trabajo que conozcan MUM, hayan sido certificados como mentores, tengan experiencia como tutor, y perfil adecuado.
- Mentores-alumnos: estudiantes de cualquier programa, con la formación de un mentor-docente que les haya capacitado, al menos, en un proceso para conocer la forma en que opera el sistema.
- Coordinador institucional PIM de la BUAP: conocer plenamente el proceso de *Mentoring* y todo lo referido al Reglamento del PIM. (Al menos medio tiempo).
- Mentor-docente; descarga de dos horas o constancia para el mentor docente que participe en el programa, quien toma un portafolio de evidencia virtual como forma de evaluación y todo lo referido al Reglamento PIM.



*Plan de acción o cronograma*

En el aspecto de dar como primera pauta el sentido del mismo, *Mentoring* es para la BUAP:

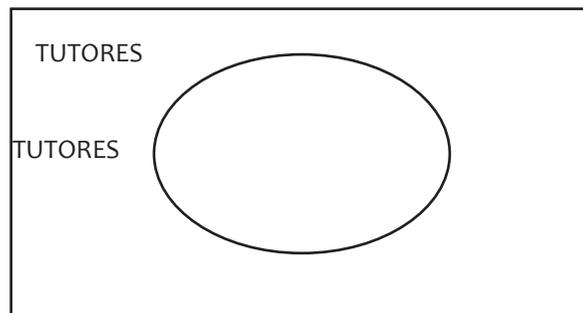
1a semana	Estancia de investigación del Coordinador Institucional PIM a UNM	Conocer, diferenciar e implementar el PIM en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
2ª semana	Reunión con los integrantes del Proyecto inicial, y hacer la revisión y las aportaciones correspondientes al PIM y el Anteproyecto de Reglamento PIM.	Biblioteca Central BUAP.
3ª semana	Habilitar espacios en la plataforma <i>Blackboard</i> con la finalidad de adecuar a los requerimientos de PIM con DGIE (puede seguir solo con <i>Dropbox</i> )	DGIE BUAP o Biblioteca Central
3ª semana	Redefinir los ciclos que se van a trabajar en Otoño, con las meta que se persiguen.	Biblioteca Central BUAP.
4ª-8ª semanas	Realizar ciclo oficial de <i>Mentoring</i> del PIM, monitoreando en todo momento el alcance de las metas, por parte del Coordinador Institucional del PIM	En plataformas, supervisión personal del Coordinador. Reuniones para avances y retroalimentación en FCP y EM de la BUAP.
4ª semana	Capacitación del Equipo 1, es decir, aquellos que van a certificarse en el nivel 3	Facultad de Economía.
5ª y 6ª semanas	Capacitación del Equipo 2, es decir, aquellos que van a certificarse en los niveles 1 y 2	Facultad de Economía.

### Conclusiones

Se busca una opción para procurar la disminución de la tasa de deserción estudiantil, por lo tanto, la institución está buscando alternativas que aporten.

Promover el uso de herramientas alternativas para apuntalar el sistema de acompañamiento.

Buscar una innovación en acompañamiento, que permita liderar a través del PIM, para promover la formación de un Instituto de *Mentoring* en la institución.



## **“TUTORÍA UNIVERSITARIA Y APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS”**

*Graciela Silvia Ortiz Mendoza*  
*Edgar Martínez Rosas*  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

“El sistema de Tutorías o acompañamiento del estudiante ha demostrado ser un mecanismo eficaz para abatir el rezago, aumentar el porcentaje de alumnos que concluyen sus estudios y contribuir a la mejora en la formación humana y académica de los universitarios”.

*Alfonso Esparza Ortiz, rector de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.*

### Resumen

Las tutorías son espacios privilegiados para propiciar la convivencia y disolver conflictos; y en este sentido como parte de las estrategias que hemos venido planteado en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla a favor de la educación integral del estudiante, educación en valores y de conductas; pensamos que también es necesario formarlo como una persona que sepa enfrentar con éxito las demandas y exigencias que le impondrá su vida. Es decir, debemos dotarlo de las habilidades y competencias necesarias para mantener un adecuado estado de bienestar psicosocial. El objetivo del docente-tutor es lograr la disminución del fracaso y la deserción escolar, así como también acompañar, orientar, contribuir a la formación integral del alumno universitario.

No obstante, en los programas a distancia el perfil del docente-tutor es diferente dada la naturaleza del programa educativo, en este trabajo se pretende dar a conocer algunas características que el docente-tutor debe cultivar, entre ellas, un proceso continuo de actualización de las herramientas didácticas y docentes para el buen desempeño de su función tutorial.

*Palabras clave:* tutoría, competencia, certificación, calidad, redefinición de rol.

### Sistema de Tutorías

#### *Diagnóstico*

Desde hace más de una década un numeroso grupo de países, incluyendo México, han estado participando activamente en el nuevo escenario común de Educación

Superior. La BUAP ha logrado consolidar un proyecto de desarrollo y mejoramiento permanente que le ha dado el reconocimiento de diversos sectores de la sociedad mexicana y, no obstante, enfrenta nuevos desafíos que hay que reconocer. En este escenario se ha realizado una nueva oferta de propuestas innovadoras, consensuadas, interesantes y finalmente, esperamos, académicamente bien articuladas. Esto conlleva, entre otras ventajas, a una serie de profundos cambios y reajustes. También implica la disposición y puesta en práctica de diferentes metodologías activas para profundizar en los procesos de construcción, personalización y disposición del aprendizaje. Todo esto es considerado básicamente necesario para la adquisición de una formación académica e intelectual de calidad.

En la actualidad en la BUAP estamos pasando por momentos afortunados, de importantes cambios en la propia concepción didáctica, metodológica y organizativa de la Enseñanza Superior que afectan de lleno el proceso de enseñanza-aprendizaje y se proyectan hacia una formación más autónoma. Esta dinámica de cambio genera, por un lado, un nuevo rol del profesor que se nos presenta con el distintivo de innovador, una nueva función de la Universidad comprometida, como señala Zabalza (2003), con la calidad de la enseñanza, favorecedora de la transferencia del conocimiento, como apunta Medrano (2002), y, finalmente, mucho más reflexiva, en palabras de Biggs (2001) y dispuesta a aprender.

La BUAP no es ajena a estos procesos de reajuste ni vive a espaldas de los cambios que se están produciendo, a veces vertiginosamente, en sus estructuras académica y organizativa, ni permanece muda ante este nuevo reto. Para ello, desarrolla en estos momentos y pone en práctica, entre otras acciones, una serie de planes institucionales avalados, recursos personales, económicos y materiales y por una buena predisposición y uso de estrategias organizativas, didácticas y metodológicas, que posibilitan, favorecen e incrementan los nuevos argumentos y resoluciones que convierten al alumnado en uno de los pilares más importantes de este cambio que hemos de gestar con todos, entre todos y para todos. Con lo anteriormente expuesto, la BUAP ha respondido hasta este momento y continúa respondiendo a las necesidades y expectativas del entorno y de su propia comunidad universitaria.

Una de las características más innovadoras de la reforma universitaria en nuestra universidad, iniciada a mediados de los años noventa, es la implementación del Sistema de Créditos, para el nivel licenciatura: el currículo flexible que permite al alumno componer su propio programa de estudios dentro de las normas que establece cada plan curricular para la obtención de un título o grado académico. El sistema de créditos, como parte fundamental de todo este proceso de formación y autoeducación interdisciplinaria, como insumo o constituyente esencial para la aplicación del currículo flexible, aumentando la oferta formativa a elegir por el alumnado en los

nuevos planes de estudio. Modalidad totalmente innovadora en nuestro país, que hace hincapié en los esfuerzos de contar con un orientador académico que apoye las necesidades de los estudiantes. Nace entonces el actual Sistema Integral de Tutorías Académicas (SITA) de la Universidad Autónoma de Puebla.

Durante el avance del SITA se van integrando apoyos psicológicos, académicos y económicos para los estudiantes; éstos se ofrecen por separado en instancias adecuadas, como el PUDE (Programa Universitario de Desarrollo Estudiantil), Relaciones Internacionales, etc. Para el SITA la tutoría está definida en el Artículo 5 del Reglamento, “la que debe realizar el tutor para promover la formación integral a sus tutorados en los campos del conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores éticos”.

Los actuales planes de estudios de la BUAP permiten flexibilizar el currículum. Para esto, el alumnado ha de tomar decisiones personalizadas sobre un porcentaje amplio de su formación, requiriendo de un servicio de orientación para plasmar su “propia carrera de vida” y elegir, entre los proyectos de investigación que conducen sus profesores, el que más se adecue a sus aspiraciones y capacidades.

Sin embargo, el avance de la Universidad, así como la necesidad implacable de mejorar la calidad académica, y los rápidos y grandes cambios en los campos científico y político, pero sobre todo en el académico, hacen que la Universidad reestructure el modelo de tutorías a los estudiantes. De lo anterior nace intrínsecamente el SITFI del Modelo Universitario Minerva (MUM) que trata de cubrir ambiciosamente esas necesidades.

Dentro del Sistema de Tutorías para la Formación Integral (SITFI) se contemplan funciones que permiten un análisis sistemático y crítico de los indicadores académicos y de las metas que se alcancen. Los resultados de investigaciones educativas y tutoriales serán parte de los factores de retroalimentación al sistema para que se modifiquen los puntos problemáticos detectados (organización, planes de estudio, contenidos, etcétera) y den respuesta no solamente con datos, sino con un análisis crítico de ellos.

#### *Elementos de planeación estratégica*

Reflexionar sobre el significado y la razón de ser de la tutoría universitaria (la acción tutorial del profesorado universitario), con fundamento en el MUM, en términos de asesoramiento académico-profesional y de orientación personal, como un quehacer relevante e inherente a la tarea de todos los docentes y estudiantes universitarios; profundizar en el alcance que su proyección puede tener desde la perspectiva de una formación más completa e integral de los estudiantes sin apartar la vista de aquellos objetivos que apuntan hacia su inserción laboral y profesional; facilitar

nuevos enfoques metodológicos de intervención tutorial; construir y asumir, entre todos, fórmulas más eficaces de inclusión docente en una propuesta mucho más amplia, desde el currículo, mediante la creación de redes o servicios de orientación y planes estructurados de acción tutorial en todas las facultades y para todas las titulaciones; favorecer la enseñanza y, en consecuencia, el aprendizaje autónomo de los estudiantes por competencias, etcétera.

Con el tema “Tutoría universitaria y aprendizaje por competencias”, se propone dar forma y contenido a estas sencillas páginas que, a partir de este momento, las autoras ponemos a disposición de profesores y alumnos universitarios, de la BUAP, para la sensibilización de todos y el logro de nuevas e innovadoras propuestas de acción conjunta y colaborativa de carácter institucional en la enseñanza superior o universitaria.

A partir de aquí parece oportuno y muy conveniente abrir un espacio para la reflexión de estas propuestas en relación al nuevo rol que ha de desempeñar todo docente en calidad de tutor y guía de la formación de estudiantes en contextos de Educación Superior. Rol que solamente se puede entender y practicar consustancialmente vinculado a la función docente, como el nivel más cercano y próximo al estudiante en el ejercicio concreto de la orientación que ha de llevar a término el profesorado de nuestra institución, específicamente el de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, a través de un plan de acción tutorial previamente consensuado, institucionalmente.

Todo esto va a demandar la presencia ineludible de la tutoría, como elemento básico de excelencia educativa, en sus distintas formas (académica, personal y profesional) y manifestaciones (individual, en grupo, entre iguales), todas ellas complementarias. Desde esta perspectiva podemos, definir la tutoría universitaria como:

“Una actividad de carácter formativo que incide en el desarrollo integral de los estudiantes universitarios en su dimensión intelectual, académica, profesional y personal (Ferrer, 2003); como la actividad del profesor-tutor encaminada a propiciar un proceso madurativo permanente”.

A través del cual el estudiante universitario “logre obtener y procesar información correcta sobre sí mismo y su entorno, dentro de planteamientos intencionales de toma de decisiones razonadas: integrar la constelación de factores que configuran su trayectoria vital; afianzar su auto-concepto a través de experiencias vitales en general y laborales en particular; desplegar las habilidades y actitudes precisas, para lograr integrar el trabajo dentro de un proyecto de vida global”.

Por consiguiente, la orientación universitaria y, consecuentemente, la acción tutorial, más allá de la simple atención a las dudas inmediatas que inquietan a los estudiantes, más allá de la típica consulta de escaparate, habitualmente rutinaria,

contemplada, exclusivamente, dentro del “horario de tutorías”, se han de entender y practicar, como ya hemos comentado, como una actividad educativa institucionalmente normalizada y consustancialmente vinculada e integrada en la práctica docente de todo profesor y al ejercicio de sus funciones como el nivel más cercano y próximo al estudiante, desde una perspectiva multidimensional. A lo largo del periodo de formación universitaria, a veces compleja, pero siempre decisiva y casi determinante, la acción tutorial ha de centrarse, en nuestra opinión, en una atención de ayuda personalizada y profunda a todos los estudiantes, organizados en pequeños grupos (entre diez y quince alumnos como máximo) y durante de todo su proceso formativo.

El concepto de competencia es muy debatido en este momento, tiene muchas interpretaciones según el campo profesional desde el que se haga el análisis; en nuestro caso, centremos el enfoque en el campo educativo.

En términos generales se considera “competencia” aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea. Una competencia podría ser la posesión de ciertos conocimientos o la práctica en la resolución de tareas. Se dice que una persona es competente si es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” (Delors, 1996), mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores, y afectivos) que le “permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja” (Reynal-Rieunier, 1998).

La competencia pues, no consiste en el dominio de un aprendizaje teórico o de un conocimiento puntual y específico, y no es un estado sino un proceso (Le Boterf, 1994). Además, es el reflejo organizado y exhaustivo de todo lo que surge de uno mismo y que aparece desprovisto de misterio. La competencia es indisociable de la capacidad de dar respuesta ante una situación y conlleva la necesidad de establecer, previamente, relaciones con conocimientos anteriores para lograr movilizarlos, transferirlos a diferentes campos y reelaborarlos según el contexto.

La persona competente no sólo aplicará el saber que ha aprendido, sino que *actuará* analizando el contexto y las posibles actuaciones y valorando la oportunidad de sus decisiones (*saber hacer*), a la vez que se implicará personal y profesionalmente en su actuación (*saber estar*); en este sentido se debe considerar que una competencia es más global.

Si en la acción tutorial, el alumnado debe adquirir competencias, es preciso que el profesorado, a su vez, sea competente para poder mediar en dicho proceso de adquisición. Estas competencias llevarán al profesorado a una actuación personal y profesional, de acuerdo con las exigencias y necesidades de este momento.

*La tutoría universitaria*, más allá de la simple atención a las dudas del alumnado, solamente se puede entender y practicar consustancialmente vinculada a la función

docente y, por tanto, al aprendizaje de los alumnos a través del desarrollo de competencias, como el nivel más cercano y próximo a ellos en el ejercicio concreto de la orientación que ha de llevar a término todo el profesorado.

Además de las *competencias base*, que se enmarcan en el campo de la actuación diaria y constituyen el objetivo básico del aprendizaje del alumnado, se plantea la necesidad de priorizar (en la etapa de la formación inicial del profesorado y, posteriormente en la formación continuada) la adquisición de competencias para garantizar una actuación educativa adecuada.

Hablar de competencias profesionales en educación, no se trata de saberes teóricos adquiridos durante la etapa de la formación inicial, sino de competencias que impliquen actuaciones (capacidad de acción) que permitan a la persona ser capaz de reaccionar y tomar decisiones ante una situación compleja.

Todas estas actuaciones exigen que el profesional de la educación movilice los distintos saberes y tenga competencias personales fundamentales para la relación con otros profesionales del mismo campo o de campos afines, ya que no se pueden abordar de forma aislada ni el análisis ni la planificación de las posibles intervenciones.

No se trata de un proceso individual de acumulación de saberes teóricos, sino de un proceso de búsqueda colectiva y de identificación de las competencias que están en la base de la práctica pedagógica eficaz. La adquisición de competencias básicas consiste en hacer una selección en el actual currículo, con relación a la cantidad y a la metodología de aprendizaje, para garantizar que todo lo que se aprende se constituya en competencia. Se trata de enfocar el proceso de aprendizaje desde una perspectiva diferente: en lugar de priorizar la acumulación de saberes se debe posibilitar que el propio alumnado pueda construir conocimientos, relacionándolos con diferentes campos del saber y que puedan ser aplicados a una situación real, y esto desarrollará competencias a lo largo del periodo educativo.

Las competencias no están vinculadas a un solo campo de conocimiento sino que se hallan en la base de todos los aprendizajes, por tanto serán objetivo del profesorado. Este planteamiento, implica también un cambio de actitudes y de prioridades, aspecto nada fácil de asumir debido a la formación que se ha recibido y al hecho de que lo que está en crisis, de alguna manera, es el modelo vigente. Desde cada disciplina y campo de conocimiento se deberán buscar competencias más específicas que, en estrecha vinculación con éstas, se constituirán en itinerarios específicos para el alumnado que develará potencialidades, estimulará intereses y generará actitudes de reflexión, y duda.

A partir de este momento en que se cambia el paradigma que debe regir el proceso de enseñanza-aprendizaje y se postula la necesidad de que los conocimientos sean construidos por el alumnado, el profesorado responsable de este proceso

debe cambiar su forma de proceder en el aula (Jonaert-VanderBborgh, 1999), a la vez de modificar su forma de trabajar con los profesionales con quienes colabora.

