



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE EDUCACIÓN Y ARTES
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



**“ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA PARA ELABORAR
LA MEMORIA DE LA ESTADÍA Y REALIZAR CON
EFICACIA LAS ASESORIAS CON FINES DE
TITULACIÓN EN LA UTTAB”**

**TRABAJO RECEPCIONAL BAJO LA MODALIDAD DE
TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTA:

LUCERO VICTORIA ULIN

DIRECTORA:

DRA. DORIS LAURY BEATRIZ DZIB MOO

CODIRECTORA

DRA. JUANA MAY LANDERO

VILLAHERMOSA, TABASCO; JUNIO, 2023

Reporte de similitud de Software Antiplagio

Actualización de la guía para elaborar la memoria de la estadía y realizar con eficacia las asesorías con fines de titulación en la UTTAB

Por Lucero Victoria Ulin

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

ÍNDICE DE SIMILITUD



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



División
Académica
de Educación
y Artes



REF: DAEA/1127/23

Villahermosa, Tabasco; 07 de junio de 2023

Dra. Patricia Ordóñez León
Directora de Servicios Escolares
Presente

En conformidad con lo establecido en el Artículo 87 del Reglamento de Titulación de la UJAT, le comunico a usted que la **Dra. Doris Laury Beatriz Dzib Moo** (Directora) y la **Dra. Juana May Landero** (Codirectora) dirigieron y supervisaron el trabajo recepcional “Tesis” denominado: **“Actualización de la guía para elaborar la memoria de la estadia y realizar con eficacia las asesorías con fines de titulación en la UTTAB”**.

Elaborado por la **C. Lucero Victoria Ulin**. El jurado para el examen profesional del mismo (Dra. Adriana Esperanza Pérez Landero, Dra. Juana May Landero, Dra. Doris Laury Beatriz Dzib Moo, Dr. José Concepción Aquino Arias, Dra. Guadalupe Palmeros y Ávila) le revisaron y señalaron las modificaciones necesarias para dicho trabajo y que la interesada ha llevado a cabo. Por lo tanto, puede Imprimirse.

Para los trámites correspondientes, sin otro particular.

Atentamente

M.A.E.E. Thelma Leticia Ruiz Becerra
Directora



C.c.p Lic. Maribel Valencia Thompson. -Jefe del Depto. De Certificación y Titulación de la UJAT
Archivo

Av. Universidad S/N, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco
Tel. 01(993) 358.15.00 Ext. 6255
E-mail: posgrado.daea@ujat.mx

CARTA AUTORIZACIÓN

La que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente la Tesis denominada **“Actualización de la Guía para elaborar la memoria de la estadía y realizar con eficacia las asesorías con fines de titulación en la UTTAB”**, de la cual soy autora y titular de los Derechos de Autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la Tesis antes mencionada, será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la Tesis mencionada y para los fines estipulados en éste documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco; a los nueve días del mes de Junio del año 2023.

AUTORIZO



LUCERO VICTORIA ULIN
MATRÍCULA: 202J27009

AGRADECIMIENTOS

A mi **Dios** Omnipotente, porque me dio la fortaleza y sabiduría cuando las necesitaba en mis momentos de incertidumbre. Que este éxito sea para honra y gloria de él.

A mi familia, especialmente a mi **mamá**, gracias por tus oraciones, tu amor y por impulsarme a no abandonar mis sueños. Te amo mami, por siempre tu.

A mis amigos de la docencia: **Dr. Ricardo Moheno**, gracias por sus palabras de ánimo, y mostrarme su ayuda profesional cuando la he necesitado, sin escatimar su tiempo y disposición para conmigo y pieza fundamental para iniciar esta aventura. **Dra. Adriana Pérez Landero**, gracias por creer en mí, por acompañarme académicamente, por bríndame parte de su tiempo apostándole incondicionalmente a mi superación, usted mi ejemplo a seguir.

A la **Universidad Tecnológica de Querétaro (UTEQ)** y la **División de Administración y Negocios de la UTTAB** por la información proporcionada y el apoyo recibido por cada uno de los profesores de ambas instituciones para el logro de los objetivos.

A **amigos de Maestría**, gracias por su amistad por acompañarme en mis noches de desvelos y resolver mis dudas, pero también gracias por escucharme cuando necesitaba desahogarme y liberar mi estrés convirtiendo ese momento en risas.

A **mis amigas** por su compañía, porque cada una representa una parte importante en mi vida, demostrándome su apoyo confiando en mis capacidades para lograr mi meta, celebrando cada éxito a mi lado.

Gracias.

CONTENIDO

OFICIO DE IMPRESIÓN.....	2
CARTA AUTORIZACIÓN.....	3
AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I. CONTEXTO Y FENÓMENO DE ESTUDIO.....	14
1.1. Conocimiento del contexto de actuación	14
1.1.1. <i>La importancia del docente en las Universidades</i>	17
1.1.2. <i>El docente de Educación Superior en México</i>	18
1.1.3. <i>Universidades Tecnológicas (UTs) en México</i>	22
1.2. La Universidad Tecnológica de Tabasco.....	25
1.3. Contexto del Problema Inicial.....	28
1.3.1. <i>Análisis del problema: Aplicación del árbol de problema y FODA</i>	34
1.4. La Universidad Tecnológica de Tabasco y su dinámica	38
1.5. La Gestión educativa.....	40
1.5.1. <i>La gestión escolar y su intervención en las universidades</i>	43
1.5.2. <i>La dimensión Pedagógica Curricular</i>	45
1.5.3. <i>Dimensión Administrativa</i>	45
1.5.4. <i>Relación de la I-A con la Gestión Educativa</i>	45
CAPÍTULO II. EL ABORDAJE METODOLÓGICO	48
2.1. Tipo de Investigación (Investigación-Acción).....	48
2.2. Modalidad de Investigación Acción Participativa.....	48
2.3. Características y objetivos de la Investigación-Acción	50
2.4. La Investigación Acción como modelo asumido.....	51
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO	53
3.1. Justificación del diagnóstico	53
3.2. Fases del Diagnóstico.....	54
3.3. Objetivo del diagnóstico.....	55
3.4. Equipo de trabajo.....	55
3.5. Identificación de los participantes potenciales.....	57
3.6. Establecimiento de las necesidades de información y los materiales de apoyo.....	58

3.7. Preguntas guía del diagnóstico.....	59
3.8. Selección y diseño de las herramientas del diagnóstico.....	60
3.9. Introducciones y presentación a la comunidad.....	63
3.10. Resultados del diagnóstico.....	64
3.11. Análisis de los resultados del diagnóstico.....	78
3.12. Socialización de la información.....	82
3.13. Establecimiento de prioridades.....	82
3.14. Toma de decisiones para dar paso a la formulación del proyecto.....	83
CAPÍTULO IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA PARA LA INTERVENCIÓN.....	84
4.1. Antecedentes.....	84
4.2. Clarificación conceptual.....	86
4.2.1. Trabajo Recepcional: Memorias de Estadía.....	86
4.2.2. Asesorías.....	87
4.2.3. La guía para elaborar proyectos de investigación como recurso metodológico de enseñanza.....	88
CAPÍTULO V. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	89
5.1. Enunciación de la hipótesis de acción.....	89
5.2. Referentes teóricos.....	89
5.3. Propósito central de la investigación.....	90
5.4. Objetivo de la intervención.....	91
5.5. Objetivo general.....	91
5.6. Objetivos específicos.....	91
5.5. Descripción general de la intervención.....	92
5.6. Plan de intervención.....	93
5.7. Ciclos de intervención.....	94
5.7.1. Primer ciclo de intervención.....	94
5.7.2. Segundo ciclo de intervención.....	95
5.7.3. Tercer ciclo de intervención.....	96
5.8. Planeación de la estrategia.....	97
5.9. Proceso de implementación.....	98
5.9.1. Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del primer ciclo de intervención.....	98

5.9.2. <i>Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del segundo ciclo de intervención</i>	111
5.9.3. <i>Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del tercer ciclo de intervención</i>	123
5.10. Conclusiones de los ciclos de intervención	129
CAPÍTULO VI. REFLEXIONES	131
6.1. El gestor educativo ante el proceso de cambio en las organizaciones educativas.....	131
6.2. El clima organizacional.....	132
6.3. El cambio y comportamiento organizacional.....	133
6.4. Pertinencia del problema abordado acorde a las tendencias actuales de la educación.....	134
6.5. El problema identificado, ¿es de gestión educativa?	135
6.6. La investigación está orientada a dar respuesta a necesidades y problemáticas educativas	136
6.7. El propósito que se estableció para la investigación.....	136
6.8 El diagnóstico.....	137
6.9. Importancia del diseño y evaluación de las acciones para la implementación.....	138
6.10. Efectividad de las acciones de cambio	139
6.11. La Metodología	140
6.12. Equipo de trabajo	141
6.13. Aprendizaje como investigador y líder de la investigación.....	141
6.14. Resultados esperados a partir de la investigación	142
CONCLUSIONES	144
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
APÉNDICES	154

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Plan de necesidades de información y de apoyo para el diagnóstico/60
- Tabla 2. Categorización de datos obtenidos por las unidades de análisis/67-68
- Tabla 3. Codificación de participantes/68
- Tabla 4. Respuestas de la Meta categoría de Formación Profesional/69
- Tabla 5. Respuestas de la Meta categoría de Formación Profesional (continuación)/69
- Tabla 6. Respuestas de la Meta categoría de Formación Profesional (continuación)/70
- Tabla 7. Respuestas de la Meta categoría de Formación Profesional (continuación)/70
- Tabla 8. Respuestas de la Meta categoría de Formación Profesional (continuación)/71
- Tabla 9. Respuestas de la Meta categoría de Procedimientos Metodológicos/71
- Tabla 10. Respuestas de la Meta categoría de Procedimientos Metodológicos (Continuación)/72
- Tabla 11. Respuestas de la Meta categoría de Procedimientos Metodológicos (Continuación)/72
- Tabla 12. Respuestas de la Meta categoría de Procedimientos Metodológicos (Continuación)/73
- Tabla 13. Respuestas de la Meta categoría de Procedimientos Metodológicos (Continuación)/73
- Tabla 14. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje/74
- Tabla 15. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/75
- Tabla 16. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/75
- Tabla 17. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/76
- Tabla 18. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/76
- Tabla 19. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/77
- Tabla 20. Respuestas de la Meta categoría de Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)/78
- Tabla 21. Respuestas de la Meta categoría de Gestor e Innovador/79
- Tabla 22. Respuestas de la Meta categoría de Gestor e Innovador (continuidad)/79
- Tabla 23. Respuestas de la Meta categoría de Gestor e Innovador (continuidad)/79-80
- Tabla 24. Respuestas de la Meta categoría de Gestor e Innovador (continuidad)/80

Tabla 25. Análisis FODA de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico/81-82

Tabla 26. Listado de las debilidades pertinentes a cambiar/83

Tabla 27. Resultados obtenidos de la evaluación: Primera acción de cambio. Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía /105-106

Tabla 28. Resultados obtenidos de la evaluación: Segunda acción de cambio. Plática de sensibilización a los asesores de las DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía/111-112

Tabla 29. Resultados obtenidos de la evaluación: Tercera acción de cambio. Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía/118

Tabla 30. Resultados obtenidos de la evaluación: Cuarta acción de cambio. Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro/124

Tabla 31. Resultados obtenidos de la evaluación: Quinta acción de cambio. Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía/130

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1. Formación Profesional del alumno universitario/24
- Figura 2. Modelo Educativo en las Universidades Tecnológicas/26
- Figura 3. Organigrama de la División de Administración y Negocios/31
- Figura 4. Diagrama de Kemmis/54
- Figura 5. Equipo de trabajo para el Proyecto de Intervención/58
- Figura 6. Esquema de los ciclos de intervención/95
- Figura 7. Proceso de intervención aplicado en cada acción de cambio/96
- Figura 8. Primer ciclo de intervención y acciones de cambio/97
- Figura 9. Segundo ciclo de intervención y acciones de cambio /98
- Figura 10. Tercer ciclo de intervención y acciones de cambio /99

INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos a la importancia que ocupa la Educación Superior en México se convierte en un tema fundamental, debido a que forma parte del crecimiento, desarrollo y progreso de un país, pues corresponde a este nivel gestionar los conocimientos profesionales en los estudiantes para posteriormente ser aplicados en las distintas áreas de competencia que contribuyan al desarrollo productivo de un lugar.

La Universidad Tecnológica de Tabasco (UTTAB), es una universidad perteneciente a la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (CGUTyP) del país, la cual a través de su modelo educativo 70% práctico y 30% teórico, promueve brindar una educación de calidad, innovadora y con sentido social, formando profesionistas competitivos capaces de introducirse responsablemente al sector productivo.

De tal manera que, la preparación académica de los estudiantes universitarios durante su estancia en dicho lugar se fundamenta por medio de un trabajo recepcional, conocido en la UTTAB como Memoria de Estadía, el cual debe cumplir con los estándares y criterios de un trabajo de investigación, mismo que es elaborado por los alumnos próximos a egresar relacionado a temas sobre su área de competencia.

El presente proyecto de intervención fue realizado en la UTTAB particularmente en la DAN, utilizando las fases que caracterizan la IA, por lo que se diseñaron, implementaron y evaluaron acciones de cambio, relacionados a los procedimientos metodológicos utilizados por los docentes durante el asesoramiento para la elaboración de Memorias de Estadía.

Estas asesorías guiadas por los profesores radican en orientar a los estudiantes en la elaboración de la Memoria de estadía, proporcionándoles los recursos metodológicos necesarios para la comprensión del abordaje investigativo que deben seguir los estudiantes para obtener calidad en su producto final mostrando en su contenido los conocimientos y competencias adquiridas en sus estudios universitarios.

Los capítulos que integran esta tesis corresponden al seguimiento realizado a cada una de las fases del proyecto de intervención, en ellas se mencionan las aportaciones y la información obtenida que permitió concluir con la “Actualización de la Memoria de Estadía” como parte de la solución al estudio de la problemática identificada.

En el capítulo I, se describe el conocimiento del contexto de actuación partiendo de lo general a lo particular, se señalan los aspectos importantes de la UTTAB centrándonos en la DAN como área principal en la cual se localiza el problema de estudio, situándolo a su vez en la dimensión de la Gestión Educativa.

Para el capítulo II, se señala el abordaje metodológico asumido para llevar a cabo la investigación, describiendo su tipo, modalidades, características y objetivos que conforman a la investigación-acción.

El capítulo III, corresponde a la descripción del diagnóstico aplicado, integrado por la justificación, fases cualitativas que se seguirán, objetivos, equipo de trabajo y participantes potenciales, en este apartado también se menciona la información y materiales de apoyo requeridos para la aplicación del diagnóstico, se seleccionaron y diseñaron las herramientas de recolección de datos con los cuales se evaluaron los resultados mediante un análisis a las respuestas obtenidas por los informantes, así pues, se logró elaborar acciones que guiaron el proyecto de intervención.

En el capítulo IV se describe la justificación teórica que se utilizó para dirigir el proyecto de intervención, citando a diversos autores que, desde sus puntos de vista, comentarios y/o perspectivas permitieron sustentar teóricamente la función de asesoramiento de los docentes el cual soporta el proyecto de intervención seleccionado y aplicado en la DAN.

Finalmente, el capítulo V está compuesto por el plan estratégico de intervención que se implementó en la DAN, partiendo de la enunciación de la hipótesis de acción, mencionando los referentes teóricos, presentando el propósito central de la intervención, objetivos generales y específicos, en este apartado se diseñó un Plan el cual estuvo compuesto por acciones y ciclos

de intervención seguido de la planeación estratégica para ser aplicado en el proceso de implementación.

El apartado de reflexiones muestra la experiencia del investigador en la realización del proyecto de intervención, desde sus logros y dificultades que se presentaron, así como un propio pensamiento crítico que le permitan realizar una introspección de lo que se obtuvo durante el ejercicio de esta actividad, se narra desde un aspecto afable el crecimiento que se obtuvo como gestor y el aprendizaje teórico adquirido en el proceso investigativo.

Las referencias y apéndices integrados al final de este proyecto de intervención permiten brindar al lector la seguridad y confiabilidad de las fuentes de información consultadas para respaldar los argumentos descritos por el investigador otorgándole el crédito a los autores citados, así mismo se muestra evidencia de las distintas actividades que realizaron como parte del proyecto de intervención.

CAPITULO I. CONTEXTO Y FENÓMENO DE ESTUDIO

1.1. Conocimiento del contexto de actuación

El aprendizaje adquirido por los estudiantes está representado en gran parte por la actuación del docente, su compromiso es el resultado de la enseñanza que imparte a los alumnos, en el cual durante su práctica como profesor vivencia un pensamiento reflexivo y crítico en su quehacer académico para enriquecimiento profesional e institucional.

Los recursos de enseñanza utilizados por los docentes dentro y fuera del aula deben estar diseñados en ambientes presentes, integrando contenido de forma innovadora y creativa, capaz de ser captado, con el propósito de conseguir que el aprendizaje gestionado pueda ser asociado y plasmado por los alumnos en su contexto actual.

Más allá de la práctica docente por medio de las formas de enseñanza que utiliza para impartir, guiar, transmitir conocimiento, el profesor también lleva a cabo estudios de análisis e interpretación de conocimientos que posee el alumno, ya que, conforme a ello, es el docente quien adecuó su praxis educativa a la necesidad del alumno.

Para Segura (2003, como se citó en Estrada, 2013) señala que el perfil ideal del docente en el nivel superior debe adecuarse a los cambios educativos.

En el cual dichos organismos deben estar conformados por docentes dispuestos y comprometidos en formar profesionistas capaces de incidir en un cambio mediante un conocimiento general de necesidades, evitando aquellos profesores que estén siguiendo un interés propiamente que este alejado del eje principal que corresponde a la educación. (p.11)

El compromiso y el interés por contribuir en cambiar aspectos sociales, son algunos de los criterios que el docente idóneo busca obtener como resultado de la formulación de estrategias académicas que coadyuve a la preparación profesional de los alumnos, la satisfacción, así como

el reconocimiento al desempeño académico que provienen de la gestión de conocimientos estimulados en los estudiantes.

La práctica docente necesita ser innovadora en sus métodos de enseñanza los cuales promuevan el interés de los alumnos. González y Triviño (2018) mencionan que ante los cambios que impactan en los distintos niveles educativos es la educación superior la que “requiere un proceso de actualización, modificaciones y mejoras adecuadas que estimule entre sus docentes la participación en la elaboración de propuestas pedagógicas innovadoras con su correspondiente aplicación en el aula” (p.2).

Al presentarse los cambios sociales a partir del siglo XXI ha ocasionado que se considere fundamental que quienes egresan de los centros universitarios dispongan de una formación sustentada en el saber hacer, hacer y ser, para ser aplicados a los distintos escenarios que ante su complejidad requieran ser solucionados.

En ese sentido el surgimiento de nuevas teorías de aprendizaje para renovar la práctica educativa, incluyeron un proceso más dinámico orientado a la realidad presente vivida por el estudiante, “el desafío para la docencia universitaria es, entonces, combinar la enseñanza-aprendizaje con un método activo que propicie el interés del alumno” (Silva Quiroz y Maturana Castillo, 2017, p.118).

Actualmente, el compromiso de las universidades consiste en brindar una educación de calidad, sustentada en el impacto generado por la participación de los estudiantes en el ámbito profesional, para ello es importante que las formas de enseñanza estimulen el pensamiento reflexivo en el estudiante. Beltrán et al. (2014) exponen que, “la universidad requiere realizar una revisión de su visión integral que conforman la docencia, investigación y extender a la comunidad estudiantil maneras de impartir clases” (p.6).

Las competencias didácticas-pedagógicas son fundamentales e implican el abandono de métodos tradicionales para darle paso a la innovación con la implementación de estrategias de

enseñanza que logren en el estudiante retener los conocimientos necesarios para actuar en la solución de problemas mostrando criterios de responsabilidad social.

Por otro lado, la docencia debe venir acompañada de la investigación ambas deben convertirse en prácticas académicas cotidianas, generando resultados favorables para el conocimiento y promover entre los estudiantes la disposición e interés en producir trabajos de investigación, estimulando a la par habilidades que aporten a la ciencia.

El proceso requerido para cumplir con la entrega de un trabajo de investigación requiere de conocimientos académicos y disciplinares para lograr el éxito en su realización al considerarse por su naturaleza complejo, por lo que, si un profesor, además de docente es investigador, seguramente propiciará el interés por la investigación en sus estudiantes.

Con respecto a ello, es importante que el estudiante conozca con claridad el proceso investigativo y sea mostrado con claridad y dominio en las distintas etapas que lo conforman, a través del uso de recursos o herramientas metodológicas e inclusive de la misma experiencia docente, las cuales tenga a su alcance para ser utilizada durante la elaboración de un trabajo de investigación.

El pensamiento crítico y reflexivo del estudiante refuerza sus competencias razonando conforme a los recursos que tiene disponible para brindar solución a situaciones o problemática que requieran ser atendidas, si bien el docente es el generador del conocimiento, también participa como agente de cambio en su entorno social, ya que prepara a estudiantes académicamente para su integración a la sociedad.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben destacarse por la formación que se le brinda al docente y la actualización de sus recursos de enseñanza, que complementan el estudio y preparación profesional de los alumnos como en áreas de la investigación, toda vez que los cambios que se presentan en la actualidad exigen formar estudiantes capaces de intervenir eficazmente en la búsqueda de mejoras.

1.1.1. La importancia del docente en las Universidades

La (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022) las IES son organizaciones en las cuales se gestiona y promueve entre los estudiantes los conocimientos necesarios para intervenir de forma responsable entre los factores económico, social, tecnológico, político, entre otros.

De manera que, para alcanzar los estándares competitivos en alumnos universitarios, primero se debe invertir en los profesores brindando formación académica constante, su actualización favorecerá en la enseñanza impartida dentro y fuera del aula tomando como modelo de conocimiento las circunstancias actuales relacionadas al conocimiento adquirido por los estudiantes.

Una de las metas que conforman el Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 enfatiza en el punto “4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria” (SEGOB,2022).

El docente continúa siendo parte indispensable del sistema educativo a través de su formación profesional y experiencia en la práctica académica considerándolo como agente mediador de conocimiento en los alumnos

La participación de los docentes constituye el pilar que sostiene de forma estratégica y relevante la realización de mecanismos que contribuyan en alcanzar la calidad en los procesos que relaciona al maestro y alumno durante su educación, ante ello se muestra el grado de importancia que representa no solo para la institución sino para la sociedad. (Román y Murillo, 2008, p.2)

Para Pérez (2008, como se citó en Escribiano, 2018) el desempeño docente se caracteriza por:

Acciones en conjunto en las cuales está presente la motivación, la formación pedagógica y los métodos creativos que implementa el profesor, durante sus clases, mismos que se reflejan, durante el proceso y resultado de esta, encaminada a la formación integral de cada uno de sus alumnos. (p. 5)

La (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2021) señalan que “las prácticas que implementan los docentes pueden desempeñar en el estudiante un papel importante durante su aprendizaje”. La práctica docente implica no solo adquirir el compromiso con los estudiantes en su preparación académica, sino garantizarle a la sociedad la formación de individuos para su integración y actuación de manera competitiva en cualquier ámbito requerido.

Para el (Banco Mundial [BM], 2022) la educación superior es fundamental en las personas ya que reduce la brecha del desconocimiento, se actúa con mayor responsabilidad para disminuir el grado de pobreza en el país, generando una prosperidad compartida, ya que preparan a los individuos para su incorporación a las comunidades y sociedades de manera responsable. Para ello se requiere de docentes que estén altamente capacitados profesionalmente para transformar por medio de la práctica sus conocimientos en enseñanza.

1.1.2. El docente de Educación Superior en México

El docente mexicano ha sufrido transformaciones en su forma de enseñanza a lo largo de algunas décadas, ocasionadas por los cambios culturales a los que se ha enfrentado el país, esto ha originado que los métodos de enseñanza se adapten a circunstancias reales, asociadas al compromiso e interés de los docentes para transmitir conocimientos.

En México las IES llevan a cabo sus actividades en relación a los ODS descritos en la Agenda 2030, como parte de un modelo que guía sus procesos educativos garantizando la calidad de sus trabajos, por lo cual las políticas educativas adaptadas en las universidades son representadas en cumplimiento a las normativas del país.

Con ello se atiende al compromiso de garantizar una enseñanza de calidad, como se describe en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, documento publicado en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022) “Será de excelencia, entendida como el mejoramiento integral constante que promueve el máximo logro de aprendizaje de los educandos, para el desarrollo de su pensamiento crítico y el fortalecimiento de los lazos entre escuela y comunidad” (p.7)

Por lo que, para el Programa Sectorial de Educación (2020) publicado en el Diario Oficial por la Secretaría de Gobernación, la educación en México está representada en su objetivo 6.2, que consiste en:

El máximo logro de los aprendizajes y el desarrollo del pensamiento crítico en las y los alumnos están íntimamente ligados a la calidad de la educación, y para que ésta exista deben considerarse la pertinencia y la relevancia. La pertinencia se asocia a un currículum, materiales y contenidos adecuados a las necesidades, capacidades, características e intereses de las y los estudiantes. Por otro lado, la relevancia se refiere a que los aprendizajes y conocimientos adquiridos sean útiles y acordes a las exigencias y desafíos del desarrollo regional, nacional y mundial. (p.204).

Cuando se relaciona la pertinencia en la educación superior consiste en la actualización académica que recibe el docente quien es parte de la institución como los materiales y/o recursos que tenga a su alcance la universidad para brindar una educación de calidad cubriendo las necesidades de los estudiantes durante su estancia en el nivel superior.

Mientras que la relevancia es todo aquel conocimiento competitivo adquirido por el estudiante, ya que puede relacionarlo y aplicarlo eficazmente en la solución de problemas presentes. De acuerdo a la Ley General de Educación Superior (LGES), documento publicado en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021) es importante generar las competencias profesionales de los estudiantes para que estas puedan ser aplicadas en los sectores productivos, “orientados a la formación integral en una profesión, disciplina o campo académico que faciliten la incorporación al sector social, productivo y laboral” (p.48).

El vínculo entre la universidad y el docente es fundamental para producir conocimientos y garantizar la excelencia académica. El Fuenteblo aporte que realiza el docente es valioso, motivo por el cual organizaciones como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), propone y trabaja en la formulación de documentos que guíen las actividades de los centros universitarios.

La participación de la ANUIES está relacionada en la elaboración de programas, planes y políticas nacionales, que enriquezcan las áreas de conocimiento y servicios en las universidades, coordinando actividades que beneficien al progreso de la educación superior, mediante su intervención en los diversos campos que integran a las IES actuando con responsabilidad social.

En el documento titulado *Visión y acción 2030. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México* define a la Responsabilidad Social de las Instituciones de Educación Superior (RSIES) como:

La operación de una política de gestión académico-administrativa, definida por cada institución en el marco de su misión, sus principios y valores, para llevar a cabo con calidad y pertinencia sus funciones, orientada al logro de sus resultados socialmente significativos mediante las cuales busca contribuir al desarrollo integral y sustentable de su entorno y participar en la construcción de una sociedad más prospera, democrática y justa. (ANUIES, 2018 p.80)

La enseñanza dirigida por los docentes debe adecuarse al medio social y territorial de los alumnos, para generar un impacto positivo e interacción con la realidad y la sociedad, Lavin et al. (2008) en los siguientes términos describe:

Su tránsito en la institución para formarse como profesional, y su posterior incorporación al mercado laboral, da la ventaja de conocer su grado de satisfacción, necesidades y expectativas, información que sirve de insumo para la revisión y actualización de los

programas académicos y de la mejora continua de los procesos de gestión, que directa e indirectamente afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.350)

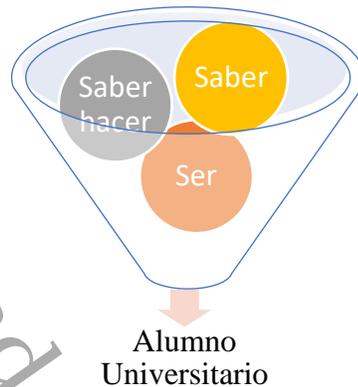
La competencia no puede traducirse a saber hacer las cosas, sino a un conjunto de capacidades que integra al ser humano; cognitiva, psicomotora, valores y actitudes, incluida la investigación, considerada como una “función emancipadora, es decir, desde una posición crítica, consiente y participativa, en el cual se busca que las personas se independicen expandan sus conocimientos alejando ideas o afirmaciones de costumbres y tradiciones” (Campos y Chinchilla, 2009, p.13).

De tal manera, que el proceso investigativo aumenta en los estudiantes el conocimiento teórico que sustenta su práctica laboral, ayudando en su proceso de reflexión sobre lo que se aprende.

Gestionar las competencias investigativas por alumnos, no solo consiste en emplear el manejo metodológico en los trabajos académicos de los estudiantes que muestren el inicio de la formación de los profesionales, sino que, además, muestren resultados importantes en el campo investigativo que lo posicionen favorablemente en un escenario competitivo destacado sus aspectos profesionales, personales y sociales. (Campos y Chinchilla, 2009, p.13)

Un egresado universitario debe ser reconocido por las competencias académicas adquiridas e integradas durante su formación profesional: conocimiento, desarrollo de competencias y valores y actitudes, las cuales se traducen en saber, saber hacer y ser. Ver la figura 1.

Figura 1. Formación Profesional del alumno universitario.



Fuente: Elaboración Propia

Para que el egresado sea considerado un agente de cambio debe ser capaz de responder oportunamente en cualquier situación que se le presente de manera responsable, así como también contar con las herramientas de estudio para identificar y proponer mejoras que aumente las posibilidades de vida en una sociedad basada en necesidades, “es de reconocerse que la investigación abre nuevos horizontes de estudios y conocimientos al alumno, y que completa la información ofrecida por los docentes para una especialización personal enriquecedora” (Carvajal, 2010, p.161).

1.1.3. Universidades Tecnológicas (UTs) en México

Las Universidades Tecnológicas (UT's), llevan a cabo trabajos institucionales que permitan cumplir con políticas de calidad establecidas por organismos internacionales adaptadas al contexto territorial de México, con el propósito de alcanzar la excelencia académica, en la que se promueva la equidad de género y se adopte un sentido de responsabilidad social, como acompañamiento a la práctica institucional dándose a conocer no solo a nivel nacional sino cruzando fronteras en territorios internacionales.

Las UTs ofrecen a los estudiantes una vez concluida su educación media, una formación profesional intensiva durante dos años como Técnico Superior Universitario (TSU), que les

brinde una oportunidad para su ingreso al campo laboral o continuar con sus estudios de Licenciatura o especialidad en Ingeniería Técnica, de esta manera las UTs ofertan dos títulos universitarios.

Las UT's, en el país en coordinación con la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (DGUTyP), fijan escenarios tanto actuales como a futuro para ello establecen sus objetivos a través de su misión y visión:

Misión: Ser parte de la construcción de una política de Estado, en materia de educación tecnológica de nivel superior, con enfoque de corresponsabilidad social, inclusión y perspectiva, territorialidad, eficiencia, honestidad, transparencia y excelencia con equidad. (DGUTyP-SEP, 2022, párr.1).

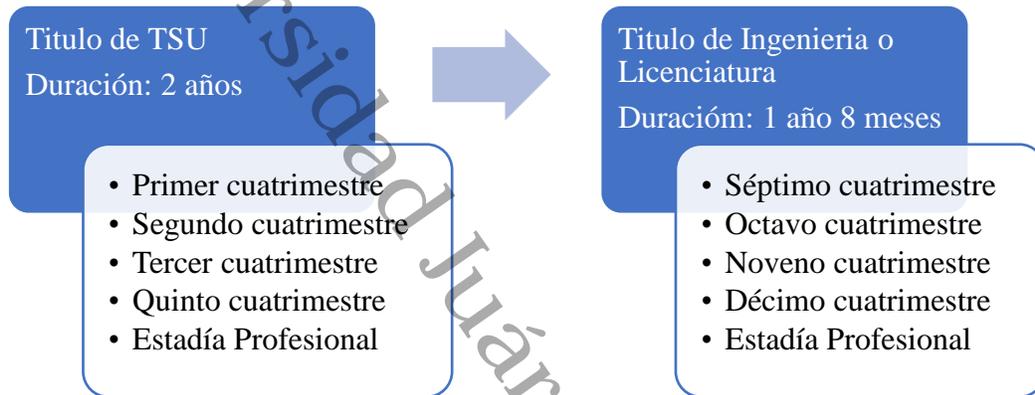
Visión: Que las Universidades Tecnológicas y Politécnicas representen el ideario filosófico, social, político y pedagógico de la educación superior en México, para ello es necesario establecerlo en un marco conceptual y metodológico para la formación integral de las mexicanas y mexicanos, así como para generar y difundir el conocimiento, las culturas y la solidaridad, que contribuyan a mejorar las condiciones de bienestar, justicia social, democracia y paz en todo el territorio nacional. (DGUTyP-SEP, 2022, párr.2)

Objetivo: Contribuir a crear un Sistema Educativo Tecnológico que garantice el derecho de todos a una educación de calidad, que impulse el desarrollo del conocimiento científico, de soporte, suficiencia y certeza a las Universidades Tecnológicas y Politécnicas. (DGUTyP-SEP, 2022, párr.3)

Las UT's, están representadas por la Subsecretaría de Educación Superior en México, caracterizándose por el manejo de un modelo educativo diferente al convencional, el cual fue adoptado por un estudio realizado en 1990. Este modelo estuvo basado en experiencias de enseñanza superior en países desarrollados como Alemania, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña y Japón, para ser adaptado en nuestro país. El modelo educativo, está diseñado de

manera diferente al modelo estándar de enseñanza utilizado por otras universidades, el cual se puede visualizar en la figura 2.

Figura 2. Modelo Educativo cuatrimestral en las UT



Fuente: www.uttab.edu.mx

La Secretaría de Educación Pública (SEP) instauró la unión entre la Coordinación de Universidades Tecnológicas y las Politécnicas, con la finalidad de conformar un subsistema denominado CGUTyP, que garanticen la formación profesional de los alumnos en el sector productivo, con el objetivo de mostrar resultados que contribuyan en el cambio social.

Uno de los documentos que guía las actividades de las UTs son las Políticas para la Operación, Desarrollo y Consolidación del Subsistema, en el cual se plasma el propósito del Modelo Educativo de las UTs en relación a los trabajos de investigación los cuales estarán aplicados en la región generando productos de acuerdo al perfil de egreso del estudiante sumando a la economía nacional, regional y sectorial.

En ese mismo documento se destaca la importancia que tiene el docente en su formación y actualización para generar material de apoyo que forman parte en los ámbitos didácticos, pedagógicos y disciplinarios los cuales serán indispensables para ser aplicados de forma innovadora, brindando cursos de actualización al personal académico, en las que se mejoren las técnicas pedagógicas y estancias en las empresas.

En Tabasco el porcentaje de Educación es del 20.5% en habitantes con edades de 15 años, tienen una instrucción superior en el 2020, lo cual atendiendo a la Meta 4.3. de los ODS, en Tabasco solo el 38.6% durante los años 2020/2021, involucra la asistencia de jóvenes y adultos para recibir educación en los últimos 12 meses, incluida hombres y mujeres.

Motivo por el cual se contemplan en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PLED 2019-2024, 2019), uno de sus Ejes Rectores, relacionados al “Bienestar, Educación y Salud, 2.4.3.1. Refrendar a la población el derecho pleno a una educación de calidad, en condiciones de inclusión, equidad e igualdad sustantiva, que permita expandir sus conocimientos, habilidades y actitudes, favoreciendo el desarrollo sostenible de la entidad “(p.80).

En seguimiento al eje rector se establece en la Ley de Educación del Estado de Tabasco (LEET, 2018) en materia de Educación Superior se lee lo siguiente:

Art. 73. La política estatal de educación superior, atenderá a su carácter estratégico, en la generación y aplicación de conocimientos que incidan en el desarrollo e incremento económico, social y cultural del Estado y las comunidades, con la formación de los profesionistas que su desarrollo requiera. (p,29)

De acuerdo al Sistema de Información Cultural (SIC, 2022), el estado de Tabasco cuenta con 54 Universidades, las cuales tienen como propósito relacionar sus políticas institucionales con las necesidades que requiera la región mediante acciones que enriquezcan la educación superior con la formación de profesionistas que favorezcan a su entorno social.

1.2. La Universidad Tecnológica de Tabasco

La Universidad Tecnológica de Tabasco (UTTAB) como fuente de investigación se localiza en la carretera Villahermosa, Teapa K.m 14.6, sus



cimientos están asentados en un terreno de 25 hectáreas, pertenecientes al Fraccionamiento Parilla II, del municipio de Centro, Tabasco.

Su creación fue oficializada el 20 de mayo de 1996 en el estado de Tabasco, actualmente su infraestructura la integra cinco divisiones académicas, cuatro auditorios, una sala magna, sala de videoconferencias, centro de idiomas, doce laboratorios de informática y 27 laboratorios de práctica, una biblioteca con acceso a internet y aula de usos múltiples, así como dos plantas piloto, una nave de usos múltiples, plaza cívica, un edificio de rectoría, un edificio de vinculación, un restaurante, un centro de calibración y pruebas, un edificio de capacitación profesional, además que ofertar el servicio de transporte estudiantil tanto para alumnos del turno matutino como del vespertino, lo cual contribuye a la economía del estudiante.

De igual manera los alumnos gozan de instalaciones deportivas, estacionamientos y amplias áreas verdes, las cuales corresponden a espacios adecuados e innovadores que permiten otorgarle al estudiante un lugar favorecedor para recibir su preparación profesional.

La matrícula concentrada en la UTTAB, son estudiantes mayormente procedentes de familias con un ingreso económico de bajo a medio, se ofertan los títulos de Técnico Superior Universitario (TSU), Licenciaturas e Ingenierías. Sus clases se desarrollan con un 70% práctica del total del programa educativo, y egresan con un perfil profesional basado en “ser”, “saber” y “saber hacer”, en tanto, para el nivel de Licenciatura y/o Ingeniería, el 60% de sus clases son prácticas y el 40% teóricas.

Para la UTTAB es importante ofrecerles a los estudiantes la mejor opción para estudiar su carrera profesional, es por ello que las características principales que se destacan del modelo educativo de la UTTAB son las que se promocionan en los medios de contacto de la universidad y que corresponden a lo siguiente:

- Tres niveles educativos: Técnico Superior Universitario (TSU), Licencia Profesional y Licenciatura.

