

Eje Tematico: 2. GESTIÓN DE LA ACCIÓN TUTORIAL

Sub-eje Tematico: e) En la formación de competencias tutoriales

TITULO DE LA PONENCIA: LA ACCIÓN TUTORIAL HACIA EL DESARROLLO CONSCIENTE DEL ALUMNO TUTORADO PARA AMPLIAR EL SENTIDO DE SUS POTENCIALES EN LAS DIFERENTES ESFERAS DE VIDA. (PROYECCIÓN DE VIDA Y CARRERA)

Nombre del autor: Isabel Alejandra Barberá Castillo

Correo electrónico: alebarbera2003@yahoo.com.mx

Unidad Académica de adscripción: ESCA Unidad Santo Tomás

RESUMEN:

Para dar respuesta a la realidad que impera en las instituciones educativas en la actualidad, encontramos la necesidad de desarrollar programas que además de favorecer la integración social, permitan la apertura y disposición de los agentes que intervienen en el entorno académico a integrar y adecuar los cambios que se requieran a su realidad como individuos, de tal manera que finalmente se construya una nueva realidad institucional y nacional. Es así como se hace esencial como soporte de las capacidades cognitivas una formación más humanista.

Siendo la acción tutorial una función inherente del docente, el planteamiento estratégico de su actividad tutorial se constituye en una oportunidad para abordar esta problemática que surge de intervenir en los procesos de desarrollo de los alumnos-tutorados y facilitar el éxito de las iniciativas que han surgido para su solución.

La propuesta consiste en sistematizar la actividad tutorial a través de un plan estratégico resultado de un esfuerzo conjunto, construido *ad hoc* para el caso particular y a favor del desarrollo de los agentes que intervienen a través de la consolidación de su proyecto de vida y carrera. Se ha trabajado a partir de esta perspectiva para comprender las necesidades y retos que se enfrentan, y se han definido los cursos de acción a seguir.

1. Análisis de la temática planteada:

Las consecuencias de la formación de bloques económicos sociales y culturales, exige que los países que los integran encuentren los elementos que les permitan converger y ajustarse a los cambios de una realidad nacional e internacional en constante movimiento. Se está desarrollando una cultura globalizada que permite la integración de los distintos programas que surgen como respuesta a estas necesidades.

En el ámbito educativo se ha promovido la integración de los diferentes programas relacionados a la educación que permitan que la comunidad académica de una institución se ajuste a dichos cambios. Se requiere entender a la educación como el instrumento para que las personas alcancen mejores estándares de vida apoyándose en un marco de valores congruente con la realidad que nos rodea. La UNESCO señala la necesidad de poner en marcha programas de integración donde la educación superior se apoye en tres saberes fundamentales: *el Saber Disciplinar, el Saber Hacer y el Saber Ser* haciendo énfasis en las capacidades de acción y actuación considerando son más significativas que la sola acumulación de conocimientos conceptuales, ya que esto permite al estudiante manejar sus alternativas y ofrecer respuestas a la problemática que enfrenta la comunidad a la que pertenece. Por otra parte ANUIES demanda que para el 2020, las instituciones de educación superior demuestren coherencia tanto de los objetivos de los programas como del perfil de sus egresados, con las necesidades del país.

Por tanto es necesario **conocer las bases didácticas y pedagógicas de este modelo, para que el docente cuente con el soporte que le permita integrar la filosofía institucional en relación a la formación de cada estudiante.** Para ello se debe contemplar como objetivo tanto capacitar como integrar al docente a la institución en la cual sirve, de tal manera que éste entienda y haga propios los principios filosóficos esenciales de la misma y que haga consciente de que su labor no se limita al desarrollo de competencias genéricas relacionadas con el saber, y el saber hacer sino que además estas competencias se matizan con ***aptitudes, valores y rasgos de***

personalidad de quien las desarrolla (saber ser), lo que demanda una **formación humanista**.

De ahí que, el desarrollo de docentes y alumnos favorecerá el **desarrollo consciente** de competencias y de las implicaciones y demandas que esto conlleva: dominar los distintos tipos de aprendizajes que se están buscando en los educandos por parte de docentes y tutores y facilitar su integración y ajuste a nuestra realidad.