El seguimiento continuado, lo largo de la trayectoria formativa de los estudiantes, ha de ser un afán constante, propio de una Universidad que apuesta en favor de una educación de calidad que implique a toda la persona, muy por encima del simple éxito académico, por importante que éste sea. Efectivamente, la responsabilidad de la Universidad va más allá de la pura creación del conocimiento, de la transmisión del saber organizado y científico. Se trata, pues, de enriquecer esta función desde el currículo con otras de carácter más humano que atiendan a la formación integral de los estudiantes desde una propuesta formativa fundamentada en el desarrollo de una serie de competencias para el aprendizaje relacionadas con el saber y el saber hacer, y con la adquisición y desarrollo de un conjunto de habilidades sociales, de actitudes y valores humanos más universales, relacionados con el saber ser y el saber estar.

La nueva organización de la BUAP, los trabajadores universitarios y la sociedad con la que estamos comprometidos sin posibilidad de retroceso como consecuencia de los compromisos que unos y otros hemos ido adquiriendo en este contexto universitario, ha supuesto y seguirá suponiendo una serie de cambios importantes de los que aún, tenemos la impresión, no todos somos suficientemente conscientes, no solamente a nivel de aparición de nuevas titulaciones, de puesta en funcionamiento de renovados planes de estudios, etc., lo cual ya es significativo y comprometedor, sino que, además, afectan al educador y a los alumnos en la programación y uso de nuevas tecnologías, metodologías de enseñanza y aprendizaje, al nuevo estilo de ser docente y, por tanto, a la mentalización y formación de los profesores menos preparados para esta revolución didáctica y, por ende, más habituados a transmitir sus conocimientos desde la oferta exclusiva de unos apuntes, a veces con carácter perpetuo, como respuesta científica a los requerimientos de una asignatura o disciplina de la que son responsables.

### Objetivos

Un objetivo es *fortalecer la eficiencia terminal* de los alumnos de la unidad académica en los términos que señala el Plan de Estudios y la Legislación Universitaria. Otro objetivo se relaciona con la importancia que tiene el mejoramiento del proceso educativo en la estrategia para la Educación superior en el siglo XXI, que plantea lograr la *formación integral de los estudiantes*; esto conduce a planear los procesos de forma sistemática y desde una perspectiva institucional, para atender diversas propuestas que le son formuladas, por un lado, desde la dimensión institucional y, por otro, desde la participación de los *actores responsables*. La tutoría escolar es

una función cuya responsabilidad recae en las escuelas; consiste en dar seguimiento al desempeño del alumno en las diversas asignaturas del plan de estudio que cursa a fin de favorecer el logro de los objetivos curriculares.

La labor preventiva es esencial para una ayuda oportuna y pertinente al estudiante. Tiene por finalidad: facilitar la integridad de éste en el proceso educativo, dar seguimiento a los alumnos en riesgo identificados por la evaluación psicopedagógica, y a aquellos con alto y bajo rendimiento, *establecer estrategias de solución* a problemáticas particulares, acordar con el área académica correspondiente la asesoría necesaria cuando un alumno presenta bajo rendimiento escolar en una asignatura, solicitar apoyo del departamento psicopedagógico de orientación escolar cuando se juzgue pertinente, esto a partir de los lineamientos y políticas establecidas con dicho departamento, desde que ingresa a la institución hasta que egresa de ella y, de ser posible, realizar un seguimiento hasta que logre instalarse en el mercado laboral. El objetivo principal es mostrar todas las investigaciones, experiencias, análisis y resultados que nos permitan aumentar la calidad del estudiante para entregar un mejor profesionista a la sociedad.

Es indispensable que, al plantear una acción educativa, se contemple la formación de profesionales encargados de tal acción. Así, en el momento que se considera la acción tutorial será preciso hablar de la formación del profesorado en cuanto al reto educativo y hacer un análisis sobre qué abarca de específico la acción tutorial. Cuando una persona quiere dedicarse al mundo de la educación debe tener una formación que priorice el ámbito educativo al técnico propio de su especialidad.

Si esta formación se garantiza, la aplicación de las posibles técnicas, de los enfoques metodológicos y la elección de los recursos didácticos se harán en función más de estos objetivos educativos que de la propia materia. Dichos objetivos se podrán contextualizar y adaptar a la población destinataria y a las necesidades de cada contexto, en lugar de esperar que sea el alumnado quien se adapte a esos recursos que se consideraban inamovibles.

### Estrategias

Para alcanzar los objetivos de la acción tutorial es necesario un nuevo diseño curricular, cuyo eje axial deberá asentarse en una planificación didáctica innovadora y facilitadora de una serie de competencias orientadas por el profesor en cada una de sus propuestas de enseñanza en la acción; de un nuevo diseño curricular y de una nueva forma de aprender de los estudiantes y los docentes tutores a través de la adquisición y desarrollo de competencias en y para la acción, cuya estructura didáctico-pedagógica deberá tener en el punto de mira aquello que realmente conforme el perfil de los estudiantes que, sin duda alguna, se caracterizará por un saber (dis-

poner de conocimientos científicos), por un saber actuar en la acción (responder con calidad y efectividad, de forma autónoma y creativa, en cada circunstancia que se presente), por un saber contextualizando las acciones (responder a las tareas que demanda su profesión y dar solución a los problemas emergentes en contextos diferentes) y por saber actuar con vistas a una finalidad (orientar a los estudiantes en la organización de su trabajo y guiarlos en su formación e inserción profesional).

#### Plan de acción tutorial

Es importante considerar que el docente, al asumir el rol de tutor, deberá considerar una modificación en su práctica diaria, pues la acción en la tutoría requiere de un proceso de capacitación, de dar a conocer los resultados de su práctica o investigación a través de la presentación de ponencias, tanto nacionales como internacionales, cuyos resultados estén plasmados en artículos de revistas, en capítulos de libros o en libros. Además deberá asumir una actitud dispuesta a compartir y una experiencia en el trato con alumnos, pues esto le permitirá abordar las distintas problemáticas de sus tutorados en el proceso enseñanza-aprendizaje, desde una visión empática, comunicación asertiva, capacidad para la toma de decisiones y el manejo de conflictos, y a su vez con la sensibilidad para apoyar al estudiante a fortalecer la visión de sí mismo y encauzarlo hacia el logro de su proyecto de vida educativo.

Además, la tutoría deberá cumplir con unos requisitos previos a su puesta en acción. No puede ser, algo improvisado o dejado únicamente a la buena voluntad del profesorado o de algún profesor a título individual, como se suele hacer. La acción tutorial sólo podrá entenderse si se practica como una actividad continua, sistemática, acumulativa, integral e intencional, inmersa en el currículo de cada titulación y recorriendo cada una de sus actuaciones desde las dimensiones que hemos comentado con anterioridad.

#### *Principales aspectos que deben mejorarse o en los que se necesita un cambio*

Es cierto que, en ocasiones y de manera lamentablemente aislada, algunos profesores guiados por su buena voluntad han intentado colaborar desde la tutoría, en momentos puntuales, en la orientación de los estudiantes, interviniendo en tareas simplemente desde un pretendido modelo que podríamos llamar, si se quiere, de consulta diádica. A pesar de ello, raramente se han sentido capacitados para tal misión, bien por desconocimiento de la respuesta oportuna; bien por temor a errar en sus orientaciones; bien por un cierto reparo, fruto de su inexperiencia, a intervenir en temáticas que podrían concernir a otras personas; o bien por tener la imperiosa necesidad de acudir a uno y otro centro laboral para cubrir o tratar de cubrir su situación económica y por no contar con algún reconocimiento por parte de la institución.

Al solventar estos inconvenientes y entender la orientación y la tutoría universitaria como un asunto de centro, como una actividad normalizada y transversal al conjunto de la propuesta de formación de los estudiantes universitarios, en todas sus dimensiones, responde este punto en términos de facilitar la creación de una estructura organizativa y con carácter institucional que, como hemos tenido oportunidad de comprobar, está en el vértice del discurso del nuevo o renovado paradigma de aprendizaje, también de enseñanza, que hace que la actividad autónoma del alumno, regulada y guiada, se convierta en un objetivo prioritario a tener en cuenta por el profesorado.

Se trata de institucionalizar con orden y rigor científico, una de las responsabilidades más importantes y, al mismo tiempo, menos cuidadas desde aspectos organizativos y metodológicos: ser un buen profesor-tutor universitario, especialmente cualificado y sensibilizado con la temática objeto de este apartado capitular y con buenas habilidades sociales y cualidades de líder; con capacidad innovadora y de ilusionar a la comunidad docente; con resaltadas dotes de empatía, paciencia y de convencimiento; conocedor de la realidad universitaria y defensor de su innovación.

Cuando me refiero al para qué de la tutoría universitaria, pienso en los profesores y alumnos que están insatisfechos con el rol inamovible que, hasta el presente, se le asigna al ejercicio de la tutoría universitaria. Frecuentemente, la tutoría se ha entendido, por parte de los alumnos, como una posibilidad de auxilio final a la que se acude la semana anterior al examen a fin de resolver dudas concretas relacionadas con temas académicos, problemas o prácticas de la asignatura. Rara vez se ha empleado para interesarse por asuntos relacionados con la orientación académica y profesional, el asesoramiento personal o la inserción laboral. ¿Para qué sirve, pues, la tutoría universitaria? Para que los alumnos, además de recibir una formación universitaria de calidad, dispongan de un plan de apoyo y asesoramiento especializado y profesionalizado que les facilite su acomodación y ajuste al sistema educativo y les ayude en su avance por el circuito de la profesión que han elegido.

### Conclusiones

Después de realizar un diagnóstico de necesidades, expectativas, propuestas de mejora, acciones, objetivos y estrategias observamos que existen variaciones de desempeño y compromiso docente entre tutor-tutorado. Dicho desempeño se encuentra fuertemente relacionado con el nivel de estudios de la disciplina del conocimiento, las condiciones laborales de estudiantes y tutores, la disponibilidad de tiempo e importancia en dicha actividad, por lo que la propuesta planteada, en el presente trabajo, consistirá en realizar actividades llevadas a cabo en grupos y entre colaboradores, para plantear inquietudes y dudas, donde se fortalezcan tanto profesores como estu-

diantes, abriéndose canales de comunicación y socialización académica que permitan vislumbrar avances en las áreas laborales, de investigación y docencia.

Siendo los tutores, moderadores quienes motivan y orientan el intercambio de ideas, plantean problemas técnicos y docentes, y soluciones para facilitar el proceso de construcción y avance de proyectos, además de aprovechar la experiencia de estudiantes avanzados, que pueden impartir experiencias laborales y profesionales extracurriculares. Ante esta situación se recuperan los planteamientos de Monereo y Duran, 2002, quienes señalan la importancia de la heterogeneidad de los alumnos, permitiendo aprovechar las diferentes posturas y visión para construir una realidad social. Este tipo de modalidad planea recuperar la propuesta constructivista del proceso enseñanza-aprendizaje del Modelo Universitario Minerva, adoptado por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, al sostener que el estudiante construye su propio conocimiento a partir de un proceso interactivo en el que el tutor es mediador entre los tutores, estudiantes, administrativos y directivos institucionales.

La orientación y la tutoría implican un derecho de los estudiantes y, en consecuencia, una obligación de todo el profesorado. Con la idea de contribuir a hacer realidad este binomio y poder satisfacer sus demandas, han sido escritas estas páginas producto de la reflexión y de la práctica docente.

El presente trabajo revisa el contexto en el cual se ha transformado la BUAP en el área de tutoría, a partir de la década de los noventa. Se resalta el cambio del Proyecto Académico FÉNIX al modelo académico MINERVA (MUM) y la necesaria construcción de los roles que docentes y alumnos juegan, o deberán jugar, para consolidar la calidad de nuestra Institución. Además se consideran las perspectivas de desarrollo propuestas por el actual rector en lo que se refiere a la mejora de la organización y al modelo académico, el fortalecimiento de la economía institucional, la gestión universitaria de calidad y la interacción con la sociedad, que representan las líneas estratégicas planteadas para alcanzar la visión institucional.

En la BUAP se ha asumido una capacitación formativa para desempeñar la acción de tutoría que presenta una implicación en procesos de orientación de desarrollo personal del alumno; está dedicada al desarrollo de las humanidades en todas sus dimensiones, en su espacio particular y comprometido con una sociedad determinada.

Finalmente, es necesario reconocer que nuestra Universidad presenta una diversidad académica muy rica que se expresa en las singularidades y diferencias observadas en cada unidad académica dentro de la BUAP; las UA presentan diferentes grados de desarrollo y enfrentan problemáticas distintas. Esta diversidad coloca a los diferentes actores de la vida universitaria y, especialmente, al cuerpo de tutores en la búsqueda de un crecimiento con equidad en cada UA y una política que fomente la cooperación y el desarrollo equilibrado y respetuoso de las diferencias.

## Bibliografía

- Alanis, H. 2000 *Formación de formadores*. México: Trillas
- Álvarez, G. et al. 1996 *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona: Praxis
- ANUIES. 2001. *Programas Institucionales de Tutoría. Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: ANUIES.
- Cano González, R. 2008. “Modelo organizativo para la planificación y desarrollo de la Tutoría Universitaria en el marco del proceso de convergencia europea en Educación Superior”. En R. Cano González (coord.). *La Tutoría Universitaria en el marco de la convergencia*. Revista *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 22 (1). Zaragoza, pp. 185-206.
- Echeverría Samanes, B. 2005. *Competencias de acción de los profesores de orientación*. Pozuelo de Alarcón Madrid: ESIC.
- Escalona Orcao, A. y B. Loscertales Palomar. 2005. *Actividades para la enseñanza y el aprendizaje de competencias genéricas en el marco del EEES*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Ferrer, V. 2003. “La acción tutorial en la Universidad”. En F. Michavila y J. García (coords.). *La Tutoría y los nuevos modelos de aprendizaje en la Universidad*. Madrid: Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Madrid/Cátedra UNESCO de Gestión Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid, pp. 67-84.
- Gairín, J. et al. 2004. “La tutoría académica en el escenario europeo de Educación superior”. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. En: [http://www.usal.es/~ofeees/articulos/tutoria\\_academica\\_gairin.pdf](http://www.usal.es/~ofeees/articulos/tutoria_academica_gairin.pdf)
- Rodríguez Espinar, S. 2004. *Manual de Tutoría Universitaria. Recursos para la acción*. Barcelona: Octaedro/ICE-UB.
- Salinas Fernández, B. y C. Cotillas Alindi: 2005. *La tutoría universitaria para los estudiantes de primer curso. Tutorías para la transición*. Valencia: Servicio de Formación Permanente. Universidad de Valencia. En: [http://www.uv.es/qualitat/documents/tutorias\\_cast.pdf](http://www.uv.es/qualitat/documents/tutorias_cast.pdf)
- Zabalza, M. A. 2003. *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

## CHATBOT PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA DEL ESTUDIANTE

*Beatriz Beltrán Martínez*

*Carmen Cerón Garnica*

*Rodolfo Alberto Martínez Torres*

*David Eduardo Pinto Avendaño*

Facultad de Ciencias de la Computación

### Resumen

En la actualidad se ha visto incrementado el uso de las redes sociales de manera que los adolescentes mexicanos hacen uso de éstas varias horas al día. La red social más utilizada por ellos es *Facebook*. Por este motivo se pretende crear aplicaciones en las cuales mediante un sistema computarizado se brinde asesoría en línea a estudiantes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); además de lo antes mencionado, el uso del *chat* como vía de interacción entre los usuarios en *Facebook*, es la más usada. Por tanto se pretende hacer uso de un *chatbot* experto en distintas áreas de conocimiento. Y para obtener esto se utilizarán Ontologías para el intercambio de información entre el sistema y el alumno, además de emplear técnicas de recuperación de Información con la finalidad de que la aplicación sea realmente un sistema experto.

*Palabras claves:* *chatbot*, procesamiento del lenguaje natural, redes sociales, ontologías, representación del conocimiento.

### Actualidad

A raíz de estudios de mercado<sup>10</sup>, surge este proyecto, el cual representa una oportunidad de actuar en pro de los estudiantes de la BUAP.

Varios estudios muestran que, en promedio, los internautas mexicanos:

Tienen edades entre 13 y 25 años, lo cual abarca el rango de edad, mayoritariamente, de nuestros alumnos (Media Superior: 15-18 aprox. y Educación Superior: 18-25 aprox.), quienes son los que mayor uso hacen de Internet (fig. 1).

El promedio en tiempo de conexión es de 4 horas, 13 minutos al día, de las cuales realizan actividades académicas o de interés (Fig. 2).

---

<sup>10</sup> Interfaz de programación de aplicaciones

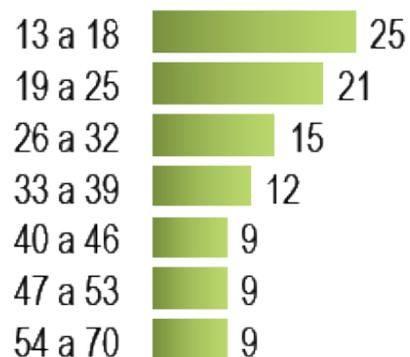


Figura 1. % Rangos de edad

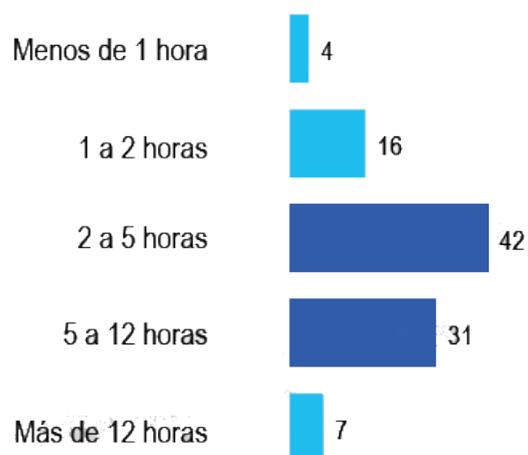


Figura 2. Rangos de horas por día

Visitan gran diversidad de sitios en línea (8 diferentes) donde buscan información, especialmente buscadores, redes sociales (RRSS) y correos electrónicos (Fig. 3).