- Educación intensiva de dos o tres años posteriores al bachillerato, que posibilita la incorporación inmediata de los estudiantes al sector productivo.
- Carreras profesionales que responden a las necesidades del sector productivo.
- Todos los programas educativos cuentan con un perfil tecnológico.
- Altos niveles de calidad académica que se sustentan en una plantilla de docentes capacitados y con experiencia en el sector productivo.
- Una proporción importante de profesores es de tiempo completo, lo que asegura su activa participación en las asesorías y las tutorías.
- Preponderancia de clases prácticas con un 70% del total de contenido en el caso de TSU y la Licencia Profesional, así como el 60% para la Licenciatura
- Laboratorios y talleres con equipo tecnológico especializado.
- Estructura curricular de los programas educativos está organizada por unidades de aprendizaje y áreas de conocimiento que, en su conjunto, logran la competencia profesional.
- Fuerte vinculación entre la escuela y la empresa. En el último cuatrimestre de cada nivel educativo se realiza una estadía profesional con una duración de 500 horas, donde los alumnos, además de desempeñarse de forma práctica en condiciones productivas reales, tiene oportunidad de afianzar su primer empleo.
- Formación permanente de egresados a través de cursos de educación continua.
- Todos los programas educativos tienen los siguientes atributos; Calidad, pertinencia, intensidad, continuidad, polivalencia y flexibilidad.

Para el mes de septiembre del año 2009, la UTTAB se convierte en un modelo educativo destacado por las competencias profesionales de los alumnos, por lo que hoy en día todos sus programas se encuentran diseñados mediante esta modalidad y actualmente lo conforman 30 programas educativos, 16 programas de nivel TSU, 5 Licenciaturas y 9 ingenierías los que integran una matrícula total de 2,580 alumnos.

Con la finalidad de incidir en los cambios sociales de la comunidad y la región en la cual se encuentra establecida la UTTAB, esta universidad promociona y brinda los servicios de educación con estándares nacionales e internacionales, siguiendo la línea que marca la: a)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, b) Ley General de Educación, c) Ley de Educación del Estado de Tabasco, d) Ley de Archivos para el Estado de Tabasco, e) Políticas para la operación, desarrollo y consolidación del subsistema, f) Convenio de Coordinación entre el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado de Tabasco, g) Convenio Modificatorio al Convenio de Coordinación establecido por el Gobierno Federal y Estatal.

Actualmente el organigrama de la UTTAB, está integrado por el Consejo Directivo, Patronato Universitario, Rectoría, Unidad de Transparencia, Secretaría Técnica, Abogado General, Órgano Interno de Control, Unidad de Mejora Continua, la Secretaría Académica. Ver apéndice A.

1.3.Contexto del Problema Inicial

El plan de intervención se llevó a cabo en la División de Administración y Negocios (DAN) del edificio 5, su estructura está compuesta por dos plantas en la primera se localizan nueve aulas, un auditorio, un laboratorio de cómputo, dos sanitarios destinados para alumnos del sexo femenino y otro para el masculino. En la planta alta se encuentran nueve aulas, dos laboratorios, dos salas de maestros, una sala de juntas, una dirección y dos baños separados para mujeres y hombres.

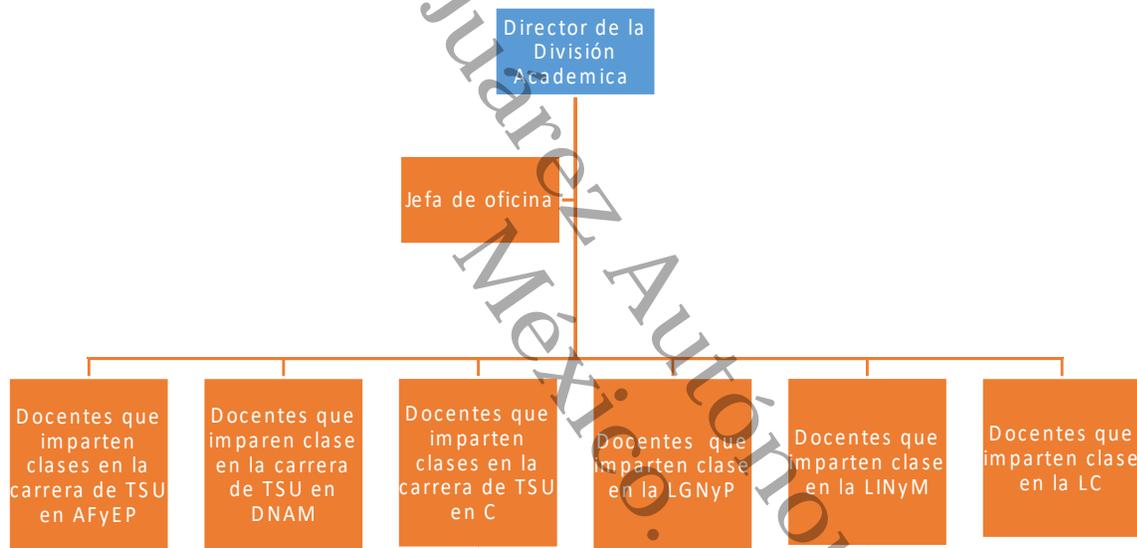
Con base a la información consultada en el (Sistema Automatizado Integral de Información de las Universidades Tecnológicas [SAIIUT], 2021) plataforma en la cual se concentran datos descriptivos y cuantitativos de los procesos académicos de la UTTAB, actualmente se encuentran adscritos aproximadamente 477 alumnos en la DAN, en el turno matutino, se atienden a los alumnos con la carrera de Técnico Superior Universitario (TSU) y para el turno vespertino, los estudiantes de Licenciatura.

La plantilla docente de la división, de acuerdo con datos proporcionados por el director y previo cotejo con el concentrado de cargas académicas de la DAN, 42 profesores se encuentran adscritos en la DAN, de los cuales 11 son maestros de tiempo completo (TC), 22 docentes de

Hora Semana Mes (HSM) y 9 profesores de Honorarios, todos ellos con estudios de posgrado, solo siete docentes de HSM tienen estudios de Licenciatura.

La estructura organizacional de la DAN está conformada de acuerdo con la siguiente descripción, de la figura 3.

Figura 3. Organigrama de la División de Administración y Negocios



Fuente: www.uttab.edu.mx

De acuerdo con la información consultada en la página de la (UTTAB, 2022) con respecto a la identidad de la UTTAB se muestra la misión, visión, programas educativos, perfiles de egreso en los distintos Programas Educativos (PE) ofertados, así como los procesos académicos de la DAN.

Misión

Formar profesionales aptos para la aplicación de conocimientos y la solución creativa de problemas con un sentido de innovación en las disciplinas administrativas, contables y mercadológicas; con capacidad para identificar, formular y evaluar la operación tanto de las

áreas funcionales de la empresa como de proyectos de nuevos negocios, así como fomentar actitudes positivas hacia el trabajo con responsabilidad social.

Visión

Ser una división académica reconocida por la pertinencia y calidad de sus programas educativos acreditados, que apoyan al desarrollo de la sociedad y de sectores económico, social y gubernamental en México y en el extranjero.

Programas Educativos

Los programas educativos que se oferta en esta división académica son: Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos, Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia, Licenciatura en Contaduría, TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos, TSU en Desarrollo de Negocios área Mercadotecnia y TSU en Contaduría. Para efectos de llevar a cabo el proyecto de Intervención, se implementarán las acciones en el PE TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos (AFyEP).

De acuerdo a la distribución cuatrimestral por competencias profesionales, el PE de TSU en AFyEP se encuentra dividido por cuatro áreas de conocimiento (ciencias, básicas aplicada, formación tecnológica, lenguas y métodos y habilidades gerenciales) en las que 41 materias se dividen en cinco cuatrimestres y el 6to corresponde a la estadía profesional.

Las competencias que caracteriza al PE TSU en AFyEP, son genéricas, relacionadas a la carrera y específicas del área de aplicación, promoviendo en el alumno contar con las destrezas y actitudes para desarrollar actividades en su área profesional, adaptación a futuras situaciones, así como compartir sus conocimientos a futuras áreas profesionales.

El perfil de egreso que destaca el estudiante de la DAN en las distintas carreras, es su preparación profesional orientadas a desarrollar el aprendizaje competitivo que cumplan con los requerimientos de la sociedad, los cuales se detallan a continuación:

- **Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos (LGNyP):** Conocimientos necesarios para ser aplicados en las áreas laborales, locales, regionales y nacionales.
- **Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia (LINyM):** Preparación profesional de capital humano, financiero y gestión comercial, considerándose un ámbito globalizado.
- **Licenciatura en Contaduría (LC):** Cuentan con las habilidades en el ámbito financiero y toma de decisiones, así como realizar proyecciones financieras en el ente económico.
- **TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos (AFyEP):** Posee los conocimientos necesarios para evaluar las situaciones financieras de empresas y organizaciones orientadas a:
 - Evaluar las situaciones financieras de empresas y organizaciones.
 - Elaborar una planeación estratégica para alcanzar los objetivos.
 - Proponer proyectos de inversión para nuevas unidades de producción.
 - Formular nuevos proyectos y/o programas de inversión.
 - Aplicar técnicas y métodos financieros para el desarrollo de la empresa.
- **TSU en Desarrollo de Negocios área Mercadotecnia (DNAM):** Elaborar planes de marketing, así como administrar el proceso de compras y control de suministros.
-
- **TSU en Contaduría (TSU C):** Gestiona los trámites administrativos de acuerdo con el marco jurídico de la entidad.

Asesorías Académicas

Las actividades que se llevan a cabo en la división están relacionadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las políticas de trabajo de la UTTAB y su reglamento escolar, como son: clases frente a grupo, asesorías y revisión de Memorias de Estadía, tutorías, visitas a empresas, evaluación docente, entre otros que por su naturaleza se requieran.

Con respecto a la elaboración de Memorias de Estadía por alumnos del 6mo. Cuatrimestre correspondiente a las carreras de TSU como parte de su ejercicio profesional e ingreso al campo laboral, surgió el interés por analizar la función del docente como asesor académico, es decir, conocer el proceso metodológico implementado por los profesores durante este periodo que brinden como resultado un trabajo de investigación de calidad.

De acuerdo a los Lineamientos de Estadía de la UTTAB, (2021) la función del docente con respecto a las asesorías académicas consiste en “dar seguimiento, asesorar y evaluar al alumno en estadía en el desarrollo del proyecto o memoria” (p.4). Lo cual contribuya para cumplir con el objetivo de la DAN en “formar profesionistas con las capacidades para la gestión de todas las áreas funcionales de una empresa, con énfasis en las finanzas, mercadotecnia y proyectos” (UTTAB-DAN, 2022).

Entre los documentos que regulan el procedimiento de estadía además de sus lineamientos internos y que involucra la función del docente como asesor académico en dicho proceso, están las Políticas para la Operación, Desarrollo y Consolidación del Subsistema (2002) documento en el cual se especifica que los docentes de TC fungirán como asesores académicos “brindando atención personalizada a los alumnos para revisar y asesorar trabajos de investigación durante el periodo de estadía, así como diseñar materiales didácticos y de investigación que contribuyan al aprendizaje de los alumnos” (p.10).

Los asesores y alumnos tienen a su alcance un material metodológico institucional como guía para la elaboración de Memorias de Estadías, con el propósito de estructurar un trabajo que cumpla con las características competitivas de un profesionista y garantice la excelencia académica de los alumnos egresados.

Sin embargo, la Guía para elaborar Memorias de Estadía no ha sufrido modificaciones en aproximadamente 18 años, careciendo de información actualizada como; portada, fecha de elaboración, contenido metodológico de investigación, redacción y bibliografía. Cabe mencionar que, por cuestiones de privacidad, se ocultaron los nombres de las personas que diseñaron este documento. (Ver apéndice B).

Para elaborar un trabajo de investigación es necesario que los asesores académicos se aseguren que la Memoria de Estadía cumpla con ciertas características técnicas para ser evaluadas, tal cual se describe en el Artículo 35 de Los lineamientos de estadía (2021, p.13)

- I. Contenido de información técnica.
- II. Grado de innovación que presenten los alumnos de sus propuestas.
- III. Grado de aporte que brinden los estudiantes para la solución de problemas actuales y reales que se presente en la empresa, institución u organismo en la que realizaran su estadía.
- IV. Contenido y aportaciones académicas.
- V. Calidad visible en la redacción y presentación de su memoria de estadía.
- VI. Pertinencia
- VII. La “Guía para elaborar la memoria de estadía de TSU” y/o Licenciaturas”, según corresponda el grado académico.

Por lo cual, realizar las observaciones y brindar las asesorías oportunamente, el alumno puede atender las correcciones señaladas por el asesor y finalizar en el tiempo establecido su Memoria de Estadía y con ello cumplir con el trámite de titulación, el cual exige dentro de sus políticas; a) Entregar un trabajo recepcional en este caso la Memoria de estadía, así como cumplir y aprobar la estadía, ambas en el sector productivo, como única forma de titulación.

De manera que, las asesorías se convierten en una tarea importante que requiere ser atendida con apego a los lineamientos y criterios establecidos normativamente en la UTTAB, sin embargo, al ser una labor que no es supervisada y que los docentes realizan de acuerdo a sus

propios criterios, surge la inquietud por conocer ¿Como se está garantizando la calidad en las Memorias de Estadía?

1.3.1. Análisis del problema: Aplicación del árbol de problema y FODA

Con el propósito de conocer el origen de la problemática y proponer acciones de cambio a través de un proyecto de intervención que permita aplicar una mejora en la tarea del asesor académico, el equipo de trabajo recurrió al “Árbol de Problemas y el FODA” ambas técnicas con las cuales nos apoyamos para generar ideas, causas y efectos relacionados a la problemática. (Véase apéndice C)

De acuerdo a lo que menciona Hernández y Garnica (2015) un árbol de problemas es aquel que brinda como resultado diversas “ideas las cuales son creativas y que nos permite identificar el origen de una situación, problemática o conflicto, mediante ello se obtendrá un modelo construido de forma lógica y organizada de las causas y las consecuencias del objeto de estudio” (p.40).

Como resultado de las posibles causas que estuvieran relacionadas a la problemática de estudio se identificó lo siguiente:

- Uso de métodos y/o herramientas de enseñanza tradicionales por los asesores durante la revisión de las Memorias de Estadía, que impide captar de manera clara la información proporcionada al estudiante.
- Ausencia de un comité evaluador, que compruebe que las Memorias de Estadía cumplen con criterios establecidos y requeridos de un trabajo de investigación.
- La Guía para elaborar Memorias de Estadía, disponible institucionalmente para los alumnos y asesores, como recurso metodológico de investigación presenta información en su contenido que no ha sido renovada.
- La cantidad de alumnos asignados a un profesor de TC, reduce su desempeño como asesor académico.

- Limitado interés en los alumnos de estadía para desarrollar temas de investigación, como parte del reducido involucramiento y motivación de los asesores con los estudiantes.

Ante las causas presentadas anteriormente es probable que se originen efectos negativos que afectan la calidad de las memorias de estadía, como son:

- Atraso en los tiempos de entrega a los asesores con respecto a los avances y/o terminación de las Memorias de Estadía.
- Reducida confiabilidad en la información integrada en el trabajo de investigación.
- Disparidad en el uso metodológico de enseñanza para asesorar, revisar y evaluar las memorias de estadía.
- Poco acceso a recursos y/o herramientas de investigación que guíe al alumno para la elaboración de su memoria de estadía.
- Escasa disponibilidad de tiempo para brindar asesorías a los alumnos durante la elaboración de la memoria de estadía.
- Limitada habilidad para el abordaje investigativo y su integración metodológica correcta en las Memorias de Estadía.

Como resultado de la aplicación del Árbol de Problemas, el equipo de trabajo consideró que una de las causas que pueden reducir las consecuencias que afectan durante las asesorías, es disponer de un material metodológico de investigación de apoyo con información actualizada que permita guiar a los docentes y alumnos eficazmente, tanto de manera presencial como a distancia, es decir, que esta herramienta sea lo suficientemente entendida por los alumnos cuando sea consultada.

De igual manera se realizó el análisis FODA (Ver apéndice D); tomando en cuenta la información que conforman a la DAN y que involucra a los factores internos y externos relacionados a las asesorías, Sarli et al. (2015) define esta herramienta como:

Señalar los factores que se consideren fuertes y débiles, los cuales, de manera general, diagnostican como se encuentra una organización de manera interna, así mismo permite evaluar sus factores externos (oportunidades y amenazas). Es considerada como una herramienta que por su diseño permite que la organización pueda conocer estratégicamente como esta su situación. (p. 2)

Las fortalezas que caracterizan a la división, son principalmente:

- Implementación del uso de herramientas tecnológicas e innovadoras, para optimizar el tiempo de atención a los asesores y alumnos durante el periodo de estadía.
- Trabajo en equipo para contribuir en acciones de cambio, que permitan la aplicación de mejoras en los procesos que involucra la participación del docente y alumno.
- Plantilla docente con la experiencia y calidad académica requerida para asesorar a los alumnos en el sector productivo.
- Recursos tecnológicos y humanos para la creación de herramientas de enseñanza necesarias en el periodo de estadía.
- Apertura y/o aceptación al cambio académico.

En lo que respecta a las oportunidades que pueden ser valoradas por la División son las siguientes:

- Gestionar redes de colaboración nacional y/o internacional que involucren a los asesores y alumnos para realizar trabajos que enriquezcan el contenido investigativo de las Memorias de Estadía.
- Motivar la participación y/o involucramiento de los asesores y alumnos en los cuerpos académicos que promuevan el interés de los estudiantes por la investigación.
- Promover un mecanismo de retroalimentación al proceso de asesoramiento, conformado por las opiniones generadas por los alumnos que permitan anticipar cambios en los métodos de asesorías.

- Organizar eventos académicos que fomenten la participación de los alumnos en estadía mediante la exposición de sus Memorias de Estadía.

Alguno de los factores que afectan los procesos en una organización son las debilidades las cuales se identificaron en las asesorías y que se describen a continuación:

- Escaza bibliografía actualizada y disponible en la biblioteca de la universidad, así como en el repositorio de la DAN, para consulta de los asesores y alumnos.
- La universidad no dispone de una biblioteca virtual.
- La división no brinda el seguimiento oportuno para actualizar el repositorio virtual del que dispone.
- Reducido número de profesores de TC para la revisión y asesoramiento de Memorias de Estadía.
- Insuficiente número de horas destinadas institucionalmente a los docentes para impartir asesorías.
- La participación de los alumnos en desarrollar trabajos de investigación es escaza.
- El proceso de revisión y asesoramiento durante el periodo de estadía no es controlado, ni supervisado.

Por último, las amenazas externas a las que se enfrenta la división en el proceso de asesoramiento se pudieron identificar las siguientes:

- Cambios y/o políticas institucionales al procedimiento de estadía.
- Reducido apoyo del sector privado para desarrollar proyectos de investigación.
- Limitados recursos económicos y financiación pública en la adquisición de recursos tecnológicos y materiales, requeridos para impartir asesorías.
- Presencia de fenómenos naturales y de salud que impidan brindar adecuadamente las asesorías a los alumnos.

La herramienta FODA nos mostró un panorama general de la situación a la cual se enfrenta el asesor y el alumno durante las asesorías, pudimos analizar que la división puede lograr cambios importantes en sus procesos ya que dispone de fortalezas importantes que son clave para el éxito de la división, logrando de esta manera reducir aspectos vulnerables en sus actividades.

1.4. La Universidad Tecnológica de Tabasco y su dinámica

La UTTAB coordina sus actividades con base a lo establecido en el (Programa Institucional de Desarrollo 2019-2024 [PIDE], 2020) documento que es elaborado por autoridades de la universidad de acuerdo a las políticas estatales de la entidad, por lo tanto, la UTTAB elaboran sus estrategias de trabajo relacionadas al cumplimiento del objetivo 2.2. Bienestar, del PND 2019-2014, que señala:

es preciso que se le otorgue prioridad a brindar educación desde una forma integral como lo son; laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad obedeciendo al derecho que tienen los alumnos en sus estudios equivalentes a diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo. (p.22)

Con base a ello, la universidad pone al alcance de los jóvenes, diferentes PE que están diseñados para cubrir las necesidades de la región, lo que permite ampliar la elección de carreras universitarias, considerando que gran parte de sus PE están certificados tanto a nivel nacional como internacional, además brinda atención a sus alumnos de forma grupal o individual, asistencia de tutorías y asesorías académicas para su mejora en el desempeño, permanencia y terminación de sus estudios.

Así mismo, la UTTAB busca la modernización de la estructura productiva, proponiendo diversificar actividades generadoras de ingreso, potencializando aquellas que tienen mayor valor agregado alinea sus estrategias con base al (PIDE, 2020,), que describe:

“2.4.3.1.2. Propiciar que los educandos alcancen el perfil de egreso en cada grado y nivel, con la participación corresponsable de la comunidad educativa en el quehacer del centro educativo” (p.24).

La importancia que tiene la docencia para las Universidades Tecnológicas y Politécnicas (UTyP), según lo descrito por la CGUTyP mediante el Programa de Trabajo 2020-2024 (CGUTyP-PT, 2020) recae en “formar de manera continua a los docentes para lograr alcanzar la excelencia educativa, sensibilizándolos en adaptar sus procesos de enseñanza con responsabilidad social, conocimientos y pertinencia para actuar en las diferentes áreas de trabajo” (p.18).

La UTTAB promueve la participación de los profesores en programas de capacitación, certificaciones, diplomados, etc., que les permita mantenerse actualizados en la formación académica y su actuación con la comunidad universitaria actuando de manera responsable, con el propósito de mantener sus estándares de competencia en la formación de profesionistas.

Mismas que se ven atendidas por (PIDE, 2020)

“Programas de Jornadas de habilitación docente, que consiste en brindar cursos, talleres, diplomados, entre otros, a la plantilla de profesores con el propósito de actualizar el conocimiento de los docentes en áreas a fines, por medio de recursos de enseñanza basados en competencia” (p.105)

La universidad reúne todos sus recursos para que se fortalezcan los procesos académicos que caracteriza a la UTTAB brindando una educación de calidad:

La UTTAB cuenta con un modelo educativo representado por competencias que se visualiza relacionadas a la práctica que llevan a cabo los estudiantes en el sector educativo, privado y social, las cuales son combinadas por actividades de formación integral que incrementan sus oportunidades en el campo laboral, así como su impacto en los diferentes sectores económicos del estado y del país. (PIDE, 2020, p.56).

La UTTAB, es una organización comprometida con los diferentes sectores de la sociedad, es por ello que su modelo educativo combina la teoría y la práctica, otorgándole mayor porcentaje a esta última, con base a lo señalado por el (PIDE,2020), a la “formación profesional de capital humano que integra su comunidad universitaria y a la prestación de servicios especializados tanto para sus alumnos como al público general, tomando en consideración el impulso de brindar calidad en los procesos reflejada en los resultados” (p.69).

De esta forma uno de los objetivos que se trabaja para la Atención al estudiante radica en el punto “1.2.7. Que busca fortalecer los mecanismos y acciones para disminuir la reprobación, la deserción escolar y aumentar la eficiencia terminal” (PIDE,2020, p. 73).

Para ello se estable la línea de acción “1.2.7.3. Reforzar los procesos de implementación y seguimiento de tutorías, asesorías de implementación y seguimiento de tutorías, asesorías académicas, de estadías, prácticas profesionales, considerando el apoyo de tecnologías digitales” (PIDE, 2020, p.73).

1.5. La Gestión educativa

Ampliar la visión para generar una cultura de cambio es fundamental, las IES requieren de acciones que les permita cumplir con sus objetivos a través del conocimiento real de su situación, tomando en cuenta los diferentes recursos disponibles en la organización, estos pueden ser humanos, tecnológicos, económicos, materiales, etc.

A este proceso organizativo que se lleva a cabo mediante acciones de cambio se conoce como gestión denominada como: “lograr lo propuesto en con base en acciones ejecutadas, mientras que la administración consiste en alcanzar los objetivos con el apoyo de recursos humanos, financieros y técnicos” (Lonis, 2014, p.152).

Para conseguir los resultados esperados la gestión involucra a los sujetos, la investigación y la innovación, con el propósito que se puedan crear acciones que brinden solución a las problemáticas identificadas de acuerdo al contexto de actuación.

Para las IES es importante el estudio de sus diferentes procesos y atender conforme a los criterios institucionales que sustentan la práctica universitaria, como lo es; la función del docente, la construcción o intervención en nuevas áreas del conocimiento por medio de la investigación, así como la integración de recursos académicos que permitan brindar innovación en la formación profesional de los estudiantes, mediante la aplicación de un modelo educativo competitivo.

El significado de estas acciones es la gestión educativa vista como una estrategia para mejorar y resolver las diversas problemáticas que se llevan a cabo en la institución, es decir, realizar un proceso de evaluación interno a la práctica universitaria en la cual se cambie, modifique o elimine aquello que está limitando el logro de los objetivos.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIPE], (2000) de la UNESCO describe a la gestión educativa como “un conjunto de procesos teórico prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación” (SEP, 2010, p.64).

De manera que las instituciones superiores se convierten en un espacio de gestión educativa, donde, para el autor Sandoval (2006), “es la vía en la cual se combina la enseñanza y la formación, acompañada de la actividad docente para enseñar y la acción del sujeto por aprender” (p. 45). Sin embargo, para lograrlo es necesario que se transforme la dinámica de trabajo en la cual se promocióne una cultura de cambio.

La gestión educativa está integrada por; a) la gestión institucional en ella se adecuan todas las políticas, subsistemas que es necesario aplicar de acuerdo con el contexto y características en la cual se ubica la institución educativa y que es necesario su vinculación con

la administración, otro concepto que también forma parte de la gestión ya que apoya para que las actividades que se realicen dentro de las instituciones educativas sean de calidad.

Para entender como está relacionada la administración educativa con la gestión educativa, primero hay que conocer que, a finales del siglo XIX en la esfera de la economía, de los servicios y de las actividades empresariales el término de la administración estaba asociado con estas acciones, así como para las cuestiones educativas, sin embargo, a partir del siglo XX se genera un cambio y se le denomina gestión.

Por otra parte, la b) gestión escolar está integrada por una cultura organizacional que involucra a los actores educativos, normatividad, la identidad como sistema, para crear el modelo de trabajo. Para la autora Loera, (2013, como se citó en SEP, 2010) la gestión escolar “es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela” (p.60).

La gestión escolar transforma las practicas escolares que impide lograr el logro de los objetivos, abandonando métodos y formas de administrar la organización que no muestren los resultados esperados, fortaleciendo las actividades a partir de la innovación en sus procesos involucrando al equipo de trabajo de la universidad con la comunidad, en miras de mejorar los procedimientos a través de la adecuada planeación estratégica para permita enfrentar los cambios a futuro y alcanzar los objetivos.

Por último, la c) gestión pedagógica, destaca en la gestión educativa por la participación del docente durante el proceso de enseñanza, relacionado a la planeación y aplicación de estrategias didácticas, formas de evaluación, así como la interacción con los alumnos y padres de familia. Para Rodríguez (2009 como se citó en SEP. 2010) la gestión pedagógica es definida como “el quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos” (p.62).

La práctica docente requiere conocer los distintos estilos de aprendizaje de los alumnos y el ritmo de trabajo grupal para implementar acciones de enseñanza que favorezcan eficazmente en los estudiantes, con base al seguimiento de los procesos académicos. Las formas de enseñanza se manifiestan de manera diferente entre los profesores, su desempeño se ve reflejado en la actitud, la convivencia, la aplicación de normas de conducta, comunicación asertiva entre docente y alumno, la aplicación de instrumentos didácticos, etc.

Motivo por el cual es importante que el docente planee adecuadamente sus actividades con el propósito de proveer mecanismos que estén orientados en alcanzar los objetivos de la organización.

1.5.1. La gestión escolar y su intervención en las universidades

La gestión escolar es una dimensión que permite analizar la situación real en la cual se llevan a cabo los procesos que conforman una organización y de ello conocer aquellos procedimientos que necesitan ser mejorados, cambiados o eliminados.

Para estudiar cada elemento relacionado a la dinámica de la institución educativa será necesario clasificarlos de acuerdo a las diferentes dimensiones que forman parte de la gestión escolar estas corresponden a la pedagógica curricular, organizativa, administrativa y participación social.

La dimensión pedagógica curricular se caracteriza por brindarle al docente la formación necesaria para su actualización, expresando mediante la elaboración de planeaciones didácticas las actividades, recursos y formas de evaluación, relacionados a los objetivos de enseñanza de la organización, para ello la organización proporciona a los docentes las herramientas indispensables para que docentes y alumnos desarrollen estrategias y/o contenidos relacionados al contexto que caracteriza el lugar en el que se ubica la institución educativa para lograr un aprendizaje competitivo.

La dimensión organizativa la constituye el liderazgo del director, se trabaja para generar un clima de confianza entre los actores involucrados incluidos padres de familia, adquiriendo el sentido de responsabilidad en ambas partes, principalmente la de enseñar, en esta dimensión se incorpora las decisiones compartidas ya sea institucionalmente como parte del sistema educativo, para las organizaciones mantener una adecuada comunicación con los padres de familia es importante ya que de esta manera los profesores se apoyan para aumentar el desempeño de los alumnos, además se constituye el Consejo Técnico Escolar en el cual se propicia un espacio en el cual tanto el director como los profesores intercambian ideas en relación al proceso de enseñanza y con ello tomar las medidas necesarias que fortalezcan académicamente a la organización.

La dimensión administrativa es una dimensión indispensable y necesaria en toda organización ya que se encarga de revisar que los procedimientos señalados institucionalmente se cumplan, almacena información relacionada a los alumnos, como son sus calificaciones, informes, reportes, estadísticas, etc., así mismo se aseguran que los recursos con los que cuenta la organización sean utilizados eficazmente entre los profesores y alumnos, generándose un ambiente enriquecedor de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, la dimensión de Participación Social es la que se encarga de involucrar a los procesos de la organización a los maestros, alumnos, padres de familia, comunidad y director, con el propósito de ser un apoyo en las actividades que se lleven a cabo en la organización, es decir, se piensa que por medio de ellos se pueden lograr cambios en la conducta y desempeño de los alumnos.

Conociendo la descripción de cada una de las dimensiones que conforman la gestión escolar y su relación con la problemática identificada en la UTTAB, la cual consiste en conocer la metodología empleada por los docentes durante las asesorías para elaborar Memorias de Estadía y con ello asegurar la calidad de los trabajos de investigación, se consideró que las dimensiones que de acuerdo a sus características se vinculaba al proyecto de intervención fueron la dimensión pedagógica curricular y la administrativa.

1.5.2. *La dimensión Pedagógica Curricular*

La dimensión pedagógica curricular es “en la que están inmersos diversos lineamientos establecidos para desarrollar la praxis pedagógica, adaptándola al contexto en el que se encuentre ubicada la institución educativa” (Nieves, 2015, p.27).

Por lo que, su aplicación relacionada al problema que se identificó consistió en estudiar la función del docente como asesor en la elaboración de Memorias de Estadía, los instrumentos metodológicos de enseñanza que utiliza para guiar el proceso de asesorías, relacionados a la formulación de estrategias que promuevan el interés y motivación de los alumnos por cumplir con las características competitivas requeridas de un trabajo de investigación.

1.5.3. *Dimensión Administrativa*

En la dimensión Administrativa “se visualizan los recursos existentes, tanto materiales, económicos, humanos y el tiempo, para utilizarlos de manera óptima en pro de desarrollar una gestión educativa eficiente” (Nieves, 2015, p.27).

Con base a ello, fue necesario realizar las gestiones administrativas para llevar a cabo el proyecto de intervención, mediante la revisión documental en la cual se sustenta el subsistema, políticas institucionales y procesos y/o procedimientos que construyen la dinámica de la UTTAB, con el propósito de conocer si el docente cumple con los lineamientos de estadía, durante el proceso de asesorías y determinar si existen elementos o prácticas que requieren ser mejoradas aplicando la gestión educativa, haciendo uso de los recursos con los cuales cuenta la institución para que se coordinen y se aplique las acciones necesarias para su intervención.

1.5.4. *Relación de la I-A con la Gestión Educativa*

La gestión educativa mencionada anteriormente como un elemento que se interesa por transformar los procesos administrativos de las instituciones de educación, mediante la

aplicación de mejoras relacionadas a “las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias y, por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales” (Álvarez et al, 2013, p.151).

Todos ellos relacionados a enfrentar los desafíos ocasionados por la globalización, de tal manera que las IES requieren de mecanismos que permitan asegurar la calidad de sus procesos académicos, y con ello cumplir con las políticas gubernamentales y de educación que les permita incrementar el desarrollo competitivo de la organización obteniendo el logro de sus objetivos.

Para alcanzar la calidad administrativa de la organización y evaluar los procesos académicos, es necesario contemplar un método que guíe los trabajos requeridos para implementar acciones necesarias que muestren solución a los problemas académicos. Por lo cual la metodología de la I-A, un paradigma cualitativo se relaciona al estudio de la situación en la que se encuentra la institución educativa.

La I-A “es la exploración reflexiva que el profesional hace de su práctica, la planifique y sea capaz de introducir mejoras progresivas” (Bausela, 2004, p. 1). Corresponde al gestor del cambio adaptar de acuerdo a las circunstancias el modelo que cumpla con el objetivo de la investigación.

Es precisamente el gestor del cambio quien requiere contar con las habilidades necesarias de liderazgo en las actividades realizadas por el equipo de trabajo para crear procesos de transformación, aspiraciones, comunicación, motivación, cultura de trabajo, aprendizaje y conocimiento.

Para entender cómo se desarrolla el objeto de estudio en el hecho social, se determinó emplear en la investigación un enfoque cualitativo, el cual se caracteriza por considerar aspectos que son propios de quienes integran el fenómeno de estudio, con el propósito de conocer sus perspectivas y opiniones en relación a la problemática estudiada.

Sagastizabal y Perlo (2004), diferencian la investigación educativa con las investigaciones de otro tipo, ya que si bien “realizan contribuciones significativas en el ámbito académico no están orientadas necesariamente a las transformaciones de la practica en el aula, ya que la investigación educativa brinda explicación al fenómeno educativo construido por la teoría y la práctica” (p.51).

La IA se identifica como una de las metodologías “que hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social” (Latorre, 2005, p.23). Frente a este paradigma es posible encontrar un método que nos ayuda a mejorar la práctica educativa, y brindar una educación de calidad, abandonando métodos tradicionales de investigación que transforme el proceso académico en las universidades.

CAPÍTULO II. EL ABORDAJE METODOLÓGICO

2.1. Tipo de Investigación (Investigación-Acción)

El surgimiento de la I-A, corresponde a los “años 40, en Estados Unidos siendo Kurt Lewin, como precursor de la idea que la IA consistían en incluir la experimentación científica con la acción social” (Sagastizabal y Perlo, 2004, pp 55-56).

Para los años 80’s, las aportaciones realizadas por S. Kemmis y W. Carr a la I-A fueron descritas por las autoras Sagastizabal y Perlo (2004) como “una manera de búsqueda autorreflexiva y crítica a las acciones realizadas durante la práctica educativa” (p.55).

La transformación de los procesos que involucra a la organización y la practica educativa requiere de acciones que construyan alternativas de solución y mejoras relacionadas a los objetivos de la institución, el investigador y los participantes, Latorre (2005) describe tres tipos de I-A; técnica, practica y critica emancipadora” (p.30).

La I-A técnica, está relacionada con la participación del docente en actividades dirigidas por personas expertas, en las cuales ya existe una metodología aplicada que se debe seguir.

La I-A práctica, consiste en dirigir de manera propia investigaciones relacionadas a mejorar la práctica docente, identificando aquellos problemas que requieran de su intervención. En algunas ocasiones apoyándose de algún experto, colega o amigo crítico.

La I-A critica, emancipadora, partimos de la idea de aplicar de manera personal una teoría critica que nos permita cuestionarnos en relación a como se lleva a cabo la práctica docente, tomando en cuenta las características emancipadoras que se relacionan con el profesor.

2.2. Modalidad de Investigación Acción Participativa

La Investigación-Acción-Participativa (IAP) conocida por su forma particular de realizar investigación en la cual involucra aspectos sociales, partiendo de un paradigma conformado por la investigación, la acción y la participación de personas con la intervención de social. Conocer los elementos que conforman a la IAP consiste en describirlos por la particularidad que lo componen, Ander-Egg, (2003) los define de la siguiente manera:

Investigación: Es un proceso de reflexión en el cual se sigue un método sistemático, controlado y crítico, en la que se estudia alguna situación relacionada la realidad, para intervenir por medio de la práctica.

Acción: Es el hecho practico de intervenir relacionado a la orientación mostrada por la investigación.

Participación: Consiste en el involucramiento de “investigador, equipo técnico o agentes externos, como las mismas personas destinatarias del programa, que ya no son consideradas como simples objetos de investigación, sino como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar la realidad en la que están implicados” (p. 32).

La metodología de la IAP se caracteriza por su estudio y práctica, aspectos que son clave durante el desarrollo de la investigación, estos son conformados por:

el objetivo del estudio, la finalidad, dialéctica entre el conocimiento y la actuación, factor fundamental para todo cambio social, superación de toda forma de relaciones dicotómicas jerarquizadas, comunicación entre iguales, compromiso, una escala relativamente reducida, herramienta intelectual al servicio del pueblo, es considerada una propuesta metodológica y explicitación del componente direccional y teleológico. (Ander-Egg, 2003, pp. 36-39)

La IAP no tiene un método de investigación propio, sino que tiene relación con particularidades de un proceso metodológico científico, sin embargo, muestra un grado de flexibilidad en su abordaje ya que, a los agentes involucrados, el enfoque de la IAP “tiene en

cuenta los intereses, modo de ver los problemas y los cambios de situación que la gente desea, esto lo hace diferente a los métodos clásicos de investigación” (Ander-Egg, 2003, p.40).

Luego de ser considerada una investigación de intervención social, pasó a ser parte del ámbito educativo y empresarial, adaptándose al contexto y tipo de investigación, en el cual la intervención social forma parte de la metodología utilizada en las investigaciones para producir cambios profundos y radicales.

2.3. Características y objetivos de la Investigación-Acción

Estudiar una realidad educativa, partiendo del conocimiento y entendiendo la razón del fenómeno, es el objetivo de la IA. Para ello se apoya del paradigma cualitativo, el cual guiara la situación sobre un espacio específico y determinado.