Siendo la acción tutorial un acompañamiento del alumno desde su ingreso hasta su egreso, ejercerla implica intervenir en el desarrollo de los procesos cognitivos, de percepción y de atención, mediante la implantación de estrategias, principalmente encaminadas al desarrollo de competencias genéricas y específicas y al manejo de valores, a través de un trabajo colaborativo. Es así como los agentes que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje completan su ciclo y trascienden en su vida personal y en su entorno social.

Cuando el estudiante se enfrenta a resolver problemas reales y es capaz de involucrarse e integrarlos a su proyección de vida, no sólo aprende sino que crece y esto es aún más rico y significativo cuando el proceso de tomar decisiones es el resultado de un **aprendizaje colaborativo**, pues al haber superado aquellos procesos de aprendizaje y ejerciendo la crítica y la autocrítica es que se llega al nivel de la autoreflexión. A este nivel, no sólo ha aprendido a identificar los problemas, sino que es capaz de autodirigir su propio aprendizaje, desarrollar el pensamiento crítico, planificar para aprender, desarrollar actitudes y valores, valorar el trabajo en equipo, argumentar y a compartir información y finalmente resolver problemas. En una palabra ha aprendido conscientemente.

Por otro lado, atender los procesos de perfeccionamiento docente permite integrar los distintos programas educativos de una unidad académica. Sin embargo se requiere entender y considerar ciertos elementos para sistematizar esta **capacitación** de manera **permanente**. El desarrollo consciente por parte del docente es un elemento que lo convierte en ese líder y guía, que facilita el aprendizaje. Planear estratégicamente las acciones es otro elemento a considerar, e implica entender las

bases pedagógicas y didácticas del programa, definir el entorno, tener claro los objetivos además de contar con una visión de líder transformador capaz de construir una nueva realidad.

En un contexto globalizado, la capacidad de comunicación y de persuasión para manejar y trabajar en equipos es determinante ya que las habilidades para el trabajo colaborativo son la diferencia cuando se aborda esta problemática donde el objetivo fundamental es ampliar posibilidades de eficiencia y eficacia, esto es, de potenciar la productividad individual y de los grupos sociales.

2. Retos y expectativas de la situación planteada

Las iniciativas que se han planteado hasta ahora para esta sistematización en la capacitación, requieren de la participación de docentes abiertos a los cambios, que cuenten con un proyecto de vida y carrera, no importando el área de experiencia, dispuestos a ampliar el horizonte de sus posibilidades; en suma se necesitan personas que ayuden a construir un puente entre las situación actual y una nueva realidad y dispuestas a compartir sus experiencias en el afán de desarrollar comunidades más conocedoras y productivas.

El asesoramiento que se requiere no solo es por parte de expertos, sino entre pares calificados al compartir experiencias de éxito y/o fallidas que permitan un aprendizaje auténtico y la construcción de una nueva cultura institucional hacia el trabajo colaborativo y de calidad; en pocas palabras se requiere la integración de redes educativas.

Sin embargo estas redes académicas demandan una revisión realista de nuestro entorno académico, lo que invita a la investigación social en cada una de las unidades académicas, que den soluciones ad-hoc. Sobra decir que el apoyo de jefes y directivos es crucial para que las iniciativas prosperen, es imperativo formalizar los procesos, se requiere de una normatividad que favorezca la participación y dar seguimiento a las mismas para no desviarse de los objetivos propuestos.

Lo anterior nos obliga a dirigir la mirada a la acción tutorial. El Programa Institucional de Tutorías requiere que el docente-tutor haga de la función tutorial una actividad inherente a su quehacer docente. Por tal motivo se requiere de un individuo con los

conocimientos didácticos, pedagógicos, tecnológicos y morales que le permiten actuar dentro del modelo educativo institucional (MEI) y enfrentar de forma congruente la problemática económica, política, social y cultural de nuestro país.