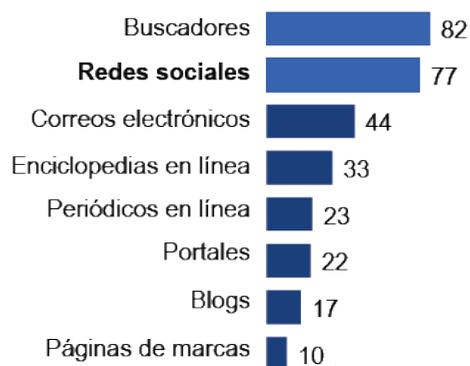


Figura 3. Páginas de Internet donde obtienes información

El 96% de los internautas hace actividades simultáneas en línea, principalmente enviar correos electrónicos, estar en redes sociales y *chatear*<sup>11</sup>; buscar información (Fig. 4.) es la actividad que realizan con mayor frecuencia.

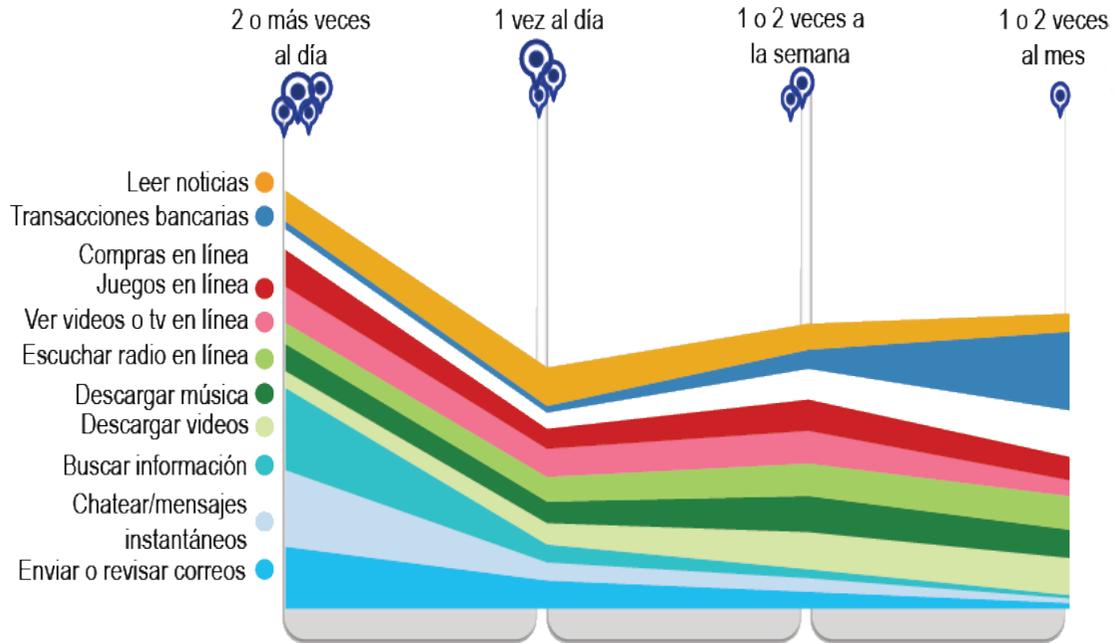


Figura 4. Frecuencia con la que se realizan actividades en Internet

El 88% de los internautas está registrado en alguna red social, donde cada vez realizan más actividades, sobre todo ver y subir fotos, enviar mensajes instantáneos, publicar mensajes personales y ver actualizaciones de contactos.

Las redes sociales son el segundo sitio donde se busca más información en línea, 77% de los usuarios las utiliza con ese fin.

Las más usadas (Fig. 5) son Facebook (96%) y Twitter (58%).

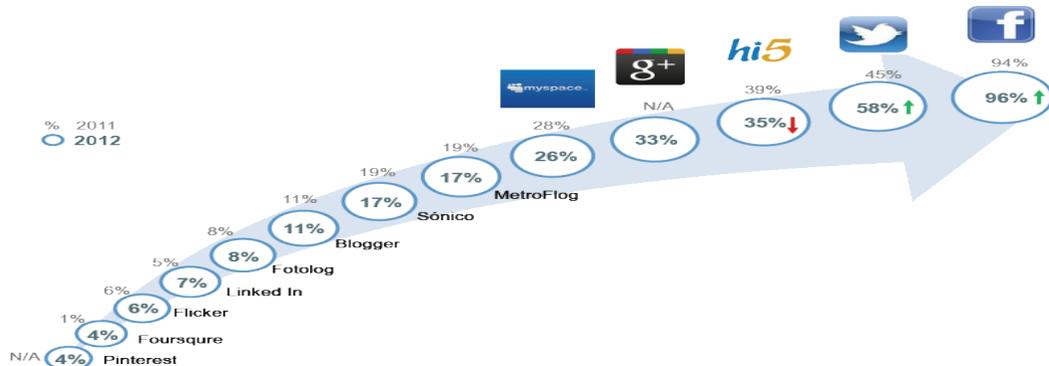


Figura 5. Registro en las redes sociales

<sup>11</sup> Véase <http://lema.rae.es/drae/?val=chatear> (consultada: 25 de noviembre de 2013).

Ante estos aspectos, enviar mensajes instantáneos es la forma más fácil de interactuar de los adolescentes. Los más utilizados son los que se encuentran incluidos en sus redes sociales favoritas.

Por eso se utilizan las aplicaciones de *Facebook*, para crear un *Chatbot* (agente virtual que interactúa con el usuario a través de un interfaz de diálogo) que sirva como compañero, guía y/o asesor de los alumnos de la BUAP. Pero que cumpla, o resuelva, realmente, las dudas e inquietudes de los alumnos. Es ahí donde se necesita un sistema experto.

¿Y por qué un sistema experto? Porque en la actualidad existe en el mercado comercial gran variedad de sistemas para distintas plataformas que ayudan al usuario en la búsqueda de la información, aunque no dan una respuesta exacta, y en su mayoría no son ni siquiera aproximadas, además de ser muy generales. Tales son los casos siguientes:

- *Sherpa* es una aplicación para el sistema operativo Android; los usuarios consideran que es la mejor. Una de sus características es responder a preguntas de interés general, aunque sobre temas específicos sus respuestas, son vagas, ya que hace una búsqueda en Internet a nivel usuario.
- *Siri*<sup>12</sup> es una aplicación para iOS<sup>13</sup>; se podría decir que esta aplicación realiza una mejor búsqueda de la información por hacer uso de procesamiento del lenguaje natural para responder a preguntas elaboradas por los usuarios, si bien no llega a ser un sistema experto, ya que no tiene un *corpus* específico del área.
- Aparte de estas aplicaciones, hay sistemas que usan la Inteligencia Artificial para tener una plática o dar respuestas a preguntas hechas. A continuación se mencionan las dos más representativas:
- *Cleverbot*<sup>14</sup> es un sistema representativo de este caso, ya que sus respuestas no se encuentran programadas, sino que se basan en un algoritmo que elige frases de su base de datos de conversaciones previas. Esta aplicación aprende de la intervención humana cuando un ser humano ingresa una frase.
- *ALICE*<sup>15</sup> es un proyecto de la *Artificial Linguistic Internet Computer Entity*, de ahí el nombre, que consiste en la creación de BOTS de todo tipo, en especial los de *chat*, y que hacen uso de un programa inteligente de conversación, que simula una charla real. Pero que en este caso provee información muy general.

---

<sup>12</sup> <http://sher.pa> Visitada 25 de noviembre de 2013. <http://www.apple.com/es/ios/siri/> (consultada: 25 de noviembre de 2013).

<sup>13</sup> iOS es un sistema operativo móvil de la empresa Apple Inc.

<sup>14</sup> <http://www.cleverscript.com> (consultada: 25 de noviembre de 2013).

<sup>15</sup> <http://www.alicebot.org> (consultada: 25 de noviembre de 2013).

Si bien las aplicaciones mencionadas son buenas, y algunas tienen una enseñanza interactiva en línea, todas trabajan independientemente, es decir, no están integradas a una red social, por tanto, la interacción con el sector estudiantil es muy limitada, aparte del desconocimiento que se tiene de estas aplicaciones por la mayoría de los estudiantes.

Dentro de *Facebook* existen *chatbots*, pero ningún tiene fines de estudio, solo son sistemas de pláticas convencionales como lo son *Eliza-Chatbot*, *iGod*, *elevelth-doctor*, entre otros.

### *Objetivos generales y específicos del proyecto*

Diseñar aplicaciones mediante el uso de Ontologías y Técnicas de Recuperación de Información para implementar un *chatbot* que dé asesorías a estudiantes. Esto dentro del *Language & Knowledge Engineering (LKE) Lab* de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

### *Específicos*

- Continuar el análisis de las herramientas actuales de *chatbot*
- Crear las ontologías necesarias para el manejo del sistema
- Diseñar la aplicación utilizando ontologías creadas para el sistema experto
- Integrar a la aplicación las Técnicas de Recuperación de Información requeridas
- Implementar el sistema experto
- Monitorear el sistema.

Lo anterior es porque el chat tiene su propio lenguaje. Es el que rige, en la comunicación vía Internet, un espacio virtual en donde la velocidad se impone y la fonética domina (Fig. 6).



Figura 6. Lenguaje chat

Por consiguiente, se hace uso de la tecnología que ya proporcionan las redes sociales, como por ejemplo, el acceso a éstas desde cualquier dispositivo.

Y así los alumnos puedan recibir una asesoría acorde con los diferentes planes de estudio que se manejan en la BUAP (Fig. 7).



Figura 7. Chatbot

Y todo esto, de manera más amena, a través de una conversación por medio del chat, sin importar la hora y el número de usuarios conectados, siempre va a tener una atención casi instantánea, (dependiendo de la velocidad de navegación) y una respuesta adecuada a su carrera o tema (Fig. 8).



Figura 8. Visualización sistema

## Conclusiones

La BUAP siempre se ha mantenido a la vanguardia en todos los ámbitos y por ese motivo es importante que continúe con la incorporación en el entorno de las RRSS, y que éstas no sólo sean de esparcimiento, sino que además, auxilien a los alumnos en su preparación académica mediante el sistema de asesorías, ya que ellos están más familiarizados con las RRSS. Asimismo, continúa la imagen innovadora de la BUAP. A su vez se pretende reducir los costos de asesorías y, al mismo tiempo, aumentar la atención estudiantil, dando un paso vanguardista a nuestra institución. Aparte de dar asesorías, también puede ser experto en otras áreas. Por ejemplo: dar atención pedagógica, saber los estados de ánimo del alumno; proporcionar información de actividades académicas o bien la correspondiente a Bibliotecas o Dirección de Administración Escolar.

## **PREVENCIÓN DE LA DESERCIÓN Y REPROBACIÓN EN LAS MODALIDADES MIXTAS Y A DISTANCIA EN LA BUAP.**

*Elsa M. Fueyo Hernández*

Dirección General de Innovación Educativa

### Resumen

La prevención de la deserción y reprobación en las modalidades a distancia y semiescolarizada a través del acompañamiento de los alumnos a lo largo de su trayectoria académica, así como el replanteamiento de la metodología para la elaboración de materiales educativos que se utilizan dentro del ambiente virtual de aprendizaje, son dos aspectos fundamentales que, a través del uso de la tecnología y los recursos que ésta ofrece, nos presenta un alternativa viable para brindar un seguimiento efectivo.

Bruno Sánchez Quiroga comenta que la educación a distancia se plantea como una opción para evitar la deserción, ya que a los sectores que se incorporan a dicha modalidad, les resulta imposible cumplir con el requisito de asistencia diaria al centro educativo, debido a la distancia física o por las actividades laborales, familiares o personales que realizan.

En nuestra Universidad, en las licenciaturas de Comunicación, Derecho y Contaduría Pública, los alumnos han solicitado cambio de modalidad (de presencial a semiescolarizada, o bien de semiescolarizada a distancia), lo cual representa una opción que evita la deserción, y mantiene la calidad académica.

A partir de analizar la metodología y materiales utilizados en las modalidades a distancia y semiescolarizada y con base en la materia de “Formación General Universitaria. Desarrollo de Habilidades en el uso de la Tecnología, Información y Comunicación”, realizamos un trabajo colaborativo entre alumnos, docentes y administrativos sobre las principales causas de la deserción y las estrategias a seguir para obtener un mayor seguimiento del alumno y el mejoramiento constante de los materiales.

Lo anterior se ha realizado a partir del análisis de las características particulares y generales de los alumnos en las modalidades señaladas, partiendo de los cuatro programas educativos que hasta la fecha cuentan con dichas características: las licenciaturas en Administración de Empresas, Ciencias de la Comunicación, Derecho, y Contaduría Pública.

En la BUAP hace más de siete años iniciamos con la modalidad semiescolarizada en cuatro programas educativos y, a partir del 2011, también se ofertan estos programas a distancia.

Con el objetivo de establecer un vínculo estrecho y permanente con los principales actores del proceso dentro de la educación a distancia y establecer los cimientos que construyan opciones para responder a las necesidades e incertidumbres planteadas, se propone realizar un coloquio, en el cual los universitarios, especialmente aquellos que han experimentado las modalidades mixtas y a distancia, realicen un replanteamiento de la metodología para la elaboración de materiales, pero también que establezcan estrategias innovadoras que permitan brindar seguimiento a las necesidades específicas de dichas modalidades, y que estas estrategias se extiendan en la modalidad presencial, a fin de utilizar los medios que nos brinda la tecnología. En este caso específico debemos apoyarnos en los ambientes virtuales de aprendizaje para motivar a los estudiantes a utilizar los recursos que están a su alcance y que les facilite el acceso al conocimiento, pero sobre todo que impacten de forma positiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de esta experiencia mencionamos el caso de la Facultad de Ciencias de la Electrónica, en donde la generación 2013 de nuevo ingreso, utiliza la plataforma *Blackboard* para cursar la materia “Herramientas de Aprendizaje Autónomo”, lo cual permite que el alumno conozca y experimente una nueva opción de aprendizaje, en donde el seguimiento del proceso es tanto presencial como a distancia. También constituye una herramienta de apoyo para los docentes, quienes al estar en contacto permanente con los alumnos, pueden realizar un seguimiento más estrecho del grupo en general o individualizado.

El coloquio permitirá aportar un replanteamiento de las estrategias, y compartir los casos de éxito en nuestra Universidad, fortaleciendo dichas modalidades; Además de orientar todos los esfuerzos que se han realizado de forma dispersa, a fin de converger y establecer sólidas propuestas académicas que eviten la reprobación y la deserción.

En cuanto a la capacitación del profesorado de las modalidades semiescolarizada y a distancia, éste se ha instruido en el uso de la plataforma, y también en el rubro de elaboración de materiales.

Así, se ha realizado un análisis del impacto de los materiales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, uno de los puntos esenciales es el fortalecimiento de la metodología de diseño instruccional a fin de brindar materiales atractivos a través del uso de la tecnología, como las herramientas web 2.0, que brindan instrumentos de fácil acceso y enriquecen el proceso educativo.

Con el coloquio y a partir del trabajo colaborativo de los actores, nos dirigimos hacia un replanteamiento de la metodología que permita fortalecer la respuesta a los retos que plantea la educación presencial y en línea.

**SEGUIMIENTO DE EGRESADOS Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR.  
LA CULTURA INSTITUCIONAL PREDOMINANTE: UNA REFLEXIÓN DESDE EL  
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.**

*Martha Patricia León Arenas*

*Ignacio Alfredo Hernández Saldaña*

*Fernando Tamariz Arenas*

Escuela de Formación Docente Vicerrectoría de Docencia

### Resumen

Los sistemas institucionales de seguimiento de egresados tienen como fundamento identificar los efectos e impactos de los programas educativos implementados, con la finalidad de propiciar las actualizaciones curriculares y reflexionar sobre la pertinencia de los planes ofertados. Sin embargo, existen muchas otras áreas de oportunidad en torno al segmento de los egresados, tanto a nivel de investigación, como de vinculación, además de la posibilidad de incidir propositivamente, mediante la integración y conformación de redes de profesionales y de apoyo, en las políticas públicas que afectan directamente a todos los universitarios.

*Palabras clave:* seguimiento de egresados, políticas públicas, redes de egresados, mercados laborales, acompañamiento de egresados.

### Introducción.

El presente trabajo tiene como finalidad presentar las áreas de oportunidad identificadas en torno al segmento de los egresados, mismas que han sido detectadas a partir de las experiencias del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Es un trabajo reflexivo a través del cual se pretende fortalecer las acciones hasta hoy emprendidas en cuanto al seguimiento de egresados, puesto que si bien somos una institución pionera en este tema, aún nos falta mucho trecho por recorrer, con miras a fortalecer el desarrollo de una identidad y sentido de pertenencia institucional.

Las propuestas formuladas han sido planteadas, reflexionadas y valoradas por el Nodo Institucional de Seguimiento de Egresados, y aunque se han considerado viables y hasta pertinentes, hemos encontrado serias limitaciones para su implementación debido, sobre todo, a la falta de énfasis puesto en este sector como prioridad institucional.

El acercamiento con los egresados no sólo permitiría fortalecer los enlaces con el segmento productivo, sino desarrollar alianzas estratégicas para diversos fines, en un esquema de *mutuo beneficio*.

Es de interés común el que la Institución conserve su liderazgo, pero no sólo al interior, sino mediante el apoyo de toda la comunidad universitaria de la cual forman parte, sin duda, los egresados.

#### *Antecedentes.*

Desde el año 2003, en la BUAP se conformó el Nodo Institucional de Seguimiento de Egresados, el cual planteó como meta inicial, la aplicación de cuestionarios que permitieran identificar la opinión de los egresados sobre la formación recibida, los mecanismos prevalecientes para la inserción en el mercado laboral y las necesidades de capacitación adicionales.