Al ser una investigación dirigida desde un enfoque de tipo cualitativo en el cual no se trabaja mediante números, estadísticas, pruebas, etc, características de la metodología cuantitativa, si se incluirán datos descriptivos que muestre el alcance de la problemática estudiada por medio de porcentajes.

El abordaje de la IA a través de diferentes autores han podido caracterizarla de diferentes maneras, Latorre (2005) recopila estas particularidades describiendo lo siguiente.

La IA para “Kemmis y McTaggart (1988) es: participativa, colaborativa, crea comunidades autocríticas, sistemática de aprendizaje, induce a teorizar, somete a prueba, registra, recopilar, analizar nuestros propios juicios, es un proceso político, análisis crítico, procede progresivamente a cambios, empieza con pequeños ciclos” (p.25).

Zuber-Skerritt (1992) explica que se caracteriza debido a que es: “práctica, participa y colaborativa, emancipatoria, interpretativa y critica” (pp.25-26).

Para Elliott (1993) la IA es: “descubre y soluciona problemas, reflexiona simultáneamente, es una práctica reflexiva, integra teoría a la práctica y supone el diálogo con otros profesionales” (p.26).

Finamente Lomax (1995) caracteriza a la IA como: “una búsqueda de mejora implica al investigador como actor principal de la investigación y es participativa ya que involucra a los participantes como colaboradores, indaga rigurosamente, requiere de una continua validación de testigos educativos e indaga de forma pública” (pp. 26-27).

2.4. La Investigación Acción como modelo asumido

La investigación-acción descrita conceptualmente de manera general como el proceso investigativo que relaciona la teoría sobre la práctica para generar un cambio en el contexto académico, interviniendo en la mejora la participación de agentes sociales, por lo cual su metodología consigue que se vincule a cualquier hecho educativo.

Su concepción y aplicación en las organizaciones universitarias permite innovar la práctica educativa, desarrollando estrategias que contribuyan a la mejora administrativa del centro universitario, con el propósito de enriquecer la formación profesional de los alumnos, tomando en cuenta que debe ser entendido que es un proceso que requiere de la comprensión de los involucrados.

El practica del docente en las IES consiste en adoptar roles diferentes durante el proceso de enseñanza ya que sus funciones no están limitadas solo a generar conocimiento, sino también a desarrollar en el alumno esa autonomía, independencia y autorregulación por aprender y aportar soluciones a problemáticas en el sector social y productivo.

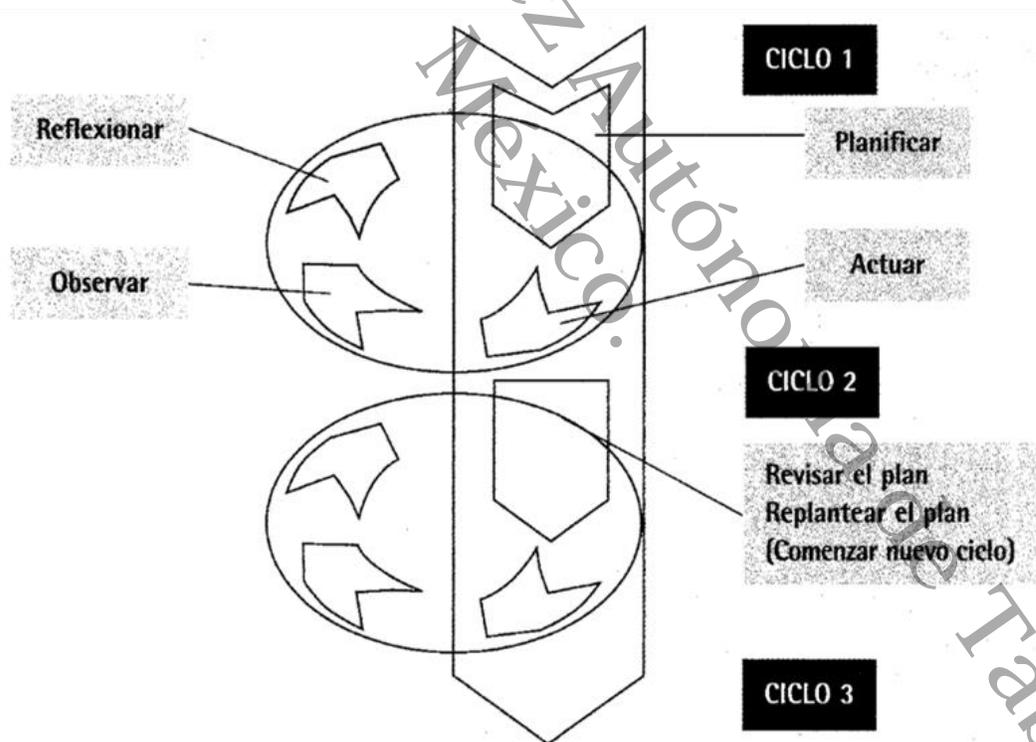
Avila et al. (2010) define lo siguiente:

La construcción y generación de conocimientos implica la participación activa del estudiante en su formación, esto requiere la utilización de estrategias docentes que

permitan que los alumnos se conviertan en elementos activos para que se logre un aprendizaje autónomo y el docente oriente su acción a impulsar la investigación, la reflexión y la búsqueda o indagación. (p.58)

De acuerdo al modelo descrito por Kemmis (1989), se eligió como referencia de apoyo para ser aplicado en el proyecto de intervención ya que de acuerdo a Latorre (2005) “es un proceso integrado por cuatro fases interrelacionadas: planificación, acción, observación y reflexión. Cada uno de los momentos implica una mirada retrospectiva, y una intención prospectiva que conforman conjuntamente una espiral autorreflexiva de conocimiento y acción” (p.35). Los cuales se pueden ver interpretados en la figura 4.

Figura 4. Diagrama de Kemmis



Fuente: Modelo de Kemmis, recuperado por Latorre (2005).

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO

3.1. Justificación del diagnóstico

Con el propósito de conocer la realidad en la cual se lleva a cabo la problemática identificada y proponer las acciones de mejora que cambien la situación del proceso estudiado, se aplicó el diagnóstico entre los elementos involucrados que pertenecen a la DAN.

Para Latorre (2005), una vez se conozca el problema, se debe continuar con el diagnóstico, “para obtener resultados concretos e información actual que sirvan de evidencia para iniciar con el tratamiento a la problemática, así como la comparación que se observe de los cambios o efectos logrados a partir del plan de acción” (p. 43).

Para ello las autoras Sagastizabal y Perlo (2004), señalan que el proceso del diagnóstico está separado por tres momentos:

El primero, surge de la percepción subjetiva que tenemos sobre la problemática o situación de lo que posiblemente este ocurriendo y con la cual nos relacionamos.

El segundo, “comienza el proceso de la I-A, se sustenta mediante la construcción de un marco teórico explicativo del problema y de la recolección sistemática de datos de la realidad estudiada” (p.73).

En el tercero, consiste en “la evaluación del estado del problema luego de la investigación efectuada” (p.73).

Con respecto a ello, el momento actual del proceso de diagnóstico que se estaba llevando a cabo se ubicaba en su segundo momento, ya que se estaba aplicando conforme al sustento teórico metodológico de la I-A, en esta fase la gestora diseño y aplicó los instrumentos de

recolección de datos a los participantes potenciales, mismos que fueron analizados e interpretados.

3.2. Fases del Diagnóstico

Procedimiento

Los momentos que describieron de manera general la aplicación del diagnóstico en la DAN fueron las siguientes:

Reunión con el equipo de trabajo a los cuales se les presento la propuesta del proyecto de intervención y se inició con la elaboración de un plan de trabajo para guiar las actividades y/o recursos requeridos en el diagnóstico.

Determinación y elaboración de instrumentos cualitativos que se utilizaron para la recolección de datos, conforme a las características de los participantes potenciales y la información que se deseaba obtener.

Piloteo y validación de instrumentos de recolección de datos, para ello se aplicó una prueba piloto a los participantes, con la finalidad de conocer si las herramientas aplicadas fueron eficaces y cumplieron con el objetivo esperado.

Ajustes e integración de los instrumentos que fuesen necesario, en el caso nuestro no se requirió hacer alguna modificación a las herramientas de recolección de datos.

Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los participantes de acuerdo a las fechas establecidas.

Análisis de la información, que fue obtenida mediante la aplicación de los instrumentos, mediante su categorización.

Se elaboraron las conclusiones generales con base a la información proporcionada por los participantes y que se relacionaban con la problemática identificada.

Finalmente se determinó el problema a intervenir y se presentaron las acciones necesarias para mejorar la situación presentada.

3.3. Objetivo del diagnóstico

De acuerdo con Latorre (2005) “La finalidad es hacer una descripción y explicación comprensiva de la situación actual; obtener evidencias que sirvan de punto de partida y de comparación con las evidencias que se observen de los cambios o efectos del plan de acción” (p.43). Se construyó el siguiente objetivo del diagnóstico:

Identificar los factores y condiciones que afectan la aplicación de la guía para elaborar memorias de estadía los cuales no permite a los estudiantes obtener un trabajo recepcional con calidad, así como a los asesores orientarlos de manera idónea en las memorias de estadía de acuerdo con las características señaladas en las normas de titulación institucionales.

3.4. Equipo de trabajo

Un trabajo de investigación requiere de una serie de tareas y/o procedimientos para cumplir con las fases establecidas durante el desarrollo del quehacer investigativo, por lo que es necesario formar equipos de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación.

Para Bayona y Cruz (2012, como se citó en Rojas et al, 2017) un equipo de trabajo es aquel “integrado por dos o más sujetos que establecen comunicación de manera armoniosa, manteniendo una dinámica de trabajo interdependiente y adaptativa, en el que cada integrante tiene asignado un rol específico y comparten sus resultados con responsabilidad en un ámbito organizacional” (p.2).

Para coordinar las tareas necesarias el equipo de trabajo para el proyecto de intervención en la DAN estuvo integrado por las siguientes personas, ver figura 5:

Figura 5. Equipo de trabajo de la DAN



Fuente: Elaboración propia

Director académico de la división; Maestro, tiene 10 años en el cargo, sus funciones están establecidas en el Manual de Perfil de Puestos de la UTTAB, además de colaborador, apoyo a la gestora como líder asignando comisiones de trabajo a los profesores y proporcionando información requerida.

Presidenta de la Academia del PE TSU en AFyEP: Maestra en Administración, 17 años como docente de TC adscrita en la DAN, entre sus funciones le corresponde ser asesora de proyectos, como integrante del equipo de trabajo proporcionó información académica del PE TSU AFyEP.

Asesores académicos: Profesores de TC, han desempeñado esta actividad por más de 15 años, tienen estudios de posgrados, han recibido diversas certificaciones, cursos y participado en la elaboración de proyectos de investigación.

Gestora del Proyecto de Intervención: Es ingeniera en Gestión de Proyectos, con experiencia laboral en actividades administrativas por 14 años en dependencias e instituciones relacionadas a la educación, actualmente estudia la Maestría en Gestión Educativa en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

3.5. Identificación de los participantes potenciales

Consistió en identificar a los informantes claves con los cuales se relaciona el problema de estudio y a quienes se les aplicara el diagnóstico definido como participantes potenciales, los cuales son conocidos también como unidades de análisis o de información, Sagastizabal y Perlo, (2004) “definen e identifican las unidades de análisis según características diferenciadoras y significativas para la problemática abordada” (p.82).

Con respecto a ello, el equipo de trabajo consideró que, de acuerdo a los lineamientos de estadía, las personas involucradas en este proceso son; el director como parte administrativa, los docentes de TC asignados para ser asesores, los alumnos quienes representan la figura principal del proceso de estadía y finalmente los documentos normativos que tienen como objeto regular la aplicación de los procedimientos establecidos institucionalmente.

Una vez identificados a los participantes potenciales, el siguiente paso fue seleccionar la muestra la cual es “determinada por una parte de la población extraída del conjunto de unidades que formará parte de la investigación” (López, 2004, p.69).

La muestra obtenida de las unidades de análisis fue al director, 8 asesores de la DAN y los alumnos del PE TSU en AFyEP del periodo mayo-agosto 2021, se realizó la revisión documental a los lineamientos de estadía y normas de titulación, a quienes se les aplicó el procedimiento para la recolección de datos.

3.6. Establecimiento de las necesidades de información y los materiales de apoyo

Para llevar un modo detallado de las actividades que se realizarían como parte de la aplicación del diagnóstico y considerar aquellos elementos y/o herramientas que se necesitarían, se elaboró un Plan de acción para el diagnóstico, el cual describía los recursos humanos, tecnológicos, materiales y de tiempo, que el equipo de trabajo debía contemplar, los cuales se describen en la Tabla 1.

Tabla 1.

Plan de necesidades de información y de apoyo para el diagnóstico

Participantes	Técnica	Instrumento	Lugar	Materiales	Tiempo de aplicación
Investigador	Análisis documental	Lista de cotejo para revisión documental	Documentos electrónicos, sistema institucional	Documentos Institucionales	Noviembre 2021
Director Asesores	Entrevista semiestructurada	Guía de preguntas	Plataforma de Microsoft Teams	Computadora Microsoft Teams	Noviembre 2021-enero-2022
Alumnos del PE TSU AFyEP	Encuesta	Cuestionario	Google Forms Correo Institucional	Computadora Google Forms Correo Institucional	Noviembre-diciembre 2021

Fuente: Elaboración propia

En la cual se detallaron los participantes seleccionados, técnica e instrumentos de recolección de datos, materiales requeridos para aplicar el diagnóstico, y el tiempo que se consideró para cada actividad.

3.7. Preguntas guía del diagnóstico

Las autoras Sagastizabal y Perlo (2004) consideran que para guiar un cambio se requiere cuestionarse como equipo de trabajo lo siguiente:

¿Qué es el cambio? Definir exactamente qué se entiende por cambio, si es definido como modificación o reestructuración, ¿Qué cambiar, que conservar? Involucra el objeto (persona o proceso), las tasas de innovación, en el cual se busca abandonar los procesos tradicionales por incorporar los procesos ¿Cómo cambiar? Desde la apropiación de políticas centrales que contribuyan a resolver situaciones y visión de la organización para finalmente cuestionarse ¿Cuándo cambiar? Es preciso considerar el contexto en un sentido reactivo (actual) y anticipativo (antes). (pp.36-40)

Por lo que, con base a estas preguntas, la gestora se diseñó un listado de ítems relacionadas a la información que se deseaba conocer de los participantes potenciales, las cuales posteriormente fueron clasificadas por meta categorías.

Meta-categoría: Formación Profesional

1. ¿Cuál es el perfil académico que los docentes deben cumplir para realizar desempeñarse como asesor académico?
2. ¿Cuáles son los conocimientos y/o experiencia que tiene el docente de la UTTAB en la elaboración de proyectos de investigación?

Meta-categoría: Procedimientos metodológicos

3. ¿Cuál es el objetivo de las memorias de estadía en la UTTAB?
4. ¿Cuál es la estructura metodológica que deben seguir los asesores y estudiantes de acuerdo con los procedimientos de estadía, para la elaboración de memorias de estadía?

Meta-categoría: Enseñanza-aprendizaje

5. ¿Cómo desarrollan los docentes las asesorías académicas para la estructuración de las memorias de estadía?
6. ¿Cuáles son los recursos metodológicos con los que se apoya el docente para impartir sus asesorías?
7. ¿Cuáles son las estrategias implementadas por el docente durante las asesorías, revisión y dictaminación de las memorias de estadía?
8. ¿De qué manera el asesor promueve el interés por la investigación en los estudiantes?

Meta-categoría: Gestor e Innovador

9. ¿Cuáles son los criterios con el que se apoya el director de la división para asignar a los alumnos en estadía un asesor académico?
10. ¿Cuáles son los recursos materiales con los que cuenta la división académica para promover la calidad de la estructura y contenido de los trabajos recepcionales?

3.8. Selección y diseño de las herramientas del diagnóstico

El método para la recolección de datos estuvo diseñado para obtener información real vista desde la perspectiva de los participantes informantes, para Hernández, (2014) la recolección de datos;

Puede realizarse en ambientes cotidianos con los que se relacionan los participantes o conocidos como unidades análisis, conociendo u observando en el caso de las personas su vida diaria y todo lo que ella implica como su forma de pensar, opiniones, creencias, formas de hablar, interacción entre otras. (p.397)

Al ser una investigación de tipo cualitativa, las técnicas de recolección de datos que la caracterizan son: encuestas, cuestionarios, entrevistas, la observación participante, grupos

focales y de discusión, círculos de reflexión, testimonios focalizados y el análisis de documentos, entre otras.

Con respecto a ello, el equipo de trabajo consideró que las técnicas apropiadas para obtener la información estarían clasificadas de la siguiente manera:

La entrevista, definida como “la acción de intercambiar información, opiniones, ideas y perspectivas mediante una conversación con otra persona cumpliendo roles de entrevistador, entrevistado o entrevistados” (Hernández, 2014, p.403).

Se diseñaron dos guías de preguntas semiestructuradas para las entrevistas en orden descriptivo durante su aplicación, la primera compuesta por 20 ítems para el director de la división y la segunda conformada por 25 interrogantes para los asesores, ambas estuvieron clasificadas y separadas por el tipo de pregunta relacionada a cuatro categorías; Gestor e Innovador en el área, perfil profesional, procedimientos metodológicos y enseñanza-aprendizaje. (ver apéndices E y F):

Primera Categoría

Gestor e Innovador en el área.

- Conocimiento normativo del proceso de estadía.
- Asignación de asesores académicos.
- Promoción de capacitaciones para asesores académicos.
- Evaluación de la calidad de asesorías.
- Eventos académicos -científicos que apoyen en el avance de las memorias de estadía.
- Organización de actividades para alumnos y profesores en la publicación de memorias de estadía.
- Herramientas y material de apoyo disponibles en la división para consulta del alumno durante la elaboración de la memoria de estadía.

Segunda categoría

Perfil Profesional

- Perfil profesional.
- Campo disciplinario del perfil profesional.
- Experiencia en el sector productivo.
- Experiencia en el campo de la investigación.
- Formación y/o actualización docente pedagógica-didáctica.
- Capacitación en el uso de metodología para la elaboración de trabajos recepcionales.

Tercera Categoría

Procedimientos metodológicos

- Conocimiento normativo del proceso de estadía.
- Conocimiento y aplicación de las funciones señaladas como asesor en los lineamientos de estadía.
- Aseguramiento de la calidad de las memorias de estadías asesoradas por el docente.
- Herramientas metodológicas establecidas por la UTTAB para consulta de los profesores y alumnos, que guíen las asesorías para elaborar trabajos recepcionales.

Cuarta Categoría

Enseñanza-aprendizaje

- Metodología aplicada por el asesor durante el proceso de asesoramiento.
- Utilización de materiales metodológicos y/o didácticos por los docentes como apoyo para asesorar en la elaboración de las memorias de estadía.
- Periodicidad para atención a los alumnos por medio de las asesorías.
- Creación de ambientes de aprendizaje.
- Orientación en el desarrollo y avance de los trabajos recepcionales.
- Motivación por la investigación.
- Promoción de publicación del trabajo recepcional.

La segunda técnica diseñada fue el cuestionario “una técnica que recaba información escrita a través de preguntas simples” (Teppa, 2012, p.43). Su aplicación fue en los alumnos del

PE TSU en AFyEP, periodo de estadía mayo-agosto 2021. Esta técnica se elaboró con una guía de 30 preguntas en escala Likert además se consideró importante incluir una pregunta abierta para conocer la opinión y/o perspectiva del alumno relacionado con el objeto de estudio, (ver apéndice G).

La tercera y última técnica de recolección de datos consistió en la revisión documental, para Teppa (2012), esta “corresponde al estudio de los informes, programas, gacetas, planes, calificaciones, discursos, artículos, leyes y demás registros concernientes a la organización en donde se hace la investigación” (p. 47). Acompañada de una lista de cotejo que fue diseñada tomando en cuenta criterios relacionados a los documentos relacionados al proceso de estadía, (ver apéndice H).

Se realizó una revisión a los documentos conocidos como; Políticas para la Operación, desarrollo y consolidación del Subsistema de Universidades Tecnológicas 2002 (texto vigente), lineamientos de estadía, normas de titulación y Reglamento Escolar.

3.9. Introducciones y presentación a la comunidad

Con la finalidad de validar las herramientas de colección de datos y comprobar que cumplieran con la función de recabar información valiosa por los informantes evitando sesgo en la información, se consideró pertinente aplicar una prueba piloto entre los participantes.

La prueba piloto es:

Esta fase consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de casos para probar su pertinencia y eficacia (incluyendo instrucciones), así como las condiciones de la aplicación y los procedimientos involucrado. A partir de esta prueba se calculan la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento. (Hernández, 2014, p.210)

Para la prueba piloto se seleccionaron a los participantes a los cuales se les aplicarían los instrumentos de recolección de datos, estos fueron determinados al azar, seleccionando al director, tres asesores de los 8 en total y como revisión documental, los lineamientos de estadía.

En el mes de noviembre se aplicaron las técnicas de recolección de datos a los participantes seleccionados, obteniéndose un resultado exitoso entre los informantes, por lo que no fue necesario realizarse ajustes en los instrumentos.

3.10. Resultados del diagnóstico

Durante el periodo noviembre 2021 - enero 2022 se aplicó la fase del diagnóstico en la que se emplearon las técnicas de recolección de datos a los participantes potenciales, instrumentos que permitieron conocer la realidad de la problemática estudiada en la DAN.

Las respuestas obtenidas de las entrevistas, cuestionario y revisión documental, generó en los sujetos un momento de reflexión y disposición durante su participación, colaborando con información valiosa que logró construir conocimiento relacionado a lo que se desea conocer.

La metodología empleada a través de la I-A produce cambios importantes desde su inicio en la organización educativa, ya que integra al gestor con los informantes como parte del equipo de trabajo, generando un ambiente de confianza e interés en aportar información que beneficie en el diseño de las acciones que se requieran como parte de la solución del problema.

Esta construcción social de conocimiento alcanza un punto de cierre provisorio cuando se concluye el diagnóstico, por eso cobra importancia capital la devolución de datos. Toda aplicación de instrumentos debe prever y efectivizar la devolución de datos. (Sagastizabal y Perlo, 2004, p.92)

A continuación, se muestra a través de tablas la información obtenida de las técnicas de recolección de datos, resultados que fueron separados de acuerdo con cada participante, sin

embargo, para entender cómo se ordenaron los datos, primero se diseñó una tabla de categorización de información, es decir se clasificó por metacategorías y categorías la información relacionada a cada grupo de informantes. (Ver tabla 2).

Como segundo proceso fue codificar la información Latorre (2005) “lo utiliza para designar la operación concreta por la que asignamos una marca, etiqueta o código indicativo (verbal o numérico) a un fragmento del texto”. (p.85) para ello se estructuró la tabla relacionada a la codificación de los participantes. (Ver tabla 3).

Cuando nos referimos a los códigos “son las etiquetas que vinculan los fragmentos de textos o unidades de análisis a las categorías” (Latorre, 2005, p. 85). Por lo cual las categorías son consideradas como parte fundamental que sustenta la codificación y los códigos, además que permitirá relacionar cada unidad de análisis con una categoría, ya que son caracterizadas por describir situaciones, contextos, actividades, comportamientos, opiniones, por solo señalar algunos.

Tabla 2

Categorización de datos obtenidos por las unidades de análisis

Metacategorías	Categorías	Subcategoría
Formación profesional	Perfil académico de los profesores Participación en el sector productivo Actividades de investigación Capacitaciones o cursos recibidos Experiencia como asesor académico	Asesor Docente Alumno
Procedimientos metodológicos	Conocimiento de los lineamientos de estadía Cumplimiento de funciones académicas Trabajos recepcionales con características competitivas Diversidad en temas de Memorias de Estadía para asesorar	Asesor Director Alumno

	Liberación de Memorias de Estadía	
Enseñanza- Aprendizaje	Metodología utilizada para el asesoramiento Diseño de materiales metodológicos Periodicidad y horas de asesoría Antigüedad de la Guía para elaborar trabajos repcionales Actividades extracurriculares para promover la investigación.	Asesor Docente Alumno
Gestor e innovador en el área	Asignación de asesores académicos Plantilla docente suficiente para asesorar trabajos de investigación Gestión para la asignación de infraestructura y equipamiento Materiales académicos suficientes para la búsqueda de información por los alumnos y personal docente.	Director Asesor Alumno

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Codificación de participantes potenciales

Participantes	Codificación
Asesores Académicos	LP1 LP2 LP3 LP4 LP5 LP6 LP7
Director de la División	BP
Alumnos de estadía, periodo MA21	AEMA

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4, está representada por la metacategoría de Formación Profesional, en la cual a través de cadenas semánticas se puede describir la información verbalizada de forma literal proporcionada por los diversos participantes.

Tabla 4

Metacategoría de Formación Profesional.

Metacategoría: Formación Profesional		
Categoría: Perfil académico de los profesores		
Asesor	Director	Alumno
Todos los docentes tienen el perfil académico para asesorar trabajos de investigación, con estudios de posgrados relacionados a la administración.		El 80% de los alumnos aprueban que el docente cumple con los conocimientos necesarios para asesorarlos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Respuestas de la *Metacategoría Formación Profesional (continuación)*

Metacategoría: Formación Profesional		
Categoría: Participación en el sector productivo		
Asesor	Director	Alumno
Los docentes han desarrollado trabajos para el sector privado, asumiendo cargos como; gerentes, jefes de proyectos, servicios contables, consultoría, entre otros.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Respuestas de la *Metacategoría Formación Profesional (continuación)*

Metacategoría:	<i>Formación Profesional</i>	
Categoría:	<i>Actividades de Investigación</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los proyectos en los cuales han participado los asesores están relacionados a trabajos para el sector empresarial y/o productivo.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Respuestas de la *Metacategoría Formación Profesional (continuación)*

Metacategoría:	<i>Formación Profesional</i>	
Categoría:	<i>Capacitaciones o cursos recibidos</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los asesores han recibidos constantes relacionadas a su práctica docentes, (didáctica, metodológica, de investigación, tecnológica, etc.) además de diplomados.	Se garantizan las capacitaciones a los profesores, en el caso de las asesorías, al ser una operación que realizan los profesores por más de 15 años, el director no consideró necesaria una actualización más, ya que los asesores conocen la metodología que integra un trabajo recepcional.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Respuestas de la *Metacategoría Formación Profesional (continuación)*

Metacategoría:	<i>Formación Profesional</i>	
Categoría:	<i>Años de experiencia como asesor académico</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los años de experiencia de los asesores oscilan entre los 16 años y 23 años.		

Fuente: Elaboración propia

Los datos recabados en la metacategoría denominada Formación Profesional, mostró la experiencia docente de los asesores, destacando su importante aportación en el sector privado a través de proyectos empresariales.

En la tabla 9 los participantes describieron su experiencia en la metacategoría Procedimientos Metodológicos.

Tabla 9

Respuestas de la *Metacategoría Procedimientos metodológicos*

Metacategoría:	<i>Procedimientos metodológicos</i>	
Categoría:	<i>Conocimiento de procedimientos y lineamientos de estadía</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los disponibles en el Sistema de Gestión de la calidad, relacionada al proceso de estadía. Así como los proporcionados por el director.	Tanto asesores como el área administrativa de la dirección conocen las rutas para acceder a la formatearía relacionada a los lineamientos de estadía.	El 50% de los alumnos conocen los procedimientos de estadía. Para 58% información relacionada al proceso de estadía fue dada a conocer de manera oportuna.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Respuestas de la *Metacategoría Procedimientos metodológicos (continuación)*

Metacategoría:	<i>Procedimientos metodológicos</i>	
Categoría:	<i>Cumplimiento de funciones</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los asesores describieron con precisión el listado de funciones que implica ser asesor, para ello algunos profesores al inicio de la estadía programa acciones de trabajo con base al calendario de actividades de estadía.	Por evidencia documental de alumnos y profesores misma que es enviada y revisada en la dirección. De forma adicional se mantiene comunicación con asesores y estudiantes a través de un grupo de whatsapp por alguna situación que surja fuera de los márgenes de estadía.	El 42% de los alumnos conocen las funciones del asesor, el 75% de estudiantes están totalmente de acuerdo en la metodología utilizada por el asesor, considerando el 62% de los estudiantes que las actividades realizadas por el asesor, les permitió integrar su Memoria de Estadía.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Respuestas de la *Metacategoría Procedimientos metodológicos (continuación)*

Metacategoría:	<i>Procedimientos metodológicos</i>	
Categoría:	<i>Trabajos recepcionales con características competitivas</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los asesores consideraron que solo un 50% de las Memorias de Estadía, cumple con las características de un trabajo de investigación.	La calidad de las Memorias de Estadía cumple al 100% porque está autorizado por el asesor académico y el asesor empresarial.	El 50%, de los alumnos están de acuerdo en considerar que elaborar la Memoria de estadía sus conocimientos relacionados a proyectos de investigación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Respuestas de la *Metacategoría Procedimientos metodológicos (continuación)*

Metacategoría:	<i>Procedimientos metodológicos</i>	
Categoría:	<i>Diversidad en temas de Memorias de Estadía para asesorar</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los asesores señalan que los alumnos están limitados en temas de investigación para abordar, lo que más realizan son Manuales de organización o de perfil de puestos	Los alumnos solo realizan Manuales.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Respuestas de la *Metacategoría Procedimientos metodológicos (continuación)*

Metacategoría:	<i>Procedimientos metodológicos</i>	
Categoría:	<i>Liberación de Memorias de Estadía</i>	
Asesor	Director	Alumno
La mayoría de los asesores están de acuerdo en ser ellos quienes asesores y liberen los trabajos de investigación.	Considera estar de acuerdo ya que el asesor académico debe hacerse responsable de lo que asesora y del producto que el alumno está entregando.	El 70% de los alumnos están totalmente de acuerdo que el asesor académico sea el responsable de liberar las Memorias de Estadía.

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la metacategoría de Procedimientos metodológicos, nos indica que tanto los docentes, directivos y alumnos, tienen definido claramente cuáles son las funciones establecidas para cada sujeto.

Los docentes y directivo muestran conocimiento de la ruta que resguarda los documentos que regulan el proceso de estadía, sin embargo, los asesores a pesar de la experiencia que tienen en su función de asesorar reconocen que existen factores relacionados al desempeño de los alumnos que impide que las Memorias de Estadía no cumplan con las características requeridas por los lineamientos de estadía y normas de titulación de un trabajo recepcional.

Los títulos más utilizados por los alumnos en estadía son los relacionados a la elaboración de Manuales de Organización, provocando desventaja competitiva en el sector público y privado.

En la tabla 14, contiene las respuestas que fueron obtenidas del proceso de asesoramiento desde un enfoque detallado de la metacategoría de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 14

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Metodología para el asesoramiento</i>	
Asesor	Director	Alumno
El asesor utiliza como recurso metodológico la guía para elaborar trabajos recepcionales de la UTTAB. Complementa su función con reuniones en la cual se muestra una programación de actividades que se llevaran a cabo durante las asesorías.		El 72% de los alumnos señalan que la información presentada por el asesor al inicio de la estadía fue oportuna Para el 66% de los alumnos aprueban la estructura metodológica seguida por el asesor en la elaboración de la Memoria de Estadía.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Diseño de material metodológico para elaborar Memorias de Estadía.</i>	
Asesor	Director	Alumno
El asesor no diseña material metodológico, que complemente el uso de la Guía para elaborar trabajos recepcionales.		El 41% no les quedó claro como elaborar la Memoria de Estadía. Solo el 45% de los alumnos recibieron del asesor el material para consulta. Para 45% consideran que metodología utilizada es innovadora.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Periodicidad y horas de asesoría</i>	
Asesor	Director	Alumno
Las asesorías son realizadas en su mayoría 2 veces por cada mes, con una 1 hora de duración.		El 54% de los alumnos opinan que las asesorías fueron suficientes para aclarar dudas. El 50% de los alumnos recibió de manera frecuente las asesorías.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Antigüedad de la Guía para elaborar trabajos recepcionales</i>	
Asesor	Director	Alumno
Entre 15 y 18 años de antigüedad tiene la Guía para elaborar Trabajos Recepcionales.	La antigüedad de la guía para elaborar trabajos recepcionales es desde que inicio la universidad hace más de 25 años, intervinieron los docentes fundadores.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Apoyo didáctico de la Guía para elaborar trabajos recepcionales</i>	
Asesor	Director	Alumno
Los asesores reconocen que el material metodológico disponible es útil, pero es necesaria la actualización de su contenido.	La guía vigente integra los elementos metodológicos para elaborar memorias de estadía, sin embargo, requiere ser actualizada con la participación de las personas técnicamente preparadas.	El 66% de alumnos señalan que el asesor utilizó la guía vigente para asesorar. Para el 50% de alumnos el contenido la guía cumple con los criterios para ser consultada. Sin embargo, en la pregunta abierta realizada a los

alumnos, exponen la necesidad de disponer de materiales metodológicos para ser consultados durante la elaboración de la Memoria de Estadía, ya que el contenido de la guía vigente es distinto a lo solicitado por el asesor.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	<i>Motivación en el avance de los proyectos</i>	
Asesor	Director	Alumno
No hay algo establecido, la motivación está relacionada a Pláticas de concientización con el alumno a través del dialogo en el cual se le informe la importancia de su Memoria de Estadía como parte de su titulación.	La división académica y los asesores académicos no realizan ningún evento para conocer el avance de las Memorias de Estadía, ya que se requeriría de una logística para que fuera posibles.	El 75% de los alumnos no pensaron en abandonar su proyecto de Estadía. Para 54% de los alumnos el ambiente de enseñanza creado por su asesor, favoreció en su desempeño. Solo el 37% opinan que los asesores y la dirección promovieron actividades que los motivo para avanzar en la elaboración de la Memoria de Estadía.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Respuestas de la *Metacategoría Enseñanza-Aprendizaje (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Enseñanza-Aprendizaje</i>	
Categoría:	Motivación para realizar investigaciones y publicaciones	
Asesor	Director	Alumno
En ocasiones participan en las investigaciones que realizan los cuerpos académicos.	Se han realizado trabajos de investigación con otros alumnos que no corresponden al programa educativo.	El 33 % de los alumnos recibió motivación por su asesor para participar en actividades relacionadas a la investigación. De los cuales el 62 % desea realizar investigación, donde solo el 37% ha participado en proyectos investigativos. Finalmente, el 66% de los alumnos desean seguir realizando investigación.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en las tablas describen, información relacionada al manejo metodológico de los profesores durante las asesorías, aunque existe la necesidad en diseñar materiales metodológicos que complementen las asesorías, por otra parte, las horas de asesorías son insuficientes para aclarar las dudas.

Los docente y alumnos utilizan la Guía para elaborar las Memorias de Estadía como recurso metodológico, sin embargo, esta herramienta no ha sido cambiada en más de 15 años reconociendo que su contenido debe ser actualizado, así mismo los asesores no motivan a los alumnos para su participación en la elaboración de proyectos de investigación.

En la tabla 21, se dan a conocer las actividades que el director de la división realiza como parte de la metacategoría de Gestor e Innovador.

Tabla 21

Respuestas de la *Metacategoría Gestor e Innovador*

Metacategoría:	<i>Gestor e innovador</i>	
Categoría:	Asignación de asesores académicos	
Asesor	Director	Alumno
La asignación de Memorias de Estadía ha sido correcta.	Se asigna al profesor que tenga el perfil de la disciplina y a la capacidad que los alumnos deben demostrar.	El 75% de los alumnos están totalmente de acuerdo al asesor asignado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Respuestas de la *Metacategoría Gestor e Innovador (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Gestor e innovador</i>	
Categoría:	Plantilla docente suficiente para brindar las asesorías.	
Asesor	Director	Alumno
Cuando se asignan muchos alumnos, la atención se limita en las asesorías.	Aunque existe una plantilla de asesores suficientes, el crecimiento de la matrícula ha ocasionado que se asignen muchos asesorados.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Respuestas de la *Metacategoría Gestor e Innovador (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Gestor e innovador</i>	
Categoría:	Gestión para la asignación de infraestructura y equipamiento	
Asesor	Director	Alumno

Se considera bien, ya que existen necesidades.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Respuestas de la *Metacategoría Gestor e Innovador (continuidad)*

Metacategoría:	<i>Gestor e innovador</i>	
Categoría:	Recursos metodológicos suficientes para la búsqueda de información por los alumnos y docentes.	
Asesor	Director	Alumno
De manera general existen los recursos para la búsqueda de información, sin embargo, la bibliografía en la biblioteca y/o repositorio de la DAN no está actualizada o no se relaciona con el proceso de estadía.	Consideró que los recursos tecnológicos actuales son suficientes, a pesar de no haber una biblioteca virtual.	Solo 41% de los alumnos opinan que la universidad o la división les brinda los recursos necesarios para obtener información que apoyen en el avance de su Memoria de Estadía.

Fuente: Elaboración propia

La información obtenida en la meta categoría: Gestor e Innovador indica que se le brinda al docente y alumno, los recursos necesarios para elaborar las Memorias de Estadía, aunque actualmente son insuficientes los docentes que apoyan en esta función, finalmente los alumnos manifiestan su interés por que se aumenten los recursos metodológicos que los apoye durante la elaboración de sus trabajos de investigación.

3.11. Análisis de los resultados del diagnóstico

Como parte de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico, se tradujeron las respuestas obtenidas de las diferentes técnicas de recolección de datos “los cuales se ordenan y se clasifican del análisis e interpretación”. (Sagastizabal y Perlo, 2004, p.105) los datos que se recopilaron de los instrumentos pertenecen a la metodología cualitativa, cuyo tratamiento correspondió a “soportar la información relacionada a la realidad estudiada, como una forma de ser expresada, a partir de su conservación y comunicación”. (Rodríguez y O, 1996, como se citó en Sagastizabal y Perlo, 2004, p.106).

Realizando una reflexión de los datos analizados e interpretados textualmente, lo cual origino un conocimiento de la realidad presente con la problemática identificada, se transformó la información obtenida del diagnóstico a través de la elaboración de una matriz FODA para exponer la situación interna y externa relacionada al objeto de estudio, las cuales se clasificaron en fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, ver tabla 25.