Los entornos educativos y la acción tutorial.- Los *entornos educativos de redes* se han constituido en herramientas que pueden propiciar el intercambio y la interacción significativa. Estos ambientes colaborativos virtuales son la respuesta que da origen a los ambientes CSCL (Computer-Support Collaborative Learning-Aprendizaje colaborativo asistido por computadora). Esto demanda una intensa interacción de los participantes e implica desarrollar competencias que permiten la adecuada utilización de las herramientas, como plataformas, blogs, wikies y pod casts. Este es un proceso a mediano plazo, que son el soporte que propicia por sus características la creatividad y la innovación. El docente tutor encuentra en el entorno virtual las herramientas ideales para mantener a su red de tutorados trabajando colaborativamente, propiciando el liderazgo, la planeación y la innovación, constituyéndose en un coach que asesora y dirige para el desarrollo de su equipo de trabajo.

El coaching académico y la acción tutorial.- Al equipararlo con el *coaching ejecutivo* el *coaching académico* es un proceso por medio del cual es posible ayudar a otra persona o equipo de trabajo, a desempeñarse hasta lo más alto de sus capacidades. Mediante el *coaching*, se logra hacer manifiestas las fortalezas y los recursos de los miembros de una institución, se les ayuda a sobreponerse a resistencias e interferencias internas, y a integrarse y actuar eficientemente como parte de un equipo de trabajo.

Elementos importantes a considerar respecto al coaching

Coaching (acción desempeñada entre *coach* y *coachee*; pronunciación: {couch} y {couchi})

Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española.

-El **coach** es la persona que elige entrenarse en variadas disciplinas, para dar apoyo a individuos que solicitan acompañamiento intelectual y estratégico, dirigido al desarrollo

integral, e insertarse de manera funcional en el ámbito seleccionado, ya sea laboral, social o personal.

-El **coachee** es el coacheado.

Al igual que en la **acción tutorial** el primer objetivo del **coaching** es la obtención de información esto es: indagar con sentido. Todo esto con un fondo intelectual basado en una filosofía humanista de gran aplicación en el ámbito laboral dirigido a individuos u organizaciones deseosas de crear una mejor visión y versión de sí misma y de su entorno.

“El coaching desarrolla la conciencia y la responsabilidad, rompe con antiguos paradigmas y las personas se definen como protagonistas de sus vidas, teniendo esto una repercusión positiva en la sociedad”

Sylvia Garduño Pulido
Coach ejecutivo, empresarial, de equipos
Psicoterapeuta Gestalt-Rogeriana
sgp.saxtiel@gmail.com

Algunos de los principios a seguir son:

- Alinear los objetivos individuales (tanto del tutor como del tutorado) a los objetivos de la institución.
- Enfocarse en el desarrollo de los líderes. Asumir que el logro de los objetivos planteados depende de la manera en que se logre transformar a un grupo de trabajo en un equipo caracterizado por el alto desempeño.

3. Propuesta para la sistematización de la Acción Tutorial en la Unidad Académica de la ESCA Unidad Santo Tomás.

MODELO DE GESTIÓN 2012 DEL PIT PARA LA ESCA Unidad Santo Tomás

1. Capacitación permanente por medio de redes educativas para tutores.(Cursos y diplomados en línea, blogs o foros de discusión, atendidos por los propios tutores)
2. Encuentros tutor tutorado en la UNIDAD ACADÉMICA
3. Seguimiento del desempeño del programa:
Alumnos tutores en línea
Tutores en línea
(De acuerdo a un plan estratégico y programación de horarios de atención)
4. Un Marco ético para todos los agentes que intervienen en la tutoría.