El primer estudio de campo que se llevó a cabo con la aplicación de un instrumento institucional, se efectuó en el año 2002. No se contaba con bases de datos confiables ni estructuradas. Esto complicó severamente la ubicación de los egresados. Con mucho esfuerzo, se logró la aplicación de poco menos de 2,000 estudios correspondientes a todas las carreras y a las generaciones que se encontraron.

Se tomó entonces la decisión de sistematizar la recolección de información, conformándose legalmente el nodo, en el cual se incorporaron todas las dependencias universitarias involucradas con el tema –hasta ese momento–, así como un representante de cada unidad académica.

Con apoyo del conjunto, se partió inicialmente de ejes de acción principales:

- La creación de una página electrónica en la cual se agregó el cuestionario de valoración al término de los estudios.
- Se acordó con la Dirección de Administración Escolar, que el llenado de esta encuesta se convirtiera en requisito para la titulación.
- Se creó la *credencial para egresados BUAP*, la cual estaba respaldada por el acceso a bibliotecas institucionales (con derecho a préstamo domiciliario), a descuentos en cursos de Educación Continua, a los programas de descuento aplicables a la comunidad universitaria y al costo preferencial en instalaciones deportivas.
- Participación institucional en el proyecto ProFlex de la Unión Europea.
- Análisis estadístico a profundidad de las bases de datos recabadas, para entregar reportes de hallazgos a la Comisión de Desarrollo, Evaluación y Seguimiento Curricular.
- Realización de foros y del primer encuentro de egresados y empleadores con la BUAP (en 2007).

A partir de estas tareas realizadas, se empezaron a producir sinergias –de diferente intensidad o intencionalidad–, al interior de varias unidades académicas.

Tenemos casos –como las facultades de Estomatología, Enfermería, Electrónica, Medicina, Ingeniería Química y Comunicación–, que organizan de manera periódica encuentros con sus egresados, en donde promueven la oferta de servicios y oportunidades formativas.

#### *Algunos logros y hallazgos*

El Programa Institucional de Seguimiento de Egresados realizó –a nivel institucional–, el *Ciclo de Conferencias para Egresados* (en 2011) y el 2º Encuentro de Egresados y Empleadores con la BUAP (en 2012), titulado *La innovación y la creatividad en el desarrollo de las sociedades*.

Estos eventos tuvieron como fin un acercamiento con los egresados para la obtención de información y contribuir al desarrollo de un sentido de pertenencia con la comunidad universitaria. Y aunque la convocatoria fue masiva (vía radio comercial, carteles, entrevistas, invitaciones personales y correos masivos), la asistencia al último evento no fue tan nutrida como se esperaba. Acudieron alrededor de 7,000 egresados, aunque se esperaba al menos el doble.

Esto nos hizo reflexionar en la necesidad de promover, desde antes del egreso, una identidad más fuerte. Varios investigadores consideran que hay que implementar en las universidades los denominados *rituales de paso*, que no sólo faciliten la transición de estudiantes a egresados, sino que fortalezcan los lazos con la institución y entre los mismos compañeros.

Detectamos que incluso entre ellos –salvo que se hayan graduado en la misma generación–, no se conocen; aparte de que una gran parte de los asistentes a los eventos, aún no contaban con empleo y acudían con la esperanza de encontrar alguna oportunidad.

Durante el 2º Encuentro (realizado en 2012) se aplicó un estudio de investigación sobre *informalidad en los mercados laborales*. Éste arrojó que la tendencia prevaleciente, en varios perfiles de empleo son los contratos temporales, la falta de prestaciones, sueldos precarios, cargas excesivas y, en algunas ocasiones, desvinculadas de su área formativa. Han proliferado las empresas de *telemarketing*, así como los esquemas multinivel para promover la venta de productos; y si bien no hay trabajo indigno, la oferta disponible de empleo no ha crecido tanto como para dar trabajo a los egresados de todas las IES. Esto genera desilusión en los egresados, quienes invirtieron importantes esfuerzos para concluir sus estudios.

No obstante lo anterior, observamos directamente cómo este tipo de actividades, permitía que se gestaran relaciones comerciales –o hasta sociales– entre ellos: se identificaban y se ofrecían apoyo y/o recomendaciones.

### *Los reportes de resultados*

Si bien la información recabada ha permitido la entrega –en algunos casos con mejor suerte que en otros–, de reportes de resultados sobre la pertinencia y valoración de los planes de estudio, a las comisiones académicas correspondientes, es necesario reforzar esta área de estudio e investigación. Algunos estudios se entregan y no ocasionan mucho impacto. Otros, revelan alguna información que no resulta de total agrado escuchar. Es bien sabido que en las actualizaciones curriculares inciden muchas variables –y algunas, con poca relevancia, pero con mucho peso–, terminan ejerciendo más presión para inclinar la balanza de un plan hacia un perfil determinado.

Para el año 2013 e inicios de 2014 se tienen previstos los siguientes productos en cuanto a insumos de información institucionales:

- Reporte descriptivo de resultados sobre egresados, el cual se subirá a la página de egresados: [www.egresado.buap.mx](http://www.egresado.buap.mx). Es uno por unidad académica y estará accesible a todo el público.
- Reporte pormenorizado sobre los hallazgos identificados mediante la aplicación del cuestionario ProFlex, instrumento internacional, validado y del cual somos institución codiseñadora. Este reporte se entregará a las Comisiones de Desarrollo, Evaluación y Seguimiento Curricular, o en su defecto, al CUA.
- Generación de un banco de indicadores sobre egresados, que se dispondrá en la página web para favorecer la visibilidad y la transparencia.
- Producción de artículos de investigación.

### *El uso de la información.*

La información de egresados ha contribuido fuertemente a favorecer los procesos de acreditación, sin embargo, hace falta fortalecer la conciencia institucional sobre su utilidad. Aun cuando se cuenta con un representante por cada unidad académica, la constante movilidad nos ha generado discontinuidad en las propuestas formuladas. Cuando empezamos a trabajar con un investigador, éste es reemplazado por otro. O bien, algunos no terminan de asimilar la riqueza de la información disponible y no aprovechan todas las áreas de oportunidad que representan.

### *Conclusiones:*

Pese a las limitaciones encontradas, lo más importante ha sido la detección de nuevas áreas de oportunidad para implementar iniciativas tendientes a fortalecer los vínculos con los egresados.

Se requiere implementar nuevas iniciativas que impliquen un mutuo beneficio, tanto para la institución, como para los egresados, aunque para esto, hace falta la sensibilidad y apoyo institucionales. A continuación, se señalan algunas propuestas:

- Identificación de egresados exitosos, tanto para la realización de iniciativas de difusión, como para fortalecer el *orgullo universitario*
- Oferta permanente de conferencias, talleres, cursos y diplomados dirigidos *ex profeso* a egresados, a costo preferencial, con temas de formación general, desarrollo humano, humanístico, cultural y social
- Conferencias, talleres, cursos, pláticas u otros *impartidos por egresados, a los estudiantes activos,*
- Participación de egresados en actividades académicas, como revisión de planes de estudio, opinión sobre contenidos programáticos, participación en grupos de enfoque, incorporación en los consejos por función, etcétera
- Creación de páginas web especiales para egresados, por unidad académica
- Creación de nodo especial de egresados para cada área o programa educativo
- Fomento de comunidades de egresados, colegios o sociedades, con la finalidad de unirlos y, en su caso, apoyarlos institucionalmente en la formulación de propuestas dirigidas a los gobiernos estatal y federal, ya sea para la creación de plazas para investigadores, para la difusión de carreras nuevas, o bien, para regulaciones normativas en materia de seguridad social o condiciones laborales
- Creación de redes sociales para egresados (Facebook, Twitter y otras), a través de las cuales se puedan identificar e integrar
- Promover el intercambio de servicios entre egresados, mediante la creación de un directorio de servicios exclusivo
- Firmas de convenios de vinculación con empresas a través de algún egresado incorporado en puestos estratégicos
- Egresados contactados para internacionalización, con la finalidad de potenciar la posibilidad de intercambios y/o colaboraciones
- Gestar espacios de convivencia entre egresados
- En 2014 se realizará el tercer Encuentro con Egresados, el cual tendrá como tema principal: *El Emprendedurismo como alternativa para el desarrollo personal, social y regional*. Se realizará en el mes de septiembre y se propone contar con apoyo institucional de:
- *Implementación de una plataforma diagnóstica en la Bolsa de Trabajo Universitaria, que posibilite la detección de talentos específicos, habilidades y experiencia, lo cual permitiría ofrecer un servicio especializado de detección de candidatos ideales a las empresas. Esta acción sería estratégica en términos de que, a un mejor servicio*

*de detección de candidatos ideales brindados a las empresas, mejores ofertas de trabajo nos llegarían.*

- *Implementación de una Casa del Egresado, en la cual pudieran brindarse servicios institucionales a costo preferencial, como cuidados preventivos de salud, material didáctico a bajo costo, cursos de lenguas extranjeras, credencialización, bolsa de trabajo y asesoría y orientación permanente en temas diversos.*
- *Implementación en 2014, de cuestionarios diferenciados por unidad académica, o por programa educativo, con variables que contribuyan a la valoración del Modelo Universitario Minerva.*
- *Esquema de adopción por parte de un egresado, de un estudiante en activo. No para proporcionarle recursos económicos, sino para alentarle en su formación y permitirle el acercamiento al entorno laboral.*
- *Realización de videos motivacionales de exposición de experiencias, protagonizados por egresados universitarios y dirigidos a los estudiantes activos.*

## **MENTORING: COMO MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO AL ESTUDIANTE**

*Arely González Pérez*  
*Lilia Silvia Vásquez Calderón*  
*Laura Elena González Pérez*  
Facultad de Derecho  
Ciencias Sociales  
Facultad de Psicología

### Resumen

Hablar de *Mentoring* es hablar de un proyecto de acompañamiento personalizado para el estudiante, en donde se redoblan esfuerzos para que éste reciba atención personalizada, ya sea que se encuentre en una situación de riesgo, por ejemplo, frente a la decisión de desertar de su licenciatura, tener problemas con alguna materia o bien ser un líder potencial al cual debe encauzarse.

Muchos estudiantes recienten el cambio de su preparación en Educación Media Superior a la Licenciatura, por tanto resulta ventajoso si se adopta un sistema de acompañamiento como *Mentoring*, donde los *mentees* o aprendices (alumnos o, en su caso, maestros), tienen la facilidad de estar en ambos roles, es decir, un alumno aprendiz/*mentee* puede pasar a ser mentor y viceversa, y con más experiencia tiene la posibilidad de acompañar a sus pares reduciendo su curva de aprendizaje y orientándolos de manera personalizada sobre los nuevos procesos a vivir durante su paso por la Universidad.

*Mentoring* es un conjunto de herramientas de apoyo para los estudiantes y también para los docentes que adquieren este compromiso voluntario, el cual implica respeto mutuo de colaboración y crecimiento de los participantes.

*Mentoring* se suma a las actividades de tutoría y de *coaching* que existen en la relación con el estudiante, y con el propósito de que éste alcance sus logros, objetivos y metas.

*Mentoring* por los beneficios que aporta, es parte de muchas universidades Estados Unidos, algunas en Latinoamérica y Europa, todas con historias de éxito.

No puede frenarse el conocimiento, ni los cambios continuos que nos llevan al mejoramiento, considerando los nuevos paradigmas y los beneficios que éstos aportan; por consiguiente estamos convencidos que *Mentoring* es un proyecto que debe sumarse al quehacer universitario, al fortalecimiento de quienes queremos lo mejor para los estudiantes.

Para realizar acciones, sentar precedentes y construir se necesita el apoyo, el compromiso y el convencimiento de que es posible lograrlo. El Mtro. Alfonso Espar-

za Ortiz, rector de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, asume que uno de los compromisos centrales son los estudiantes, por tanto, dio su voto de confianza a aquellos que se certificaron y recertificaron en *Mentoring*, para que sean generadores de un cambio que se traduzca en una relación de ganar, ganar para todos.

Historia de las mentorías

*Mentorías* es un término que proviene del griego clásico y se refiere a:

Toda persona que posee mayor conocimiento o experiencia sobre algo y que enseña o prepara a otra que carece de ellos. Generalmente el individuo que recibe la mentoría es llamado aprendiz o discípulo.

Las raíces de la mentoría se remontan a más de 5 000 años en África, donde se proporcionaban guías para mostrar a la juventud “el camino”. Un milenio más tarde, Homero narró la historia de Ulises, rey de Ítaca, quien se dirigió a su leal amigo Mentor (disfrazado de la diosa Atenea) para pedirle que velara por su hijo mientras él iba a luchar en la Guerra de Troya. Para los griegos, un mentor era considerado un padre adoptivo, una persona responsable del desarrollo físico, social, intelectual y espiritual de los jóvenes. Algunas de las primeras universidades europeas adoptaron la mentoría como componente esencial de la educación de una persona. La Universidad de Oxford, por ejemplo, estableció tutores o *Dons* que actuaban como mentores, y vivían en la universidad con los estudiantes, instruyéndolos en las áreas social, académica y personal.

En el siglo xvi, durante el surgimiento de agrupaciones comerciales, de artesanos y profesiones, y ante la necesidad de contar con trabajadores calificados dentro de la Revolución industrial, un mentor era identificado como el maestro en una relación maestro/aprendiz. En ese momento el enfoque cambió para poner énfasis en ayudar al aprendiz a desarrollar las aptitudes necesarias para tener éxito en su carrera. Los trabajadores aprendían sus oficios, no en la escuela, sino con mentores con quienes normalmente estudiaban durante gran parte de sus vidas.

De manera similar, en la sociedad de América del Norte, el término mentor casi siempre era utilizado en relación con una situación de aprendizaje. Artistas, pintores, bailarines, actores, carpinteros, herreros y otros artesanos buscaban orientación a largo plazo de los maestros en cada una de sus especialidades. Personas que deseaban ser doctores, abogados, contadores, o dedicarse a cualquier otro trabajo profesional, buscaban asociarse con alguien que tuviera experiencia en el ramo. Eventualmente, estos aprendices se convertirían a su vez en mentores de nuevos

aprendices. En Europa y América del Norte se volvieron muy populares las escuelas basadas en el aprendizaje transmitido a través de mentores.<sup>10</sup>

La relación que se establece entre el mentor y el discípulo es de gran importancia debido a que involucra una forma de comunicación especial entre ambos durante un determinado tiempo.

Dentro de una organización pueden existir diversas formas de mentoría; éstas consisten en la comunicación informal de ciertos conocimientos relevantes para la formación laboral o carrera profesional. La forma suele ser de cara a cara, donde el mentor comunica al aprendiz, su experiencia o idoneidad sobre una labor específica.<sup>11</sup>

### *¿Qué son las mentorías?*

En el ámbito universitario, los programas de mentoría representan un enlace entre los estudiantes y los diferentes recursos que la institución pone a disposición de su comunidad: servicios de orientación y búsqueda de empleo, instalaciones, actividades, etc., los cuales serían difíciles de detectar o de utilizar en un primer momento por los estudiantes, debido a su gran variedad, su amplia gama de posibilidades y la gestión interna que posee cada uno.

El *Mentoring* es una herramienta de desarrollo profesional. Un programa de *Mentoring* supone un proceso mediante el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el aprendiz) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos, en un intercambio interpersonal con *feedback*.

Kram (1983, 1985) sugiere que hay cuatro fases en un proceso de *Mentoring*: iniciación, cultivo o desarrollo, separación y redefinición. En la primera fase parece cobrar especial relevancia el propósito del *Mentoring*, la verbalización de las percepciones y las expectativas de mentores y aprendices, el conocimiento entre ambos, el establecimiento de objetivos y la planificación de las sesiones. En la fase de cultivo o desarrollo, el aprendiz debe llevar una conducta proactiva mientras que el mentor guía la sesión, revisa los objetivos y los planes de acción, los éxitos y las dificultades que han surgido y establece las nuevas metas y actuaciones. La tercera fase, de separación, supone el comienzo de la independencia del aprendiz respecto a su mentor. En la última fase se termina la relación de *Mentoring* y hay una evolución hacia una relación más informal y de apoyo entre mentores y aprendices.

Los alumnos deben participar de forma voluntaria, según recomiendan Tokar, Fischer y Subich (1988) y Allen (2003). En la facultad se suele establecer una cadena jerárquica entre los profesores-tutores, alumnos/as mentores y alumnos/as *mentees*/aprendices.

---

<sup>10</sup> Rey Carr: <http://www.peer.ca/spanish1.pdf> (consultado: 28 de mayo de 2012).

<sup>11</sup> Sobre conceptos: <http://sobreconceptos.com/mentor> (consultado: 28 de mayo de 2012).

La implantación de un programa de *Mentoring* o mentoría, implica asumir que dirigir no es sólo alcanzar los objetivos fijados; también supone aprender, enseñar y enseñar a aprender a las personas y equipos que trabajan con nosotros y con quienes compartimos la vida laboral.<sup>12</sup>

#### *Definiciones básicas*

Carmen Ocampo, psicóloga clínica colombiana, define la Mentoría como:

“Un proceso de acompañamiento del aprendizaje en un campo específico del conocimiento orientado de manera personalizada. El mentor facilita el entender la relación del conocimiento con la vida, en lo cotidiano”.

Los estudiantes Valverde Macías, Ruiz de Miguel, García Jiménez y Romero de las universidades Complutense de Madrid y de Sevilla consideran en una monografía el concepto de mentoría, como “una ayuda para el progreso”, conclusión que basan en la definición que hace Allen: “es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento”. El Consejo de Graduados de la Universidad de Michigan define mentoría como el proceso formal e intencionado de ayuda y guía. Al resumir lo que menciona Carr en 1999, decimos que mentoría es un proceso de agilización de conocimiento y aprendizaje, “es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacer por propia cuenta”. “Aprendiendo de la experiencia de otros”, tal vez sea un buen resumen de lo que la mentoría busca. La psicóloga Ocampo refuerza el tema diciendo:

“Mentor es la persona que posee el conocimiento, es capaz de compartirlo, y lo sabe comunicar”.<sup>13</sup>

#### *¿Qué es el Mentoring?*

Es una práctica mediante la cual se adquiere un compromiso entre dos personas para compartir vivencias, experiencias y visiones, y contribuir así al crecimiento personal y profesional del aprendiz.