Tabla 25

Análisis FODA de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico

Fortalezas	Debilidades
La DAN, dispone de una plantilla docente con el perfil académico requerido.	Un porcentaje representativo de Memorias de Estadía carecen de competencias metodológicas-
Los asesores tienen la experiencia y el conocimiento para asesorar proyectos de investigación.	investigativas.
Los asesores, reciben de manera recurrente diversas capacitaciones relacionadas al proceso de enseñanza-aprendizaje.	El asesor no diseña material metodológico como apoyo en las asesorías.
La DAN en conjunto con los asesores, mantienen comunicación directa con los asesorados a través de los diferentes medios de comunicación.	La guía metodológica vigente consultada por asesores y alumnos no ha sufrido cambios en más de 15 años.
La asignación de asesores es realizada de	Limitada intervención de los asesores para motivar a los asesorados en actividades investigativas.

de acuerdo al perfil del docente. La infraestructura y mobiliario de la DAN presentan las condiciones necesarias para impartir las asesorías.	La bibliografía disponible en la biblioteca y/o repositorio de la DAN es escasa y no se relacionan con el contenido de las Memorias de Estadía.
--	---

Oportunidades	Amenazas
Formar un comité revisor que asegure el cumplimiento de las características requeridas en la Memoria de Estadía.	Cambios en los procesos gubernamentales que generen una transformación en la organización de la institución.
Diseñar un material con enfoque investigativo que sea utilizado por los asesores como recurso de enseñanza.	Aspectos emocionales y sociales que intervengan en el desempeño del alumno para cumplir con la elaboración de las Memorias de Estadías.
Actualizar la guía institucional vigente para elaborar Memorias de estadía.	El alumno combine sus estudios con actividades laborales.
Realizar actividades que promuevan el interés de los asesorados por participar en la integración de proyectos de investigación.	
Actualizar el repositorio de la DAN agregando fuentes de información metodológica para consulta útil de asesores y asesorados.	

De acuerdo a la información presentada en la herramienta FODA las debilidades que se relacionaron al proceso de asesorías se ubicaron en las metacategorías de; Procedimientos Metodológicos, Enseñanza-Aprendizaje y Gestor e Innovador, así mismo se identificaron diferentes oportunidades las cuales pueden mejorar el objeto de estudio, actuando como acciones de cambio, estas consisten en:

1. Formar un comité revisor que asegure el cumplimiento de las características requeridas en la Memoria de Estadía.
2. Diseñar un material con enfoque investigativo que sea utilizado por los asesores como

recurso de enseñanza.

3. Actualizar la guía institucional vigente para elaborar Memorias de estadía.
4. Realizar actividades que promuevan el interés de los asesorados por participar en la integración de proyectos de investigación.
5. Actualizar el repositorio de la DAN agregando fuentes de información metodológica para consulta útil de asesores y asesorados.

Para determinar cuál de las debilidades debía ser cambiada y contribuir a resultados que mejoraran el proceso metodológico empleado en las asesorías, se diseñó un listado de debilidades asignándoles tres criterios relacionados a los niveles de necesidad los cuales correspondían: posible, oportuno e innovador, y se les clasifico por; Alto: Necesario, Medio: Casi necesario y Bajo: Poco necesario, los resultados fueron los siguientes, ver tabla 26.

Tabla 26

Listado de las debilidades pertinentes a cambiar

Debilidades para cambiar	Posible	Oportuno	Innovador
Las Memorias de Estadía carecen de competencias metodológicas-investigativas.	Alto	Alto	Medio
El asesor no diseña material metodológico como apoyo en las asesorías.	Medio	Bajo	Alto
La guía metodológica vigente consultada por asesores y alumnos no ha sufrido cambios en más de 15 años.	Alto	Alto	Alto
Limitada intervención de los asesores para motivar a los asesorados en actividades investigativas.	Bajo	Bajo	Bajo
La bibliografía disponible en la biblioteca y/o repositorio de la DAN es escasa y no se relacionan con el contenido de las Memorias de Estadía.	Bajo	Medio	Bajo

El resultado de los criterios asignados a las debilidades consideradas a cambiar, se determinó que la guía para elaborar trabajos recepcionales era posible, oportuna e innovadora para ser actualizada, ya que no había sufrido cambios en más de 15 años, por lo que no solo actuaría como un recurso metodológico para asesores y alumnos, sino que aportaría a las demás debilidades.

3.12. Socialización de la información

Toda organización requiere de mejoras en los procesos que la integran y de quienes lo ejecutan, es fundamenta la apertura para reestructurar la situación en la cual es necesario producir un cambio, por lo cual, teniendo los resultados analizados como parte de la interpretación de datos correspondientes al diagnóstico, es momento de socializar la información obtenida.

Para ello Sagastizabal y Perlo (2014) sugieren que el gestor involucrado se asegure de conocer “¿a qué sujetos se les presentara la socialización de la información? Es decir, la presentación de los resultados del diagnóstico, ¿Qué y cuánto informar? Y ¿Cuándo informar?”. (pp. 134-135)

Respondiendo a las preguntas antes descritas; la información fue presentada a los sujetos con los cuales se relacionaba el problema identificado, exponiéndola al equipo de trabajo integrado por los asesores y director de la DAN, a quienes se les presento los datos obtenidos de manera general, precisando en el proceso metodológico utilizado en el proceso de asesorías, para ello se llevaron acciones de coordinación con el equipo de trabajo para determinar el tiempo de entrega de los resultados del diagnóstico.

3.13. Establecimiento de prioridades

Desde la perspectiva que conformaba el proyecto de intervención, para mejorar el problema identificado fue necesario definir las acciones estratégicas que se ejecutaran como

parte de la misión y visión relacionadas a la universidad, “las estrategias corresponden al conjunto de decisiones que guiaran y orientaran las acciones operativas de la organización”. (Sengen, 1998 como se citó en Sagastizabal y Perlo, 2004, p.136).

De manera que las acciones definidas correspondían al propósito de mejorar la situación presentada en la práctica realizada por los asesores durante el proceso de asesorías, estas se ubicaban en la dificultad que presentaban los asesores y alumnos al utilizar, la guía metodológica vigente ya que su contenido no había sufrido cambios en más de 15 años.

Por ello se determinó Actualizar la guía institucional vigente para elaborar Memorias de estadía en colaboración con los asesores ya que es un recurso metodológico conocido por su uso aplicado en trabajos recepcionales de la UTTAB, sin embargo, su contenido requiere ser mejorado con información actual, además que su cambio contribuyo de manera positiva a reducir algunas debilidades como; mejorar la elaboración de las Memorias de Estadía, ser utilizado como un recurso metodológico por los asesores y considerarse parte de la bibliografía de la DAN.

3.14. Toma de decisiones para dar paso a la formulación del proyecto

Es importante como equipo de trabajo tener la claridad de la problemática en la cual se desea intervenir, el análisis de los resultados obtenidos del diagnóstico permitió mostrar aquellas debilidades que se relacionaban con el objeto de estudio, por lo cual, los participantes del proyecto de intervención a través de la asignación de criterios pudieron evaluar la debilidad conveniente para mejorar el proceso metodológico empleado por los asesores durante las asesorías en la DAN.

Con respecto a ello el equipo de trabajo reflexionó en cuanto a las actividades que serían convenientes llevar a cabo como parte de las acciones estratégicas a implementar, considerando factores como; los sujetos que participarían en las acciones, los tiempos destinados para cada actividad, los materiales y/o infraestructura que apoyarían en la aplicación del proyecto de intervención.

CAPÍTULO IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA PARA LA INTERVENCIÓN

4.1. Antecedentes

Los cambios a la cuales ha sido expuesto el mundo como resultado de las diversas transformaciones generadas por la globalización, ya sea de tipo económica, social, política, tecnológica, etc., también ha alcanzado al campo educativo, en el cual los modelos de enseñanza, se tuvieron que adaptar de acuerdo a las necesidades de la humanidad, para ello las universidades adquieren la responsabilidad de formar estudiantes con las características competitivas demandas por el mundo.

En una compilación de investigaciones teóricas relacionadas a la figura del docente como asesor, Flores et al., (2020) en su trabajo titulado “Rol del docente investigador desde su práctica social” expuso los hallazgos obtenidos enfocados a reflexionar sobre la práctica del asesor, “orienta a los alumnos para realizar investigaciones, desempeñándose como investigador y aquel que enseña a investigar”. (p.122)

- “disponer de diferentes métodos para ejecutar las asesorías, ya sea de forma presencial, semipresencial, y/o distancia” (p.122)
- “uso variado de herramientas tecnológicas como videoconferencias, plataformas educativas en línea, entre otros” (p.123)
- “manejo de solución de problemas o situaciones actuales” (p.123)
- “Realizar un oportuno seguimiento a las asesorías realizando las revisiones a los trabajos de investigación” (p.123)

Para la gran mayoría de los estudiantes, el primer acercamiento con el campo de la investigación es a través de los proyectos de investigación que realizan como parte de su formación profesional, de manera que el desempeño mostrado por el docente asesor en función

de sus actividades debe cumplir con la adecuada orientación de actividades investigativas que estimulen las competencias académicas de los estudiantes universitarios.

De acuerdo a la investigación realizada por un grupo de profesores de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (FIME) en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) denominada Asesorías Académicas: Estrategia Educativa que Favorece el Proceso Enseñanza-Aprendizaje de una Institución de Educación Superior, describen que una de las características que definen a un asesor es: “Apoyar al estudiante en el desarrollo de una metodología de investigación, estudio y trabajo que sea apropiada a las exigencias del programa que estudia”. (Dimas et al, 2016, p.7)

Logrando incrementar las competencias académicas “tales como intrapersonales, pedagógicas, sociales, organizacionales, tecnológicas y comunicativas” (Dimas, et al, 2016, p. 11) en los estudiantes para beneficiar su desempeño educativo orientándolos en las tareas o actividades relacionadas a su competencia académica.

El asesor representa la figura clave para el alumno desde el inicio de su tema de investigación, posterior a crear un ambiente de compromiso y comunicación entre ambos para generar ideas, opiniones, aportaciones y reflexión al desarrollo del proyecto. Gestionar el conocimiento investigativo del estudiante es importante para el abordaje metodológico de las fases que conforman una investigación.

Sin embargo, el asesor también se enfrenta a las dificultades que el asesorado presenta durante la elaboración de su proyecto de investigación tales como las que identifico Morillo (2009) en su estudio relacionado a la Labor del tutor y asesor de trabajo de investigación. Experiencias e incentivos tales como:

limitaciones económicas, aumento de responsabilidades profesionales relacionadas a su incorporación al campo laboral, temor e inseguridad en los conocimientos adquiridos durante su formación académica, desinterés por la influencia de haber concluido sus

estudios en el aula, ausencia del asesor para realizar de manera clara y oportunas las observaciones al trabajo, entre otras (p.824).

Con respecto a ello, se evidencia las cualidades del docente ya que con base a su experiencia actúa como sujeto intermediario para orientar al alumno en situaciones que afecte su proceso investigativo, identificando a través de la práctica educativa las actividades que contribuyan en alcanzar el éxito en su trabajo final.

4.2. Clarificación conceptual

4.2.1. Trabajo Recepcional: Memorias de Estadía

Con respecto a los trabajos de investigación que los alumnos de la UTTAB deben realizar en su último periodo de estudios, son conocido como Trabajo recepcional o Memoria de estadía.

Un trabajo recepcional de acuerdo a lo descrito en la “Guía para Elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” disponible para consulta de alumnos y asesores en estadía, es:

un documento escrito que el alumno elabora en su estadía se caracteriza por su contenido ya que describe las acciones y los resultados señalados en el protocolo y es requisito para obtener el título de TSU en la disciplina que corresponda (SAIUT, 2023, p.14)

Con respecto a las Memorias de Estadía, se definen de acuerdo con los Lineamientos de Estadía (2020) al “documento en el cual el alumno integra todas las actividades que realizó durante la estadía, información teórica, acciones y resultados, así como las conclusiones que tenga el mismo para resolver el problema”. (p.4).

Con la entrega de este trabajo de investigación aplicada se evalúa el desempeño de los estudiantes, ya que debe contener los conocimientos académicos y las competencias investigativas del estudiante.

4.2.2. Asesorías

Las asesorías forman parte de una actividad en la cual los docentes se desempeñan como asesores colaborando en la formación de los alumnos a través de sus conocimientos, haciendo uso de herramientas y recursos metodológicos de enseñanza que orienten a los estudiantes en la realización de su memoria de estadía, “el proceso de asesorías, requiere de una interacción constante entre los dos sujetos, para generar un intercambio de ideas, la reflexión, el seguimiento y la supervisión al avance del trabajo investigativo, para su terminación” (Morillo, 2009, p. 922).

Para la UTTAB en sus lineamientos de estadía (2021), describen al asesor académico “como el docente que brinda el seguimiento, las asesorías y la aplicación evaluativa a los estudiantes en estadía para la elaboración de su memoria y proyecto de investigación” (p. 4).

Las asesorías son fundamentales para el alumno ya que es un recurso que guía su desarrollo profesional mostrado por medio de un trabajo de investigación el cual les brindara la oportunidad de obtener su egreso oportuno del nivel superior, “permitiendo al estudiante adquirir los conocimientos y capacidades como herramientas para enfrentar las diversas problemáticas de tipo social y económica, en el campo laboral con un sentido de responsabilidad partiendo del manejo metodológico de investigación” (Del Del Castillo, 2007, p.18).

El resultado de las asesorías va más allá de solo llevar a cabo acciones metodológicas para obtener un trabajo de investigación, implica mantener un vínculo educativo entre el asesor y el asesorado, que propicie una relación de confianza, motivación e interés en los estudiantes para la realización de proyectos de investigación traducidos en conocimientos competitivos para su ingreso al campo laboral, con base a la experiencia académica aplicada por los asesores, garantizando una educación investigativa e innovadora de calidad.

4.2.3. La guía para elaborar proyectos de investigación como recurso metodológico de enseñanza

El aprendizaje significativo abandona las prácticas de enseñanza tradicionales caracterizadas por la memorización y repetición, sustituyéndose en la actualidad por un modelo de enseñanza donde el profesor sea guía y facilitador del estudiante en la aplicación de conocimientos relacionados a su realidad presente, es decir, un alumno autónomo, capaz de tomar decisiones efectivas. Sin embargo, el docente requiere acompañar sus funciones de asesorías con herramientas metodológicas que oriente su labor, pero que de igual manera sea un recurso útil para ser consultado por el estudiante.

Unos de los instrumentos que los asesores utilizan en las asesorías son las guías metodológicas, las cuales están integradas de elementos investigativos que describen la información necesaria para desarrollar un proyecto de investigación o memoria, una guía es considerada como “aquello que dirige o enseñar a otros un camino, puede ser a una persona que enseña y dirige a otra para cumplir una meta, consiste en un documento donde se planifica, organiza, facilita u orienta hacia ese fin o ambos” (Pino y Urías, 2020, p. 374).

El proceso de asesorías requiere incluir mecanismos de apoyo innovadores que faciliten “El proceso cognitivo en la guía didáctica implica una adecuación del contenido de los materiales, la realización de las actividades, incluyendo sus instrucciones en la guía y una evaluación que le permita al alumno contrastar el desarrollo de sus competencias” (Mateo, 2013, p.69).

Lo anterior permite reconocer a las guías como un recurso didáctico, metodológico diseñado y utilizado por el docente para facilitar y orientar al estudiante durante su proceso de asesoramiento favoreciendo el aprendizaje a distancia, además que permite guiar al estudiante durante el desarrollo de su proyecto, describiendo y ejemplificando los elementos metodológicos que debe incluir su trabajo.

CAPÍTULO V. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

5.1. Enunciación de la hipótesis de acción

Como parte de las actividades relacionadas a la I-A y tomando en cuenta la información obtenida en las fases anteriores, se propuso una mejora en la actualización del recurso metodológico utilizado por los docentes y alumnos para elaborar memorias de estadía, lo cual se refiere a la hipótesis de acción. Desde el punto de vista de “Kemmis su construcción debe responder a tres interrogantes: ¿Qué está sucediendo ahora? ¿En qué sentido es problemático? y ¿Qué puedo hacer al respecto?” (Latorre, 2005, p. 42).

A diferencia de las hipótesis que conocemos en las cuales tiene relación con variables, estas hipótesis de acción se caracterizan por una serie de preguntas que responden a la acción, Elliot (1993) la define como “un enunciado que relaciona una idea con una acción. Una pregunta (idea), con una respuesta (acción)” (Latorre, 2005, p. 46).

Con respecto a ello se planteó la siguiente hipótesis de acción: Elaborar una guía metodológica actualizada que cumpla con los elementos investigativos requeridos para ser consultada por los asesores y alumnos durante la elaboración de la memoria de estadía.

5.2. Referentes teóricos

Para dar explicación e interpretación de la información representada en los apartados anteriores, surgieron diversos significados a los fenómenos identificados, los cuales fueron referidos a la descripción de teorías, investigaciones relacionadas al objeto de estudio, que permitieron realizar un análisis crítico el cual se contrastó con las diversas hipótesis de acción planteadas en el proyecto de intervención, generando una definición a través de un marco

referencial nuestras teorías vivas definidas por Whitehead (1989) o teoría práctica como las identifica Kemmis (1988).

Las guías forman parte de un recurso indispensable para la formación académica de los alumnos, ya que es una herramienta que permite a los sujetos involucrados poder dirigir sus actividades investigativas de manera adecuada, por lo cual, existen diversas investigaciones relacionadas a mostrar el impacto que adquieren las guías metodológicas como parte del desarrollo profesional de los alumnos.

Entre los trabajos realizados se encuentra el llevado a cabo por Pérez y Bayes (2017) en el cual se describe la utilidad de la guía metodológica para la elaboración de proyectos de investigación, obteniendo como resultado de la aplicación de encuestas y revisión bibliográfica consideraciones importantes que destacar tales como “ que la guía debe ser un material escrito con lenguaje sencillo, ameno y científico, el cual pueda ser entendido sin ningún problemas, asimilando los elementos metodológicos necesarios para su investigación” (p.258).

Es importante mencionar que, aunque existan distintos modelos de guías metodológicas, es responsabilidad del asesor ofrecer a los estudiantes instrumentos de enseñanza con características propias que enriquezcan sus conocimientos, introduciéndolo al campo de la investigación para su posterior aplicación en la solución de problemas, de manera que el proyecto de I-A asumido mediante el modelo de Kemmis, descrito a profundidad anteriormente, permitirá implementar un plan de acción estratégico que logre generar una mejora en el objeto de estudio cumpliendo con la hipótesis y objetivos propuestos.

5.3. Propósito central de la investigación

Implementar en colaboración con los asesores académicos acciones estratégicas de cambio en el proceso de asesorías para disponer de un recurso metodológico actualizado, el cual sea útil para consulta de los profesores y alumnos, durante la elaboración de la memoria de

estadía generando trabajos de investigación que cumplan con las características señaladas en los lineamientos de estadía y de titulación.

5.4. Objetivo de la intervención

5.5. *Objetivo general*

Actualizar la guía para elaborar memorias de estadía de la UTTAB, en colaboración con los asesores académicos para realizar con eficacia las asesorías.

5.6. *Objetivos específicos*

1. Socializar los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico con los asesores académicos como una acción de cambio para actualizar la guía metodológica.

2. Concientizar a los asesores académicos mediante la impartición de una plática de sensibilización que destaque la importancia de mantener actualizados los elementos metodológicos investigativos y de forma, que integran la guía para elaborar memorias de estadía.

3. Realizar una revisión a la guía vigente para elaborar memorias de estadía en la UTTAB en colaboración y participación de los asesores académicos, con el propósito de identificar los elementos que requieren ser actualizados.

4. Capacitar a los asesores académicos para la integración de los elementos metodológicos requeridos en la guía, mediante la implementación de un curso-taller como parte de, proceso de actualización.

5. Actualizar la guía para elaborar memoria de estadía en la UTTAB para su uso eficaz por los asesores y alumnos durante la elaboración de proyectos de investigación.

5.5.Descripción general de la intervención

En este apartado, se establecieron las acciones de intervención que se llevaron a cabo en la DAN como resultado del diagnóstico aplicado, las cuales se caracterizaron por ser estrategias que permitieron gestionar un cambio en el proceso de asesorías mediante la actualización de la guía para elaborar memorias de estadía, recurso metodológico que orientara la función del asesor y los alumnos del PE TSU en AFyEP, en la elaboración del trabajo de investigación.

Las acciones de cambio consistieron en:

1.- Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

2.- Plática de sensibilización a los asesores de las DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

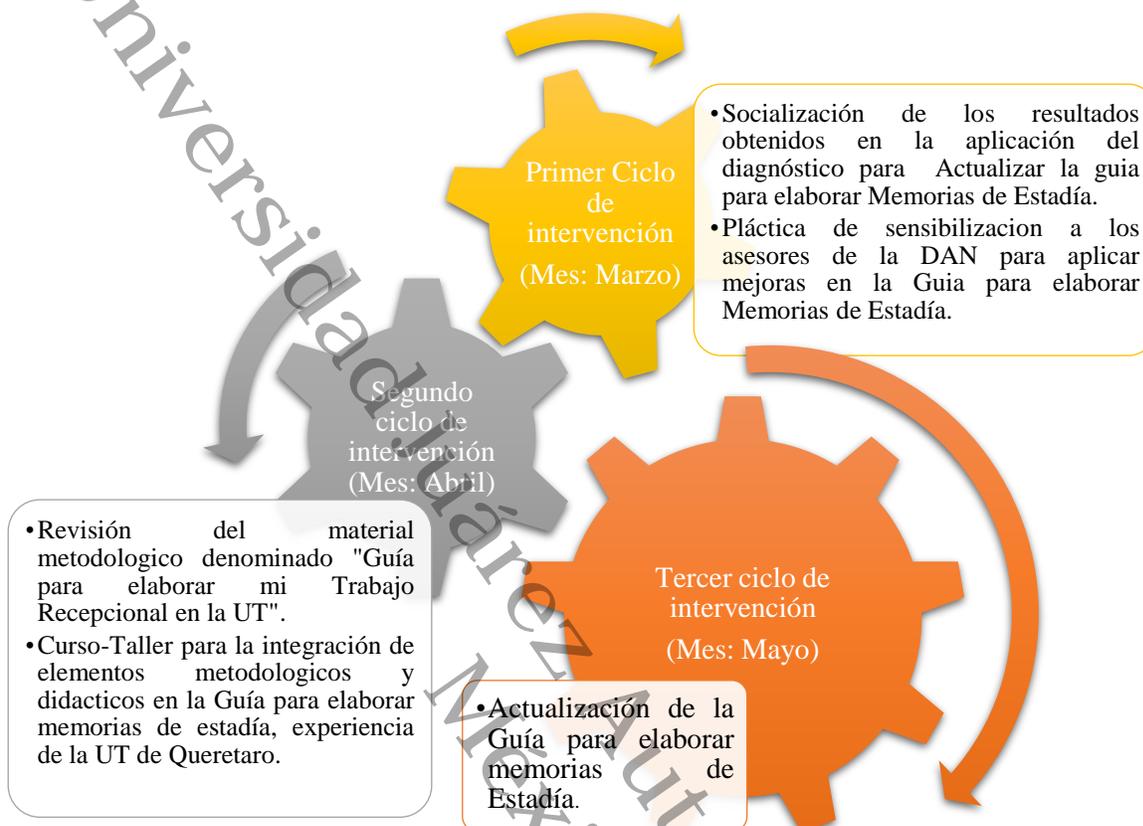
3.- Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.

4.- Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro.

5.- Actualización de la Guía para elaborar memorias de Estadía.

Para tener una mejor interpretación de la distribución que se llevó a cabo relacionados a las acciones de cambio, en los ciclos de intervención a continuación, se muestra el esquema general, ver figura 6.

Figura 6. Esquema de los ciclos de intervención.



Fuente: Elaboración propia

5.6. Plan de intervención

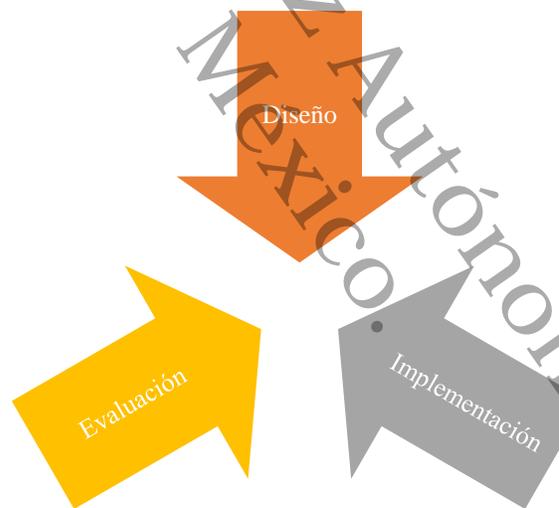
Como parte del proyecto de intervención para conocer la manera en la cual se llevarían a cabo las acciones que brindarían una mejora en la problemática identificada, se elaboró un plan de intervención, el cual estuvo conformado por el diseño de los ciclos, las actividades que se realizarían para la implementación de las acciones, el tiempo, los sujetos implicados y la evaluación del resultado obtenido en cada acción. (ver apéndice I).

El proceso que contemplaría en cada una de las acciones lo conformo el diseño, en el cual se organizaron las actividades que se realizaron en cada una de las acciones, el modo de hacerlas, las personas involucradas, el tiempo y los recursos necesarios para cumplir con el objetivo de la acción.

Una vez diseñadas las acciones de cambio, el siguiente paso fue la implementación relacionada conforme a sus ciclos de intervención, para este momento se ponen en práctica las diversas estrategias contempladas dentro de las actividades que se desarrollan para cumplir con la implementación de la acción, las cuales se encuentran contempladas en el plan de acción.

Finalmente, la evaluación del plan de intervención constituye el hecho en el cual se le da seguimiento a las actividades que se realizaron como parte del plan de acción y en ella se valora si la acción implementada cumplió con el objetivo propuesto. En la figura 7, se muestra la descripción del proceso de intervención que fue aplicado en cada acción de cambio.

Figura 7. Proceso de intervención aplicado en cada acción de cambio



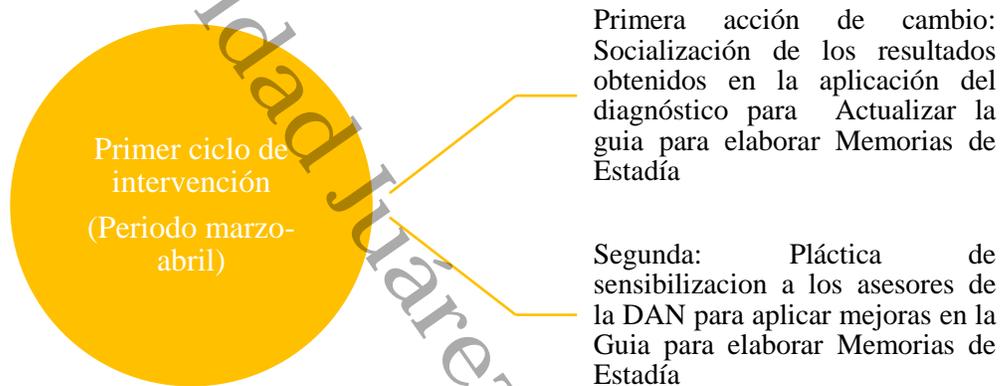
Fuente: Elaboración propia

5.7. Ciclos de intervención

5.7.1. Primer ciclo de intervención

El primer ciclo de intervención estuvo integrado por dos acciones de cambio las cuales fueron consideradas por el equipo de trabajo como primordiales para iniciar con la aplicación de mejoras, mismas que son representadas en la figura 8.

Figura 8 Primer ciclo de intervención y acciones de cambio.

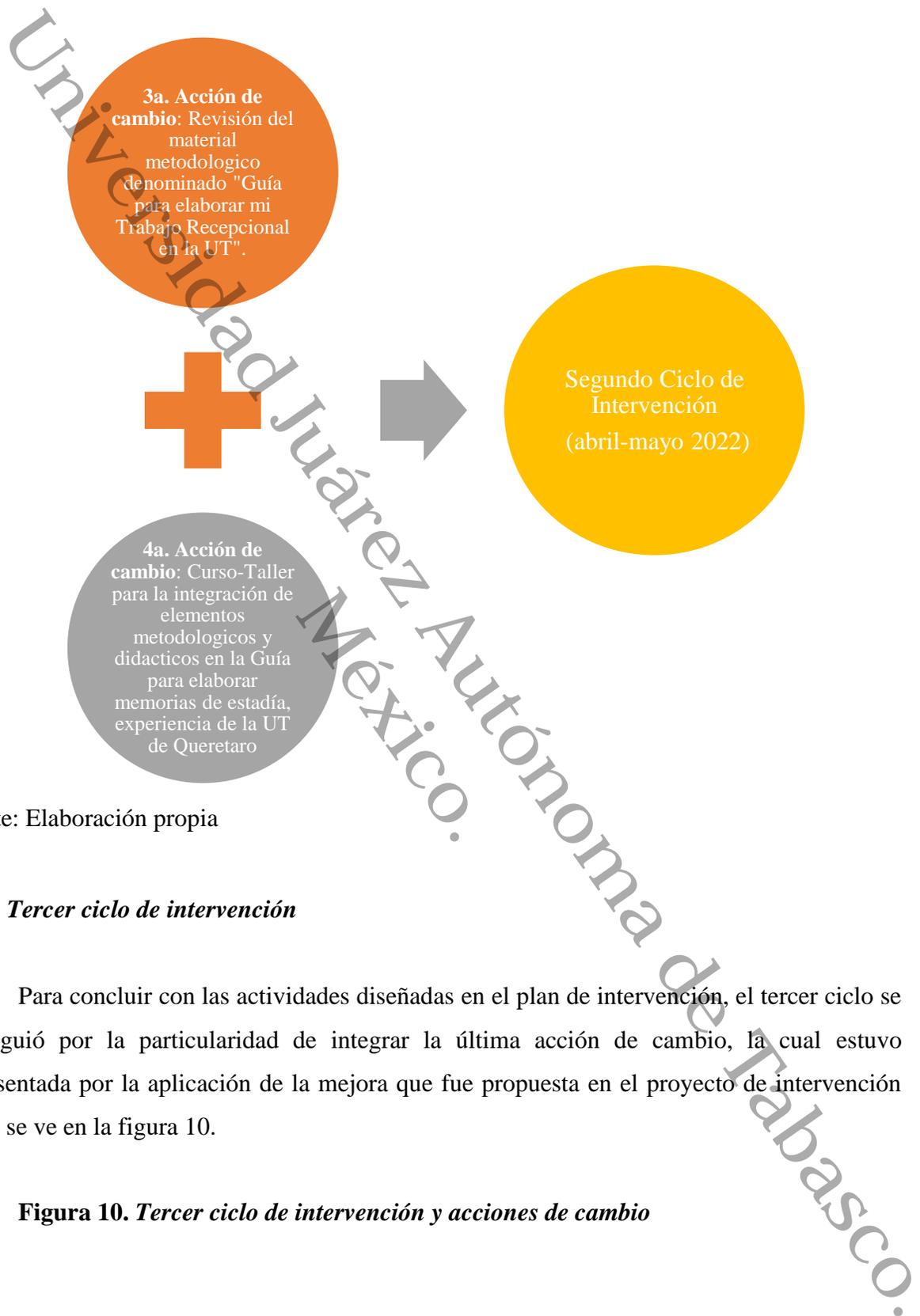


Fuente: Elaboración propia

5.7.2. Segundo ciclo de intervención

Para el segundo ciclo de intervención lo conformaron dos acciones de cambio, las cuales fueron diseñadas para generar un cambio en el proceso de asesorías en la DAN, estas se caracterizaron por dar inicio a la ejecución de las actividades planeadas por el equipo de trabajo, las cuales se observan en la figura 9.

Figura 9. Segundo ciclo de intervención y acciones de cambio



Fuente: Elaboración propia

5.7.3. Tercer ciclo de intervención

Para concluir con las actividades diseñadas en el plan de intervención, el tercer ciclo se distinguió por la particularidad de integrar la última acción de cambio, la cual estuvo representada por la aplicación de la mejora que fue propuesta en el proyecto de intervención como se ve en la figura 10.

Figura 10. Tercer ciclo de intervención y acciones de cambio



Fuente: Elaboración propia

5.8. Planeación de la estrategia

Como parte de los objetivos de la organización y de la división propiamente, vinculados a las acciones propuestas para generar un cambio en la problemática identificada, se elaboró una planeación de dichas estrategias, como una herramienta para guiar los elementos de la acción o componentes según lo describen las autoras Sagastizabal y Perlo (2004) como; “planificación, implementación, evaluación y seguimiento” (p.136).

La planificación: “son los objetivos, capacidades organizativas, sujetos, recursos, espacios, actividades y tiempo” (136).

Implementación: “asignación de roles y funciones, ejecución” (136)

Evaluación: “un diagnóstico de la situación alcanzada luego de una acción realizada para su modificación” (p.140).

Seguimiento: Separar en tres periodos (3 meses, 6 meses y 1 año) el seguimiento a la acción implementada” (p. 141)

Para lo cual, el proceso de implementación de las acciones estuvo diseñado para responder a los elementos que se describieron anteriormente, con el propósito de obtener al finalizar las acciones una reflexión de la intervención realizada con cada acción de cambio.

5.9. Proceso de implementación

5.9.1. Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del primer ciclo de intervención

La planificación de la acción “es distinguida por un proceso altamente significativo: la identificación y relevamiento de las capacidades organizativas, competencias individuales y colectivas de todos los actores sociales que constituyen la comunidad educativa” (Sagastizabal y Perlo, 2004, p.137). La primera acción estuvo diseñada por la planificación, implementación y evaluación de las actividades

Diseño: Primera acción de cambio. Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

La primera acción de cambio correspondiente al primer ciclo, tiene como objetivo compartir a los asesores de la DAN los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico mediante la socialización de información relacionada al proceso de asesorías para llevar a cabo las acciones necesarias para implementar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

El investigador como la persona que realiza la recopilación y análisis de los datos obtenidos del diagnóstico es quien debe redactar el informe de la investigación, en el cual se les muestra a otras personas la información recabada, Latorre (2005)” señala que el quehacer del investigador es un patrimonio social que debe estar al alcance del profesorado, además de que comunicar la investigación es la mejor manera de validarla” (p.99).

Al socializar los resultados del diagnóstico permite que otras personas puedan conocer las opiniones de los involucrados en la problemática estudiada, y con ello el equipo de trabajo integrado por los asesores reflexionar con la información expuesta, para confirmar o reprobando los datos presentados, garantizando de manera ética la confidencialidad y anonimato de quienes suman información al proyecto.

En la semana del 01 al 11 de marzo de 2022, la gestora se reunió con el director de la DAN y quien forma parte de los integrantes del equipo de trabajo para realizar un plan de actividades para aplicar la primera acción de cambio.

1. Planeación: La gestora se reunió con el director de la división el día 01 de marzo de 2022, para contemplar y definir los elementos que integraron la primera acción de cambio considerando la fecha adecuada para ser implementada.
2. Organización: El director de la división, acordó que día 16 de marzo de 2022 la gestora presentara la primera acción de cambio ya que ella conocía los resultados del diagnóstico, al mismo tiempo el director como la gestora coincidieron que al estar los asesores trabajando de manera virtual, lo más conveniente era presentar la información en power point mediante la plataforma de Microsoft Teams.
3. Información: La información fue concentrada en un archivo de power point, tomando en cuenta los datos más sobresalientes de la aplicación del diagnóstico, acompañado de un oficio de entrega que la gestora solicitó el día 06 de marzo de 2022, a la Coordinación de Posgrados de la UJAT.
4. Acción: El informe fue presentado el 16 de marzo del año 2022, de manera virtual al equipo de trabajo.
5. Evaluación: Se diseñó en Google Forms, una encuesta tipo mixta para evaluar el resultado de la primera acción de cambio.

La investigación acción participativa fortalece la investigación a partir de sus tres elementos los cuales fueron aplicados en la primera acción de la siguiente manera:

- Sujetos de la acción: Equipo de trabajo conformado por asesores, director y gestora.

- Beneficiarios con la acción: Asesores
- Capacidades organizativas: La gestora fue la responsable de elaborar la presentación para presentar la primera acción de cambio y envió la invitación al equipo de trabajo por medio de una reunión programada en Microsoft Teams.
- Recursos: Computadora e Internet.
- Espacio: Microsoft Teams.
- Actividades: La gestora elaboró una orden del día, que describía las actividades a realizarse como parte de la primera acción de cambio, las cuales consistían en: a) Bienvenida, b) objetivos, c) presentación de resultados del diagnóstico, d) espacio para preguntas y respuestas, e) acuerdos generales relacionados al plan de intervención, f) comentarios finales, g) firma de minuta y lista de asistencia y h) fotografía.
- Tiempo: 60 minutos programados.

Implementación: Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

Del 01 al 04 de marzo de 2022, la gestora diseñó el informe de entrega de resultados en power point, que contenía los siguientes apartados:

- Carátula de presentación
- Contexto en el que se describe la problemática inicial
- Dimensión de la Gestión Escolar en la cual se encuentra ubicada la problemática.
- Equipo de trabajo
- Participantes potenciales
- Metodología de la Investigación-Acción (IA)
- Fases del Diagnóstico
- Tabla con el Plan del Diagnóstico
- Presentación de resultados a través de gráficas
- Análisis de resultados

- Descripción de ciclos de intervención y acciones de cambio
- Propósito de la intervención
- Plan de intervención detallado con el apoyo de tablas.
- Cierre de la presentación a través de dos preguntas detonadoras, relacionadas a la información presentada.

La gestora envió un correo electrónico el día 06 de marzo de 2022, a la Jefatura de Posgrado de la DAEA, solicitando un oficio de entrega de resultados del diagnóstico con el propósito de mostrar la confiabilidad de la información presentada. (Ver apéndice J)

Así mismo la gestora se comunicó el día 08 de marzo de 2022, con el director de DAN, para acordar los tiempos y espacios para presentar a los asesores la primera acción de cambio, acordando ser el día 15 de marzo. La gestora fue la responsable, de programar en Microsoft Teams, la invitación a los asesores para su asistencia a dicha acción, así como la elaboración de la orden del día, la cual sería utilizada como minuta de trabajo.

El día 16 de marzo de 2022, se implementó la primera acción de cambio de manera virtual por Microsoft Teams en presencia del equipo de trabajo, principalmente de los asesores académicos (Ver apéndice K). Al inicio de la acción el director dirigió palabras de agradecimiento a los asistentes y brevemente explicó el objetivo de estar reunidos en dicha actividad, posteriormente la gestora tomo la palabra para iniciar con la presentación, en un ambiente favorable, sin ningún inconveniente.