<p><i>I. En cuanto al proceso de la acción tutorial:</i></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. El <i>acción tutorial</i> es una conversación de calidad entre dos agentes que intervienen: <i>tutor</i> y <i>tutorado</i> 2. El objetivo de esta función es incrementar, por medio de la reflexión, la autoconciencia del <i>tutorado</i>. 3. La reflexión generada debe estar enfocada en el cambio y en la transformación del <i>tutorado</i> 4. Los efectos de esta intervención deben ser medibles en el desempeño del tutorado. 5. El tutorado se constituye así en un líder transformador capaz de transmitir los cambios logrados a otros miembros de la comunidad, asegurando así el cumplimiento de sus objetivos personales, profesionales y como miembro de la institución.
<p><i>II. En cuanto a la participación</i></p>
<p>Se requiere la participación de tutores y tutorados desde el ámbito curricular en los distintos proyectos (curriculares y co-curriculares ó de apoyo académico) de cada unidad académica.</p>
<p><i>III. En cuanto al perfil del tutor</i></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de las bases didácticas y pedagógicas del Modelo Educativo Institucional (MEI). 2. Competencias genéricas y específicas desarrolladas que le permiten utilizar las diferentes herramientas educativas, didácticas y pedagógicas dentro del MEI 3. Competencias que le permiten participar en el proceso de retroalimentación de sus tutorados. 4. Consciencia y responsabilidad social ante la problemática de la comunidad en que se desempeña, de su entidad y del país. 5. Actitud Participativa 6. Individuo con un proyecto de de vida y carrera integrado.
<p><i>IV. En cuanto los programas de apoyo académico</i></p>
<p>Cooperación con los programas académicos (maratones, rallies de conocimiento), programa de emprendedores, programas de investigación, desarrollo social (orientación juvenil), así como los programas culturales y deportivos. Todo esto mediante el trabajo en una red educativa (programas curriculares y no curriculares)</p>
<p><i>V. En cuanto a los valores esenciales : Un marco ético</i></p>
<p>Consciencia de sí mismo Respeto Sensibilidad social Empatía Principios de Equidad: apertura, tolerancia</p>

Responsabilidad Compromiso Solidaridad
VI. En cuanto a las competencias que hay que desarrollar
Competencias Genéricas: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación oral y escrita • Desarrollo de una escucha activa • Capacidad de crítica y autocrítica
Competencias específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Manejo y solución de conflictos • Capacidad para el trabajo colaborativo • Capacidad de planeación estratégica y liderazgo • Capacidad de motivación • Capacidad para la toma de decisiones
VII. En cuanto al seguimiento y evaluación del PIT
Evaluación y seguimiento del programa a través de un comité multidisciplinario. <ol style="list-style-type: none"> 1. Encuentros que propicien el intercambio de experiencias entre tutores y tutorados. 2. Reuniones periódicas de un comité de seguimiento interno donde se determinen los indicadores (cualitativos y cuantitativos) que permitan analizar y evaluar las estrategias implementadas (mejora continua) tanto por parte de tutores como de tutorados. 3. Informes de gestión del PIT para la Unidad Académica por parte del comité. 4. Proyectos de Investigación relacionados al PIT de la unidad académica.

La integración a los programas curriculares y no curriculares se llevará a cabo a partir del trabajo del comité de seguimiento de la función del PIT. Es así como se propone impulsar y mejorar la acción tutorial en nuestra Unidad Académica.