En la actualidad, la mentoría es un proceso por el cual una persona con experiencia ayuda a otra a lograr sus metas y cultivar sus habilidades a través de una serie

---

<sup>12</sup> Universidad Complutense: <http://portal.ucm.es/web/mentoría/concepto> (consultado: 28 de mayo de 2012).

<sup>13</sup> Garzón Francisco. Mentoría. Aprender de la experiencia de otros [http://www.abanico.ca/portal\\_ant/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166%3Amentoría-aprender-de-la-experiencia-de-otros&catid=42%3Aeducación&Itemid=75&lang=es](http://www.abanico.ca/portal_ant/index.php?option=com_content&view=article&id=166%3Amentoría-aprender-de-la-experiencia-de-otros&catid=42%3Aeducación&Itemid=75&lang=es) Consultado: 28 de mayo de 2012.

de conversaciones de tipo personal, confidencial y limitadas en cuanto al tiempo y otras actividades de aprendizaje.

Los mentores también obtienen beneficios de la relación de mentoría. Ellos tienen la oportunidad de compartir su sabiduría y experiencias, de evolucionar en su forma de pensar, desarrollar una nueva relación y profundizar aún más sus habilidades.

Se establece así una relación, una alianza de aprendizaje, un proceso recíproco-asimétrico, lo cual facilita el conocimiento y crecimiento.

### Funciones de Mentoring



¿Quién puede ser mentor?

*Siembra un pensamiento y cosecharás una acción;  
Siembra una acción y cosecharás un hábito;  
Siembra un hábito y cosecharás un carácter;  
Siembra un carácter y cosecharás un destino.*

Samuel Smiles

Se requiere experiencia en el contexto o ámbito donde se va a implantar el Mentoring. También es importante contar con una buena red de contactos y relaciones en ese ámbito.

Puede ser mentor quien desea:

- Transmitir su legado

- Compartir experiencia y conocimiento
- Lograr oportunidades de reflexión crítica
- Mantener un enriquecimiento personal
- Obtener reconocimiento institucional por su labor como mentor
- Satisfacción

¿Qué se espera del mentor?

Un Mentor

- Ser generador de un clima abierto y positivo de comunicación con el/la aprendiz
- Mantener un compromiso de confidencialidad, discreción y respeto hacia el/la aprendiz
- Tener capacidad de generar confianza y seguridad en la persona del aprendiz
- Fomentar el intercambio de opiniones y experiencias, incentivando el diálogo fluido, abierto y constructivo.<sup>14</sup>



Elaboración: González Pérez Arely.

<sup>14</sup> Fuente: Curso Certificación Mentoring, BUAP, 2012.

Los mentores escuchan.	Ellos mantienen el contacto ocular y les dan a los aprendices toda su atención.
Los mentores orientan.	Los mentores están ahí para ayudar a sus aprendices a encontrar la dirección de la vida, nunca para empujarlos.
Los mentores son prácticos.	Ellos dan la visión acerca de continuar trabajando y establecer las metas y prioridades.
Los mentores educan.	Los mentores educan acerca de la vida y sus propias carreras.
Los mentores proporcionan perspicacia.	Los mentores utilizan su experiencia personal para ayudar a sus aprendices a evitar los errores y a aprender de las buenas decisiones.
Los mentores son accesibles.	Los mentores están disponibles como un recurso y una caja de sonidos.
Los mentores critican constructivamente.	Cuando es necesario, los mentores resaltan las tareas que necesitan mejorarse, siempre enfocándose en el comportamiento del aprendiz, nunca en el carácter del aprendiz.
Los mentores dan apoyo.	No importa cuánto dolor experimente el aprendiz, los mentores continúan alentándolos a aprender y mejorar.
Los mentores son específicos.	Los mentores dan consejos específicos sobre lo que está hecho bien o podría corregirse, que se logró y los beneficios de varias acciones.
Los mentores son interesados.	Los mentores se interesan en el progreso de los aprendices en la escuela y la planeación de carrera así como su desarrollo personal.
Los mentores triunfan.	Los mentores no solo son exitosos por sí mismos, sino que fomentan el éxito en los otros.
Los mentores son admirables.	Los mentores usualmente son bien respetados en sus organizaciones y comunidades.

### **Cualidades de los mentores exitosos**

- Compromiso personal para estar involucrado con otra persona durante un tiempo prolongado. Generalmente un año como mínimo. Los mentores tienen un deseo genuino de ser parte de la vida de otras personas, para ayudarlas con decisiones difíciles y para verlas convertirse en lo mejor que pueden ser. Ellos tienen que invertirse en la relación de mentoría durante el largo camino para estar ahí lo suficiente para hacer una diferencia.
- Respeto a los individuos, sus habilidades y su derecho a tomar sus propias opciones en la vida. Los mentores no deben aproximarse al aprendiz con una actitud que su forma de hacer las cosas son mejores o que el participante necesita ser rescatado. Los mentores que conllevan un sentido de respeto y dignidad en la relación ganan la confianza de sus aprendices y el privilegio de ser consejeros para ellos.
- Habilidad para escuchar y aceptar diferentes puntos de vista. La mayoría de personas pueden encontrar a alguien que les dé consejos o exprese opiniones. Es mucho más difícil encontrar a alguien que evite hacer sus propios juicios y realmente escuche. Los mentores a menudo ayudan simplemente escuchando, haciendo preguntas atentas y dándoles a los aprendices una oportunidad de explorar sus propios pensamientos con un mínimo de interferencia. Cuando las personas se sienten aceptadas, tienen una mayor probabilidad de pedir y responder a las buenas ideas.
- Habilidad de sentir empatía por los esfuerzos de otra persona. Los mentores efectivos pueden sentir empatía con las personas sin sentir lástima por ellas. Incluso sin haber tenido las mismas experiencias de vida, ellos pueden sentir empatía con los sentimientos y problemas personales del aprendiz.
- Habilidad para ver soluciones y oportunidades así como las barreras. Los mentores efectivos equilibran un respeto auténtico por los problemas reales y serios encarados por sus aprendices.

ces con un optimismo acerca de encontrar igualmente soluciones realistas. Ellos son capaces de hacer que tenga sentido una mezcla confusa de problemas y de apuntar hacia alternativas sensibles.

- Flexibilidad y mente abierta. Los mentores efectivos reconocen que las relaciones llevan tiempo en desarrollarse y que la comunicación es una calle de dos direcciones. Ellos están deseosos de gastar tiempo para conocer a sus aprendices, aprender nuevas cosas que son importantes para sus aprendices (música, moda, filosofía, etc.) e incluso, a ser cambiados gracias a su relación.

Fuente: Curso Certificación Mentoring, BUAP, 2013.

### *Las habilidades del mentor*

La literatura sobre mentoría muestra que los mentores y los aprendices tienden a utilizar determinadas habilidades de mentoría. La investigación también indica que es posible cultivar estas destrezas, y que algunas de éstas o competencias en particular parecen dar origen a las relaciones de mentoría más exitosas.

Es probable que usted, nuestro lector, reconozca las destrezas que se señalan en este apartado y que tal vez tenga la experiencia de haberlas utilizado exitosamente en otras relaciones. A medida que usted avance en la relación de mentoría, trate de emplear estas destrezas siempre que le sea posible.



### *Escucha activa*

Escuchar en forma activa constituye la destreza más elemental que se empleará en toda relación mentor-aprendiz. La escucha activa no sólo establece una relación

personal, también crea un ambiente positivo y de aceptación que permite una comunicación abierta. Al escuchar activamente podrán determinarse los intereses y las necesidades del aprendiz. Entre otros, se mencionan los siguientes ejemplos:

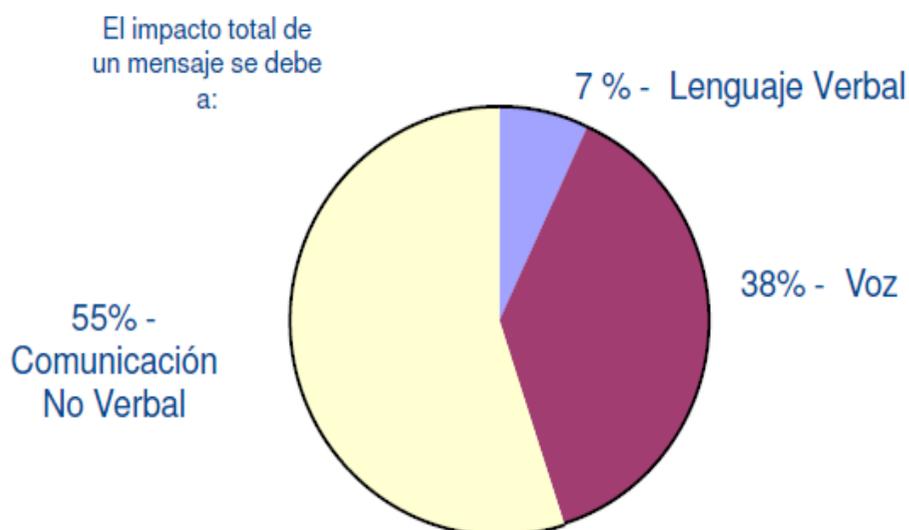
- Demuestre interés en lo que dice aprendiz y ofrezca sus reflexiones sobre los aspectos importantes que le haya comentado para demostrarle que ha entendido
- Utilice el lenguaje corporal (por ejemplo, hacer contacto visual) para probar que usted está poniendo atención a lo que él o ella está diciendo
- Si se comunica con el aprendiz por teléfono, reduzca o elimine el ruido de fondo y limite las interrupciones, así sentirá que cuenta con su atención. Al utilizar el correo electrónico responda en un lapso de 24 horas, si es posible, y asegúrese de que su mensaje transmita una respuesta al llamado original del aprendiz.
- Espere para ofrecer sus propias experiencias o para dar consejos hasta después de que el aprendiz haya tenido oportunidad de explicar su problema, cuestionamiento o preocupación.

Se trata de una relación donde hay que escuchar más que hablar (70%: escuchar, 30%: hablar).

El bloqueo en la capacidad de comunicarnos es una de las principales barreras que pueden llegar a limitar el desarrollo de una buena relación de *Mentoring*.

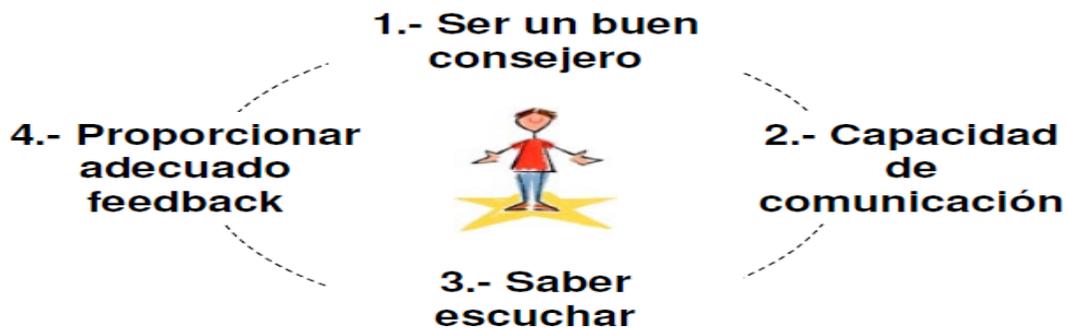
El mentor y el aprendiz deben ser capaces de escucharse entre ellos y de propor-

### Importancia del lenguaje corporal en el proceso de comunicación



cionarse adecuada retroalimentación.

## **Cuatro habilidades básicas del Mentor**



### **Cuatro habilidades básicas del mentor en una relación de comunicación<sup>15</sup>**

#### *Construcción gradual de la confianza*

La confianza se construye con el tiempo y puede incrementarse conservando la naturaleza confidencial de las conversaciones y de otras comunicaciones con el aprendiz, cumpliendo con las reuniones y llamadas telefónicas tal y como fueron programadas, demostrando interés y apoyo constantes y manteniendo la honestidad.

#### *Definición de metas y construcción gradual de destrezas*

Como modelo a seguir, usted deberá tener sus propias metas profesionales y personales, y compartirlas cuando resulte apropiado con el aprendiz. También es probable que él o ella le formulen preguntas sobre la manera cómo usted define y alcanza sus propias metas. Además, puede ayudar al aprendiz a identificar y alcanzar las metas que se propone.

También podrá cultivar la capacidad del aprendiz para aprender y alcanzar sus propias metas haciendo lo siguiente:

- Ayudarlo a encontrar recursos (personas, libros, artículos, herramientas e información basada en la web).
- Impartirle conocimientos y cultivar sus destrezas mediante explicaciones, la aportación de ejemplos útiles, la demostración de procesos, y formulándole preguntas que le hagan reflexionar sobre lo que se comenta.
- Ayudarlo a lograr perspectivas más amplias sobre sus responsabilidades y organización
- Comentarle las acciones emprendidas en su propia carrera y explicarle sus motivaciones.

<sup>15</sup> Rodríguez, Julio. El Mentoring. Consulta: 10 de enero de 2014, en: [http://www.redementores.com/files/Julio\\_Rodriguez.pdf](http://www.redementores.com/files/Julio_Rodriguez.pdf)

### Aliento e inspiración

Dar ánimo es la destreza de *mentoring* que más aprecian los aprendices. Existen muchas maneras de alentar o animar al aprendiz. Intente algunas de las siguientes:

- Haga comentarios favorables sobre sus logros.
- Exprese al aprendiz su confianza en la capacidad de él o ella para crecer en el plano personal y profesional y en alcanzar las metas que se propone.
- Dé respuesta a las frustraciones y desafíos empleando palabras de apoyo, de comprensión, de aliento y de elogio. (El hecho de saber que alguien más ha caminado por la misma senda puede ser de gran utilidad).
- También puede inspirar al aprendiz a destacar. Éstos son algunos ejemplos:
- Comparta su visión personal o las de otros líderes.
- Describa las experiencias, errores y éxitos que usted u otros hayan encontrado en el camino hacia el logro de sus metas.
- Hable con su Aprendiz sobre las personas y los eventos que le han servido a usted como fuente de inspiración y motivación.

Forma de actuación del mentor	Objetivo	Competencias
ÉNFASIS EN LA RELACIÓN	CONFIANZA	- Escucha activa y empáticamente <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indaga abiertamente acerca de preocupaciones sobre situaciones concretas</li> <li>• Ofrece información de retorno basándose en observaciones, más que en deducciones, de los motivos</li> <li>• Se asegura de comprender los sentimientos y postura del aprendiz</li> <li>• Ofrece respuestas sin juzgar y con sensibilidad cuando trata de estados y reacciones emocionales.</li> </ul>
El mentor debe transmitir una comprensión genuina y la aceptación de los sentimientos y posturas del aprendiz.	Crear un clima de confianza que permita al aprendiz compartir sus experiencias positivas y negativas en el trabajo, y reflexionar acerca de ellas.	

Énfasis en la información	Asesoramiento	Competencias
<p>El mentor solicita al aprendiz información sobre sus conocimientos y progresos durante la formación, y sobre sus expectativas, y la comenta con él/ella.</p>	<p>Asegurarse de que planifica la mentoría a la medida del aprendiz, y de que dicho plan se basa en conocimiento correcto y suficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante el diálogo se asegura que comprende con objetividad las competencias y situación profesional del aprendiz</li> <li>• Valora con el aprendiz la formación y condiciones para desarrollar un perfil profesional adecuado al trabajo</li> <li>• Orienta sobre los problemas y soluciones que deberían ser considerados.</li> </ul>
Enfoque facilitador	Ofrecer alternativas	Competencias
<p>El mentor acompaña al aprendiz a través de un repaso razonablemente profundo de sus intereses, competencias, ideas y creencias en relación con el trabajo</p>	<p>Ayudar a considerar puntos de vista alternativos cuando estén tomando decisiones acerca de las metas alcanzables en su inserción y desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Induce la expresión de puntos de vista personales</li> <li>• Recurre a fuentes y recursos diversos para desarrollar nuevas hipótesis de trabajo</li> <li>• Presenta múltiples puntos de vista sobre un mismo problema</li> </ul>
Enfoque de contraste	Plantear retos	Competencias

<p>El mentor ayuda a valorar y poner en cuestión las explicaciones del aprendiz sobre su trabajo y desarrollo profesional.</p>	<p>Ayudar al aprendiz a ver sus propios comportamientos, estrategias y decisiones, a valorarlos críticamente, ver la necesidad de cambio y su capacidad para conseguirlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce y se preocupa por las posibles consecuencias negativas que puede tener una crítica</li> <li>• Emplea una confrontación verbal y no agresiva para motivar la autoevaluación de las discrepancias entre las metas, el grado de compromiso, las estrategias y las acciones para conseguirlas</li> <li>• Selecciona los comportamientos, modos de crítica y estrategias que tienen más posibilidades de conducir un cambio significativo</li> <li>• Utiliza la menor cantidad posible de crítica y la elabora cuidadosamente para provocar un efecto concreto</li> <li>• Realiza comentarios antes y después de sus valoraciones para reforzar el sentimiento positivo de autoeficacia en el</li> </ul>
--	---	---