Para concluir con la presentación la gestora realizó dos preguntas detonadoras a los participantes las cuales fueron; *De acuerdo a la información presentada, ¿Cuál es su opinión con base a los resultados mostrados? y ¿Considera que la propuesta de intervención favorecería en la metodología utilizada por los docentes y alumnos durante las asesorías, aumentando la calidad de los trabajos recepcionales?*

Las cuales fueron respondidas por los asesores, quienes reconocieron el trabajo realizado por la gestora y a su vez mostrándose sorprendidos por los resultados expuestos correspondientes al diagnóstico, pero interesados en colaborar para mejorar el proceso de asesorías, manifestando su interés en participar de manera activa en las actividades plasmadas para que se logren realizar las acciones propuestas descritas en la presentación.

Para finalizar con la reunión se agradeció la asistencia los participantes y se les envió a sus correos institucionales la minuta de acuerdos para ser leída y firmada. (Ver apéndice L).

Cabe mencionar que, a esta primera acción, no pudieron asistir todos los asesores, solo tres de los siete que conforman el equipo de trabajo, debido a situaciones relacionadas a comisiones y empalme de horarios de clases, sin embargo, quienes no estuvieron presentes en la primera acción de cambio se comunicaron con la gestora para reiterarle su interés por colaborar en las actividades que fueran necesarias.

Para evaluar esta primera acción la gestora diseñó en Google Forms un cuestionario tipo mixto, con preguntas abiertas y de opciones múltiples dirigido a los participantes, para los asesores que no pudieron estar presente el día de la acción, se les compartió el link de la presentación y de la encuesta para que, una vez reproducido el video pudieran responder la evaluación. <https://forms.gle/jdVmjYgR359nc2PKA>

Evaluación: Primera acción de cambio: Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

Para Sagastizabal y Perlo (2004) “la evaluación de la acción constituye un diagnóstico de una situación alcanzada luego de una acción realizada para su modificación, su objeto consiste en evaluar el impacto de la investigación en la acción” (p.140). Luego de implementar la primera acción de cambio fue necesario conocer la opinión de los asesores a través de una encuesta (ver apéndice M).

Esta evaluación se aplicó del 17 al 31 de marzo de 2022 mediante un cuestionario integrado por 12 preguntas de opción múltiple y abiertas, las cuales se describen a continuación:

1. ¿Conocía usted de la metodología de la Investigación Acción (IA)?
2. ¿Considera que la información presentada logra comprender los puntos centrales del proyecto de intervención que permitan llevar a cabo las acciones de cambio propuestas?
3. ¿Las gráficas utilizadas en el archivo de power point, fueron idóneas para presentar la información?
4. ¿Qué preguntas sobre la práctica y metodología le deja el diagnóstico presentado?
5. ¿Considera que se analizaron todos los aspectos necesarios para el diagnóstico?
6. ¿Qué acciones propondría para abordar rubros que no hayan sido tomados en cuenta para la realización del diagnóstico?
7. ¿Qué aspectos propondría agregar a la información presentada?
8. ¿De qué manera le gustaría participar en la propuesta de intervención?
9. ¿Considera que se cuenta con los recursos humanos, tecnológicos, materiales y el tiempo para llevar a cabo la propuesta de intervención? ¿Por qué?
10. ¿Qué rubro logró identificar que sea de su interés abordar?
11. ¿La investigadora tuvo dominio del tema en relación a la socialización de los resultados obtenidos en el diagnóstico?
12. ¿Qué sugerencia o mejoras propondría para futuras socialización de resultados?

Con la información obtenida de la aplicación de la evaluación se identificaron los aciertos, posibilidades de mejora y efectos colaterales, para esta primera acción, los cuales se mencionan en la tabla 27.

Tabla 27.

Resultados obtenidos de la evaluación: Primera acción de cambio. Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

Aciertos	Posibilidades de mejora	Efectos colaterales
----------	-------------------------	---------------------

El equipo de trabajo mostró interés en participar en el plan de acción.	Incluir en la presentación otros elementos que se relacionan con la propuesta de intervención.	El director compartió con el Secretario Académico la información presentada en la primera acción de cambio.
Los asesores identificaron otros temas del proceso educativo en los cuales estuvieron interesados en intervenir.	Realizar un archivo entregable con la información obtenida del diagnóstico para consulta de la DAN.	El director consideró que el proyecto de intervención realizado por la gestora, cumple con las características para ser aplicado institucionalmente.
Los asistentes reconocieron el trabajo investigativo expuesto por la gestora.	Asegurar la asistencia de todos los asesores a la primera acción de cambio.	El director compartió con los asesores su interés por realizar actividades investigativas que generen productividad académica.

Fuente: Diseñada por el investigador

Segunda acción de cambio

En este apartado se describe la segunda acción de cambio, como parte del primer ciclo de intervención, al cual también este compuesto por el diseño, implementación y evaluación de las actividades.

Diseño: Segunda acción de cambio. Plática de sensibilización a los asesores de la DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

Concientizar a los asesores en relación a la importancia que requiere actualizar recursos metodológicos utilizados durante las asesorías para guiar el trabajo investigativo del alumno, es el objetivo que corresponde a esta segunda acción de cambio. Para Crespo (2012, como se citó en Márquez et al. 2020) “la sensibilización es una herramienta para transformar la percepción y el discurso social, en especial estereotipos y prejuicios, sobre la realidad” (p.3).

El proceso de sensibilización es fundamental en el aprendizaje, ya que permite al docente revisar los métodos, herramientas o estrategias que forman parte de su planeación, adaptándolos a las circunstancias actuales, de manera, que los recursos académicos estén diseñados para producir conocimientos reales.

De modo que, la segunda acción de cambio, fue diseñada para reflexionar y generar conciencia relacionadas a la práctica que realizan los asesores durante el proceso de las asesorías. En las semanas del 04-08 y 25-28 de abril, se desarrollaron diversas actividades relacionadas a la implementación de la segunda acción de cambio como.

- Planeación: Solicitar al director de la división los permisos institucionales requeridos para la implementación de la segunda acción de cambio, los cuales consisten en contemplar; actividades, tiempo, espacio, y sujetos que participaran en la acción.
- Organización: El director de la División, asigno a dos maestras como ponentes para participar en dicha acción, y comisiono a la gestora para elaborar los oficios correspondientes, tanto el director como la gestora y las ponentes mantuvieron comunicación para evitar algún contratiempo.
- Información: La información fue presentada en power point, mediante la plataforma de Microsoft Teams.
- Acción: El día 07 de abril de 2022, se implementó la segunda acción de cambio de manera virtual, impartida por dos maestras de TC adscritas a la DAN.
- Evaluación: La gestora y el equipo de trabajo determinó que para evaluar la segunda acción de cambio se aplicaría una encuesta tipo mixta diseñada por Google Forms.

La investigación acción participativa es conocida y empleada a partir de sus tres elementos en la segunda acción de cambio de la siguiente manera:

- Sujetos de la acción: El equipo de trabajo conformado por el director, asesores y gestora.
- Beneficiarios con la acción: Asesores académicos y de forma colateral los alumnos.
- Capacidades organizativas: El seguimiento a las actividades se realizó por medio del whatsapp, correos institucionales y llamadas telefónicas.

- Recursos: Al ser una actividad programada de forma virtual se requirió de internet, equipo de cómputo.
- Espacio: Microsoft Teams.
- Actividades: La gestora realizó una orden del día que incluía; Palabras de bienvenida, objetivo y propósito de la segunda acción de cambio, pase de lista de los asistentes, lectura de la semblanza curricular de las ponentes, exposición de la plática de sensibilización, sesión de preguntas, comentarios y sugerencias, acuerdos diversos y toma de fotografía.
- Tiempo: 2 horas.

Implementación: Segunda acción de cambio. Plática de sensibilización a los asesores de la DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

La implementación de la segunda acción de cambio se llevó a cabo del 04 al 28 de abril del año 2022. La gestora se reunió con el director de la DAN, para coordinar las actividades que se desarrollarían correspondientes a la implementación de la segunda acción de cambio, la cual se acordó realizarse el 07 de abril de 2022, por Microsoft Teams, a las 10:00 AM.

El director consideró que dos profesoras de TC adscritas a la DAN impartieran la plática de sensibilización ya que dentro de sus funciones está el ser asesoras y tienen experiencia en la elaboración de proyectos de investigación, para asegurar su asistencia la gestora elaboró los oficios de comisión a las ponentes y todo el equipo de trabajo, además programó la segunda acción de cambio en TEAMS.

La gestora participó como moderadora en la implementación de la segunda acción de cambio y elaboró una orden del día que contemplaba los siguientes puntos:

- Bienvenida
- Pase de lista de los asistentes
- Semblanza Curricular de las Ponentes
- Presentación del tema (40 minutos)

- Sesión de preguntas, comentarios y sugerencias
- Acuerdos diversos
- Toma de fotografía

El día 07 de abril de 2022, a las 10:00 AM, se implementó la segunda acción de cambio de manera virtual por Microsoft Teams, en el cual las ponentes utilizaron una presentación en formato power point, tomando como referencia parte de la información que se había presentado de los resultados obtenidos en el diagnóstico.

Las ponentes expusieron a los asesores la necesidad de actualizar las herramientas y/o recursos metodológicos utilizados para asesorar a los alumnos en estadía, señalando que una oportunidad para intervenir en un cambio durante el proceso de asesorías es el proyecto de intervención en el cual están participando para actualizar la guía para elaborar memorias de estadía (ver apéndice N).

Los asesores expusieron su interés por colaborar con el equipo de trabajo en la propuesta de intervención e incluso generaron ideas, sugerencias y propuestas a futuro de mejoras en otros procesos educativos, el director de la división expresó estar motivado por realizar trabajos de investigación que puedan ser publicados o incluidos en la propuesta de un libro, lo cual brindara la posibilidad a los alumnos de participar estos proyectos de investigación, a lo cual los asesores mostraron su colaboración para lograrlo.

En una especie de lluvias de ideas los asesores expresaron algunas de las mejoras que requiere ser aplicada en la actualización de la guía, para ello se elaboró un listado de elementos metodológicos a considerarse en la integración de la reciente guía. Como acuerdos finales en la segunda acción de cambio, el equipo de trabajo acordó continuar con las siguientes acciones y establecieron que la tercera acción de cambio, se llevaría a cabo el día 29 de abril, a las 10:00 AM por Microsoft Teams.

Para concluir con la segunda acción de cambio se elaboró una minuta de acuerdo la cual fue enviada a los correos institucionales de los asesores académicos para ser leída y firmada (ver apéndice Ñ).

Para evaluar la segunda acción de cambio, la gestora diseñó en Google forms un cuestionario con preguntas abiertas y en escala Likert dirigido a los asistentes a esta acción, para aquellas personas que no pudieron estar presentes de manera virtual, se les compartió el link del acceso al video, por su correo institucional para que tuvieran el tiempo de responder al cuestionario: <https://forms.gle/jvphUzcCTJFCJMgdA>

Evaluación: Segunda acción de cambio: Segunda acción de cambio. Plática de sensibilización a los asesores de la DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

La aplicación de la evaluación correspondiente a la segunda acción de cambio se realizó del 11 al 28 de abril del año 2022, ya que se cruzaron con las semanas de receso laboral con motivo de “semana santa”, la gestora diseñó en google forms el cuestionario con preguntas abiertas y en escala Likert, dirigido a los participantes de la segunda acción de cambio (ver apéndice O).

El objetivo del cuestionario de evaluación consiste en conocer el interés y compromiso de los asesores para colaborar en la actualización de la guía para elaborar las memorias de estadía como recurso metodológico de asesores y alumnos en estadía, para ello se consideraron las siguientes preguntas:

1. ¿Las ponentes muestran experiencia en el dominio del tema expuesto?
2. ¿El material de apoyo utilizado por las ponentes para presentar la información fue clara?
3. ¿Considera oportuno el tiempo empleado por las ponentes para brindar la plática de sensibilización?
4. ¿Considera que las ponentes crearon un ambiente de retroalimentación para aclarar sus dudas y emitir sugerencias?

5. ¿Desde su perspectiva cree que se abordaron todos los puntos esenciales en la presentación de las ponentes?
6. ¿Qué aspectos juzga conveniente hubiesen sido precisos incluir en la acción presentada?
7. ¿La información expuesta por las ponentes aumentó su interés por participar en la propuesta de intervención?
8. ¿Qué impactos académicos estima le brindó la plática de sensibilización que contribuyan en su asignación como asesor académico?
9. ¿Cómo docente de qué manera contribuyen las metodologías de investigación en sus procesos de enseñanza-aprendizaje?
10. ¿Considera que la actividad realizada fue enriquecedora permitiéndole identificar nuevos elementos metodológicos y/o didácticos que son necesarios incluir en la guía para elaborar memorias de estadía?
11. ¿Desde su percepción el trabajo colaborativo es un indicador que permite realizar la acción?
12. ¿Cuáles son los beneficios que se obtendrían de la participación de los asesores en la actualización de la guía para elaborar la memoria de estadía?

Los resultados de la evaluación correspondiente a la implementación de segunda acción de cambio, proporcionó información relacionados a los aciertos, posibilidades de mejora y efectos colaterales de la actividad los cuales se describen en la tabla 28.

Tabla 28.

Aciertos	Posibilidades de mejora	Efectos colaterales
Los asesores reconocieron que el proceso de asesoramiento necesita ser innovado y aceptaron participar en acciones de mejora a través del proyecto de intervención.	Detallar con mayor claridad el objetivo de la segunda acción ya que la explicación captada por las ponentes fue distinta, lo cual ocasiono un inicio atraso en la elaboración de	Interés del director por formar equipos de trabajo con docentes y alumnos para realizar proyectos de investigación los cuales puedan ser publicados. Crear un libro con temas

Los asistentes aprobaron la presentación. asignación de ponentes ya que representan disciplina y experiencia en sus funciones académicas.

Entrega de reconocimientos a todos los participantes y colaboradores en la segunda acción de cambio.

educativos e investigativos que permitan favorecer a toda la comunidad estudiantil.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones del primer ciclo de intervención

Una vez concluidas las actividades que forman parte de las dos acciones de cambio, correspondiente al primer ciclo de intervención, se obtuvo la información que se describe a continuación:

Primera acción de cambio

La primera acción de cambio permitió iniciar con las actividades del proyecto de intervención, informando a los participantes del equipo de trabajo los resultados obtenidos del diagnóstico aplicado en la DAN, esta acción relaciono a los asesores con el sujeto de actuación para conocer la situación que existe en el proceso de asesoramiento a la luz de las opiniones de sus actores involucrados.

Por otra parte, la primera acción de cambio genero en el equipo de trabajo ideas para intervenir en otros procesos educativos ya que según manifestaron algunos asesores, fue la primera vez que conocieron las respuestas expresadas por los alumnos en los instrumentos de recolección de datos, relacionados a su experiencia en las asesorías recibidas por los profesores.

Los asesores recibieron con aceptación los resultados mostrados en la primera acción y el director de la DAN mostro su apoyo para implementar las acciones necesarias para contribuir con el proyecto de intervención, considerando la posibilidad de extender el proyecto de intervención para ser abordado de manera institucional con la participación de otras personas, sin embargo, estimaron viable iniciar con una propuesta, la cual pueda ser aplicada en la DAN para posteriormente ser retomada y enriquecida más adelante.

Segunda acción de cambio

La segunda acción de cambio consistió en una plática de sensibilización a los asesores, en la cual se generó conciencia sobre la importancia que tiene llevar a cabo realizar actualizaciones y/o acciones de mejora en los recursos metodológicos que el asesor académico utiliza para impartir sus asesorías en estadía, reconociendo que el conocimiento se adquiere a partir del uso de materiales académicos innovadores que respondan a las necesidades actuales.

El entusiasmo expuesto por los asesores para colaborar en la actualización de la guía para elaborar memorias de estadía, propicio en el director de la división sugerir otros proyectos investigativos en los cuales se puede explorar, como, por ejemplo, diseñar un libro con temas de interés para los alumnos y docentes, el cual para ser publicado para el alcance de la comunidad universitaria.

La segunda acción implementada causó en los profesores una reflexión a su función como asesores, ya que estuvieron consciente de utilizar actualmente un material que tiene más de 15 años de no sufrir algún cambio, por lo cual vulnera el trabajo realizado por los alumnos, considerando poco conveniente proporcionar al alumno un documento que tiene disparidad con las características requeridas para evaluar un proyecto de investigación.

5.9.2. Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del segundo ciclo de intervención

En este apartado se describen las dos acciones realizadas como parte del segundo ciclo de intervención, las cuales fueron estructuradas desde su diseño, implementación y evaluación.

Diseño: Tercera acción de cambio. Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.

Como parte de la implementación de la tercera acción de cambio, del segundo ciclo de intervención, se contemplaron diversas actividades que permitieron el logro del objetivo propuesto, el cual consistió en identificar con el equipo de trabajo los elementos metodológicos que requieren ser actualizados de la Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT, documento que actualmente es utilizado para asesorar en la elaboración de las memorias de estadía.

La tercera acción de cambio es una actividad que requiere de disposición y compromiso por quienes participan, para ello es fundamental el trabajo colaborativo “el cual promueve una adecuada formación y un apropiado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión de la organización” (Jiménez, 2009, p.96).

Los asesores se reunirán en sesiones de trabajo para realizar una revisión en la guía vigente promoviendo aportaciones mediante la generación de ideas que puedan ser transformadas en acciones de mejora aplicadas al documento metodológico de manera conjunta con los integrantes del equipo de trabajo

Del 25 de abril al 06 de mayo del 2022, se iniciaron las actividades de la tercera acción de cambio, en colaboración con el equipo de trabajo de manera virtual para actualizar la guía metodológica, por lo cual se consideró lo siguiente:

- **Planeación:** Previo a que en la segunda acción de cambio se estableció la fecha, horario y lugar de implementación de la tercera acción, la gestora programó las actividades correspondientes
- **Organización:** La gestora asumió el rol de moderadora durante la implementación de la acción, programo y envió el link de acceso a la reunión vía correo institucional al equipo de trabajo.
- **Acción:** El día 29 de abril se acordó implementar la tercera acción de cambio por medio de Microsoft Teams, a las 14:00 PM.
- **Información:** Se presento en archivo digital la guía metodológica actual, como documento al cual se le realizaron las observaciones necesarias.
- **Evaluación:** La gestora diseño para evaluar la tercera acción de cambio una lista de cotejo.

La investigación acción participativa consiste en incluir tres elementos que la distinguen los cuales se identifican en la tercera acción de cambio de la siguiente manera:

- **Sujetos de la acción:** Equipo de trabajo.
- **Beneficiarios con la acción:** asesores y de manera colateral los alumnos en estadía.
- **Capacidades organizativas:** En la segunda acción de cambio se estableció que el medio de comunicación para realizar el seguimiento necesario de la tercera acción sería el whatsapp, correos institucionales y llamadas telefónicas.
- **Recursos:** Al ser una actividad virtual se requirió de internet y equipo de cómputo.
- **Espacio:** Microsoft Teams.
- **Actividades:** Orden del día que describían las: Palabras de bienvenida, objetivo y propósito de la tercera acción de cambio, pase de lista de los asistentes, inicio de revisión de la revisión de la guía, comentarios y sugerencias, agradecimientos y toma de fotografía.
- **Tiempo:** 2 horas en cada sesión.

Implementación: Tercera acción de cambio. Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.

El periodo de implementación de la tercera acción de cambio se llevó a cabo en la semana del 29 de abril del 2022, el equipo de trabajo se reunió de manera virtual con el propósito de realizar la revisión en la guía y elaborar un listado de observaciones para que sean contempladas en la actualización de la guía (ver apéndice P).

La gestora agradeció la participación de los asesores quien fungió como moderadora en la tercera acción de cambio, seguidamente la dinámica de revisión de la guía consistió en ser la gestora quien presento de manera virtual la guía actual, mientras los asesores revisaron cada apartado descrito en el documento metodológico, quienes indicaban a la gestora las observaciones o cambios requeridos en la misma.

Durante el transcurso de la revisión, el ambiente de trabajo se desarrolló de manera colaborativa, intercambiando opiniones, puntos de vista, perspectivas, experiencias y conocimientos. Al ser la tercera acción un trabajo técnico que requiere de tiempo y una adecuada revisión, las horas contempladas de dos horas para llevarse a cabo no fueron suficiente, por lo cual los asesores acordaron continuar al día siguiente hábil, es decir el lunes 02 de mayo.

Los asesores concluyeron con la tercera acción de cambio con el mismo número de horas y la misma mecánica aplicada desde el inicio, los elementos que se revisaron y sufrieron observaciones correspondieron a la descripción y actualización de ejemplos agregados como referencia, en los siguientes apartados:

- El protocolo de investigación
- Capítulo II. Trabajo Recepcional
- Índice
- Introducción

- Marco Metodológico
- Marco Teórico
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Referencias Bibliográficas
- Anexos
- Capítulo III. Redacción y estilo del protocolo y trabajo recepcional de estadía
- Formato de título y subtítulos
- Formato de página
- Fuentes y literatura citada
- Ejemplo de presentación de las citas

Una vez concluida la revisión del documento los asesores externaron su satisfacción por haber colaborado con la revisión de la guía y señalaron su compromiso por participar en la cuarta acción, por otra parte, se diseñó una lista de asistencia para ser firmada por los integrantes del grupo de trabajo (ver apéndice Q).

Evaluación: Tercera acción de cambio. Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.

Para evaluar la tercera acción de cambio del segundo ciclo de intervención, la gestora elaboro una lista de cotejo para conocer el grado de compromiso y participación de los asesores en la aplicación de la tercera acción, la cual fue respondida el día 06 de mayo del 2022 (ver apéndice R)

Los criterios incluidos en el instrumento de evaluación de la tercera acción de cambio fueron las siguientes:

1. ¿El docente identificó con claridad los elementos metodológicos que deben ser actualizados en la guía para elaborar memorias de estadía?
2. ¿Los participantes debatieron de manera positiva los aspectos y/o características que se debían cambiar en la guía?
3. ¿Los docentes realizaron propuestas de diseño de la estructura de la guía?
4. ¿Los asesores utilizaron material de soporte institucional para sustentar los cambios que se realizarán en la guía?
5. ¿Los participantes mostraron disponibilidad en el tiempo requerido para cumplir con el propósito de la tercera acción de cambio?

Cabe señalar que el porcentaje total de la evaluación en la lista de cotejo correspondió a un 80%, ya que como respuesta a la pregunta 4, no se obtuvo puntuación.

Tabla 29

Resultados obtenidos de la evaluación: Tercera acción de cambio. Revisión del material metodológico denominado “Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT” utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.

Aciertos	Posibilidades de mejora	Efectos colaterales
Los asesores asistieron puntualmente a las actividades de la tercera acción de cambio. El ambiente de trabajo en la tercera acción de cambio se desarrolló de manera colaborativa.	Programar en otro horario la revisión de la guía, ya que es un trabajo que requiere de tiempo.	Impulsar el trabajo colaborativo entre asesores.

Fuente: Elaboración propia

Cuarta acción de cambio

La cuarta acción de cambio forma parte del segundo ciclo de intervención, esta acción se caracterizó por la colaboración de profesores de otra universidad que enriquecieron con sus aportaciones el plan de acción.

Diseño: Cuarta acción de cambio. Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro

Como parte del segundo ciclo de intervención se diseñó la cuarta acción de cambio, la cual tuvo como objetivo capacitar a los asesores académicos para la integración de los elementos metodológicos requeridos en la guía para elaborar memorias de estadía, para ello se realizó una planeación de las actividades que permitieran la implementación de la acción.

La cuarta acción de cambio, permitió ampliar los conocimientos técnicos de los asesores tomando en cuenta las experiencias compartidas por otros asesores relacionadas al mismo objeto de estudio, para el autor Eraut, 1990 (como se citó en Nieto, 2017) son “experiencias de educación y formación de las que participan los profesores en ejercicio con el fin principal o exclusivo de mejorar sus conocimientos, habilidades y/o sus actitudes profesionales de forma que puedan impartir su enseñanza con mayor calidad o eficacia” (p.64).

La estancia académica que la gestora realizó en la UTEQ como parte de su formación académica, fortaleció la cuarta acción de cambio, ya que se relacionó con el objeto de estudio mediante las entrevistas que tuvo con asesores y personal administrativo de dicha institución, con el propósito de conocer la experiencia del proceso de asesorías en la UTEQ.

El logro más sobresaliente de la visita a la UTEQ, fue la reunión sostenida con dos maestros de la División de Tecnologías de Automatización e Información quienes participaron en tres ocasiones en la actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía de la UTEQ

Con respecto a ello, la gestora invitó a los asesores de la UTEQ a participar como ponentes en la cuarta acción de cambio, sensibilizándolos en la importancia que tendría su

contribución en dicha actividad, dado que además de presentar su experiencia de trabajo, también se generarían redes de colaboración entre ambas universidades.

El curso-taller se diseñó para los asesores de la UTTAB en la cual los profesores de UTEQ compartieron su experiencia en la actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía, motivo por el cual durante la semana del 23 de mayo al 01 de julio del 2022, se llevaron a cabo las actividades para implementar la cuarta acción de cambio.

- **Planeación:** La gestora en coordinación con el director determinaron los componentes de la acción como; actividades, tiempo y espacio.
- **Organización:** El director comisiono a la gestora para coordinar las actividades administrativas y de logísticas necesarias para la realización de dicha actividad, así mismo fue moderadora en la cuarta acción de cambio. La gestora y los ponentes acordaron realizar una reunión de prueba dos días antes del evento para asegurar que no existiera algún inconveniente durante la implementación de la cuarta acción, por último, la gestora elaboró una orden del día, y se solicitaron a la Jefatura de Posgrado de la DAEA la emisión de las constancias de participación a los ponentes.
- **Información:** Los ponentes informaron a la investigadora que realizarían la presentación virtual a través del uso de diapositivas de Power Point.
- **Acción:** La tercera acción de cambio se implementó el 28 de junio de 2022, a las 10:00 AM, por medio de Microsoft Teams.
- **Evaluación:** Para evaluar esta cuarta acción la investigadora aplicó una encuesta tipo mixta de manera impresa a los asistentes al curso-taller.

Al ser la investigación acción participativa el engranaje de sus tres elementos los cuales forman parte de la cuarta acción de cambio representados de la siguiente manera:

- **Sujetos de la acción:** director de la división, asesores de la UTTAB, ponentes de la UTEQ, personal administrativo y gestora.

- Beneficiarios con la acción: asesores académicos de la DAN y de otras divisiones, de manera colateral los alumnos en estadía.
- Capacidades organizativas: se utilizó como medio de contacto el correo electrónico institucional, servicio de mensajería instantánea Whatsapp y/o llamadas telefónicas en caso de ser necesario, con el propósito de asegurar una comunicación eficaz.
- Recursos: Internet, equipo de cómputo, Microsoft Teams, Departamento de Difusión de la UTTAB para cubrir el evento.
- Espacio: Sala Audiovisual, planta alta del edificio 8 de la UTTAB.
- Actividades: Moderadora
- Tiempo: 3 horas.

Implementación: Cuarta acción de cambio. Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro

El día 27 de junio de 2022, la gestora realizó un recorrido por el espacio en el cual se reunirían los asesores de la UTTAB para recibir el curso-taller, así mismo se realizó una prueba de sonido e internet con el personal de soporte técnico de la UTTAB para evitar algún contratiempo al día siguiente que se llevaría a cabo la tercera acción.

El día martes 28 de junio de 2022, se implementó la cuarta acción de cambio de manera híbrida a través de Microsoft Teams por profesores de la UTEQ los participantes de la UTTAB estuvieron de manera presencial en la sala audiovisual del edificio 8 y otros se conectaron virtualmente (ver apéndice S).

La gestora estableció comunicación con los profesores de la UTEQ a las 9:30 AM, para evitar algún inconveniente, ya que el inicio de la actividad estuvo previsto a las 10:00 AM. Por lo que, una vez llegada la hora, la gestora dio inicio a la actividad con palabras de bienvenida, destacando el propósito de la implementación de la cuarta acción de cambio, sumándose a las palabras de agradecimiento el director de la división, posteriormente se realizó una semblanza curricular de los ponentes.

Los profesores de la UTEQ iniciaron con el curso-taller, quienes reiteraron su entusiasmo por contribuir en el proyecto de intervención, seguidamente uno de los ponentes dio a conocer la dinámica del curso-taller, señalando que se impartiría el conocimiento teórico y se asignaría una actividad al equipo de trabajo de la UTTAB, aclarándose que este sería evaluado por el mismo equipo de trabajo, derivado a las horas de revisión que no se adecuaban a sus cargas laborales y la intención del curso taller era presentar su experiencia en la elaboración de la Guía, sin influir en un modelo igual al realizado en la UTEQ, dado que consideró que cada universidad debe diseñar y estructurar sus herramientas metodológicas de acuerdo a sus propias necesidades.

Los ponentes compartieron su presentación teórica la cual incluía datos del proceso que llevaron a cabo en la UTEQ para la actualización de la guía, considerando aspectos técnicos, humanos y el tiempo que se requirió para su intervención en la realización de la Guía, la exposición fue presentada en power point incluyendo ilustraciones representativas de datos.

La cuarta acción de cambio se desarrolló en un ambiente tranquilo en el cual los asistentes estuvieron atentos y realizaban apuntes de la información presentada. Al finalizar la exposición de los ponentes, se abrió un espacio para responder dudas y preguntas originadas por los asistentes, sin embargo, solo recibieron comentarios positivos de la presentación.

El director de la división realizó la entrega de constancias a los profesores de la UTEQ como una manera de agradecimiento a su colaboración al proyecto de intervención. Por último, se realizó el cierre de la cuarta acción de cambio evidenciando la actividad con la toma de fotografías. Cabe mencionar que esta cuarta acción fue difundida por medio de las redes sociales de la UTTAB. Se registró la asistencia de los participantes por medio de una lista de asistencia (ver apéndice T).

Evaluación: Cuarta acción de cambio. Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro

Para evaluar la implementación de la cuarta acción de cambio que corresponde al segundo ciclo de intervención, la gestora diseñó un cuestionario con preguntas a escala Likert con el objetivo de conocer el grado de aceptación generado en los asesores de la UTTAB como resultado del curso-taller impartido por profesores de la UTEQ (ver apéndice U).

El cuestionario fue entregado a los participantes del curso-taller para ser respondido, como fecha límite el 01 de julio, ya que los asesores tenían programada actividades al finalizar la cuarta acción de cambio.

El instrumento de evaluación para la cuarta acción de cambio contempló los siguientes ítems:

1. ¿Los ponentes mostraron dominio en el manejo de la información presentada?
2. ¿Considera que se expusieron los puntos esenciales en la presentación de las ponentes?
3. ¿La actividad realizada fue enriquecedora permitiéndole identificar otros elementos técnicos que son necesarios considerar para ser incluidos en el proceso de actualización de guía para elaborar memorias de estadía?
4. ¿Considera que conocer las experiencias de otras universidades relacionadas a los mismos procesos y/o procedimientos, le permiten ampliar sus perspectivas académicas para ser aplicadas en su institución?
5. ¿De qué manera los ponentes respondieron a sus preguntas surgidas durante la presentación?
6. ¿El tiempo destinado para la actividad fue el suficiente para la presentación?
7. ¿Qué aspectos considera hubiesen sido necesarios incluir en la presentación?

Tabla: 30. Resultados obtenidos de la evaluación: Cuarta acción de cambio. Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro

Aciertos	Posibilidades de mejora	Efectos colaterales
<p>La cuarta acción se enriqueció con las aportaciones realizadas por los profesores de la UTEQ. Las actividades de logística para la implementación de la cuarta acción fueron oportunas.</p> <p>La cuarta acción de cambio fue difundida en redes sociales de la UTTAB.</p>	<p>Considerar otro espacio físico para que los asesores recibieran el curso-taller.</p>	<p>Generar redes de colaboración entre la UTEQ y la UTTAB</p> <p>Motivar a los asesores académicos de las otras divisiones para participar en la actualización de la Guía de manera institucional.</p>

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones del segundo ciclo de intervención

Las actividades realizadas fueron evaluadas destacando los aspectos relevantes que se obtuvieron de la implementación de las dos acciones de cambio que estructuraban el segundo ciclo de intervención y del cual se obtuvo lo siguiente:

Tercera acción de cambio

Los asesores realizaron la revisión del documento metodológico vigente que utilizaban durante las asesorías mostrando disposición para trabajar, y cumplir con la acción que se tenía programada en el plan de intervención, para esta actividad se requirieron de dos días de trabajo, en el cual los participantes asistieron de manera puntual.

Por otra parte, los asesores ampliaron su interés por realizar en esta tercera acción un trabajo de calidad, el cual se extendiera su participación para asesores de otras divisiones, de

igual manera, el equipo de trabajo vislumbró esta actividad como una oportunidad para ser implementada a un plano institucional, en el cual se involucren otras áreas.

Esta tercera acción generó de igual manera un ambiente de trabajo colaborativo entre asesores compartiendo el mismo interés por contribuir en mejorar mediante la actualización en los procesos académicos las asesorías impartidas en el periodo de estadía, finalmente se cumplió con la tercera acción, lo cual posibilitó a los asesores tener conocimiento sobre los elementos que debían ser actualizados.

Cuarta acción de cambio

La cuarta acción de cambio consistió en un curso-taller dirigido a los asesores principalmente de la DAN, el cual se destacó como una actividad que desde la elección de los ponentes fue enriquecedora, ya que la estancia académica que realizó la gestora en la UTEQ permitió conocer procedimientos similares que comparten con la UTTAB ya que pertenecen a la misma red de Universidades Politécnicas.

La experiencia de los ponentes de la UTEQ es fundamental ya que recientemente habían participado en la tercera actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía de dicha universidad, lo que permitió que brindaran información técnica actualizada.

Los asistentes al curso-taller, estuvieron atentos, entusiasmados y participativos durante el tiempo que se brindó la información, tomando en cuenta las recomendaciones que realizó al equipo de trabajo, para fortalecerse los conocimientos técnicos previamente adquiridos por los asesores, y ser aplicados en la última acción de cambio.

5.9.3. Diseño, implementación y evaluación de las acciones de cambio del tercer ciclo de intervención

Para este apartado se describe la última acción realizada como parte del tercer ciclo de intervención, la cual fue estructurada contemplando el diseño, implementación y evaluación.

Diseño: Quinta acción de cambio: Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía.

La quinta acción de cambio representa el cierre del último ciclo de intervención, para esta acción se contempló la información obtenida en la tercera acción de cambio en la cual se identificaron los elementos que debían ser actualizados en la guía, para ello, los asesores determinaron que lo más conveniente para avanzar en la actualización de la guía, sería formar parejas de trabajo y asignar las tareas específicas.

La importancia de contar con un instrumento metodológico que permita desarrollar las habilidades investigativas en los estudiantes universitarios es fundamental ya que de acuerdo a Rodríguez et al. (2018), “los métodos más eficaces resultan ser aquellos cuyas acciones favorecen el análisis y la búsqueda de soluciones a situaciones y problemas similares a los de la realidad” (p.120).

Por lo tanto, se requiere que los cambios que se realizaron a la guía brinden al alumno un aprendizaje significativo en el cual el asesor mejore su desempeño durante las asesorías, desarrollando habilidades investigativas aplicadas en las memorias de estadía mediante el uso de recursos innovadores.

Durante la semana del 18 de agosto al 04 de octubre se realizaron los trabajos de actualización en los apartados que integran la guía para elaborar memorias de estadía, cada pareja que conforman de manera general el equipo de trabajo, estuvo reuniendo información necesaria para ser integrada dentro del instrumento metodológico, apoyándose con la investigadora ante cualquier eventualidad.

- **Planeación:** La gestora se reunió con el director para establecer la fecha en la cual el equipo de trabajo iniciaría con el proceso de actualización de la guía para elaborar memorias de estadía, acordando que sería el día 18 de agosto de 2022.
- **Organización:** El director consideró que la gestora era quien debía convocar a los asesores para dicha actividad, ya que posee habilidades para la gestión administrativa, además fue asignada para dirigir y moderar la actividad, por otra parte, la gestora elaboró una orden del día para tener claros los puntos que se abordarían y no correr el riesgo de omitir algún punto durante la quinta acción de cambio.
- **Información:** Se requirió de la guía para elaborar memorias de estadía de la UTTAB así como la de la UTEQ.
- **Acción:** La implementación de la quinta acción de cambio se inició en la sala de juntas de la DAN de manera presencial, con el apoyo de un video proyector y equipo de cómputo el día 18 de agosto de 2022.
- **Evaluación:** La investigadora diseñó una lista de cotejo para evaluar la quinta acción de cambio.

Al considerarse a la investigación-acción como participativa sus tres elementos están integrados para en la quinta acción de cambio de la siguiente manera:

- **Sujetos de la acción:** Equipo de trabajo.
- **Beneficiarios con la acción:** asesores y alumnos de la división.
- **Capacidades organizativas:** Como medio de contacto para el proceso de implementación de la quinta acción de cambio, se utilizó el correo institucional, Whatsapp, así como la comunicación manera verbal.
- **Recursos:** La quinta acción de cambio se llevó a cabo de manera presencial, por lo cual, se requirió de un video proyector y una la laptop.
- **Espacio:** Sala de maestros, planta alta de la DAN.
- **Actividades:** La gestora fue la responsable de coordinar la quinta acción de cambio.
- **Tiempo:** 2 horas.

Implementación: Quinta acción de cambio. Actualización de la Guía para elaborar Memorias de Estadía.

Del 18 de agosto al 10 de octubre de 2022, se desarrollaron las actividades de la quinta acción de cambio, el día 17 de agosto la gestora realizó un recorrido de manera presencial por los espacios que ocupan los asesores académicos para asegurar su asistencia a dicha actividad.

La gestora y el equipo de trabajo conformado por seis asesores se reunieron el 18 de agosto de 2022 para dar inicio con la implementación de la quinta acción de cambio, para ello la gestora externó palabras de bienvenida a los asesores, reconociendo el compromiso mostrado por los participantes en el proyecto de intervención (ver apéndice V).

Seguidamente la gestora proyectó la guía metodológica actual de la UTTAB con las observaciones previamente realizadas por los asesores en una de las acciones pasadas para contextualizar a los asesores, de igual manera se presentó la Guía metodológica de la UTEQ recientemente actualizada, con el propósito de comparar ambos documentos y retroalimentarse para trabajar con la guía de la UTTAB.