1. Bibliografía en Español

1. Diaz Barriga, Frida (2006). Enseñanza Situada. Vínculo para la escuela y la vida. México, McGraw Hill
2. Newstrom, John W. y Newstrom, John, **Comportamiento Humano en el Trabajo**, Mcgraw-Hill / Interamericana De Mexico, Ohn W. 1^º ed, 2007, Buenos Aires
3. Tovar González, Rafael Manuel, **Estrategias Para Educar por Competencias**, Porrúa, México, 2010
4. Mezerville, Gaston, **Ejes De Salud Metal: Los Procesos De Autoestima, Dar Y Recibir Afecto Adaptaciones al Estrés**, 1a. edición, 2005, Sevilla
5. Munch Galindo, Lourdes, **Administración y Planeación De Instituciones Educativas**, Editorial: Trillas, 1^º. Edición, 2010
6. Robbins, Stephen Y Judge, Timothy **Comportamiento Organizacional**, Edicion:2009
7. Zepeda Herrera, **Psicología organizacional**, Ed. Pearson 1999, Reimp.2007,México.
8. Daft, R., **Organización y Dirección Teoría y Diseño Organizacional**, 9a Ed.Thomson Editores, México, 2007.
9. Morris, Ch., Et Al., **Psicología Organizacional**, Ediciones Mexico Pearson, 2005
10. Goleman, Daniel Y Cherniss, Cary, **Inteligencia Emocional En El Trabajo: Como Seleccionar y mejorar La Inteligencia Emocional En Individuos, Grupos organizaciones**, 1^º. Edición, 2005, Barcelona.
11. Parker, Willard E. **Técnicas psicológicas Modernas para Jefes y Mandos Intermedios**. *a. ed. Barcelona, España, Edit. Hispano Europea, 1976.
12. Perrenoud, P. (2007) **'Aprender en la Escuela a través de proyectos: ¿por qué, Como? En Antología de la Reforma de la Educación Secundaria**. SEP, María Elena Hernández Castellanos (coordinadora). Recopilado 13 de julio de 2011 de: <http://www.reformasecundaria.sep.gob.mx/pdf/guíasyantologías/cineciaasantologia.pdf#page=132>
13. Rodríguez Valencia Joaquín, **Introducción a La Administración Con Enfoque De Sistemas**, Editorial, Thompson, México Año 2003
14. Sthepen Robins, **Administración en México**, Prentice Hall, México 2005
15. David, Fred., R. **Administration Estratégica**, Pearson Prentice Hall, México 2005
16. Koontz,Harold, **Administration una Persp. Global Mexico**, Mc. Graw Hill, Méx.,2008
17. Tobón, S. ;Pimienta, J.;García,J.(2010). **Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias**. México, Pearson
18. Werther, William B. **Administración de Personal y de Recursos Humanos** 6^º. Ed.. México, Mc Graw Hill, 2006
19. Villa, A y Poblete, M. (2008). **Aprendizaje Basado en Competencias**. Bilbao, Universidad de Deusto
20. Winter, R. (2005). **Manual De Trabajo En Equipo**, España.: Ed. Díaz De Santos.
21. Unidad de Vinculación para la Transparencia, SECODAM, **La Ética es un Buen Negocio**, 2000.
22. Chavarría Olarte, Marcela, **Primer Coloquio Regional De Educación Superior Basada En Competencias**, ANFECA, chavarría@up.edu.mx, U. Panamericana
23. Eliqido, J.M., **"Fundamentos de Ética de Empresas"**, IPADE, 1998.

Referencias artículos en revistas:

Revista de Contaduría Pública, **Coaching una opción para crecer**, Comisión de revista IMPC, Ed. IMPC, 2009-2010

Lourdes López Goya, Senior Manager RH Ernst & Young, **Elección del coach externo**. lourdes.lopez@mx.ey.com

Sylvia Garduño Pulido, Coach ejecutivo, empresarial, de equipos, Psicoterapeuta Gestalt-Rogeriana, **Presentación del fenómeno de coaching para los no enterados** sgp.saxtiel@gmail.com

Lic. Rodolfo Muñoz Serrano, Director de Foro Kreativa, Consultor, facilitador y coach creativo, **De la crisis al liderazgo innovador**. rmcreatica@prodigy.net.mx

Georgina Ávila Figueroa, Coach Ejecutivo Miembro de la Comisión de Revista gavila@naamcoaching.com, **Una opción para crecer**. maavila@prodigy.net.mx

C.P. y M.A.N. María Elena Gutiérrez Rivera, Directora Administrativa de Selectos Administración, **Gestiona tu trabajo con talento**. elena_qtz2577@yahoo.com.mx

Mtro. José Merino Pérez, Director de Reencuadre, S.C., **Pensamiento estratégico, aplicaciones de coaching ejecutivo**. jose.merino@reencuadre.com

Lic. Juan Alfonso Rodríguez Durón, Gerente de Capital Humano, Price WaterHouse Coopers, **Una organización que aprende**. juan.alfonso.rodriquez@mx.pwc.com

L.A.E. Rocío Canal Garrido, Gerente de Responsabilidad Social Dirección Nacional de Recursos Humanos, KPM G Cárdenas Dosal, S.C., **Impacto de los equipos de alto desempeño** rcanal@kpmg.com.mx