El mentor como modelo	Motivar	Competencias
<p>Comparte sus experiencias, actitudes y emociones apropiadas al caso o situación.</p>	<p>Animar a asumir los riesgos necesarios (tomar decisiones sin garantía de éxito) y a sobreponerse a las dificultades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparte sus experiencias sólo para destacar el valor del aprendizaje en el trabajo a partir de experiencias de éxito o fracaso difíciles, y como factor motivador</li> <li>• Muestra abiertamente su fe en el aprendiz mediante evaluaciones objetivas de su capacidad de compromiso y para conseguir metas realistas.</li> </ul>
Ponerse en el lugar del aprendiz	Promover la iniciativa	Competencias
<p>Estimula la reflexión y el pensamiento crítico para desarrollar el propio potencial personal y profesional.</p>	<p>Animar a iniciar acciones y cambios constructivos por iniciativa propia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia diálogos y situaciones destinadas a la reflexión sobre la práctica, sus competencias, etc.</li> <li>• Comenta las estrategias</li> <li>• Expresa su confianza en las decisiones que han sido adoptadas cuidadosamente</li> <li>• Anima a desarrollar el propio potencial e ilusiones.<sup>1</sup></li> </ul>

- Preséntelo(a) con aquellos colegas suyos que puedan representar contactos adicionales útiles o modelos de inspiración.
- Reflexionar sobre su práctica de mentoría, destacar el uso de las destrezas clave de ésta haciendo notar el avance logrado en la relación y solicitar la opinión del aprendiz son maneras excelentes de evaluar si usted está empleando o no estas destrezas.<sup>16</sup>

### Las competencias del mentor

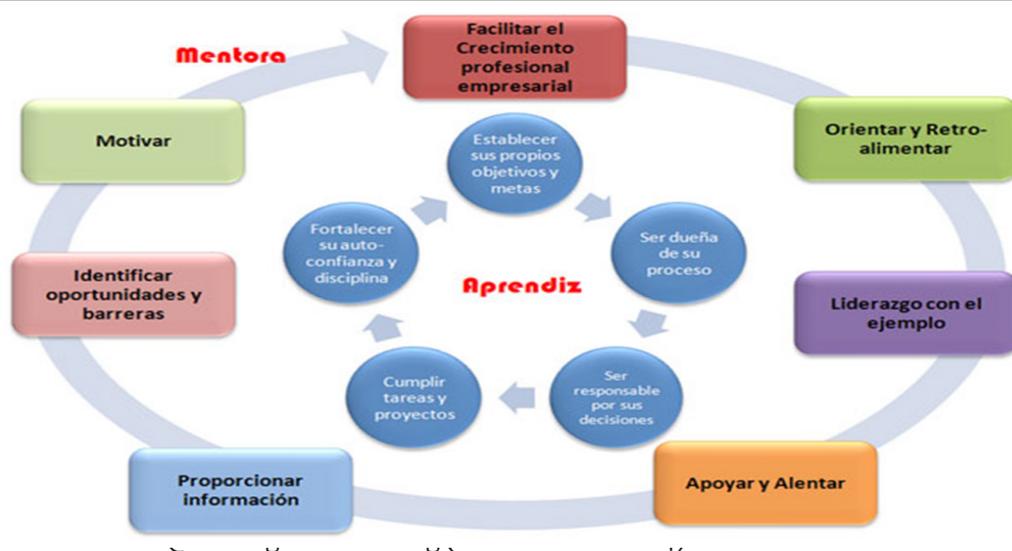
#### Relación mentor-aprendiz

La relación se puede establecer de la siguiente manera:

### CINCO PASOS DIDÁCTICOS IMPORTANTES EN LA RELACIÓN MENTOR-APRENDIZ



### Círculo virtuoso entre el Mentor y el Aprendiz



16  
Cor

- Formal vs. Informal
- Supervisor-Par
- 1-1
- Grupal
- Circular
- Virtual
- Pares

### *Beneficios de Mentoring*

Para el aprendiz y, en nuestro caso, para la Universidad:

- Aprendiz
- Obtención de crecimiento y aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Reducción de la curva de aprendizaje
- Oportunidades de colaboración
- Crecimiento del sentido de aceptación y pertenencia
- Satisfacción

### *Universidad*

- Desarrollo del capital intelectual y de liderazgo
- La transferencia de conocimiento a todos los miembros (*know-how*) tácito-explícito
- Obtiene modeladores de conductas
- Compromiso y motivación de todo el recurso humano
- La organización se vuelve una fuente de innovación y creación de valores
- Obtiene diferenciación y ventajas competitivas
- Reduce la rotación de personal
- Desarrollo y remplazo de liderazgo.<sup>17</sup>

### *Etapas de Mentoring*

#### *Preparación*

El primer contacto es clave para sentar las relaciones del mentor y su aprendiz, y que el *Mentoring* se desarrolle satisfactoriamente. Por consiguiente, el mentor debe ganarse la confianza del aprendiz y sentar las bases del proceso. Recomendamos:

- Dejar claros los términos de la relación

---

<sup>17</sup> Fuente: Curso Certificación Mentoring, BUAP, 2012.

- Conocer al aprendiz y su proyecto. Es conveniente que el aprendiz se describa así mismo y que el mentor lea su proyecto



Ejemplo de una ficha de reunión:

FICHA DE REUNIÓN	
Nombre del Mentee:	
Nombre del Mentor:	
Fecha de reunión	
OBJETIVOS	FECHA DE RESULTADOS:
Acción	FECHA DE RESULTADOS:
Fecha del progreso	FECHA:

### Negociación

A partir del primer contacto las partes establecen las reglas de su relación. Los/as mentores/as deben potenciar que sea el aprendiz quien tome la iniciativa de fijar los siguientes encuentros, pero el Mentor deberá velar porque no se distancie la situación. Es posible mantener contactos informales, vía e-mail, o teléfono para reforzar la relación y facilitar los contactos.



## ACUERDO DE MENTORING

**INSTRUCCIONES:** Pon mucha atención y responde.  
Respetar tanto al mentor como el apoyo que me brinde durante las actividades de la mentoría (actitud receptiva y educada).  
Seré responsable y cumpliré con los horarios, las tareas y desafíos que el proceso de *mentoring* requiera. En caso de tener que suspender una sesión daré aviso con al menos 24 horas de anticipación al mentor y será mi responsabilidad acordar una nueva fecha.

**Metas:**

**Objetivos de aprendizaje:**

**Reglas básicas:**

**Parámetros de la relación**

**Pasos para la consecución de los objetivos de aprendizaje:**

**Tiempo límite:**

Este acuerdo es una firma de voluntades, firman al calce mostrando ambos su conformidad en la ciudad de Puebla a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
EL MENTOR

\_\_\_\_\_  
EL MENTEE

Un punto de suma importancia es la *confidencialidad*:

Las conversaciones mentor-aprendiz se harán bajo reglas de confidencialidad de ambas partes.

El mentor podrá hacer uso de la información suministrada por el aprendiz sólo si la Facultad o el aprendiz se encuentran en peligro o si existe riesgo de la integridad de algún miembro del equipo.

### *Facilitación*

En esta fase, el/la aprendiz adquiere un papel de mayor protagonismo y debe poner en juego su proactividad. Durante la misma se debe:

- Ejecutar el plan de trabajo
- Revisar el plan de trabajo
- Discutir la evolución del proceso y de la relación

- Profundizar en el conocimiento mutuo

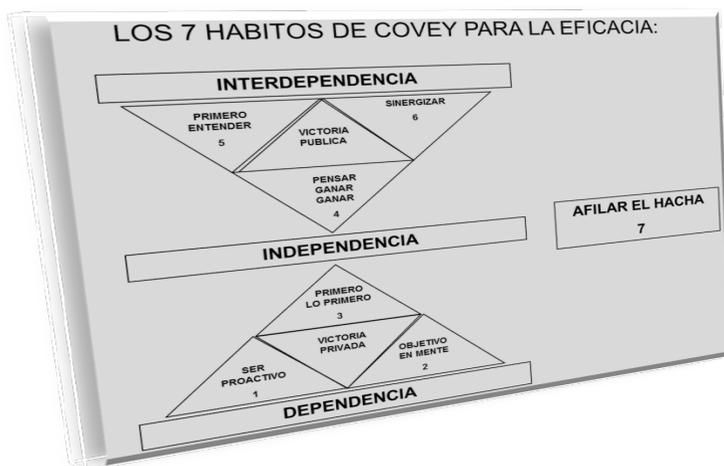
### Cierre

Se establece un plazo límite dentro del cual debe desarrollarse la relación. En un desarrollo normal del proceso esta fase llega cuando el aprendiz logra su objetivo, aquél que fue marcado al inicio de la relación de *Mentoring*.

Al finalizar el *Mentoring*, el mentor debe tener una entrevista con el aprendiz para saber su opinión acerca del proceso, si se han cumplido los objetivos, si considera que se ha operado un cambio dentro de él desde la primera sesión de *Mentoring*, y saber los retos que se va a plantear en el futuro y cómo los va a afrontar.

### Hábitos que harán un mentor altamente efectivo

- Ser efectivo es marcarse un objetivo y lograrlo
- Gente altamente efectiva
- Capaces de resolver problemas y conquistar metas que inicialmente están fuera de su alcance
- Cambio de percepción.



Hábito	Descripción	Resultados
• Pro actividad	• Hábito de la responsabilidad	• Libertad
• Empezar con un fin en mente	• Hábito del liderazgo personal	• Sentido a la vida

• Establecer primero lo primero	• Hábito de la administración personal	• Priorizar lo importante vs. lo urgente
• Pensar en ganar/ganar	• Hábito del beneficio mutuo	• Bien común Equidad
• Procurar primero comprender, y después ser comprendido	• Hábito de la comunicación efectiva	• Respeto/Convivencia
• Sinergizar	• Hábito de interdependencia	• Logros/Innovación
• Aflar la sierra	• Hábito de la mejora continua	• Balance/Renovación

#### *Hábito I: ser proactivo*

Implica tener iniciativa con responsabilidad sobre nuestra propia vida. La responsabilidad es la habilidad de elegir nuestras respuestas.

Las personas reactivas dejan que sus circunstancias las controlen, se sienten víctimas, tienden a culpar a otros cuando las cosas salen mal. Las personas proactivas provocan que las cosas sucedan en lugar de ser espectadores o víctimas. Son agentes de cambio. Sin embargo, ser proactivo es más que tener iniciativa, es responder por nuestra conducta pasada, presente y futura.

Las personas proactivas hacen sus elecciones con base en principios y valores más que en estados de ánimo o circunstancias. Las personas proactivas cuentan con tres características:

- Responden a estímulos de acuerdo a valores
- Aceptan su responsabilidad
- Se concentran en su círculo de influencia.

#### *Hábito II: empezar con el fin en la mente*

Todas las cosas son creadas dos veces, primero en la mente y luego en lo físico.

Se trata de ser líderes de nuestra vida, y no conformarnos con ser los administradores. Todo comienza con una idea.

Las personas, las familias, los equipos, las organizaciones, dan forma a su futuro con una visión mental y un propósito para cada proyecto. El tener una misión clara-

mente definida es la decisión principal de la que derivan todas las demás. Mientras no tengamos claro quiénes queremos ser, no tendremos claro qué debemos hacer.

Cuando las personas establecen su misión sobre bases de valores (integridad, honestidad, dignidad humana, valor, confianza...) hacen elecciones sabias que aumentan su felicidad y bienestar.

“La misión debe descomponerse en objetivos y metas medibles a corto plazo”.

Las personas que tienen misión clara saben tomar decisiones independientemente de las emociones del momento y pueden hacer elecciones proactivas evaluando sus alternativas por el grado en que contribuyen al logro de su misión y sus objetivos o metas.

### *Hábito III: poner primero lo primero*

Se trata de tomar control del tiempo y de los acontecimientos, reconociendo lo verdaderamente importante y dando prioridad a lo urgente e inmediato.

Las cosas importantes son aquellas que nos ayudan a lograr nuestro propósito centrado en principios, es decir, nuestra *misión*, la cual se reduce a:

- Poner primero lo primero consiste en organizar y llevar a cabo las actividades en base a la misión, el objetivo, la meta.
- Una actividad es importante si contribuye a nuestra misión, valores, objetivos y metas de alta prioridad. Es urgente, si nosotros o los demás sentimos que requiere atención inmediata.
- El mejor uso de nuestro tiempo se ilustra en el cuadrante que se presenta a continuación.

### *Hábito IV: pensar ganar-ganar*

No es sólo una frase, es una filosofía en la que buscamos soluciones donde todos los involucrados saldremos beneficiados.

Las relaciones de ganar-ganar surgen de creer en la tercera alternativa, ni tú ni yo, lo que beneficie a los dos. Requiere pensar en términos de abundancia, un pastel siempre creciente y suficiente para todos.

Con la filosofía ganar-ganar evitas actuar egoístamente, yo gano-tú pierdes o ser un mártir, yo pierdo-tú ganas. Requiere confiar en la gente y ganar su confianza. La confianza surge de repetidos depósitos en el banco emocional de las personas.

Ganar-ganar promueve la solución de conflictos y búsqueda de soluciones compartidas que permiten conservar relaciones duraderas.

La gente con carácter ganar-ganar posee:

- Integridad: es fiel a sus sentimientos, valores y compromisos.
- Madurez: expresa sus ideas y sentimientos con verdad, pero con consideración por las ideas y sentimientos de los demás.
- Mentalidad de abundancia: sabe que hay mucho para todos y tiene deseos de buscar en conjunto con su contraparte.

## **Matriz de Administración del Tiempo**

<p style="text-align: center;"><u>Urgente e Importante</u></p> <p>Lo que realiza. Actúa sobre nosotros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Crisis.</li> <li>◆ Problemas apremiantes.</li> <li>◆ Proyectos que vencen.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>No Urgente Si Importante</u></p> <p>Actividades que al realizarlas logramos lo deseado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prevención, actividades de Capacidad de Producción (CP)</li> <li>◆ Construir relaciones.</li> <li>◆ Reconocer nuevas oportunidades.</li> <li>◆ Planificación y recreación</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><u>Urgente No Importante</u></p> <p>No se relaciona con nuestra misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Interrupciones, responder llamadas..</li> <li>◆ Correo.</li> <li>◆ Algunas reuniones.</li> <li>◆ Cuestiones inmediatas, angustiantes.</li> <li>◆ Actividades populares</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>No Urgente No Importante</u></p> <p>No logramos nada. No hay nada importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Trivialidades, ajetreo inútil.</li> <li>◆ Algunas cartas, llamadas telefónicas.</li> <li>◆ Pérdidas de tiempo.</li> <li>◆ Actividades desagradable</li> </ul>

*Hábito V: primero buscar entender y luego ser entendido*

Establecer empatía, entrar en la cabeza de las personas entendiendo aquello que piensan, sienten y ven, para que ellas sientan que nosotros sentimos lo que ellas sienten.

Es necesario que escuchemos. La mayoría de las personas sólo hablamos y prescribimos recetas según lo que sabemos y creemos, producto de nuestra biografía, nuestra vivencia.

El doctor diagnostica antes de prescribir. La persona eficaz es empática, primero entiende a los demás, antes de opinar, decidir o emprender acciones.

Cuando los demás se sienten entendidos y valorados, disminuyen sus defensas y se convierten en personas más abiertas y capaces.

Para diagnosticar adecuadamente la condición, situación o problema de una persona, primero debemos practicar el escuchar empático.

Las personas escuchan en diferentes niveles:

- Ignorar: no hacen esfuerzos por escuchar.
- Pretende escuchar: hacen creer o dan la apariencia de que están escuchando.
- Escuchar selectivo: escuchan sólo la parte que les interesa.
- Escuchar atento: ponen atención y se concentran en lo que la persona dice y lo comparan con sus experiencias.
- Escuchar empático: se ponen en la situación del otro para entender sus puntos de vista, razones y sentimientos.
- Los expertos en comunicaciones estiman que la comunicación se da en los siguientes porcentajes:
  - 7% por las palabras.
  - 38% por el tono de voz y los sonidos.
  - 55% por nuestro lenguaje no verbal y corporal.

#### *Hábito VI: sinergizar*

Es el uso de nuestra capacidad creativa para lograr una solución mejor a las propuestas originales.

Sinergia (del griego *synergia*: unión de fuerzas) significa unir fuerzas en la actividad para conseguir un fin común.

La unión de fuerzas, se logra poniendo en acción la tercera alternativa.

Para que las personas encuentren la tercera alternativa deben comunicarse en forma cooperativa hacia un conjunto común de metas.

Para provocar sinergia es necesario crear un ambiente que la apoye, es decir, trabajar en nuestro círculo de influencia para que aquellos que la integran asuman un enfoque ganar-ganar y busquen primero comprender.

#### *Método para sinergizar*

- Definir la oportunidad o problema.
- Buscar primero entender el punto de vista de los demás.
- Plantear claramente nuestras ideas con respeto y consideración.
- Tormenta de ideas para crear nuevas opciones e ideas.
- Definir la mejor solución común en forma conjunta.