Los asesores compartieron datos e identificaron aspectos y/o características que son útiles y que pueden ser aplicadas a la guía, sin embargo, uno de los asesores propuso formar parejas de trabajo y separar los capítulos que contiene la guía de la UTTAB para posteriormente dividirlos entre los equipos, con la intención de reducir tiempo y avanzar lo más pronto con su entrega.

Dichos capítulos están conformados por:

Capítulo I. Protocolo de investigación

Capítulo II. Trabajo Recepcional

Capítulo III. Redacción y estilo del protocolo y trabajo recepcional de estadía.

Los asesores estuvieron de acuerdo con la propuesta y mencionaron determinar un periodo de entrega el cual fue del 18 de agosto al 10 de octubre de 2022, con respecto a ello los

asesores tuvieron la libertad de elegir a su compañero de trabajo y los capítulos que consideraron podrían mejorar. Por lo que una vez realizada dicha actividad, se firmó la lista de asistencia correspondiente al quinto ciclo de intervención.

Para finalizar la gestora agradeció nuevamente a los asesores su colaboración en dicha acción y se procedió a firmar la lista de asistencia y toma de fotografías (ver apéndice W).

Evaluación: Quinta acción de cambio. Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía

Para evaluar la quinta acción de cambio del tercer ciclo de intervención, la gestora diseñó una lista de cotejo, para conocer la experiencia adquirida por los asesores académicos mediante el resultado logrado por el equipo de trabajo durante la actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía en la UTTAB., dicha herramienta estaba conformada por las siguientes preguntas (ver apéndice X).

- 1.- ¿El docente se mostró colaborativo para realizar los cambios en la guía para elaborar memorias de estadía?
2. ¿Los asesores realizaron los cambios de acuerdo a los apartados que les correspondía?
3. ¿Las parejas de trabajo cumplieron con la entrega de trabajos en el tiempo establecido?
4. ¿El trabajo entregado por los asesores cumplía con los aspectos metodológicos que se requieren para actualizar la guía para elaborar memorias de estadía?
5. ¿La comunicación del equipo de trabajo durante los trabajos de integración de información fue la adecuada?

El resultado obtenido fue exitoso ya que se cumplió con el 100% de los trabajos realizados para la obtención del producto final, de igual manera como parte de la evaluación aplicada a la quinta acción de cambio se muestran los siguientes aciertos, posibilidades de mejora y efectos colaterales identificados:

Tabla 31.

Aciertos	Posibilidades de mejora	Efectos colaterales
Formar parejas de trabajo y asignar temas de la guía para ser actualizados.	Realizar revisiones periódicas a los avances realizados por los asesores.	Disponer de una Guía metodológica actualizada para ser propuesta a nivel institucional.
Los asesores se mostraron comprometidos para cumplir con la entrega del trabajo encomendado.		Los alumnos y asesores de la DAN tendrán disponible un recurso metodológico actualizado.

Conclusiones del tercer ciclo de intervención

El tercer ciclo de intervención al cual pertenece la quinta acción de cambio, podemos señalar que como resultado de su aplicación se obtuvo el siguiente resultado:

Quinta acción de cambio

La quinta acción se caracterizó porque dos de los asesores que estaban considerados como parte del equipo de trabajo no participaron en la última acción, uno de ellos mostró poco interés en colaborar en el proyecto de intervención y el segundo, por asignación de tareas laborales no pudo regularizarse a las actividades de las acciones.

Sin embargo, los asesores que participaron en la quinta acción estuvieron colaborando de manera eficiente, comprometidos en aplicar las mejoras necesarias a los apartados que les fueron asignados, en un ambiente en el cual prevaleció el respeto, la comunicación, y el intercambio de opiniones e ideas para la actualización de la guía, por otra parte, la gestora proporcionó la información o documento que fue requerido por los asesores.

A pesar que el director de la división por diversos compromisos no pudo estar presente en la implementación de la quinta acción de cambio, no sin antes mostrarse convencido con los

asesores que se trabajaría por obtener un buen resultado, el equipo de docentes cumplieron con la entrega de las actualizaciones, las cuales fueron integradas a la guía para elaborar memorias de estadía, a pesar que las fechas de entrega se extendió, debido a que una de las parejas conformadas por asesores presentaron atrasos, motivo por el cual fue necesario hacer ajustes en la programación.

De manera general, podemos concluir que la quinta acción de cambio, logra cumplir con el proyecto de intervención aplicando mejoras en el proceso de asesorías actualizando el recurso metodológico de investigación denominado: Guía para elaborar memorias de estadía en la UTTAB (ver apéndice Y).

5.10. Conclusiones de los ciclos de intervención

El resultado obtenido de la aplicación de las acciones de cambio, favoreció en el proceso metodológico de las asesorías, ya que el equipo de trabajo conformado por los asesores logró intervenir en la mejora de un documento que no había sido modificado en más de 15 años, brindándole a los alumnos una nueva forma de entender cómo se estructura un trabajo de investigación.

La colaboración de los asesores como integrantes del equipo de trabajo fue fundamental para cumplir con el objetivo del proyecto de intervención, ya que la metodología de la I-A involucro al asesor no solo como informante sino también como participe del proceso de cambio, condición que favoreció en la conciencia del profesor para cumplir con los trabajos requeridos en las acciones de cambio.

El plan de acción y las actividades realizadas como parte de su aplicación brindaron como resultado que el equipo de trabajo identificara procesos académicos en los cuales es necesario que se realicen actividades para aplicar mejoras, además del surgimiento de ideas para implementar acciones como la elaboración de un libro con el propósito de contribuir con materiales bibliográficos que apoyen en la formación profesional de los estudiantes.

La actualización de la guía para elaborar memorias de estadía, genero el interés de los participantes por extenderla e involucrar a asesores de otras divisiones para unificar los cambios de manera institucional, y con ello enriquecer el contenido investigativo que integran las memorias de estadía garantizando un trabajo de calidad.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

CAPÍTULO VI. REFLEXIONES

En la metodología de la I-A, la reflexión forma parte de uno de sus procesos, es la última fase que integra el ciclo de la espiral que presenta el diagrama de Kemmis, si bien, se concluye con este momentos, es un proceso que realizó tanto la gestora como el equipo del trabajo a lo largo del desarrollo de la I-A, para Latorre, (2005) “brinda la capacidad de preparar a los profesionistas para realizar un proceso de análisis en cuanto a las situaciones complejas, interviniendo hábilmente, examinando y explorando, las áreas en las cuales se requiera ser cambiada” (p.19).

Comprendiendo que la reflexión sea entendida como un fenómeno que permite conocer algunos rasgos de la práctica profesional desde la autorreflexión para saber cómo se hace y lo que se quiere lograr, en el proceso educativo se requiere de una mejor comprensión del conocimiento que permita en situaciones problemáticas resolverlos o cambiarlos mediante estrategias de acción que generen una mejora.

De manera que la gestora realizó un proceso de reflexión en el proyecto de I-A, evaluando si las acciones implementadas en los ciclos de intervención, lograron cumplir con los objetivos propuestos en la investigación, por otra parte, conocer la manera en la cual la gestión educativa fue adoptada como un recurso que transforme el quehacer educativo y pueda ser aplicado en las organizaciones, en este caso en la DAN.

6.1. El gestor educativo ante el proceso de cambio en las organizaciones educativas.

Aunque todo cambio genera incertidumbre hacia lo desconocido, para las organizaciones educativas deber ser importante conocer y evaluar si los procesos que se llevan a cabo están mostrando los resultados esperados, para ello es fundamental que quienes intervengan en las mejoras cuente con los conocimientos y usen la metodología adecuada para poder identificar aquello que se desea cambiar, mejorar o eliminar.

Podemos decir entonces, que el perfil de un gestor educativo debe describirse como la capacidad para “asegurar la calidad de servicios que ofrece aplicando mejoras al curriculum en ocasiones obsoleto que se impone, teniendo siempre presente que con la ayuda de los agentes educativos será más fácil el proceso”. (Ruíz, 2021, p. 18).

Con respecto a ello, la gestora llevó a cabo planes de acción para gestionar la aplicación de estrategias, actividades y recursos requeridos, para cumplir con el proyecto de intervención, por otra parte, fue fundamental que quienes integraban el equipo de trabajo guiaran su proceso de cambio mediante el conocimiento del gestor educativo “ya que son quienes dirigen espacios organizacionales que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración del proceso que tienden al mejoramiento continuo de las practicas educativas, exploración y explotación de posibilidades así como de la innovación permanente” (SEP, 2010, p.64).

De manera que, aunque la gestora se enfrentó a momentos en los cuales había resistencia al cambio por algunos participantes, logró cumplir con las acciones propuestas, ya que afortunadamente el equipo de trabajo reconoció lo importancia que representaba la IA. Es fundamental que las organizaciones tengan apertura a la aplicación de mejoras ya que de esta manera se podrá colaborar y contribuir en los procesos educativos.

Con base a lo anterior, el desempeño del gestor para con la gestión educativa no solo consiste en guiar y proponer cambios, sino en sensibilizar a los sujetos de la organización para adoptar como practica académica la revisión de los procesos académicos con los cuales se relaciona para proponer mejoras.

6.2. El clima organizacional

El clima organizacional consiste en la “percepción que tienen los trabajadores en cuanto a los aspectos de su ambiente laboral y de qué manera afecta en ellos al momento de ejecutar sus labores” (Serrano y Portalanza, 2014, pp.120-121). Por lo cual el involucramiento del director de la división en las actividades que se llevaron a cabo fue fundamental, ya que desde

el inicio de la propuesta de intervención que se le realizó mostró disposición para trabajar en equipo confiando en la actuación de la gestora y de los demás participantes.

En ese sentido los asesores como informantes y colaboradores en el proyecto de intervención respondieron activamente en la propuesta del plan de acción, demostrando su participación desde la apertura al cambio como su disposición en tiempo y recursos para cumplir con las actividades que se tenían programadas, de esta manera para la gestora represento una facilidad al ejecutar las tareas necesarias con el equipo de trabajo, ya que el ambiente organizacional se produjo de manera adecuada.

El trato y la relación entre los participantes fueron factores importantes para cumplir con el proyecto de intervención ya que se generó una mejora y de beneficio tanto a profesores-asesores como alumnos durante la elaboración de las memorias de estadía, específicamente en la DAN.

6.3. El cambio y comportamiento organizacional

Una institución educativa construida con elementos sólidos en sus procesos organizacionales permite obtener buenos resultados que cumplan con los objetivos propuesto para ello es indispensable que continuamente se renueven por medio de acciones que transformen el curso de sus prácticas, aprovechando los recursos que disponga la organización.

La importancia de lograr un cambio en la organización principalmente radica en la disposición que sus actores educativos tienen para reflexionar sobre su práctica docente, cambiando su ejercicio diario para ser transformado y promovido por un comportamiento distinto que permita el crecimiento y desarrollo organizacional.

Implementar los ciclos de intervención requirió tanto del equipo de trabajo como de las personas quienes intervinieron de manera indirecta, mostrando un esfuerzo e interés por realizar una aportación valiosa para el intercambio de conocimientos y ajustar su dinámica de

actividades para cumplir con los trabajos requeridos en el proyecto de intervención y con ello obtener el resultado esperado representado por la actualización de la guía para elaborar las memorias de estadía.

A pesar de que se presentaron situaciones en las cuales dos asesores no pudieron participar por criterios personales y otros por asignación de actividades labores ajenas a él, no fueron motivos para limitar o impedir que las acciones se llevaran a cabo. Por parte, de la dirección, es decir, del área administrativa de la DAN, se coordinaron las tareas y comisiones requeridas para apoyar en las actividades que fueron necesarias para beneficiar el entorno, en el cual se estaban realizando los trabajos de investigación reconociendo el esfuerzo y desempeño de los asesores para cumplir con la entrega.

6.4. Pertinencia del problema abordado acorde a las tendencias actuales de la educación

Las tendencias actuales que sufre la educación en cuestiones de transformación en la práctica docente ante los nuevos contextos educativos es parte de los retos a los cuales se enfrentan los profesores universitarios para impartir la enseñanza, una de sus funciones consiste en desarrollar estrategias educativas eficaces que permitan emplear en su labor como docentes.

La innovación aplicada en los recursos de enseñanza que utiliza el docente debe ser primordial para que los alumnos puedan vincular los conocimientos adquiridos a los contextos actuales con los que se relaciona, cuando se refieren a los alumnos universitarios cobra relevancia ya son quienes deben adquirir las competencias necesarias para responder a las exigencias de la sociedad y del campo laboral, asegurando una educación de calidad aportando al desarrollo de un país para aumentar la posibilidad de una mejor calidad de vida.

Ante esta situación, gestionar el conocimiento investigativo del estudiante requiere del uso de herramientas y/o recursos metodológicos actualizados para guiar el proyecto de investigación del alumno, con lo cual se contribuye en los ODS señalados en la agenda 2030, aplicando mejoras conforme a los retos permanentes, analizar los cambios y aprender de ellos.

La actualización de la guía de memoria de estadía, permitió que los docentes quienes asesoran a los alumnos en el desarrollo de proyectos de investigación acompañar su práctica educativa con un instrumento innovador motivados por impartir asesorías en las cuales el alumno cumpliera con la entrega de un trabajo de calidad favoreciendo en la transformación de los procesos de la universidad.

6.5. El problema identificado, ¿es de gestión educativa?

Actualizar un recurso metodológico que no había sido cambiado en más de 15 años y que corresponde a una herramienta que los asesores y alumnos utilizan como guía durante el proceso de asesoramiento para la elaboración de memorias de estadías es un problema que corresponde a la gestión educativa.

Ya que el objetivo de la gestión consiste en buscar que las organizaciones de educación aumenten la calidad de sus procesos, mediante la intervención de los actores educativos y de sus propios recursos para la implementación de acciones que brinden mejoras y puedan enfrentar los cambios que se presenten en la organización.

Por lo tanto, la gestión escolar en su dimensión administrativa y pedagógicas fueron las áreas que se consideraron intervenir mediante la aplicación de acciones para mejorar la problemática identificada. Con ello, los recursos educativos que acompañan al asesor deben ser eficaces durante el espacio que se brinda para impartir las asesorías fortaleciendo el aprendizaje autónomo de los alumnos y los procesos que forman parte de la organización en los cuales se permitan alcanzar y obtener los resultados deseados garantizando que los alumnos asesorados adquieran el conocimiento necesario.

La importancia de mantener innovados los recursos con los cuales se guía el último grado de estudios es fundamental para los alumnos ya que son próximos a egresar y son quienes elaboran como parte de su formación el desarrollo de un proyecto de investigación, por lo cual

su integración en dicho trabajo debe cumplir con las especificaciones señaladas en un lineamiento de estadía y de titulación.

6.6. La investigación está orientada a dar respuesta a necesidades y problemáticas educativas

El interés de llevar a cabo la investigación en la DAN, fue concebida para mejorar los procesos de asesorías impartidos por los profesores y con ello aumentar la calidad en la elaboración de las memorias de estadía, por lo cual, es necesario disponer de los recursos con los que cuenta la organización para cumplir con una educación de calidad formando profesionistas que añadan a su curriculum conocimientos competitivos para intervenir en los diferentes escenarios que se le presente.

Por lo tanto, las organizaciones buscan ser reconocidas por ofrecer a los estudiantes las condiciones y los recursos disponibles para su aprendizaje competitivo, sobre todo para formar estudiantes conscientes de su realidad para su intervención profesionalmente y con responsabilidad social, así mismo añadir soluciones a los procesos educativos que corresponde a la mejora de los servicios académicos.

Garantizar la calidad en el abordaje de temas e integración de contenidos relevantes y de pertinencia en trabajos de investigación que sean aprovechados para el desarrollo económico y social de la entidad, por otra parte, el sistema educativo debe efficientizar los procesos administrativos combinados con los aspectos pedagógicos mejorando los elementos que son complementarios para brindar una preparación profesional de excelencia, a través del funcionamiento efectivo de la docencia y sus recursos de enseñanza con los que dispone la organización.

6.7. El propósito que se estableció para la investigación

El propósito que se estableció para la investigación fue logrado de manera satisfactoria, ya que se intervino con el respaldo del equipo de trabajo en una problemática que era conocida por los docentes pero que no se había abordado de manera conjunta, existía un conocimiento sobre la necesidad de actualizar la guía, sin embargo, se desconocía de la metodología adecuada para intervenir de manera efectiva.

Los resultados producidos a partir del desarrollo de la investigación fueron importantes ya que se pudo contar con la participación de los actores involucrados en la problemática generando conciencia e interés para participar en la investigación, integrando información y elementos requeridos para obtener el éxito en las actividades que formaron parte de las acciones implementadas, las cuales fueron en consecuencia del resultado de un previo diagnóstico que nos mostró la realidad presente y con ello poder innovar en el proceso de asesorías coadyuvando en la formación integral de los estudiantes y del manejo de contenidos metodológicos impartidos por el asesor académico.

Con ello se pretende que la misión de la UTTAB sea cumplida desde su interés por garantizar una educación de excelencia innovadora obtenida a través de su modelo educativo caracterizado por una enseñanza enfocada a la generar competencias profesionales en sus estudiantes, para que contribuyan con responsabilidad social en los distintos desarrollos de la entidad.

6.8 El diagnóstico

Para conocer las causas y la realidad presente relacionada al objeto de estudio y con ello intervenir adecuadamente mediante la aplicación de estrategias para brindar una solución se aplicó el diagnóstico considerado como una “herramienta que permite evaluar la calidad de las tareas que se realizan dentro de la misma e indica que nos facilita los posibles caminos de la acción” (Sagastizabal y Perlo, 2004, pp. 79-80).

Con el diagnóstico permitió tener un acercamiento con los involucrados con los sujetos involucrados ya que se pudo conocer las diferentes opiniones, percepciones, comentarios a través de cadenas de información generadas por las herramientas de recolección de datos, las cuales fueron eficaces en su aplicación, ya que mostraron los datos precisos para poder intervenir en la aplicación de soluciones.

Aunque en ocasiones el diagnóstico puede resultar un tanto complejo por la metodología que se sigue, en lo que respecta al trabajo realizado por la I-A, fue distinto ya que los participantes mostraron disposición y colaboración para responder a los instrumentos de recolección de datos, con ello se pudo recopilar y analizar la información obtenida para posteriormente traducirla en respuesta al origen de la problemática estudiada, orientándonos a integrar un plan de intervención así como a la toma de decisiones.

Mediante el diagnóstico los asesores conocieron el ejercicio de la práctica de asesorías vista desde su propia opinión, así como la perspectiva de quienes reciben este servicio académico, y con ello ser consciente de la realidad en la cual llevan a cabo su trabajo educativo, reflexionando y evaluando de manera crítica su impacto en el desarrollo de habilidades investigativas en el estudiante.

6.9. Importancia del diseño y evaluación de las acciones para la implementación

Las acciones que formaron parte de las estrategias de intervención para brindar solución fueron contempladas de acuerdo al diagnóstico para Sagastizabal y Perlo, 2004, “la acción nos dirige a realizar una reflexión que nos conduzca a conocer la situación actual y hacia dónde se quiere dirigir la institución educativa de que se trate” (p.136). Por lo que se diseñaron cinco acciones de cambio que estuvieron separadas por tres ciclos de intervención.

Para aplicar un cambio o mejora en los procesos que requieren ser innovados y/o que existe la necesidad de ser actualizados a las circunstancias presente, fue fundamental que el equipo de trabajo se reuniera para aprobar las acciones propuestas para intervenir en la

actualización de la guía para elaborar memorias de estadía, contemplando los tiempos y recursos con los cuales se disponían, con respecto a ello, las pláticas sostenidas con los asesores y el director de la división orientó al diseño del plan de acción.

Afortunadamente las acciones que la gestora propuso posterior a la aplicación del diagnóstico fueron aceptadas por el equipo de trabajo, consideraron que eran viables llevarlas a cabo en la división ya que se poseían criterios que podían ser ejecutados por los colaboradores, lo cual permitió que se avanzaran con los trabajos para iniciar con la aplicación de mejora.

Fue importante evaluar que las acciones concedieran como resultado lo esperado como objetivo de la investigación, ya que de ellas dependía que se obtuviera un cambio en la calidad de las memorias de estadía, desde la concientización de los actores involucrados hasta el propósito final que consistió en obtener un material metodológico actualizado.

6.10. Efectividad de las acciones de cambio

Las acciones de cambio que se implementaron las cuales consistieron en la a) Presentación de resultados del diagnóstico, b) Plática de sensibilización, c) Revisión de la Guía, d) Curso-Taller para asesores, y e) Actualización de la Guía metodológica para la elaboración de memorias de estadía, lograron el objetivo para las cuales fueron diseñadas involucrando a los asesores en la aplicación de mejoras.

Con cada acción aplicada se enriqueció el trabajo de investigación ya que se agregaron importantes aportaciones, destacando principalmente en la cuarta acción, ya que en ella se invitaron momentáneamente a asesores de otras divisiones para asistir a dicha actividad, lo cual favoreció al alcance extendido a más personas, por otra parte, esta acción se caracterizó por los conocimientos y experiencias compartidas por asesores de otra UT perteneciente a la misma red de universidades.

Así destacar que en todas las acciones implementadas se obtuvieron efectos colaterales positivos que beneficiaran a la organización para estimular el interés de realizar trabajos de investigación que brinden solución a otros procesos surgidos a partir del desarrollo de la

investigación, como por ejemplo las redes de colaboración que se originó entre la UTTAB y la UTEQ, resultado del diseño de una estrategia de acción.

Sin embargo, es válido mencionar que en el caso de la primera acción la respuesta no fue la esperada, ya que se presentó más ausentismo de los participantes, juzgando que posiblemente fue en consecuencia a que no se brindó la información anticipadamente a los participantes, lo cual ocasionó que se empalmaran con otras actividades.

Finalmente, con la quinta acción se comprobó que el proceso de implementación de acciones fue el adecuado ya que se cumplió con el objetivo central de la investigación el cual se tradujo en la actualización de la guía para elaborar la memoria de estadía y que para los asesores significó una oportunidad para mejorar sus procesos de asesoramientos acompañados de un material que oriente los trabajos de investigación.

6.11. La Metodología

Esta consistió en ser aplicada desde un enfoque cualitativo mediante el paradigma de la I-A, definida “como un término para hacer referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativa y social” (Latorre, 2005, p.23). Ya que por medio de sus fases combina la investigación con acciones que permitan solucionar una situación en el ambiente educativo, relacionando a los sujetos que intervienen en dicha problemática hacia la búsqueda de mejoras. }

La metodología de la I-A permite a las organizaciones educativas gestionar acciones para que realicen cambios a sus procesos académicos y reflexionen sobre sus prácticas educativas con el propósito de mejorar las actividades que se llevan a cabo de manera interna, y con ello brindar un mejor servicio de educación a los estudiantes y la propia institución.

La I-A abandona los métodos tradicionales de investigación en los cuales estamos acostumbrados a que los resultados validos de una investigación se desarrollan solo de manera presencial, sin embargo, las características de esta metodología brinda las posibilidades que la gestora emigrara la metodología al uso de herramientas tecnológicas y virtuales, para concluir

con las fases del proyecto de intervención, ya que se llevó a cabo en el periodo de pandemia ocasionada por el COVID-19.

6.12. Equipo de trabajo

Para la metodología de la I-A no existe un único protagonista en la investigación, sino que se distingue por involucrar a los sujetos relacionados con la problemática abordada como parte del equipo de trabajo quienes se actuaron como informantes y colaboradores en el desarrollo del proyecto.

Para llevar a cabo la presente investigación cada participante simbolizado por los asesores, el director y la gestora, contribuyeron en el cumplimiento de las actividades planeadas, asistiendo a las reuniones, cumpliendo en la entrega de trabajos, participando en las acciones de intervención que enriquecieron los trabajos.

Todo el equipo respondió de manera formal creando un ambiente de respeto a los puntos de vista de cada participante, la comunicación se originó asertivamente para coordinar las diversas actividades, aunque un profesor del total de asesores no estuvo interesado en participar ya que desestimó el trabajo que se realizaría, se logró cumplir con el objetivo de la investigación a pesar que varios integrantes del equipo de trabajo no tenía conocimiento de lo que representaba un proyecto de intervención, la idea de formar parte de la investigación favoreció en los resultados obtenidos.

6.13. Aprendizaje como investigador y líder de la investigación

Dirigir una investigación no es una tarea fácil de realizar, ya que quien tiene asignada esta actividad se enfrenta a diversas circunstancias que debe manejar y controlar para que se cumpla con las etapas que conforman el proyecto de intervención, en este caso la gestora educativa tuvo la posibilidad de experimentar el hecho científico desde el acompañamiento de un equipo de trabajo que aportó significativamente para obtener el resultado esperado.

Los asesores académicos, como capital humano, la gestora mantuvo comunicación constantemente brindando confianza para la exposición de ideas, controló los tiempos establecidos en las actividades, así como brindó el seguimiento oportuno mediante gestiones administrativas para que cumpliera con la implementación de las acciones.

La estancia realizada por la gestora en la UTEQ, además de fortalecer el proyecto de investigación, le permitió obtener seguridad para la toma de decisiones y poner en práctica habilidades de negociación, mismas que fueron adquiridas en su formación profesional, por otra parte, integro nuevos conocimientos académicos para su aplicación en los futuros trabajos de investigación

Por otra parte la gestora se enfrentó a un ambiente de investigación virtual el cual fue generado por la COVID 19, combinados por periodos vacaciones y procesos de certificación en la DAN que implicaban extender los tiempos para la implementar las acciones, los cuales no fueron impedimentos para cumplir con el trabajos de investigación, para la gestora es importante entender que si bien la gestión es un proceso complejo que requiere de un esfuerzo en conjunto para disponer de los recursos humanos y económicos para ser utilizados en la aplicación de mejoras, es necesario para aplicar estrategias de cambio e que beneficien a la comunidad educativa.

6.14. Resultados esperados a partir de la investigación

Como resultado de la experiencia obtenida del abordaje investigativo que se realizó en la DAN podemos exponer que los resultados obtenidos favorecieron en el producto final obtenido al término del proyecto de intervención, en el cual participaron asesores y director de la división, como parte de su interés por mejorar los procesos académicos, innovando con herramientas eficaces que faciliten las asesorías impartidas por los asesores.

A partir de la investigación realizada los asesores académicos principalmente, coincidieron en hacer uso inmediato de la guía metodológica actualizada, ya que consideraron

que su renovación será de utilidad en la elaboración de las memorias de estadía, con ello se comprueba la necesidad que se tenía en actualizar dicho documento y su empleo actual.

Por otra parte, el proyecto de intervención fue recibido exitosamente por los asesores quienes manifestaron su interés por continuar trabajando en la actualización de la guía metodológica extendida de manera institucional en el cual intervengan otras áreas desde otra forma de llevar a cabo investigación, lo cual motivo a los asesores para trabajar sobre un mismo interés, compartiendo conocimientos reflexionando sobre otras problemáticas que de acuerdo a sus opiniones deben ser atendidas mediante su intervención como la revisión al proceso de estadía con base a sus lineamientos.

La institución reconoció la aportación del proyecto de intervención, ya que, con ello, también se benefició en los indicadores de desempeño correspondientes al proceso de enseñanza-aprendizaje de la UTTAB.

CONCLUSIONES

Por último, podemos concluir que el proyecto de intervención denominado: “Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía y realizar con eficacia las asesorías en la UTTAB”, contribuyó al proceso de asesoramiento que realizan los asesores a los alumnos que están próximos a concluir sus estudios universitarios, ya que es un recurso metodológico que será de utilidad para consulta en la integración de proyectos de investigación.

La metodología aplicada en el desarrollo del proyecto de intervención seleccionado en este trabajo permitió conocer el desempeño del profesor relacionados a su función como asesor durante las asesorías, considerando que los estudiantes universitarios se destacan por el conjunto de habilidades y capacidades competitivas que deben poseer para enfrentar las demandas económicas y sociales, motivo por el cual es fundamental que los estudiantes desarrollen conocimientos investigativos que les ayude para la toma de decisiones responsablemente desde un enfoque científico, aplicado en la solución de problemas.

Lo cual se vea caracterizado a través de un trabajo de investigación de calidad que favorezca al crecimiento profesional y académico de los estudiantes y a su vez se garanticen los servicios de educación que brindan las universidades, finalmente es importante considerar a futuro adoptar medidas de actualización que se relacionan con el proceso de estadía, analizando la posibilidad que más comunidad universitaria se vea beneficiada en la actualización de manera institucional de la guía metodológica mediante el paradigma cualitativo de la I-A.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Sánchez, I.N., Ibarra Ceceña, M.G. y Miranda Bojorquez, E. (2013). La Gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista Ra Ximhai*, 9(4), 149-156. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- Ander-Egg, E. (2003). *Repensando la Investigación-Acción-Participativa*[Archivo PDF].https://www.academia.edu/19187201/Ezequiel_Ander_Egg_Repensando_la_Investigacion_Accion_Participativa_AFuenedo_281015
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (27 de mayo de 2021). *Acerca de la ANUIES*. <http://www.anuies.mx/>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México*[Archivo PDF]. https://visionyaccion2030.anuies.mx/Vision_accion2030.pdf
- Ávila Freites, A., Quintero, N., y Hernández, G. (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación Superior. *Revista Omnia*, 16(3), 1-22. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205005.pdf>
- Banco Mundial. (11 de octubre 2022). *Educación*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bausela Herrera, E. (2004). La docencia a través de la investigación-acción. *Revista Iberoamericana de educación*, 9(1), 1-10. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2871/3815>
- Beltrán-Llevador, J., Iñigo-Bajo, E. y Mata-Segreda, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 5(14),1-16. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v5n14/v5n14a1.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (18 de noviembre de 2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*[Archivo PDF]. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (20 de abril de 2021). *Ley General de Educación Superior*[Archivo PDF]. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (22 de abril de 2021). *Ley General de Educación*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf

Campos Céspedes, J. y Chinchilla Jiménez, A. (2009). Reflexiones acerca de los desafíos en la formación de competencias para la investigación en educación superior. *Revista Actualidades*, 9(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058023.pdf>

Carvajal, Y. (2010). Interdisciplinariedad: Desafío para la educación superior y la investigación. *Revista Luna Azul*, (31), 156-169. <http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n31/n31a11.pdf>

De Del Castillo, J. C. (2007). Conversando con tutores y asesores de tesis. *Revista Visión gerencial*, 16-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545877006.pdf>

Dimas Rangel, M.I., Castillo Elizondo, J.A., Treviño Cubero, A., Baez Villareal, E., Sordia Salinas, C., Palomares Ruíz, M.B.E., Alvarez Aguilar, N.T., Suarez de la Fuente, S.V., y Torres Bugdud, A. (2016). Asesorías Académicas: Estrategia Educativa que Favorece el Proceso Enseñanza-Aprendizaje de una Institución de Educación Superior[Archivo PDF]. <https://promep.sep.gob.mx/archivospdf/proyectos/Proyecto383267.PDF>

Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. (2022). *¿Qué hacemos?* <https://dgutyp.sep.gob.mx/QuienesSomos.php>

Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. (2020). *Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas-Programa de Trabajo 2020-*

2024

[Archivo

PDF].

https://dgutyp.sep.gob.mx/Prensa/2020/Programa_Trabajo_20_24.pdf

Escribiano, E. (2018). El desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>

Estrada, L. (2013). *El desempeño docente* [Disertación, Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo-Venezuela].
<https://docplayer.es/2215994-El-desempeno-docente.html>

Flores Nessi, E.M.,Loaiza Falcón, A.C. y Rojas de Ricardo, G.N. (2020). Rol del docente investigador desde su práctica social. *Revista Cientific*. 5(15), 106-128.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662155006/563662155006.pdf>

Gobierno del Estado de Tabasco. (2019). *Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024*[Archivo PDF].
<https://tabasco.gob.mx/plan-estatal-de-desarrollo-2019-2024>

Gobierno del Estado de Tabasco-Leyes Estatales. (2022). *Ley de Educación del Estado de Tabasco*[Archivo PDF]. <https://tabasco.gob.mx/leyes/estatales/leyes>

González Losada, S., y Triviño García, M.A. (2018). Las estrategias didácticas en la práctica docente universitaria. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 22(2),1-18. <http://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/7728/6876>

Hernández Hernández, N. y Garnica González, J. (2015). Árbol de problemas del Análisis al Diseño y Desarrollo de Productos. *Conciencia tecnológica*, 50, 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/944/94443423006.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*[Archivo PDF].
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (03 de enero de 2022). *México en Cifras*.
<https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=27#collapse-Indicadores>

Jiménez González, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista educación*, 33(2), 95-107.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058007.pdf>

Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*[Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/La-investigacion-accion-conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>

Lavín Verástegui, J., Pedraza Melo, N.A. y Álvarez Herrera, M. (2008). Modelo Sistema de Gestión de Calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje en México. *Visión Gerencial*, 7(2), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545879011.pdf>

Lonis Chacón, M. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Revista Omnia*, 20(2), 150-161.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>

López, P.L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Revista Punto Cero*, 09(08). 69-74.
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)

Márquez Moreira, G.M. y Bermúdez Sarguera, R. (2020). Sensibilizar para formar y transformar. El eje transversal para una estrategia de formación docente. *Revista Mapa*, 4(20), 146-164. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/212/280>

Mateo Mejía, L.G. (2013) La guía didáctica: práctica de base en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la gestión del conocimiento. *Apertura*, 5(1), 66-73.
<https://www.redalyc.org/pdf/688/68830443006.pdf>

- Morillo Moreno, M.C. (2009). Labor del tutor y asesor de trabajo de investigación experiencias e incentivos. *Educare la revista Venezolana de Educación*, 13(47), 919-930. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35616673004>
- Nieto, J.M y Alfageme-Hernandez, M.B. (2017). Enfoques, metodologías y actividades de formación docentes. *Revista Curriculum y Formación de Profesorado*, 21(3), 66-81. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489004.pdf>
- Nieves Rodríguez, L. (2015). La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión, Investigación y Formación Pedagógica. *Investigación y Formación Pedagógica Revista del CIEGC*, 1(1), 24-48. <https://www.revistas-historico.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3027/1455>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (22 de febrero de 2022). *Lo que necesitas saber sobre la educación superior*. <https://www.unesco.org/en/education/higher-education/need-know>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (28 de septiembre de 2021). *Prácticas docentes*. <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!/node=41713&filter=all>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (22 de abril de 2021). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y Equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (22 de abril de 2021). *Ambientes de aprendizaje*. <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!/node=41710&filter=all>

- Pérez Infante, Y., y Bayés Cáceres, E. (2017). Utilidad de una guía metodológica para la elaboración de proyectos de investigación. *MEDISAN*, 21(2), 254-259. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368449645017>
- Pino Torrens, R. E. y Urías Arbolaez, G. de la C. (2020). Guías didácticas en el proceso enseñanza-aprendizaje: ¿Nueva estrategia? *Revista Cientific*, 5(18), 371–392. http://www.indtee.com.ve/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/476/1205
- Rodríguez Torres, A.F., Posso Pacheco, R.J., de la Cueva Constante, R.R. y Barba Miranda, L.C. (2018). Herramientas metodológicas para el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes: Una praxis necesaria. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 15(50), 119-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6578678>
- Rojas M, Jaimes L, y Valencia M, (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipo de trabajo. *Revista Espacios*, 39(06), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Román, M. y Murillo, F. J. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Sagastizabal, M.A., y Perlo, C. L. (2004). *La Investigación-Acción como estrategia de cambio en las organizaciones*[Archivo PDF]. http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/3880/Libro_Investigacion_Accion.pdf?sequence=3
- Sandoval Estupiñan, L.Y. (2006). El ser y el hacer de la organización educativa. *Educación y educadores*, 9(1),1-22. <http://www.redalyc.org/pdf/834/83490104.pdf>

- Sarli, R.R., González, S.I. y Ayres, N. (2015). *Análisis FODA. Una herramienta necesaria* [Tesis de Licenciatura, Facultad de Odontología UNCuyo]. https://tesisenfermeria.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7320/sarlirfo-912015.pdf
- Secretaria de Educación Pública. (25 de mayo de 2021). *Educación Superior: Universidades Tecnológicas*. <https://www.educacionsuperior.sep.gob.mx/>
- Secretaria de Educación Pública. (25 de mayo de 2021). *Educación Superior. Ley General de Educación Superior*. https://www.dof.gob.mx/Fuente_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021
- Secretaria de Educación Pública. 2010. *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa Escuelas de Calidad*[Archivo PDF]. http://edu.jalisco.gob.mx/cepse/sites/edu.jalisco.gob.mx/cepse/files/modelo_de_gestion_educativa_estrategica_modulo_1_pec.pdf
- Secretaria de Gobernación. (18 de noviembre de 2022). *Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad*. <https://www.gob.mx/agenda2030/articulos/objetivo-4-garantizar-una-educacion-inclusiva-equitativa-y-de-calidad>
- Secretaria de Gobernación. (2020). *Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*[Archivo PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/562380/Programa_Sectorial_de_Educacion_2020-2024.pdf
- Secretaria de Gobernación. (25 de mayo de 2021). *Plan Nacional de Desarrollo*. https://www.dof.gob.mx/Fuente_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Serrano Orellana, B.J. y Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revistas Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.

<https://www.researchgate.net/publication/275836785> Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional

Silva Quiroz, J. y Maturana Castillo, D. (2017). Una propuesta de modelo para introducir metodologías activas en educación superior. *Revista Innovación Educativa*, 17(73),117-130. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n73/1665-2673-ie-17-73-00117.pdf>

Sistema de Automatizado Integral de Información de la Universidades Tecnológicas. (2023). *Guía Elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT*. <https://saiiut.uttab.edu.mx/doctos/estadia.pdf>

Sistema de Automatizado Integral de Información de la Universidades Tecnológicas. (2021). *Servicios Escolares-Alumnos*. <https://saiiut.uttab.edu.mx/jsp/menuNuevo.jsp#>

Sistema de Información Cultural. (25 de mayo de 2022). *Universidades*. <https://sic.cultura.gob.mx/datos.php>

Teppa, S. (2012). *Investigación-Acción Participativa en la Praxis Pedagógica Diaria*[Archivo PDF].

Universidad Tecnológica de Tabasco (15 de julio 2022). *Conócenos-identidad*. <https://www.uttab.edu.mx/>

Universidad Tecnológica de Tabasco. (15 de julio 2020). *Transparencia-Programa Institucional de Desarrollo 2019-2024*. https://www.uttab.edu.mx/resources/transparencia/pide/PROGRAMA_INSTITUCION_AL_DE_DESARROLLO_PIDE_2019-2024.pdf

Universidad Tecnológica de Tabasco. (15 de julio 2021). *Normatividad-Lineamientos de estadia de la Universidad Tecnológica de Tabasco* [Archivo PDF]. 1-16.

https://www.uttab.edu.mx/resources/normatividad/D-E-A-07_LINEAMIENTOS_DE_ESTADIAS_DE_LA_UTTAB.pdf

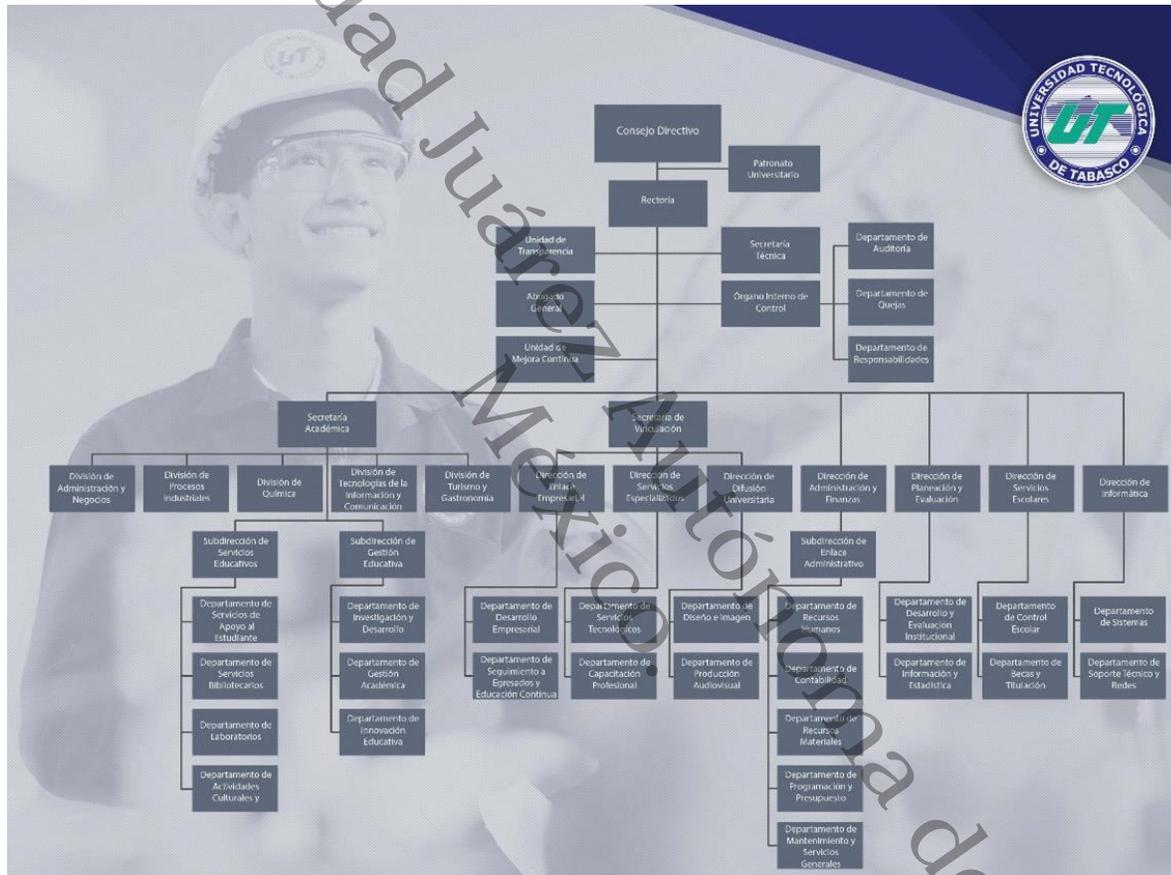
Universidad Tecnológica de Tabasco. (2022). *Divisiones Académicas- División Académica de Administración y Negocios*. <https://www.uttab.edu.mx/division/3>

Universidad Tecnológica de Tabasco. (2022). *Normatividad- Políticas para la Operación, desarrollo y consolidación del subsistema 2002*[Archivo PDF]. <https://www.uttab.edu.mx/normatividad/>

APÉNDICES

Apéndice A.

Organigrama de la Universidad Tecnológica de Tabasco, recuperado de la página oficial de la UTTAB.



Apéndice B.

Portada de la Guía metodológica vigente para elaborar la memoria de estadía del TSU



Guía para Elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT...

CAPITULO I EL PROTOCOLO DE TRABAJO RECEPCIONAL

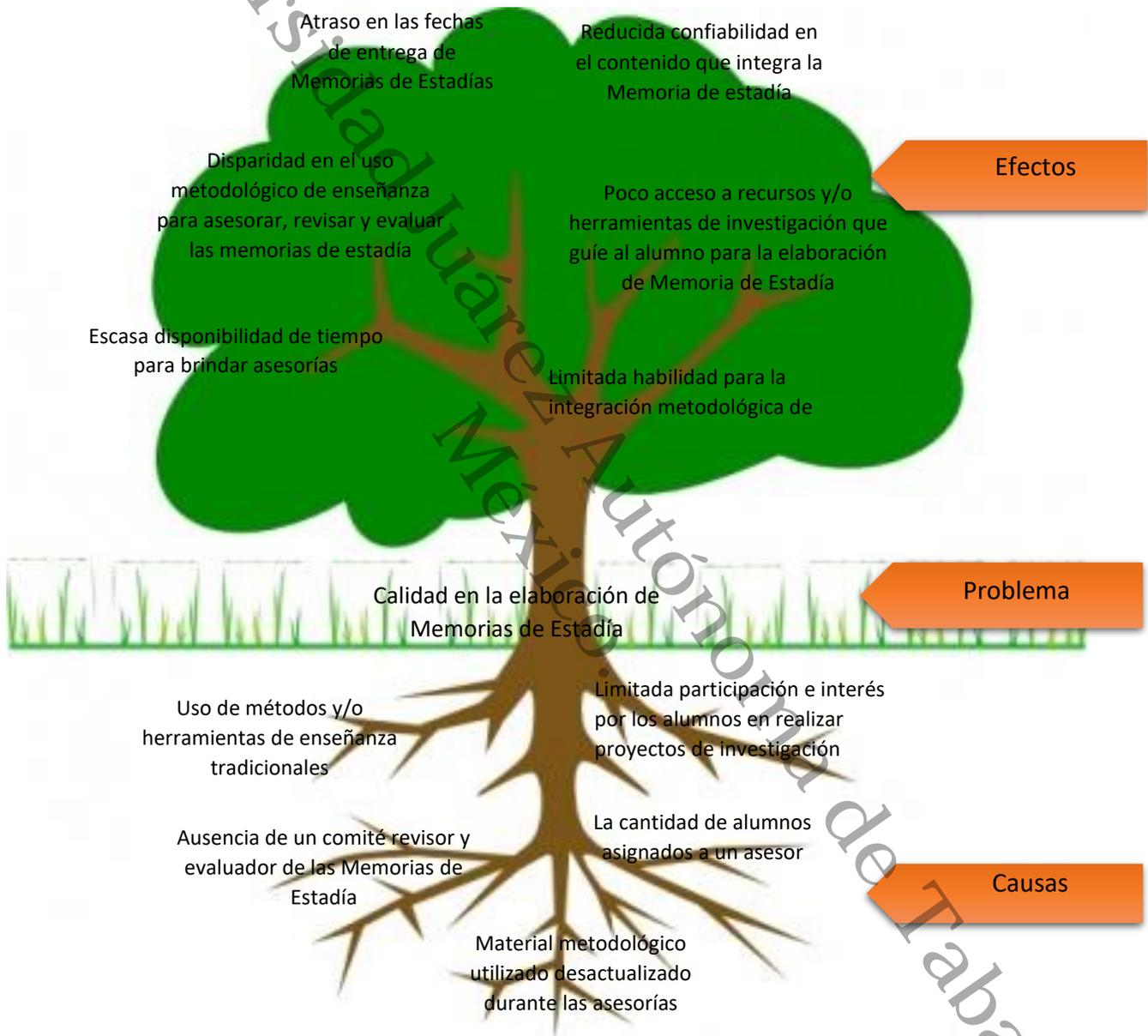
1.1. ¿QUE ES EL PROTOCOLO DEL TRABAJO RECEPCIONAL?

Es un documento que el alumno deberá elaborar y presentar en los primeros 5 días hábiles del periodo de Estadía a sus asesores tanto académico como empresarial, el cual consiste, en la planeación de las actividades, tiempos, recursos y entregables (resultados parciales del avance del trabajo recepcional) que ocupará para el desarrollo y término de su trabajo recepcional durante el periodo de la estadía, y deberá contener los siguientes apartados que deberán desarrollarse en un máximo de 8 cuartillas.

- | | |
|---|------------|
| 1. Portada. | (1 hoja) |
| 2. Índice. | (1 hoja) |
| 3. Introducción. | (1/2 hoja) |
| 4. Generalidades de la empresa y Área donde se desarrollará la Estadía. | (1 hoja) |
| 5. El Tema de la estadía. (mencionar tema) | |
| 6. Antecedentes y justificación del tema de estadía a desarrollar. | (1 hoja) |
| 7. Objetivo General y Específicos del tema de estadía. | (1/2 hoja) |
| 8. Alcance del tema de estadía | (1/2 hoja) |
| 9. Impacto del tema de estadía. | (1/2 hoja) |
| 10. Metodología de trabajo para abordar la solución y/o desarrollo del tema de estadía. | (1/2 hoja) |
| 11. Cronograma de las Actividades para desarrollar el trabajo recepcional en base al tema de estadía. | (1 hoja) |
| 12. Estructura del Trabajo Recepcional e incluir el índice tentativo del trabajo recepcional. | (1/2 hoja) |

Apéndice C.

Árbol de problemas.



Apéndice D.

FODA de la División de Administración y Negocios



Apéndice E

Guion de preguntas para asesores académicos

Entrevista semiestructurada

Guía de preguntas para asesores académicos

Modalidad: Virtual

Fecha:

Hora:

Nombre del entrevistado:

Lugar:

Objetivo: Con la finalidad de mejorar la calidad de los trabajos recepcionales durante el asesoramiento a alumnos de estadía pertenecientes al Programa Educativo TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos, se considera fundamental su opinión.

Confidencial

Duración:

1. ¿Cuál es su perfil académico?
2. ¿Qué tipo de participación ha tenido en el sector productivo?
3. ¿Qué actividades de investigación ha realizado durante su formación profesional?
4. ¿Qué tipo de capacitaciones o cursos ha recibido que considere han apoyado su labor docente?
5. ¿Qué tipo de capacitaciones se le ha impartido en relación a la metodología para el asesoramiento de trabajos recepcionales que fortalezcan el desempeño en su labor?
6. ¿Cuántos años de experiencia tiene realizando la función de asesor académico?
7. ¿De qué manera se informa para conocer los procedimientos y lineamientos del proceso de estadía?
8. ¿Cómo se asegura de cumplir con sus funciones señaladas en los lineamientos de estadía?
9. ¿Considera que los trabajos recepcionales son asignados de acuerdo al perfil académico del docente? ¿Por qué?
10. ¿Qué tipo de trabajo mayormente son realizados en el PE TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos?

11. ¿Considera que los trabajos recepcionales de los alumnos del PE TSU en Admiración área Formulación y Evaluación de Proyectos cumplen con las características competitivas del egresado? ¿Por qué?
12. ¿Cuál es la metodología utilizada durante su proceso de asesoramiento?
13. ¿Qué tipo de material pedagógico o tecnológico ha diseñado como estrategias de apoyo para impartir sus asesorías?
14. ¿Cada cuánto lleva a cabo las asesorías académicas con sus alumnos?
15. ¿Cuál es la antigüedad de la guía metodológica para elaborar trabajos recepcionales?
16. ¿De qué manera la guía metodológica ha apoyado su labor como asesor académico?
17. ¿Qué aspectos propondría para mejorar de la guía metodológica?
18. ¿Qué opina en relación a que el asesor académico sea el responsable de asesorar, revisar y liberar los trabajos recepcionales?
19. ¿Considera que la cantidad de alumnos asignados para asesorar limita su atención oportuna? ¿Por qué?
20. ¿Qué tipo de actividad ha realizado en el cual se motive al alumno para presentar el avance de sus trabajos recepcionales?
21. ¿De qué manera motiva a los alumnos para realizar investigaciones y publicaciones?
22. ¿Considera que la división académica realiza un seguimiento oportuno en los avances de los trabajos recepcionales durante el proceso de estadía? ¿Por qué?
23. ¿Qué herramientas pedagógicas o tecnológicas, le proporciona la división académica para desempeñar su labor como asesor académico?
24. ¿Cómo calificaría la infraestructura y equipamiento que le son brindados para impartir sus asesorías académicas?
25. ¿Considera que la institución o división académica cuenta con los recursos (biblioteca, repositorios, equipo de cómputo, espacios físicos para trabajar, etc) necesarios que apoyen la búsqueda de información de los alumnos de estadía? Si ¿Por qué?

Apéndice F.

Guion de preguntas para el director de la división

Entrevista semiestructurada
Guía de preguntas para directivo
Modalidad: Virtual

Fecha:

Hora:

Nombre del entrevistado:

Lugar:

Objetivo: Con la finalidad de mejorar la calidad de los trabajos recepcionales durante el asesoramiento a alumnos de estadía pertenecientes al Programa Educativo TSU en Administración área Formulación y Evaluación de Proyectos, se considera fundamental su opinión.

Confidencial

Duración:

1. ¿Cuáles son los documentos y procedimientos institucionales para el cumplimiento de las asesorías académicas?
2. ¿De qué manera se asegura cumplir con sus funciones señaladas en los lineamientos de estadía?
3. ¿Cuáles son los criterios que la división académica toma en cuenta para asignar al asesor académico?
4. ¿Considera que la cantidad de asesores académicos de la división son suficientes para atender la demanda de las asesorías académicas? ¿por que?
5. ¿Existe la posibilidad que otros docentes de distinta categoría apoyen en el asesoramiento de los trabajos recepcionales? ¿Por qué?
6. ¿Qué opina en relación de que dependa del asesor académico la liberación de los trabajos recepcionales?
7. ¿Cada cuánto la institución capacita a los asesores académicos en relación a la metodología de los trabajos recepcionales?

8. ¿Se cuenta con los recursos necesarios como (biblioteca, repositorios, equipos de cómputo, laboratorios, espacios físicos), en la universidad que apoyen las actividades pedagógicas del asesor académico? ¿Cuáles?
9. ¿Considera que los trabajos recepcionales de los alumnos del PE TSU en Admiración área Formulación y Evaluación de Proyectos cumplen con las características competitivas del egresado? ¿Por qué?
10. ¿Cómo se asegura de la calidad de los trabajos recepcionales?
11. ¿De qué manera se involucra la división académica para conocer el avance de los trabajos recepcionales?
12. ¿La división académica en conjunto con los asesores académicos organizan eventos académicos-científicos, como foros o coloquios en los cuales el alumno muestre el avance de sus trabajos recepcionales?
13. ¿La división y asesores académicos en conjunto, promueven en el alumno la publicación de sus trabajos recepcionales en algún foro, revista, congreso, etc.?
14. Con respecto a la guía para elaborar trabajos recepciones, ¿Cuál es su antigüedad y quienes intervinieron en su elaboración?
15. ¿Cómo definiría a la guía para la elaboración de trabajos recepcionales?
16. ¿Se requiere de algún trámite en particular, en el cual se autorice el cambio y/o actualización de la guía para elaborar trabajos recepcionales?
17. ¿Cuáles son los tipos de proyectos que mayormente están orientados los trabajos recepcionales?
18. ¿La guía este alcance de los alumnos para elaborar sus trabajos recepcionales?
19. ¿Considera que la guía para la elaboración de trabajos recepcionales es un recurso útil para los asesores y alumnos? ¿Por qué?
20. ¿De qué manera se gestiona y se garantizan los recursos necesarios que apoyen en el aprendizaje del alumno para el avance de los trabajos recepcionales?

Apéndice G.

Guion de preguntas para alumnos

11/11/22, 22:59

Experiencia en la elaboración de Trabajos Receptoriales

Experiencia en la elaboración de Trabajos Receptoriales

Objetivo: Mejorar la calidad de los trabajos receptoriales en el PE TSU en Administración
área Formulación y Evaluación de Proyectos

*Obligatorio

1. Elige el periodo de estadía en el cual realizaste tu Trabajo Receptorial *

Marca solo un óvalo.

- mayo-agosto 2021
 septiembre-diciembre 2021

11/11/22, 22:59

Experiencia en la elaboración de Trabajos Receptoriales

7. ¿Consideras que al realizar tu trabajo receptorial te permitió tener los conocimientos para elaborar nuevos proyectos de investigación? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

8. ¿Conoces los documentos en los cuales se mencionan los criterios para realizar la estadía? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

9. ¿Los procedimientos y lineamientos de estadía se te proporcionaron de manera oportuna? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

10. ¿Conoces las funciones que le corresponde realizar al asesor académico? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

11. Con base a tu experiencia durante el proceso de estadía, ¿el asesor académico cumple con sus funciones? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo

13. El docente que te fue asignado ¿cumplió con los conocimientos necesarios para dirigir tu trabajo receptorial? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

14. ¿Qué opinas que el asesor académico sea el responsable de liberar los trabajos receptorales? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

15. ¿Consideras que el asesor dio a conocer de manera oportuna la metodología que se utilizaría durante el trabajo receptorial? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

16. ¿El asesor coordinó de manera adecuada una programación de trabajo para brindar las asesorías? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

17. ¿El asesor cumplió con lo señalado en la programación para realizar las asesorías? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente

19. ¿El asesor académico te proporcionó material para tu consulta durante la elaboración del trabajo recepcional? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

20. ¿Es asesor académico utilizo y proporciono la "guía para elaborar tu trabajo recepcional" que tiene como recurso de apoyo la universidad? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

21. ¿Consideras que la "guía para elaborar tu trabajo recepcional" cumple con las características para guiarte en la elaboración de tu trabajo recepcional? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11/11/22, 22:59

Experiencia en la elaboración de Trabajos Receptoriales

22. ¿El ambiente de enseñanza creado por tu asesor académico, favoreció en tu desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

23. ¿La metodología de enseñanza utilizada por tu asesor académico fue innovadora? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

11/11/22, 22:59

Experiencia en la elaboración de Trabajos Receptoriales

25. ¿Las asesorías recibidas fueron suficientes para aclarar tus dudas en relación a la elaboración de tu trabajo receptorial? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

26. ¿Con que frecuencia recibías las asesorías? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

27. ¿El asesor académico, te motivo para realizar la publicación de tu trabajo receptorial en un artículo, revista, foro, congreso, etc? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

28. ¿Los asesores académicos con el apoyo de la dirección realizan o promueven actividades para mostrar el avance de los proyectos? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

29. ¿La universidad o la división académica te brinda el espacio físico, para recibir tu asesoría? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

30. ¿La universidad o división académica te brinda los recursos necesario (biblioteca, repositorio y equipo de cómputo) para obtener información que apoyen en el avance de tu trabajo recepcional? *

Marca solo un óvalo.

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

31. Las actividades realizadas por el asesor, en el ejercicio de su función ¿te permitió concluir con tu trabajo receptorial? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

32. Con base a la experiencia en la realización de tu trabajo receptorial, ¿te gustaría seguir investigando? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

33. ¿Qué aspectos propondrías mejorar durante las asesorías académicas? *

Gracias por tu participación!

Apéndice H

Revisión documental

Datos obtenidos de la Fuente	Técnica	Instrumento
Funciones del personal docente. Enseñanza-aprendizaje.	Políticas para la operación, desarrollo y consolidación del Subsistema.	Document al Análisis de la información
Procedimientos de estadía	Lineamientos de estadía	Document al Análisis de la información
Capacitación y actualización para asesores académicos.	IT-ADR-04 “Inducción y Capacitación del personal Programa de capacitación anual.	Document al Análisis de la información
Perfil y funciones del personal docente y director de la división.	Manual de perfil de puestos. Manual de organización	Document al Análisis de la información
Asignación de horas académicas	Cargas Horarias	Document al Análisis de la información
Perfil y experiencia de asesores académicos	Curriculum de docentes	Document al Análisis de la información
Contenido que fortalece y contribuye al asesor y alumnos para la orientación del trabajo recepcional .	Guía metodológica para elaboración de trabajos recepcionales.	Document al Análisis de la información
Estadías en el sector productivo Art- 45 bis.	Reglamento escolar de la universidad	Document al Análisis de la información
Requisitos para la obtención del título		

Apéndice I.

Plan de Intervención

Ciclo de intervención		Primer ciclo					
Acción	Objetivo	Actividades	Fecha	Responsable	Indicadores	Producto final	Evaluación
Primera acción de cambio: Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para Actualizar la Guía para elaborar Memorias de Estadía.	Compartir a los asesores de la DAN los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico mediante la socialización de la información relacionada al proceso de asesorías para aplicando cambios en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.	Entrega de informe del diagnóstico al director y asesores académicos de la DAN	16 de marzo de 2022	Gestor	Informe digital de resultados del diagnóstico a través de ilustraciones, tablas y representaciones esquemáticas.	Registro de asistencia. Minuta firmada. Fotografías	Cuestionario de opciones múltiples diseñado en Google Forms, para los participantes.
Ciclo de intervención		Primer ciclo					
Acción	Objetivo	Actividades	Tiempo	Responsable	Indicadores	Producto final	Evaluación
Segunda acción de cambio: Práctica de sensibilización a los asesores de la DAN para aplicar mejoras en la Guía para elaborar Memorias de Estadía.	Concientizar a los asesores para actualizar los recursos metodológicos utilizados en las asesorías para guiar el trabajo investigativo del alumno.	Aportar información relevante y novedosa en relación a la actualización metodológica y didáctica utilizada durante las asesorías.	07 de abril de 2022	Gestora	Lista de elementos estratégicos metodológicos cualitativos y cuantitativos que requieren ser actualizados en la Guía para elaborar memorias de estadía.	Minuta de acuerdos firmada. Fotografía	Cuestionario con preguntas en escala Likert y abiertas dirigido a los asesores y director.
Ciclo de intervención		Segundo ciclo					
Acción	Objetivo	Actividades	Tiempo	Responsable	Indicadores	Producto	Evaluación

						final	
Tercera acción de cambio: Revisión del material metodológico denominado "Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT" utilizado por los asesores y alumnos en la elaboración de Memorias de Estadía.	Identificar con el equipo de trabajo los elementos metodológicos que requieren ser actualizados de la Guía para elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT, para apoyo de las asesorías.	Proceso de revisión de la guía metodológica vigente utilizada para asesorar.	29 de abril de 2022	Gestora y equipo de trabajo	Listado de cambios y/o mejoras de observados en la guía.	Lista de asistencia. Minuta. Fotografías	Lista de cotejo
Ciclo de intervención		Segundo ciclo					
Acción	Objetivo	Actividades	Tiempo	Responsable	Indicadores	Producto final	Evaluación
Cuarta acción de cambio: Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro	Capacitar a los asesores académicos para la integración de los elementos metodológicos requeridos en la guía para elaborar memorias de estadía.	Presentar la información y/o material obtenido. Realizar actividades de búsqueda de información complementarias al curso-taller	28 de junio de 2022	Gestora y equipo de trabajo	Planeación de recursos humanos, materiales y tecnológicos para actualizar la guía.	Lista de asistencia Minuta. Fotografías	Cuestionario con preguntas en escala Likert
Ciclo de intervención		Tercer ciclo					
Acción	Objetivo	Actividades	Tiempo	Responsable	Indicadores	Producto final	Evaluación
Quinto acción	Diseñar con los	Realizar	18 de	Equipo de	Guía digital	Lista de	Lista de

de cambio: Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía.	docentes un material de apoyo metodológico eficaz para las asesorías mediante la integración de elementos actualizados que cumpla con las características necesarias para desarrollar proyectos de investigación en los alumnos de estadía.	trabajo en equipos con los asesores para actualizar la guía.	agosto 2022	trabajo	actualizada.	asistencia Minuta Fotografías	cotejo.
---	---	--	----------------	---------	--------------	-------------------------------------	---------

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Apéndice J.

Oficio de entrega de resultados del Diagnóstico aplicado en la División de Administración y Negocios



UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



División
Académica
de Educación
y Artes



COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

REF: DAEA/358/21

Villahermosa, Tabasco; 17 de mayo de 2021

Mtro. Marcel Ruiz Martínez

Director de la División de Administración y Negocios
de la Universidad Tecnológica de Tabasco (UTTAB)

Presente:

Le presento a la **C. Lucero Victoria Ulin**, alumna de la **Maestría en Gestión Educativa**, con registro PNPC (005096) con matrícula 202127009, de la División Académica a mi cargo. Como parte de los requisitos del programa, la estudiante debe realizar un proyecto de intervención, el cual lleva por nombre **"Mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la elaboración de trabajos recepcionales."** Y tiene como objetivo implementar estrategias de mejora durante el periodo de estadia, por lo que la alumna está interesada en realizar este proyecto en la División de Administración y Negocios de la Universidad Tecnológica de Tabasco (UTTAB) a su cargo ubicada en Carretera Villahermosa-Teapa km. 14.6 Parrilla II, en un periodo de mayo 2021- agosto 2022.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente

M.A.E.E. Thelma Leticia Ruiz Becerra
Directora

Consortio de
Universidades
Mexicanas

Av. Universidad S/N, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco
Tel. 01(983) 358.15.00 Ext. 6255

Apéndice K.

Evidencia Fotográfica de la Primera acción de cambio

**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE TABASCO**
¡Excelencia académica,
Innovación con sentido social!

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

PROYECTO DE INTERVENCIÓN CON LOS DOCENTES, PARA EL DISEÑO DE LA "GUÍA PARA ELABORAR TRABAJOS RECEPCIONALES" Y REALIZAR CON EFICACIA LAS ASESORÍAS EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

PRESENTA: LUCERO VICTORIA ULIN

VILLAHERMOSA, TABASCO., 16 MARZO 2022

Resultado de la aplicación de instrumentos de evaluación

Metacategoría:	Procedimientos metodológicos
Categoría:	Trabajos recepcionales con características competitivas

Entrevista

Encuesta

Se reconoce el esfuerzo y se confía particularmente en las funciones que realiza cada asesor, sin embargo se es consciente que no todos los trabajos recepcionales cumplen con las características indispensables para ser liberados.

¿Consideras que al realizar tu trabajo recepcional te permitió tener los conocimientos para elaborar nuevos proyectos de investigación?
25 respuestas

Respuesta	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	40%
De acuerdo	12%
No de acuerdo ni en desacuerdo	30%
En desacuerdo	12%
Totalmente en desacuerdo	4%

Apéndice L

Minuta primera acción de cambio

MINUTA

Lugar:	Virtual por Teams
Fecha y hora:	Miércoles 16 de Marzo 2022 a las 13:00 pm
Objetivo:	Dar a conocer a los docentes y director de la división, los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico, así como informar las acciones que se llevarán a cabo en el proyecto de intervención.
Asistentes:	Asesores académicos, director de la división e investigadora.
Orden del día:	<ol style="list-style-type: none">1. Bienvenida2. Presentación de los datos obtenidos3. Preguntas y respuestas surgidas al término de la presentación de diagnóstico4. Acuerdos Generales5. Comentarios finales6. Lista de asistencia

Desahogo de la orden del día.

1.- Bienvenida

Siendo las 13:05 pm, del día 16 de marzo de año 2022, el Mtro. Marcel Ruiz Martínez, director de la División de Administración y Negocios, dio la bienvenida a las profesoras que pudieron atender a la invitación que se les realizó para estar presente en la primera acción de cambio denominada "Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para la actualización de la guía metodológica", agradeciendo su asistencia a dicha actividad., posteriormente se le dio el uso de la palabra a la maestrante Lucero Victoria Ulin para que presentara la información obtenida.

2.-Presentación de los resultados del diagnóstico.

La información se presentó en un archivo de power point, el cual a través de gráficos y tablas se mostró de manera general la contextualización de la investigación como la identificación del problema, el equipo de trabajo, los participantes potenciales, así como describir la metodología de la Investigación-Acción (IA).

Por otra parte, se dieron a conocer los resultados del diagnóstico los cuales se obtuvieron a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos cualitativos como; la entrevista, encuesta y revisión documental, en el cual se pudo destacar los porcentajes más representativos que indican la importancia y la necesidad de contar con una Guía metodológica actualizada que permita apoyar a los docentes y alumnos, como herramienta de enseñanza durante el proceso de asesoramiento a alumnos de estadía.

En ese orden de ideas, se presentó la propuesta de implementación como parte del Proyecto de Investigación el cual consiste en realizar un proyecto de Intervención denominado: **"Proyecto de Intervención con los docentes, para el diseño de la "Guía para elaborar trabajos recepcionales" y realizar con eficacia las asesorías en una Institución de Educación Superior**, el cual consiste en llevar a cabo cinco acciones de cambio en conjunto con el apoyo del equipo de trabajo, las cuales se describen en la tabla 1.:

Tabla 1. Plan de intervención

Ciclo de intervención		Primer ciclo
Acción	Objetivo	Actividades
Primera acción de cambio: Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para la actualización de la guía metodológica	Mostrar a los asesores y director de la división de Administración y Negocios los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico para conocer la percepción en el uso metodológico de los docentes para asesorar los trabajos recepcionales con el propósito de implementar acciones de cambio dirigidas a la integración de elementos metodológicos de investigación que contribuyan al desarrollo de los trabajos recepcionales.	Entrega de informe del diagnóstico al director y asesores académicos de la división de Administración y Negocios.
Ciclo de intervención		Primer ciclo
Acción	Objetivo	Actividades
Segunda acción de cambio: Platica de sensibilización a los asesores académicos y director de la división académica de Administración y Negocios.	Concientizar a los asesores y director de la división académica de Administración y Negocios, en relación a la importancia de mejorar los elementos teóricos metodológicos y didácticos, utilizados durante el asesoramiento de los trabajos recepcionales, los cuales permitan orientar y desarrollar el conocimiento investigativo del alumno.	Aportar información novedosa en relación a los distintos diseños metodológicos y didácticos utilizados en las asesorías para la elaboración de trabajos recepcionales.
Ciclo de intervención		Segundo ciclo
Acción	Objetivo	Actividades
Tercera acción de cambio: Propuesta de contenidos metodológicos para su integración en la Guía para elaborar trabajos recepcionales	Definir con el equipo de trabajo de manera participativa en el proceso de búsqueda y selección de los materiales metodológicos que sean considerados pertinentes incluir en la guía que permitan favorecer las asesorías.	Revisión de la guía vigente para considerar los elementos a cambiar. Revisar los criterios de evaluación para la elaboración de trabajos recepcionales.

Ciclo de intervención		Segundo ciclo
Acción	Objetivo	Actividades
Cuarta acción de cambio: Taller para la integración de elementos de la Guía metodológica de trabajos recepcionales	Capacitar a los asesores en el conocimiento para la integración de elementos metodológicos cualitativos y cuantitativos e investigativos que serán incluidos en la guía, los cuales permita orientar a los alumnos durante la elaboración de su trabajo recepcional	Presentar la información y/o material obtenido. Revisión teórica metodológica.
Ciclo de intervención		Tercer ciclo
Acción	Objetivo	Actividades
Quinto acción de cambio: Elaboración de la "Guía para elaborar trabajos recepcionales"	Diseñar con los docentes un material de apoyo metodológico eficaz para las asesorías mediante la integración de elementos actualizados que cumpla con las características necesarias para desarrollar proyectos de investigación en los alumnos de estadía.	Elaborar la guía metodológica en coordinación con los asesores.

3.- Preguntas y respuestas surgidas al término de la presentación de diagnóstico

Al final la exposición de los datos obtenidos en el diagnóstico la investigadora les realizó dos preguntas detonadoras a los participantes las cuales consistían en; 1) *De acuerdo a la información presentada ¿Cuál es su opinión con base a los resultados mostrados?* y 2) *Considera que la propuesta de intervención favorecería en la metodología utilizada por los docentes y alumnos durante las asesorías, aumentando la calidad de los trabajos recepcionales?* de las cuales se obtuvieron respuestas positivas, señalando que los datos presentados mostraban la realidad existente en actualizar la guía, considerando que es una propuesta de intervención pertinente y necesaria tanto para los docentes como para los alumnos, así mismo, hubo interés en otros rubros mostrados como por ejemplo; en las horas de asesorías, en los recursos bibliográficos utilizados, así como los nombres de proyectos que mayormente son utilizados para desarrollar un trabajo recepcional destacando los "Manuales de Organización", considerando que se tienen que tomar en cuenta estos indicadores para futuras acciones de mejora.

4.- Acuerdos Generales

- Los participantes consideraron que la actualización de la guía para elaborar trabajos recepcionales, no puede ser considerada de forma unilateral ya que es una herramienta que tiene que ser para toda la universidad.
- Los docentes y director de la división acordaron participar en la realización de las acciones de cambio para actualizar la guía para elaborar trabajos recepcionales,

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

todo vez que están comprometidos en aplicar mejoras que contribuyan a la Institución.

- El director mostro interés por revisar los criterios de evaluación para los trabajos recepcionales, así como destacar la importancia de surge de ello por unificar los indicadores.
- Los participantes quedaron en la mejor disposición de participar en la siguiente acción de cambio.

5.- Comentarios finales

Los participantes estuvieron de acuerdo con la información presentada en el archivo power point, destacando la importancia que tiene para ellos como asesores conocer la perspectiva de los alumnos durante el periodo de estadía, lo cual les favorece para mejorar en su práctica docente.

6.- Lista de asistencia

Nombre	Firma
1. Claudia Fabiola Ávila Guzmán	
2. Concepción Cáceres Ruiz	
3. Elsy Janeth Alejandro Pantoja	
4. Juan Javier Castillo Ramiro	
5. Juana Guerrero González	
6. María Ydolina Rosales Pérez	
7. Venilde Herrera Roldán	
8. Marcel Ruiz Martínez	
9. Lucero Victoria Ulin	

Ver apéndice M.

Evaluación de la primera acción de cambio

"Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para la actualización de la guía metodológica"

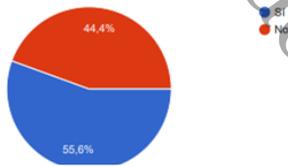
9 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

¿Conocía usted de la metodología de la Investigación Acción (IA)?

[Copiar](#)

9 respuestas

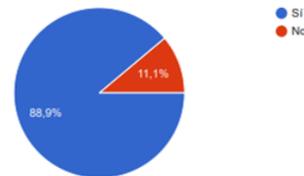


2, 23/36 Evaluación de la primera acción de cambio "Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para la actua...

¿Las gráficas utilizadas en el archivo de power point, fueron idóneas para presentar la información?

[Copiar](#)

9 respuestas



¿Qué preguntas sobre la práctica y metodología le deja el diagnóstico presentado?

9 respuestas

Ninguna

Ninguna

Falto la hipótesis de la investigación-acción para de ahí partir

Ninguna, se expuesto de manera clara y precisa.

ninguna

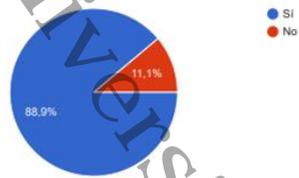
¿Por qué no se han conserado los factores de contexto causales en histórico para evaluar el diagnóstico desde un enfoque más holístico?

Qué cambios en las herramientas de apoyo académico son los prioritarios a cambiar.. qué cambios serian los de mayor impacto..

¿Considera que se analizaron todos los aspectos necesarios para el diagnóstico?

Copiar

9 respuestas



¿Qué acciones propondría para abordar rubros que no hayan sido tomados en cuenta para la realización del diagnóstico?

9 respuestas

ninguno

Considero que se abordó de manera adecuada, no dejo nada fuera.

Canacitar a los asesores docentes en metodologías de investigación aplicadas a las

11/11/22, 23:36 Evaluación de la primera acción de cambio "Socialización de los resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico para la actua...

¿Qué aspectos propondría agregar a la información presentada?

9 respuestas

Ninguno

ninguno

ninguna

Considero que está bien

Los anteriores que he mencionado.

Ninguno

Conocimiento de base de datos

¿De qué manera le gustaría participar en la propuesta de intervención?

9 respuestas

como participante

Activa.

ninguna

Realizando mejoras a la guía propuesta

Con propuestas de mejora

Ya estoy participando al ser docente evaluador de estadías.