#### *Hábito VII: afilar la sierra*

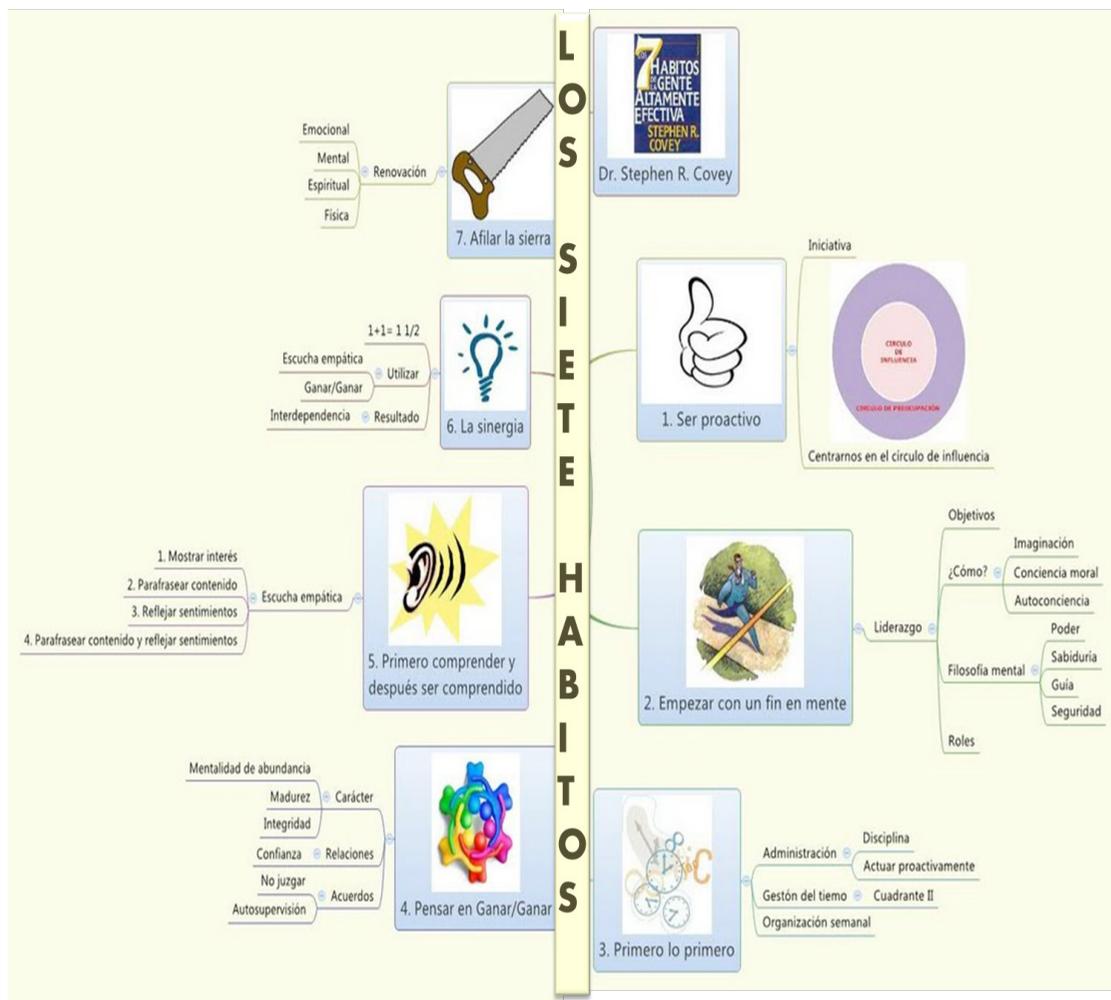
Este hábito hace alusión a la historia del leñador que está tan concentrado en cortar árboles que se niega a detenerse a afilar las cuchillas de su sierra y como resultado, disminuye su trabajo, a pesar de invertir más tiempo y esfuerzos en un estéril empeño.

Nuestro cuerpo, mente y espíritu (capacidad física, mental, espiritual y socio/emocional) deben ser conservados y sometidos a una mejora continua.

La idea de afilar la sierra es hacer cambios graduales día a día, ya que un cambio continuo y permanente reditúa en efectos mayores que los cambios masivos.

El ejercicio físico agranda los límites del cuerpo. El estudio y la meditación aumenta los de la mente y el espíritu. Hacer depósitos emocionales en otros desarrolla relaciones.

Mientras las dimensiones física, espiritual y mental están íntimamente relacionadas con los hábitos 1, 2 y 3 (proactividad, objetivos, primero lo primero), la dimensión socio/emocional se enfoca en los hábitos 4,5 y 6, es decir, pensar en ganar-ganar, primero comprender y sinergizar.<sup>18</sup>



<sup>18</sup> R. Covey, Stephen. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós, 384 p.

Modelos para instalar programas de mentorías  
Resumen de las diferencias y similitudes entre cuatro modelos de mentoría<sup>10</sup>

Elemento	Modelo I: Mentor natural	Modelo II: Mentor intencional	Modelo III: Mentor paritario	Modelo IV: Mentor de enlace
Otros términos utilizados para describir el modelo	No intencional, informal, tradicional, no planeado	Planeado, formal, deliberado y consciente	Asistencia paritaria, que apoya, recíproco, Grupal	Transición, capacitador y habilitador
Términos comunes para la persona que recibe la mentoría	<i>protégé</i>	Asociado, <i>protégé</i>	Colega, aprendiz, socio, miembro del grupo	socio
Cantidad y tipo de la estructura	ninguna	Alta-contrato, acuerdos, Expectativas	Mediana-uso de Consenso	Alta-objetivos, acuerdos, expectativas
Necesidad de un coordinador	ninguna	Alta-involucrado en la selección, vinculación y asesoramiento	Baja-comparte responsabilidades, soluciona problemas	Alta-promueve sociedades, asesora parejas
Nivel usual de entrenamiento requerido	Experiencias para mentores	0-10 horas para mentores y orientación para asociados	5-8 horas para empezar; luego paritarios entrenan a otros	1 día para mentores; 1 día para asociado; medio día juntos
Instalaciones óptimas e implementación	Individual	Individual, uno por grupo, correo electrónico, tel.	Parejas, grupos pequeños, correo electrónico, tel.	Individual, grupos pequeños

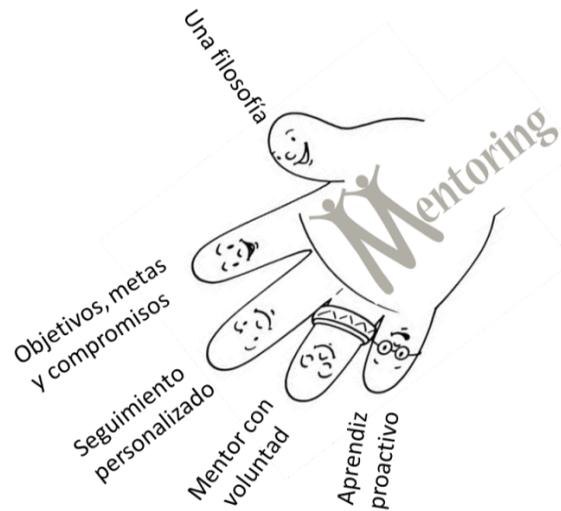
<sup>10</sup> Rey Carr. Consulta en: <http://www.peer.ca/spanish1.pdf> (2 de Junio de 2012).

Propósitos comunes y objetivos	Implícito-no especificado	Objetivo, actividad, Proyecto puntual	Objetivo-dirigido, aprendizaje de aptitudes, problemas de la vida	Basado en la relación, Objetivo dirigido, Enfoque de retos
Necesidad de selección cuando hay jóvenes involucrados	No aplica	Alta	Moderada	Alta
Posible papel a desempeñar por directivos, maestros y supervisores	Pueden fungir como mentores sin saberlo	Adecuado si no existe una relación de autoridad	Adecuado si tiene el mismo estatus	Puede provocar conflictos si desempeña un papel de evaluador
Retos	Difícil de determinar lo que se aprende	Reclutamiento de suficientes mentores para cubrir la demanda	Proporcionar entrenamiento de aptitudes para la interacción grupal	Reclutamiento de voluntarios de grupos seleccionados

### Propuestas

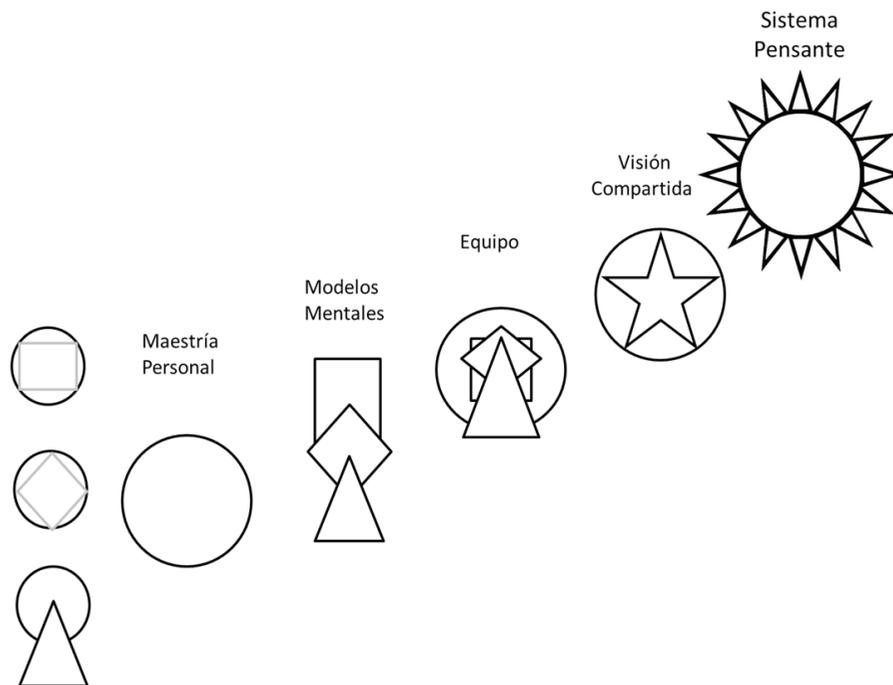
- Integrar dentro del sistema de acompañamiento del estudiante la figura del mentor. Éste realizará un acompañamiento más cercano y específico a las necesidades de los estudiantes. La relación mentor-aprendiz reducirá la curva de aprendizaje.
- Se identificarán de primera fuente los problemas vivenciales de los alumnos y con esto se establecerán estrategias para evitar la deserción y otros problemas.
- Detectar aprendices talentosos que se integren a programas de investigación y encausarlos.
- Construir una red de mentores y aprendices que orienten a las nuevas generaciones en el quehacer universitario, desde el espacio físico, la cultura universitaria, los docentes, materias, etc., considerando que entre pares es más fácil que fluya la comunicación.
- Fomentar una cultura de legado: académico, de valores y cultura entre mentor y aprendiz.

- Como punto final nos remitimos a la transformación del hombre, la cual se da mediante una extremidad: la “mano” Mentoring representa la mano del mentor estrechando la del aprendiz, estableciendo desde el primer contacto una relación de ganar-ganar. Esta mano representa:



Elaborado por: Arelly González Pérez.

## La Organización que Aprende



## Reflexión

La organización que aprende: es “una organización en la cual sus miembros están aprendiendo continuamente como aprender”. Senge P.

- Las organizaciones que aprenden se transforman continuamente para mejorar la administración del conocimiento, utilizar la tecnología, dar poder a las personas y expandir el aprendizaje para adaptarse y tener éxito en un ambiente cambiante
- *Mentoring* es cambio y al mismo tiempo fortalecimiento, en una visión compartida con las tutorías para lograr en equipo el ÉXITO DE LOS ALUMNOS.

Fuente: Certificación Mentoring BUAP 2012.

## Bibliografía

Boerr Romero. Acompañar los primeros pasos docentes. <http://www.oei.es/idie/chile03.pdf>

Casado, L., T. Prat, 2008. *Conflict Mentoring. Cómo afrontar y resolver los conflictos*. Barcelona: Bresca

Center for Health Leadership & Practice (CHLP). *Guía para Mentores*. Noviembre 2003. Consulta en: [office@cfhl.org](mailto:office@cfhl.org) [www.cfhl.org](http://www.cfhl.org) 10 de enero de 2014.

Centro Future Harvest 1996. (Patrocinado por el Programa de Género y Diversidad del Sistema del GCIAI). Programa de Mentoría: *Pautas y Cuadernillo de Ejercicios para Mentores*. Belbin Associates, Cambridge.

Garzón Francisco. Mentoría. Aprender de la experiencia de otros [http://www.abanico.ca/portal\\_ant/index.php?option=com\\_content&view=article&id=166%3A-mentor-ia-aprender-de-la-experiencia-de-otros&catid=42%3Aeducacion&Itemid=75&lang=es](http://www.abanico.ca/portal_ant/index.php?option=com_content&view=article&id=166%3A-mentor-ia-aprender-de-la-experiencia-de-otros&catid=42%3Aeducacion&Itemid=75&lang=es) Consulta: 28 de mayo de 2012.

Kelly, J. A. 1987. *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: Descleé de Brouwer.

Kent-Udolf, L., & R. Sherman, 1988. *Lenguaje cotidiano*. Barcelona: Martínez Roca. Los 5 grandes test psicológicos. Consulta en: <http://es.outofservice.com/bigfive/> 9 de Junio de 2012.

R. Covey, Stephen. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. México, Paidós, 384 p.

Rodríguez, Julio. El Mentoring. Consulta: 10 de enero de 2014, en: [http://www.rede-mentores.com/files/Julio\\_Rodriguez.pdf](http://www.rede-mentores.com/files/Julio_Rodriguez.pdf)

Valderrama, B. 2009. *Desarrollo de competencias de mentoring y coaching*. Madrid: Pearson educación.

Vélaz de Medrano Ureta, Consuelo. 2009. Competencias del Profesor-Mentor para el Acompañamiento al Profesorado Principiante. *Profesorado Revista Currículum y Formación del Profesorado*. Vol. 13.

## Internet

Ver *La Odisea-Parte 3* <http://www.youtube.com/watch?v=CC5dmanuAol&feature=related> , *La Odisea-Parte 11* <http://www.youtube.com/watch?v=1X2eiN-9Vs7w&NR=1> y *La Odisea-Parte 12* <http://www.youtube.com/watch?v=2-ZTTbR8s8o&NR=1>

Ver *La Odisea-Parte 1* [http://www.youtube.com/watch?v=pCU\\_g3Q-Oeo](http://www.youtube.com/watch?v=pCU_g3Q-Oeo), *La Odisea-Parte 2* <http://www.youtube.com/watch?v=OGdf8uCF7Po&NR=1> y *La Odisea-Parte 14* <http://www.youtube.com/watch?v=VSFRJdPEkZk&NR=1>

Ver *Alejandro Magno-Lectio Aristóteles* <http://www.youtube.com/watch?v=nlxUv8N-RChI>

Ver *Alejandro Magno (Documental THC)* [http://www.youtube.com/watch?v=VE\\_Xi-GYM6sM](http://www.youtube.com/watch?v=VE_Xi-GYM6sM)

Ver *Mentoring & Coaching* <http://www.youtube.com/watch?v=4RFSeo6UHgo&feature=related>

Ver *Pigmalión en el Aula de Clases* <http://www.youtube.com/watch?v=vRiv4mt4bal>

Ver *Una clase dividida-1 de 6* <http://www.youtube.com/watch?v=yaimGghfcpM&playnext=1&list=PLD072B1BEB12DB621>

Ver *El mito de Pigmalión* [http://www.youtube.com/watch?v=b\\_76nsqCNmo&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=b_76nsqCNmo&feature=related)

Ver *Pigmalión* <http://www.youtube.com/watch?v=bsJIBan14Nw&feature=s2l>

Ver *La Mayéutica (El arte de hacer parir a los hombres)* <http://www.youtube.com/watch?v=UmHrrUrQWgE>

<http://www.psicologia-online.com/autoayuda/hhss/HHSS.htm>

<http://www.cop.es/colegiados/A-00512/habil.html>

<http://www.galeon.com/ugt-aena/comunicacion.html>

[http://www.conductitlan.net/jurgen\\_habermas.ppt#260,5](http://www.conductitlan.net/jurgen_habermas.ppt#260,5),

<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=P5nm->

<http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblinter/HABILIDADES.pdf>

<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=P5nm-7Pa6P6g88hh74cPBpCzmX2sGo#v=onepage&q&f=false>

<http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblinter/HABILIDADES.pdf>

**FORMAS DE TITULACIÓN DE LAS LICENCIATURAS  
DE LA UNIDAD REGIONAL TEHUACÁN  
TITULACIÓN EN LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGIA URTEH**

*Blanca Cortez Rodríguez  
Alma Delia Zarate Flores  
Martin Salas Paniagua  
Unidad regional Tehuacán*

### Resumen

La Unidad Regional Tehuacán (URTEH) se creó en 1999 para desconcentrar la educación con una visión multidisciplinaria. Fue pionera en el ámbito de la regionalización, y a través de estos 14 años, ha sufrido una serie de transformaciones provocando un impacto social en la región. Con el devenir de los tiempos estas transformaciones dieron como resultado egresados exitosos en los diferentes ámbitos de las disciplinas existentes en la URTEH

Tomamos de referencia la licenciatura en Estomatología Campus Tehuacán la cual tiene distintas formas de titulación según el MUM, aunque la mayoría de los estudiantes recurren al examen CENEVAL,

*Palabras Clave:* programas de estudio (PE). Unidad Regional Tehuacán (URTEH), modalidades de titulación, vinculación social, trabajos de investigación.

### Formas de titulación en la BUAP

#### *Introducción*

Las diferentes formas de titulación en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla son las siguientes:

- Examen profesional.
- Seminario de titulación.
- Examen CENEVAL.
- Titulación automática.
- Titulación por especialidad o grado.

En cada unidad académica pueden ser aplicadas todas o alguna de estas formas, dependiendo de las especificaciones de cada programa de estudios.

La URTEH cuenta con las licenciaturas de Medicina, Estomatología, Diseño Gráfico, Arquitectura, Derecho, Administración y Ciencias Políticas. Todas cuentan con

diversas asignaturas y modalidades de titulación interna que sólo los docentes expertos en estas áreas conocen y aplican. Este trabajo está orientado específicamente a aplicar estrategias para elevar los índices de titulación en los campus regionales.

### *Objetivo*

Analizar los diferentes programas de estudio de las unidades regionales para hacer las modificaciones o adecuaciones a las asignaturas, en las cuales se desarrollen los protocolos de investigación, y que estos protocolos culminen al terminar 100% de los créditos con un producto final que se pueda publicar y aplicar a problemas reales que enfrentará el alumno, de tal forma que valore su esfuerzo.