Participar en las siguientes etapas de mejora



¿Qué rubro logro identificar que sea de su interés abordar?
9 respuestas

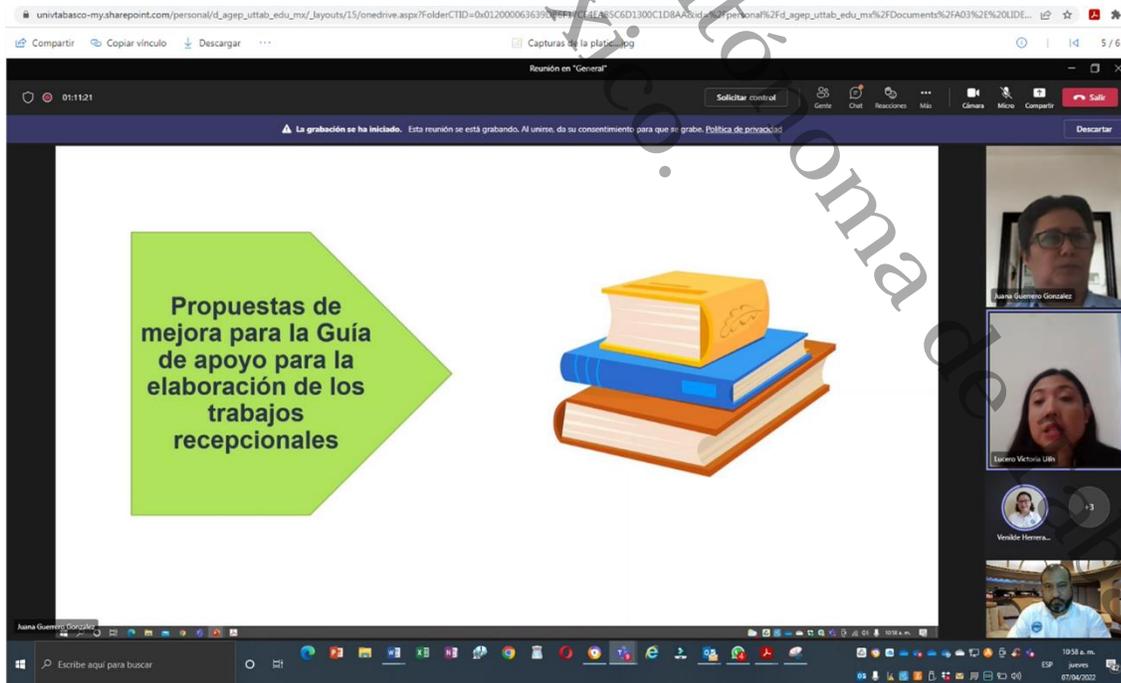
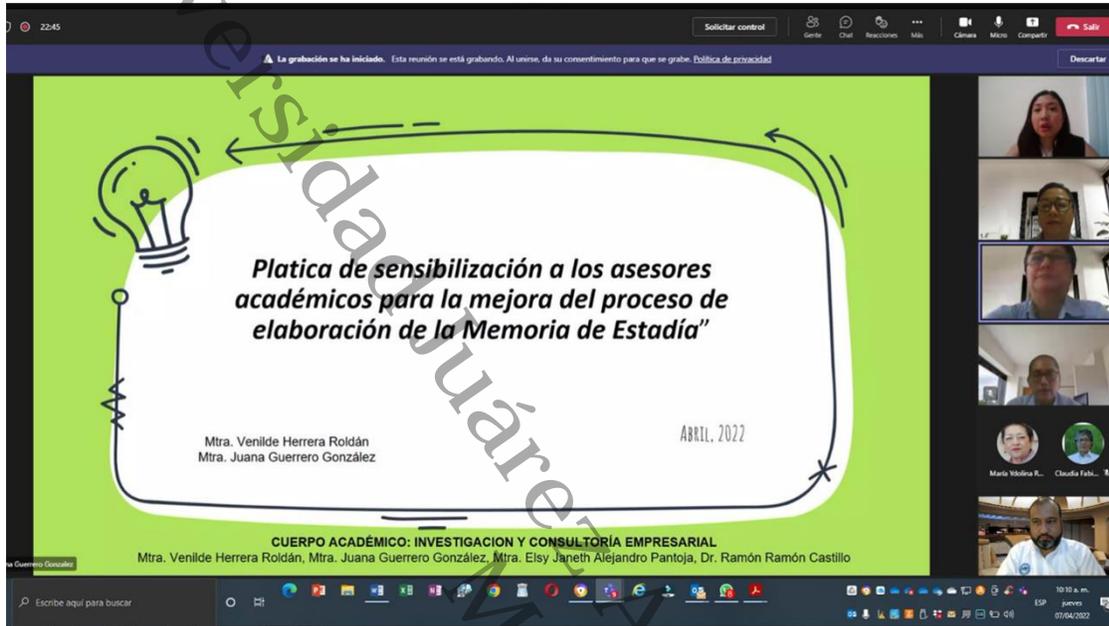
Todos



12. ¿Qué sugerencias o mejoras propondría para futuras socialización de resultados?
9 respuestas
- Ninguna
 - Que se haga este tipo de investigación recurrente.
 - Ninguna
 - Quizás más tiempo en la exposición
 - Mecanismos que faciliten la intervención decidida de la parte directiva de la Universidad.
 - Crear grupos de trabajo en plataformas diversas como teams y whatsapp para la convivencia mas puntual entre los participantes en el proyecto
 - Ninguno
 - Actualización de la guía metodológica de los trabajos recepcionales

Véase apéndice N.

Evidencia Fotográfica de la segunda acción de cambio



Apéndice N

Minuta de acuerdos de la segunda acción de cambio

MINUTA

Lugar:	Virtual por Teams
Fecha y hora:	Miércoles 07 de abril 2022 a las 10:00 am
Objetivo:	Sensibilizar a los docentes de la división de Administración y Negocios, en relación a la importancia de mejorar los elementos teóricos metodológicos y didácticos adecuados durante las asesorías.
Asistentes:	Asesores académicos, director de la división e Investigadora.
Orden del día:	<ol style="list-style-type: none">1. Bienvenida2. Pase lista de los asistentes3. Currículum de las Ponentes4. Desarrollo de la Platica de Sensibilización (40 minutos)5. Sesión de preguntas, comentarios y sugerencias6. Acuerdos diversos7. Toma de fotografía

Desahogo de la orden del día.

1. Bienvenida

El día 07 de abril del año 2022, siendo las 10:00 am, mediante la plataforma de Microsoft Teams, se reunieron como parte del equipo de trabajo del Proyecto de Intervención para actualizar la "Guía para elaborar la memoria de estadía", el Mtro. Marcel Ruiz Martínez, director de la División de Administración y Negocios, los profesores; Mtra. Claudia Fabiola Ávila Guzmán, Mtra. Elsy Janeth Alejandro Pantoja, Mtra. Ydolina Rosales Perez, Mtra. Juana Guerrero González, la Mtra. Venilde Herrera Roldan y la maestrante Lucero Victoria Ulin, quien fungió como moderadora en la implementación de la segunda acción de cambio denominada: *Platica de sensibilización a los asesores académicos y director de la división académica de Administración y Negocios.*

La maestrante con el uso de la voz, dio la bienvenida a los participantes que pudieron atender a la invitación que se les realizo para estar presente en la segunda acción de cambio agradeciendo su asistencia a dicha actividad., posteriormente se le concedió la palabra al director de la División de Administración y Negocios, quien manifestó su compromiso y disposición para apoyar acciones de mejora en los procesos educativos, que beneficien a la comunidad universitaria, agradeciendo a su vez la presencia de los docentes.

2. Pase de lista de los asistentes

La moderadora continuó con el pase de lista de los asistentes, en la que se contó con la mayoría del quórum para llevar a cabo la actividad programada.

3. Curriculum de las Ponentes

Continuando con el desarrollo de la actividad, la moderadora presento a las Ponentes, describiendo y reconociendo la trayectoria académica y laboral de las profesoras; Mtra. Juana Guerrero González y Mtra. Venilde Herrera Roldan, así como sus participaciones en diversas áreas educativas, que dan prueba de sus amplios Curriculum.

4. Desarrollo de la Plática de Sensibilización

El tiempo total empleado por ambas ponentes para la exposición fue de 40 minutos, en los cuales las ponentes presentaron la información en un archivo de power point, mismo que contenía gráficos que sustentaban y describían la importancia de actualizar las herramientas metodológicas utilizada por los docentes para asesorar, además de sensibilizar a los asesores para participar en la actualización de la *guía para elaborar las memorias de estadía*, ya que es un material que no ha recibido cambios desde su creación aproximadamente de más de 18 años, por lo que esta acción de mejora en dicho recurso metodológico, favorecía como una estrategia de apoyo para los docentes y alumnos en las asesorías.

Las ponentes también consideraron con base a los datos obtenidos del diagnóstico que habían áreas de oportunidades en las cuales se podía intervenir a largo plazo, ya que era indispensable para aumentar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

5. Sesión de preguntas, comentarios y sugerencias

Al concluir la participación de las ponentes, se les concedió a los asistentes un espacio de 15 minutos para expresar sus preguntas, opiniones o sugerencias, en relación al tema expuesto. En este bloque, los participantes emitieron comentarios positivos en la información presentada, coincidiendo que se deben realizar cambios a la *guía para elaborar memorias de estadía*, destacando algunos aspectos a considerar, los cuales se enlistan a continuación:

Lista de elementos estratégicos metodológicos cualitativos y cuantitativos para ser integrados en la Guía para elaborar memorias de estadía.

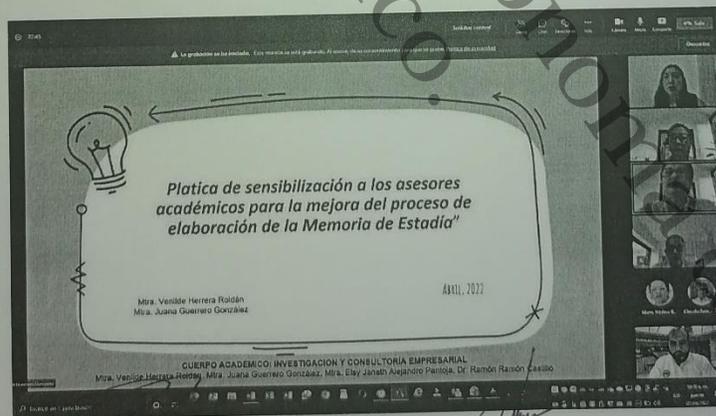
- Replantear la redacción y descripción de algunos elementos que integran la "Guía" como son, los apartados de antecedentes, justificación y metodología.
- Actualización en el estilo de redacción de acuerdo a las Normas APA.

- Revisión y actualización de las rubricas de evaluación para revisión de memorias de estadía.
- Revisar que los títulos descritos en la guía tenga relación con los formatos que le aplican a los alumnos para el llenado en el proceso de estadía.
- Invitar a docentes de otras divisiones como apoyo técnico en la actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía.
- Considerar llevar a cabo una revisión de la Guía de trabajos recepcionales del nivel licenciatura.

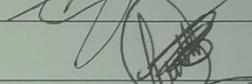
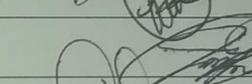
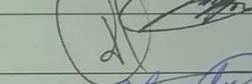
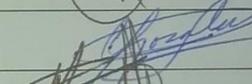
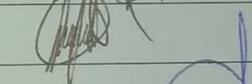
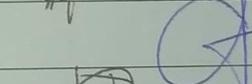
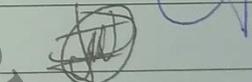
6. Acuerdos Diversos

- De manera unánime se acordó con parte del equipo de trabajo, llevar a cabo la tercera acción de cambio el día jueves 28 de abril a las 10:00 am, de manera virtual por la plataforma de Microsoft Teams.
- Se les enviara a sus correos institucionales la minuta de acuerdos, para su revisión y firma.
- Se acordó responder una encuesta aplicada por la maestrante para evaluar la segunda acción de cambio, la cual fue diseñada por Google Forms mediante el siguiente link:
<https://forms.gle/5kodUA48YShXh65F8>

7. Toma de fotografía



8. Lista de asistencia

Nombre	Firma
1. Claudia Fabiola Avila Guzmán	
2. Concepción Cáceres Ruiz	
3. Elsy Janeth Alejandro Pantoja	
4. Juan Javier Castillo Ramiro	
5. Juana Guerrero González	
6. María Ydolina Rosales Pérez	
7. Venilde Herrera Roldan	
8. Norma Angélica Hernández Gómez	
9. Marcel Ruiz Martínez	
10. Lucero Victoria Ulin	

Véase apéndice O.

Evaluación de la segunda acción de cambio

¿Las ponentes muestran experiencia en el dominio del tema expuesto?

[Copiar](#)

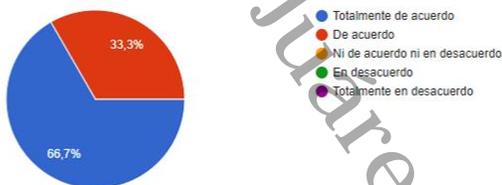
3 respuestas



¿El material de apoyo utilizado por las ponentes para presentar la información fue clara?

[Copiar](#)

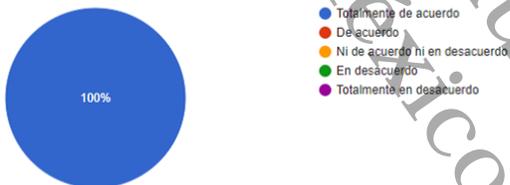
3 respuestas



¿Considera oportuno el tiempo empleado por las ponentes para brindar la plática de sensibilización?

[Copiar](#)

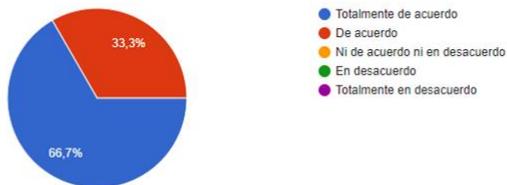
3 respuestas



¿Considera que las ponentes crearon un ambiente de retroalimentación para aclarar sus dudas y emitir sugerencias?

[Copiar](#)

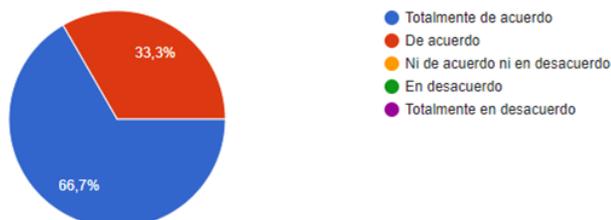
3 respuestas



¿Desde su perspectiva cree que se abordaron todos los puntos esenciales en la presentación de las ponentes?

[Copiar](#)

3 respuestas



¿Qué aspectos juzga conveniente hubiesen sido precisos incluir en la acción presentada?

3 respuestas

Alguna dinámica

El apartado de la metodología

me pareció completa la información

¿La información expuesta por las ponentes aumento su interés por participar en la propuesta de intervención?

 Copiar

3 respuestas

¿Qué impactos académicos estima le brindo la plática de sensibilización que contribuyan en su asignación como asesor académico?

3 respuestas

mejorar el trabajo de asesoramiento

Homogeneizar criterios que no se encuentran en la metodología pero que son necesarios

mejora en la práctica docente

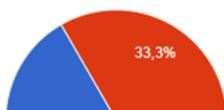
¿Cómo docente de qué manera contribuye las metodologías de investigación en sus procesos de enseñanza-aprendizaje?

3 respuestas

¿Considera que la actividad realizada fue enriquecedora permitiéndole identificar nuevos elementos metodológicos y/o didácticos que son necesarios incluir en la guía para elaborar memorias de estadía?

 Copiar

3 respuestas

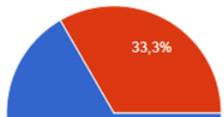


● Totalmente de acuerdo
● De acuerdo
● Ni de acuerdo ni en desacuerdo
● En desacuerdo
● Totalmente en desacuerdo

¿Desde su percepción el trabajo colaborativo es un indicador que permite realizar la acción?

 Copiar

3 respuestas



● Totalmente de acuerdo
● De acuerdo
● Ni de acuerdo ni en desacuerdo
● En desacuerdo
● Totalmente en desacuerdo

¿Cuáles son los beneficios que se obtendría de la participación de los asesores en la actualización de la guía para elaborar la memoria de estadía?

3 respuestas

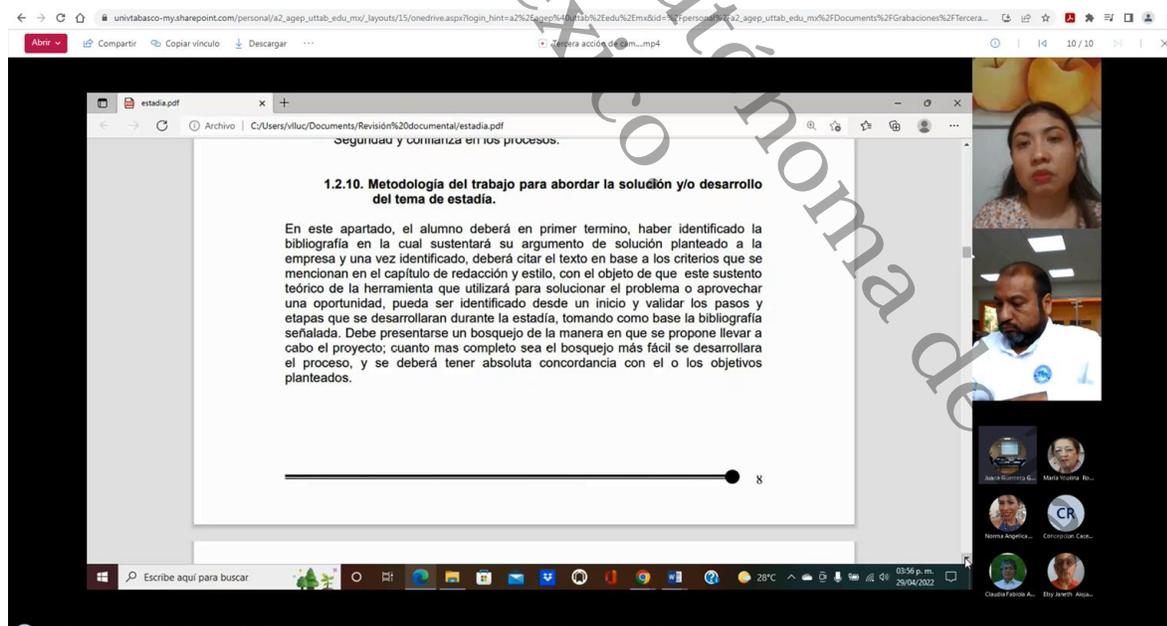
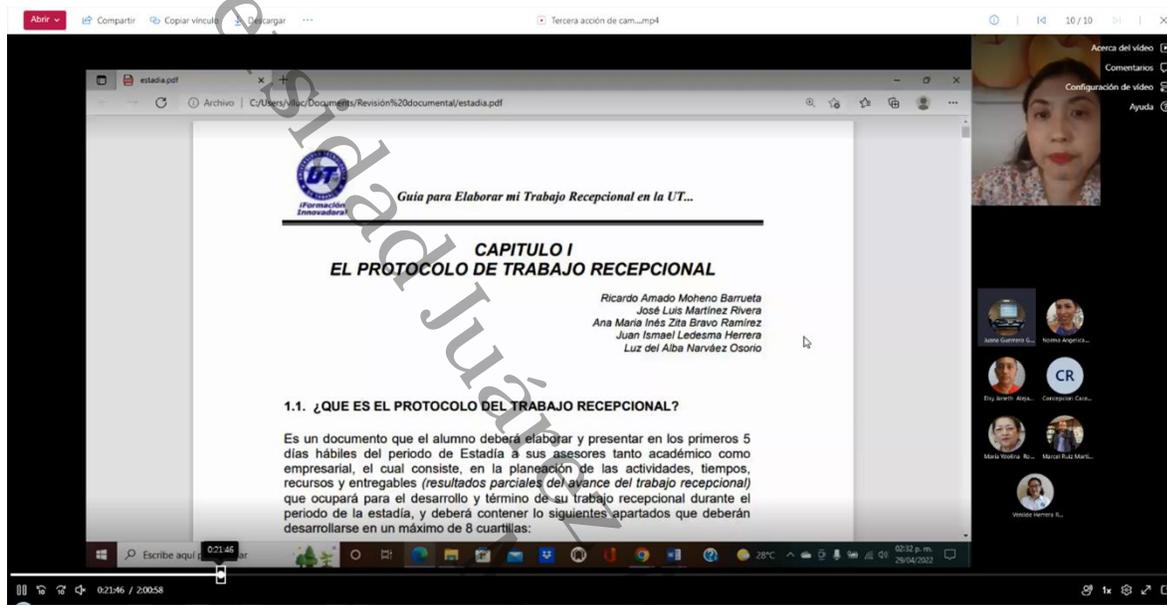
mejoras y actualización de la información y una mayor comprensión de los alumnos

Trabajos de mejor calidad

una referencia para nuestro trabajo de estadía

Apéndice P

Evidencia fotográfica de la tercera acción de cambio



Abir v. Compartir Descargar ... Seguimiento de Tercer...mp4

estadia.pdf C:\Users\yfluc\Documents\Revisión\20documental\estadia.pdf

UT
Formación
Innovadora

Guía para Elaborar mi Trabajo Recepcional en la UT...

CAPITULO II. EL TRABAJO RECEPCIONAL

Ricardo Amado Moheno Barrueta; José Luis Martínez Rivera;
Juan Ismael Ledesma Herrera

2.1. ¿QUE ES EL TRABAJO RECEPCIONAL?

El trabajo recepcional es un documento escrito que el alumno elabora en el desarrollo de su estadía y tiene la finalidad de reflejar las acciones y los resultados establecidos en el protocolo determinado por el mismo, al principio de la estadía. Este documento es el entregable final para acreditar la estadía y poder optar al título de Técnico Superior Universitario en la disciplina correspondiente.

De acuerdo a lo anterior, este documento debe de contener los siguientes apartados, considerados como indispensables y absolutos para la presentación de este documento:

Contenido del Trabajo Recepcional:

1. Portada
2. Contenido

001:33 Escribe aquí para buscar 33°C 04:29 p.m. 02/05/2022

Accesa del vídeo
Comentarios
Configuración de vídeo
Ayuda

Verónica Herrera R. Ily Janeth Alp...

Jana Susanna G. María Victoria R...

CR

teams.microsoft.com/_/#/pre-join-calling/19:meeting_MzRkNDA1MmYzMzdlMjM0MjY1LWwMmltZC20GE3NWUxMzQ2@thread.v2

Microsoft Teams Buscar

La grabación se está guardando. La grabación se ha detenido. Puede encontrar el vínculo a la grabación en el historial de chats de la reunión. Más información Descartar

Marcelo Amador Martínez

María Victoria Rosales Pérez

Norma Angélica Hernández Gómez

02:31:46

Escribe aquí para buscar 33°C 04:29 p.m. 02/05/2022

Apéndice Q

Lista de asistencia de los participantes a la tercera acción de cambio.

LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE DEL CURSO: Propuesta de contenidos metodológicos para su actualización e integración en la Guía para elaborar memorias de estadía.

FECHA : 29 de abril de 2022

HORARIO : 14:00 HRS

DURACIÓN: 2 horas



Excellencia académica,
Innovación con sentido social

NO.	NOMBRE	ADSCRIPCIÓN	SEXO		HORA ENTRADA	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA
			M	F				
1	Juana Guerrero González	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
2	Venilde Herrera Roldán	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
3	Elsy Janeth Alejandro Pantoja	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
4	Concepción Caceres Ruiz	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
5	Norma Angelica Hernandez Gomez	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
6	Claudia Fabiola Avila Guzman	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
7	Maria Ydolina Rosales Perez	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	
8	Marcel Ruiz Martinez	División de Administración y Negocios	x		14:00		16:00	
9	Lucero Victoria Ulin	División de Administración y Negocios		x	14:00		16:00	

Lucero Victoria Ulin
NOMBRE Y FIRMA DEL INSTRUCTOR

Apéndice R

Evaluación de la Tercera acción de cambio:

Propuesta de contenidos metodológicos para su integración en la *Guía para elaborar trabajos recepcionales*

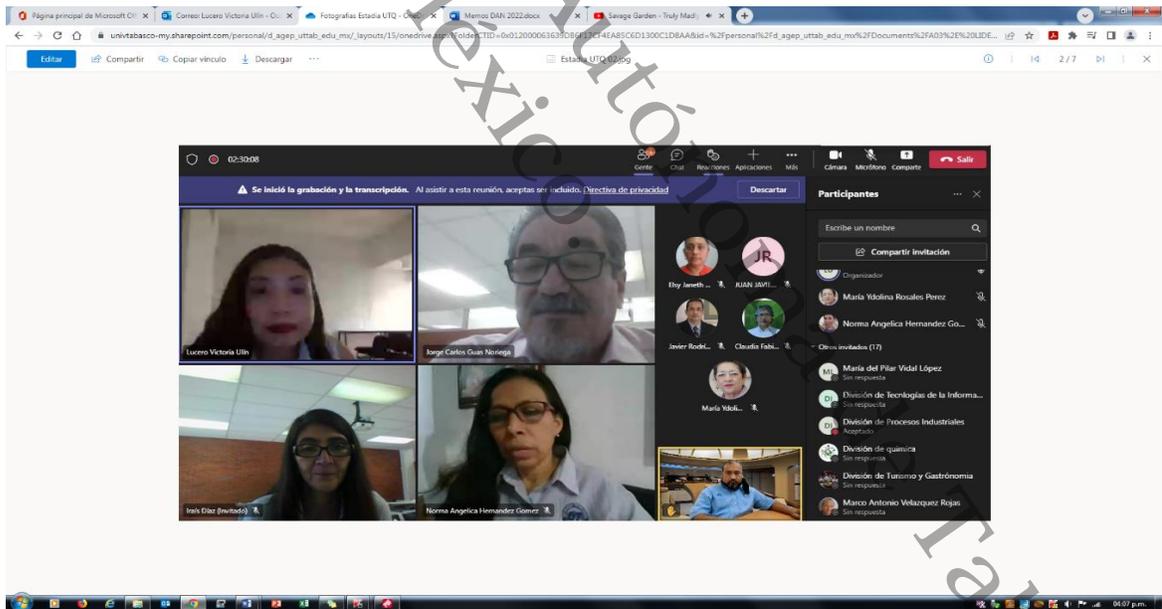
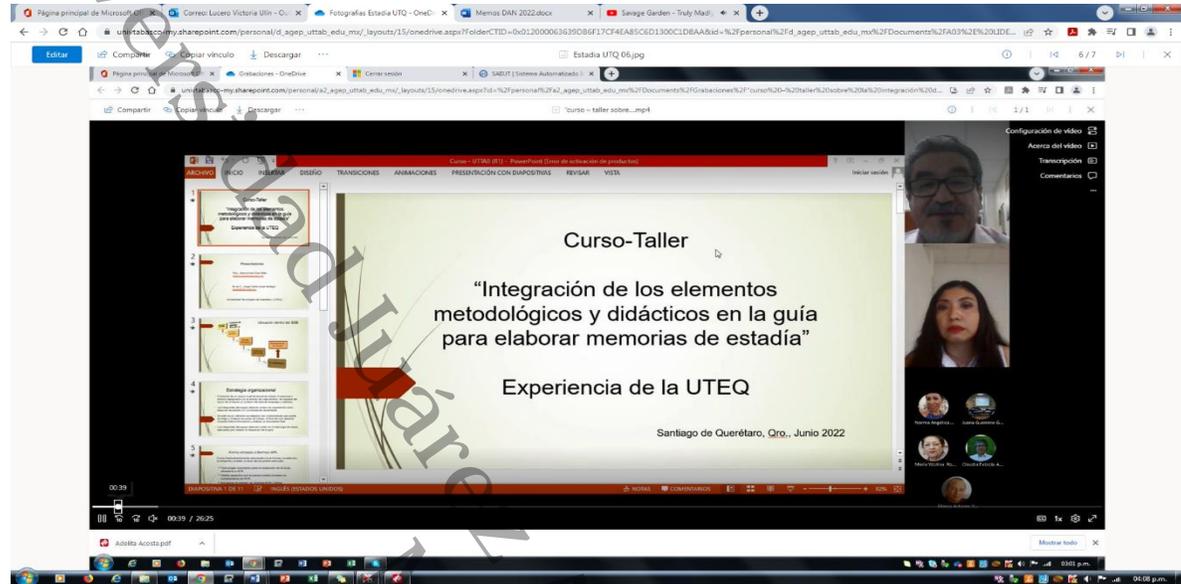
Objetivo: Medir el grado de compromiso y participación de los docentes en el proceso de cambio, mediante selección de elementos y características metodológicas consideradas necesarias para ser incluidas en la actualización de la *Guía para elaborar memorias de estadía*.

Instrucciones: Lee detenidamente las preguntas que se describen y selecciona el ponderador que cumple con el criterio señalado.

Criterio	Ponderadores				Observación o comentarios
¿El docente identifico con claridad los elementos metodológicos que deben ser actualizados en la guía para elaborar memorias de estadía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Los participantes debatieron de manera positiva los aspectos y/o características que se debían cambiar en la guía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Los docentes realizaron propuestas de diseño de la estructura de la guía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Los asesores utilizaron material de soporte institucional para sustentar los cambios que se realizaran en la guía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Los participantes mostraron disponibilidad en el tiempo requerido para cumplir con el propósito de la tercera acción de cambio?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	

Apéndice S.

Evidencia Fotográfica de la cuarta acción de cambio





<  **Universidad Tecnológica de Tabasco** ...
Just now · 🌐

La División Académica de Administración y Negocios organiza el Curso-taller sobre la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la [Universidad Tecnológica de Querétaro](#) para la mejora continua del proceso de estadía en la Universidad Tecnológica de Tabasco.



Apéndice T

Registró la asistencia de los participantes a la cuarta acción de cambio

LISTA DE ASISTENCIA



NOMBRE DEL CURSO: Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estado, experiencias de la UT de Querétaro
 FECHA : 28 de Junio de 2020
 HORARIO : 10:00 HRS
 DURACIÓN: 3 horas

NO.	NOMBRE	ADSCRIPCIÓN	SEXO		HORA ENTRADA	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA
			M	F				
1	Juana Guerrero González	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
2	Vanilde Herrera Roldán	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
3	Elyr Janeth Alejandro Partoja	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
4	Concepción Caobres Ruiz	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
5	Norma Anzelica Hernandez Gomez	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
6	Claudia Fabiola Avila Guzman	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
7	Maria Yolina Rosales Perez	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
8	Juan Javier Castillo Ramiro	División de Administración y Negocios	x		10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
9	Javier Rodriguez Izquierdo	División de Administración y Negocios		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
10	Marcel Ruiz Martinez	División de Administración y Negocios			10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
11	Ana Maria Inés Zizadel Pilar Bravo Ramirez	División de Estudios Interdisciplinarios			10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
12	José García de la Cruz	División de Procesos Industriales	x		10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
13	José Antonio Carrera León	División de Procesos Industriales		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
14	Marco Antonio Vellizquez Rojas	División de Procesos Industriales		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
15	Elsa Emilia UicabCórdova	División de Química		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]
16	Claudia María del Carmen Ceniceros González	División de Química		x	10:00	[Firma]	13:00	[Firma]

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

LISTA DE ASISTENCIA



NOMBRE DEL CURSO: Curso Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro
 FECHA : 28 de junio de 2022
 HORARIO : 10:00 HRS
 DURACIÓN: 3 horas

NO.	NOMBRE	ADSCRIPCIÓN	SEXO		HORA ENTRADA	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA
			M	F				
17	Lucero Victoria Ulin	División de Administración y Negocios		X	10:00		13:00	
12								
13								
14								
15								
18								

Apéndice U

Evaluación de la cuarta acción de cambio



Encuesta

Evaluación de la cuarta acción de cambio "Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro"

Fecha: 28 de junio de 2022

Lugar: Sala Audiovisual del edificio 8.

Objetivo: Conocer el grado de aceptación de los participantes en el intercambio de conocimientos técnicos y metodológicos expuestos en la actividad.

1. ¿Los ponentes mostraron dominio en el manejo de la información presentada?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

2. ¿Considera que se expusieron los puntos esenciales en la presentación de las ponentes?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3. ¿La actividad realizada fue enriquecedora permitiéndole identificar procedimientos técnicos que son necesarios considerar en el proceso de actualización de la guía para elaborar memorias de estadía?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4. ¿Conocer las experiencias de otras universidades las cuales compartan los mismos procesos y/o procedimientos, contribuye a su práctica profesional?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

5. ¿De qué manera los ponentes respondieron a las preguntas surgidas durante la presentación?

Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca

6. ¿El tiempo destinado para la actividad fue el suficiente para la presentación?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

7. Desde su opinión ¿Qué aspectos considera hubiesen sido necesarios incluir en la presentación?

Creo que se revisaran todos los puntos necesarios para el trabajo de estadía.



Encuesta

Evaluación de la cuarta acción de cambio "Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadía, experiencia de la UT de Querétaro"

Fecha: 28 de junio de 2002
Lugar: Sala Audiovisual del edificio 9.

Objetivo: Conocer el grado de aceptación de los participantes en el intercambio de conocimientos técnicos y metodológicos expuestos en la actividad.

1. ¿Los ponentes mostraron dominio en el manejo de la información presentada?

<input checked="" type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
--	----------------------------------	---	-------------------------------------	--

2. ¿Considera que se expusieron los puntos esenciales en la presentación de los ponentes?

<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	-------------------------------------	--

3. ¿La actividad realizada fue enriquecedora permitiendo identificar procedimientos técnicos que son necesarios considerar en el proceso de actualización de la guía para elaborar memorias de estadía?

<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	-------------------------------------	--

4. ¿Conocer las experiencias de otras universidades las cuales compartan los mismos procesos y/o procedimientos, contribuye a su práctica profesional?

<input checked="" type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
--	----------------------------------	---	-------------------------------------	--

5. ¿De qué manera los ponentes respondieron a las preguntas surgidas durante la presentación?

<input type="radio"/> Muy frecuentemente	<input checked="" type="radio"/> Frecuentemente	<input type="radio"/> Ocasionalmente	<input type="radio"/> Raramente	<input type="radio"/> Nunca
--	---	--------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

6. ¿El tiempo destinado para la actividad fue el suficiente para la presentación?

<input checked="" type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
--	----------------------------------	---	-------------------------------------	--

7. Desde su opinión ¿Qué aspectos considera hubiesen sido necesarios incluir en la presentación? SE ABARCÓ EN SU TOTALIDAD LOS

TEMAS.



Encuesta

Evaluación de la cuarta acción de cambio "Curso-Taller para la integración de los elementos metodológicos y didácticos en la Guía para elaborar memorias de estadia, experiencia de la UT de Querétaro"

Fecha: 28 de junio de 2022
Lugar: Sala Audiovisual del edificio 8.

Objetivo: Conocer el grado de aceptación de los participantes en el intercambio de conocimientos técnicos y metodológicos expuestos en la actividad.

1. ¿Los ponentes mostraron dominio en el manejo de la información presentada?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

2. ¿Considera que se expusieron los puntos esenciales en la presentación de las ponentes?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3. ¿La actividad realizada fue enriquecedora permitiéndole identificar procedimientos técnicos que son necesarios considerar en el proceso de actualización de la guía para elaborar memorias de estadia?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4. ¿Conocer las experiencias de otras universidades las cuales compartan los mismos procesos y/o procedimientos, contribuye a su práctica profesional?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

5. ¿De qué manera los ponentes respondieron a las preguntas surgidas durante la presentación?

Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca

6. ¿El tiempo destinado para la actividad fue el suficiente para la presentación?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

7. Desde su opinión ¿Qué aspectos considera hubiesen sido necesarios incluir en la presentación? Todo excelente

Apéndice V

Evidencia fotográfica de la Quinta acción de cambio



Apéndice W

Lista de asistencia de la Quinta acción de cambio

LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE DEL CURSO: Actualización de la Guía metodológica para elaborar memorias de estadia en la UTTAB

FECHA : 18 de agosto de 2022

HORARIO : 13:00 HRS

DURACIÓN: 2 Horas



Excelencia académica.
Innovación con sentido social

NO.	NOMBRE	ADSCRIPCIÓN	SEXO		HORA ENTRADA	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA
			M	F				
1	Claudia Fabiola Avila Guzman	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
2	Concepción Caceres Ruiz	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
3	Elsy Janeth Alejandro Pantoja	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
4	Juana Guerrero González	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
5	María Ydolina Rosales Perez	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
6	Venilde Herrera Roldan	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
7	Marcel Ruiz Martinez	División de Administración y Negocios	x		13:00		15:00	
8	Lucero Victoria Ulin	División de Administración y Negocios		x	13:00		15:00	
9								


 NOMBRE Y FIRMA DEL INSTRUCTOR

Apéndice X

Evaluación de la quinta acción de cambio

Actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía

Objetivo: Conocer la experiencia adquirida por los asesores académicos mediante el resultado logrado por el equipo de trabajo durante la actualización de la Guía para elaborar memorias de estadía en la UTTAB.

Instrucciones: Lee detenidamente las preguntas que se describen y selecciona el ponderador que cumple con el criterio señalado.

Criterio	Ponderadores				Observación o comentarios
¿El docente se mostró colaborativo para realizar los cambios en la guía para elaborar memorias de estadía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Los asesores realizaron los cambios de acuerdo a los apartados que les correspondía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿Las parejas de trabajo cumplieron con la entrega de trabajos en el tiempo establecido?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿El trabajo entregado por los asesores cumplía con los aspectos metodológicos que se requieren para actualizar la guía para elaborar memorias de estadía?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	
¿La comunicación del equipo de trabajo durante los trabajos de integración de información fue la adecuada?	Si (2 puntos)	Parcialmente (1 punto)	No (0 puntos)	Peso 20%	

Apéndice Y

Portada de la Guía actualizada para elaborar memorias de estadía en la UTTAB

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO	
	
<i>¡Excelencia académica, innovación con sentido social!</i>	
GUÍA METODOLÓGICA PARA ELABORAR LA MEMORIA DEL PROYECTO DE ESTADIA PROFESIONAL DEL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO	
UTTAB	
VERSIÓN: PRIMERA REVISIÓN ACTUALIZACIÓN: AGOSTO 2022	
Elaboro:	Colaboradores:
Mtra. Venilde Herrera Roldán	Mtra. Lucero Victoria Ujón
Mtra. Etsy Janeth Alejandro Pantoja	Mtro. Marcel Ruiz Martínez
Mtra. Concepción Caseres Ruiz	
Mtra. Juana Guerrero González	
Mtra. Claudia Fabiola Avila Guzman	
Mtra. María Ydolina Rosales Perez	

Guía metodológica para elaborar la memoria de estadía del Técnico Superior Universitario	
Contenido	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	4
REDACCIÓN Y ESTILO DEL ANTEPROYECTO Y MEMORIA DE ESTADIA	4
1.1. FORMATO DE TÍTULOS Y SUBTÍTULOS	4
1.2. FORMATO DE PÁGINA	4
TÍTULOS Y SUBTÍTULOS	5
1.4. FUENTES Y LITERATURA CITADA	5
1.5. TIPOS DE CITACIONES	6
CAPÍTULO II	14
ANTEPROYECTO DE LA MEMORIA DE ESTADIA	14
DEL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO	14
2.1. ¿QUE ES EL ANTEPROYECTO?	15
2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS APARTADOS QUE CONTIENE EL ANTEPROYECTO DE LA MEMORIA DE ESTADIA	15
2.2.2. Índice	18
2.2.3. Introducción	19
2.2.4 Generalidades de la empresa y área donde se desarrollará la estadía	19
2.2.5. El tema de la memoria de estadía	20
2.2.6. Antecedentes y justificación del tema de estadía a desarrollar	20
2.2.7. Objetivo general y específicos del tema de estadía	22
2.2.8. Alcance del tema de estadía	23
2.2.9. Impacto del tema de estadía	25
2.2.10. Metodología del trabajo para abordar la solución y/o desarrollo del tema de estadía.	26
2.2.11. Cronograma de actividades	26
CAPÍTULO III	27
MEMORIA DE ESTADIA DEL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO	27
3.1. ¿QUE ES LA MEMORIA DE ESTADIA DE TSU?	27
3.1.1. Portada	28
3.1.2. Contraportada	29