### *Desarrollo*

#### *Formas de titulación de la Facultad de Estomatología.*

La unidad regional Tehuacán surgió hace 14 años para desconcentrar la educación y acercarse a grupos sociales en desventaja o marginados, llevando así la educación a la región y áreas aledañas. El programa de estudios inició con dos licenciaturas: la de Medicina y la semiescolarizada de Enfermería, integrándose la Licenciatura en Estomatología en el año 2000 con 15 estudiantes. Ésta última tuvo gran aceptación en la región, debido a que era la única universidad que ofrecía dicho programa de estudios. Se estableció una estrecha vinculación social con la sociedad Tehuacanera, hubo un acercamiento a personas de escasos recursos, quienes ahora tienen acceso a diversos servicios de salud bucal como: extracciones, limpiezas dentales, amalgamas, resinas, puentes dentales y especialidades como endodoncia, periodoncia, cirugía maxilofacial, odontopediatría, con cuotas de recuperación accesibles. Los egresados del PE de la licenciatura en Estomatología (LE), por mantener una estrecha vinculación con la sociedad durante su preparación académica tienen accesos a trabajos en diferentes puestos, en el sector privado, en el sector público y la docencia.

La Facultad de Estomatología tiene diversas modalidades de titulación:

- Tesis
- Informe, monografía o proyecto resultado de la práctica profesional crítica.
- La realización de un paquete didáctico, asesorado y avalado por un docente o grupo de docentes.
- Elaboración de tesina.
- Créditos de posgrado de calidad.
- Presentación de memoria de una investigación realizada en campo o en clínica.
- Presentación de antología de revisión bibliográfica que enriquezca o profundice la disciplina.

- Desarrollo de proyectos institucionales.
- Examen profesional con defensa de tesis metodológica, individual o colectiva.
- Titulación automática, Examen general de conocimientos (EGEL CENEVAL).
- Presentación de memoria de una investigación realizada en campo o en clínica.
- Presentación de antología o tesina de revisión bibliográfica que enriquezca o profundice la disciplina.
- Desarrollo de proyectos institucionales o de investigación vinculados con una de las líneas de generación y aplicación del conocimiento de alguno de los cuerpos académicos del PE.

Las modalidades de titulación en el PE son muy diversas, según el MUM, pero la investigación y la elaboración de tesis o cualquier otra forma de titulación que conlleve a la investigación no es muy aceptada. El estudiante prefiere la modalidad de titulación automática y el examen CENEVAL y descarta así la diversidad de opciones con las que cuenta la Universidad.

Por lo anterior no cumplimos el perfil de egreso que solicita la regionalización universitaria y el programa de estudios. Este último plantea que, al concluir los estudios, los egresados de las unidades regionales deberán tener una sólida formación en el campo de su disciplina, así como las herramientas necesarias para realizar investigación aplicada.

Está estipulado en los fundamentos del MUM que las unidades académicas regionales deben orientar los trabajos de investigación a solucionar problemas regionales específicos.

Cumpliremos con el objetivo de la regionalización que es: formar profesionales, competitivos, capacitados para dedicarse profesionalmente al desempeño de sus carreras y o a la investigación científica de los procesos sociales, económicos, políticos y naturales de la región y sus repercusiones en el ámbito local, regional y nacional, cuando se establezca y se aplique correctamente la investigación de los estudiantes asesorados y estimulados por el profesor de asignaturas orientadas específicamente al desarrollo de la investigación.

El PE de la Licenciatura en Estomatología presenta asignaturas seriadas a través de su formación escolarizada:

- Estomatología Social I: Salud Pública y Estomatología
- Estomatología Social II: Epidemiología Estomatológica
- Estomatología Social III: Metodología de la Investigación
- Estomatología Social IV: Bioestadística
- Estomatología Social V: Investigación

Estas asignaturas se cursan desde el primer cuatrimestre, y concluyen en 9° semestre. El estudiante no da importancia a estas materias y no se adentra en el trabajo de investigación de campo o en la diversidad de modalidades que tiene la facultad para titularse. Al cursar Estomatología Social V debería terminar un trabajo de investigación clínica o una tesis, sin esperar a culminar el servicio social para iniciar con dicho requisito.

Es necesario adecuar los programas de estudios de estas áreas y así, al terminar la formación escolarizada, facilitar una titulación que abarque una tesis o investigación clínica o alguna otra modalidad, para que, al concluir el servicio social, el alumno sólo realice los trámites administrativos necesarios para titularse.

Al adecuar los programas de estudio formaremos investigadores preparados, con conocimiento y aplicación plena de la metodología de investigación.

Existe alumnos que, por diferentes circunstancias terminaron 100% de sus créditos, pero no pudieron titularse. Ellos tienen que asistir a un seminario de titulación en el campus central. Esto les genera grandes gastos, por tanto proponemos que dichos seminarios se den en la unidad regional a la que pertenecen.

### Conclusiones

La investigación en la unidad regional, apenas se está desarrollando después de 14 años. Debemos realizar modificaciones en los programas de estudio, de tal forma que éstos se encuentren inmersos para que, al concluir su estancia escolarizada, el alumno termine su investigación antes del servicio social.

### *Estrategias /Propuestas:*

- Analizar los PE de las diferentes licenciaturas de los campus regionales de tal forma que se identifique en cuáles puede hacerse la modificación o adecuaciones para que el producto final del trabajo sea la elaboración de tesis o investigación de problemas específicos de la región antes de concluir 100 % de sus créditos.
- Seminario de titulación incluido dentro de la currícula.
- Reforzar la vinculación social con trabajos de investigación aplicables a los sectores sociales en desventaja, de la región de Tehuacán.
- Realizar cursos en el ingreso de los alumnos para informar las modalidades de titulación con las cuales cuenta su programa de estudio y hacer énfasis en la investigación.
- Que los trámites administrativos de titulación se realicen en las DAE regionales o que se adelante algunos trámites electrónicamente para que el alumno no este viajando al campus central y disminuir los costos de transportación.

## Bibliografía

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla,": 2009. *Fundamentos de modelo universitario Minerva*, 2ª edición Puebla, México: El errante editor  
[http://www.buap.mx/portal\\_pprd/web/titulación](http://www.buap.mx/portal_pprd/web/titulación)  
-2009. "Proyecto actualización del Plan de Estudios de la Licenciatura en Estomatología", Puebla.

## **LA EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES EN LA BUAP: CUANDO LOS GIGANTES LUCHAN, EL PASTO ES EL QUE SUFRE**

*Martha Patricia León Arenas*  
*Ignacio Alfredo Hernández Saldaña*  
*Fernando Tamariz Arenas*  
Coordinación de Evaluación Académica  
Escuela de Formación Docente  
Vicerrectoría de Docencia

### *Resumen*

Las evaluaciones de los aprendizajes son, sin duda, una de las tareas más importantes del proceso de enseñanza aprendizaje. La propuesta constructivista señala a la evaluación, como un elemento estratégico y medular para que el aprendiz logre regular sus procesos cognitivos y reorientar sus esfuerzos. Sin embargo, evaluar adecuada, objetiva y justamente, requiere formación. Y es en lo que menos se forma al profesorado. Se replican esquemas y no se identifican aspectos psicométricos de validez. Las luchas de poder entre los académicos potencian las evaluaciones desproporcionadas. ¿Es la evaluación de los aprendizajes realmente adecuada? ¿O será una causa que incrementa la reprobación?

*Palabras clave:* evaluación de aprendizajes, currículum oculto, taxonomía del aprendizaje, docentes, reprobación.

### *Introducción.*

El presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre las prácticas evaluativas del aprendizaje que prevalecen en algunas comunidades académicas, particularmente, en las que parecen predominar escenarios de altos índices de reprobación.

Se cuenta como antecedente con el empleo de una plataforma informática que permitió sistematizar la aplicación de los denominados exámenes departamentales (ahora Evaluaciones Colegiadas del Aprendizaje por Asignatura) durante 2010 y 2011.

Los exámenes departamentales existen en la institución desde hace muchos años, pero se ha diluido –y tal vez hasta distorsionado- la razón de su existencia. Existen diversos criterios para su diseño, uso y consecuencias; y el peso que implican en la evaluación final del estudiante es relativamente poco: implica demasiado esfuerzo para un alumno para los pocos puntos que le da (entre 10 y 20%, salvo en la Facultad de Medicina, en que su peso es 50% de la calificación final).

Aunado a lo anterior, no están claros los objetivos de por qué contar con este tipo de evaluaciones: por sí solos, no disminuyen la reprobación, ni homogeneizan

el avance programático de la materia. Y quizá sólo contribuyen a incrementar las cargas laborales para los profesores involucrados en la tarea, sin que se logre evidenciar un impacto de fondo en la mejora del proceso de enseñanza.

En pocas actividades, como en esta, se evidencia tan claramente el escueto trabajo de academia que prevalece –no en su generalidad, pero en muchos casos– en la institución. Las convocatorias son muchas, pero pocos son los que llegan. Y el incremento del profesorado con categoría hora clase, hace más precarias las reuniones de academia.

Los hallazgos producidos al analizar lo ocurrido al interior de las evaluaciones departamentalizadas, revelaron fuertes desarticulaciones entre el proceso de enseñanza aprendizaje y las evaluaciones realizadas.

#### *La evaluación de los aprendizajes en la BUAP. La experiencia de los exámenes departamentales*

La evaluación de los aprendizajes es una de las tareas más relevantes del proceso de enseñanza aprendizaje. No sólo da cuenta de cuánto aprendió un aprendiz; sino que desde el enfoque constructivista –y más, en su versión socio cultural–, se propone como una importante estrategia para que el sujeto ajuste su proceso cognitivo y de aprendizaje (administrando sus esfuerzos) y colabore con sus pares (sus compañeros de clase) para co-evaluarlos y ayudarles en sus propias deficiencias.

Las evaluaciones tienen tres momentos: la diagnóstica, la formativa y la sumativa. La primera permite identificar el nivel de conocimientos previos que tiene un sujeto, para que el facilitador logre encuadrar el proceso de enseñanza.

El último momento, es sólo la verificación del nivel de aprendizaje logrado por un sujeto, para determinar si acredita o aprueba un módulo o materia.

Aunque todos los momentos son relevantes, es la labor intermedia (la formativa) la que destaca en la labor evaluativa. Propicia detona y favorece el aprendizaje. Y tiene dos elementos clave: la objetividad (en psicometría denominada validez) y la retroalimentación oportuna.

Durante los años 2010 y 2011 se contó con el apoyo de una plataforma que permitió la sistematización de los denominados exámenes departamentales. Esta plataforma, además de permitir la inmediata calificación de las evaluaciones, permitía al estudiante y al profesor visualizar en qué tema se mostraban las principales deficiencias, así como reportes estadísticos pormenorizados sobre el nivel de confiabilidad y poder discriminante de los reactivos empleados.

Para trabajo a nivel institucional sobre este tipo de evaluaciones departamentales –cuya esencia es que sean colegiadas–, se cuenta con un Grupo de Trabajo Académico para las Evaluaciones Colegiadas del Aprendizaje por Asignatura (ECAAS),

el cual está integrado por un representante de cada unidad académica en las que cuentan con este tipo de evaluaciones. El grupo está activo desde el año 2007.

Una de las primeras tareas del grupo, ha sido la creación de los denominados Lineamientos Generales para la selección, elaboración, aplicación, análisis y uso de las Evaluaciones Colegiadas del Aprendizaje por Asignatura, debido a un análisis diagnóstico que se realizó desde la Dirección General de Educación Superior en el año 2006. Este documento se someterá a consideración y aprobación del Consejo de Docencia en próximos días.

Una de las principales necesidades que detonó la creación del documento, fue el hallazgo de la existencia de criterios absolutamente dispares entre las evaluaciones: sus usos, resultados, planificación, integrantes, etc. Una amplia variedad de factores que afectan las buenas prácticas evaluativas, se encontraron ausentes o bien, distorsionados.

Se determinó prioritario contar con personal calificado para orientar a los académicos encargados del diseño de las pruebas, ya fueran de opción múltiple, abiertas, de ensayo, de ejecución o rúbricas.

Después, se consideró indispensable que en aquellas materias en las que se contaba con este tipo de evaluaciones, se contara previamente con una agenda colegiada de actividades, que permitiera regular el avance programático homogéneo por todos los profesores que imparten una misma asignatura. Esto garantizaría, al menos, una oportunidad equitativa para todos los estudiantes inscritos en diferentes secciones, de lograr un avance similar en contenidos, al momento de aplicar la evaluación. El siguiente reto, era identificar lo que era necesario evaluar, así como lograr colegiar el nivel taxonómico en que se evaluaría.

#### *Principales hallazgos.*

Las complicaciones iniciaron –o mejor dicho se evidenciaron-, en este último enunciado. Los profesores participantes en el diseño de las evaluaciones eran pocos (no todos los integrantes de la academia involucrada), y eso, cuando la academia se reunía.

Partían de criterios distintos, o no lograban ponerse de acuerdo. Se evidenció una fuerte lucha de poder mostrada a través de la predominancia intelectual: un grupo de profesores trataban de hacer sentir que eran más fuertes proponiendo reactivos más difíciles para su resolución. Y el otro grupo contraatacaba con la misma estrategia. El problema se evidenció más álgidamente cuando, justo en medio de la aplicación de un examen, los profesores de la academia no lograban ponerse de acuerdo –todo esto, frente a los estudiantes–, sobre cuáles eran las respuestas correctas a los reactivos planteados. Tenían tal nivel de complejidad, que ni ellos

lograban responderlos. Sobra decir que todos los estudiantes reprobaron. Los reportes de análisis estadístico, comprobaron que 75% de los casos, los exámenes estaban diseñados –literalmente–, para reprobar. Se evidenciaba enormemente que estas luchas de poder –y que forman parte de los mensajes formativos que también se envían a los estudiantes, como parte del denominado currículum oculto–, sólo terminaban afectando a los más débiles observadores: los estudiantes. De ahí la analogía con el proverbio africano de Cuando los gigantes luchan, el pasto es el que sufre Y en este caso, los estudiantes son el pasto. Tras las reflexiones emprendidas con estos hallazgos, se logró identificar (mediante estudios etnográficos y entrevistas de campo), que este tipo de prácticas evaluativas no sólo prevalecen en las evaluaciones colegiadas: también están presentes en las evaluaciones cotidianas que dependen sólo del profesor titular. Parecieran querer enviarse mensajes de que mientras más reprobados tiene un profesor, más exigente y bueno es. Durante un curso-taller impartido, se aplicó un ejercicio diagnóstico cuyo fin era determinar el nivel taxonómico en el que se desenvolvía el proceso de enseñanza aprendizaje cotidiano y contrastarlo con el nivel taxonómico de las evaluaciones: 100% de los casos, se comprobó que el nivel de complejidad de las evaluaciones, era mucho más alto que el desarrollado en el curso. Se incurría en la práctica más nociva en torno a la evaluación: tratar de seguir enseñando mientras se evalúa.

### Conclusiones

La correcta y adecuada evaluación de los aprendizajes requiere formación. El PIEVA evidencia una y otra vez que las evaluaciones suelen estar desarticuladas del proceso de enseñanza –suelen ser más complejas de lo esperado– y que rara vez se retroalimenta oportunamente.

La implementación de un nuevo modelo educativo requería de revisar los esquemas evaluativos de fondo, debido a los fuertes fenómenos de reprobación existentes. La literatura especializada, afirma que uno de los principales problemas de la reprobación, es la forma de evaluar (incluida la retroalimentación y las medidas que se toman cuando se detectan deficiencias). Se considera imprescindible desarrollar un esquema formativo –al menos a nivel técnico–, para habilitar al profesorado para hacer buenas evaluaciones. Los esquemas de acreditación recientemente aprobados por la Unión Europea, proponen que se acreditarán los programas que evidencien que lograron sus perfiles de egreso propuestos. Y considerando que en México se suelen replicar esquemas educativos de otros países, vendría el más fuerte de los retos: ¿quién, si no nosotros mismos, habremos de desarrollar las evaluaciones para dar cuenta del logro de nuestros perfiles de egreso? Si empezáramos a desarrollar esta capacidad, no tendríamos necesidad de recurrir inclusive a esque-

mas de evaluación externa, como el EGEL, para el que por cierto, muchos profesores universitarios son colaboradores.

El Grupo de Trabajo Académico de ECAAs ha logrado ir disminuyendo estas brechas. Se han sostenido dolorosas pero enriquecedoras reuniones de academia en las que, al contar con información no sólo sobre los aprobados y reprobados, sino sobre el perfil de los reactivos, se identifiquen las principales problemáticas y se aborden soluciones desde una nueva perspectiva.

No es necesario (ni prudente o congruente con la propuesta constructivista) departamentalizar las evaluaciones, de todas las materias. Se propone que, al menos en las materias consideradas medulares, o eje nodal de una profesión, se colegie una evaluación intermedia, y se cuente con información rápida de salida (en la Coordinación de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia se cuenta ya con una plataforma propia para evaluar aprendizajes) que permita la retroalimentación oportuna y brinde al estudiante la posibilidad de ajustar su aprendizaje.

Se propone también, que las reuniones de academia, tengan como parte de sus agendas de discusión, las formas y criterios de evaluación empleados por los profesores (más allá de los formatos obligatorios en que se explicitan las formas de evaluar), incorporando ejemplos de los casos, problemas o preguntas que suelen utilizar.

Esto permitiría la reflexión colectiva de lo que prevalece en otros grupos y las estrategias empleadas por otros profesores.

### *Bibliografía*

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Modelo Universitario Minerva, 2006.
- Brown, S. y A. Glasner. 2003. *Evaluar en la Universidad. Problemas y nuevos enfoques*. Madrid: Narcea.
- Morán, P. 2003. *Docencia e Investigación en el aula. Una relación imprescindible*. México: CESU, UNAM.

*PERSPECTIVA DE LOS RETOS: INNOVANDO JUNTOS.*  
*OBRA COLEGIADA DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA*

**IV**  
**Ingreso, permanencia, egreso y titulación en el nivel superior**

está a disposición en  
<http://www.dgpi.buap.mx>,  
<http://www.pdi.buap.mx/pdi>  
<http://www.editorialbuap.com.mx>  
a partir de septiembre de 2014.

El cuidado de la edición es de Gerardo Rosillo Parra  
y la coordinación editorial de José Luis Olazo García



**BUAP**