



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
UNIVERSITARIA**

**El sistema de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes
de la Universidad César Vallejo Lima Norte**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Universitaria**

AUTORES:

Mg. Galvez Acuña, Katty Jhamileth
MBA Jiménez Berrú, Antonieta Del Pilar

ASESOR:

Dr. Caballero Romero, Alejandro Enrique

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Al Dr. César Acuña Peralta, quien nos ha demostrado empuje en las acciones para el bien de nuestros estudiantes.

Al Dr. Alejandro Caballero, quien nos ha enseñado investigación con pasión y dedicación en gestión universitaria.

En agradecimiento a nuestras familias, que están siempre con nosotras con cariño, ternura y comprensión.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada el Sistema de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de las Universidad César Vallejo Lima Norte, en donde el problema está conformado por las limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos del sistema de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV Lima Norte, teniendo por objetivo general: Analizar el manejo actual que tiene el sistema de tutoría de la UCV-Lima Norte; con respecto a un marco referencial que integre planteamientos teóricos atinentes al manejo de este tipo de sistema; normas que lo rigen; condiciones del entorno local; y experiencias exitosas de sistemas de Universidades Privadas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa causal y de tipo análisis mixto, predominantemente cuantitativo, pero complementariamente, con calificaciones e interpretaciones cualitativas; con el apoyo de programas computarizados, con el propósito de identificar las causas de las partes principales del problema; de tal manera que tengamos base o fundamento para proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar las decisiones e intervenciones atinentes al manejo de este tipo de sistema.

Teniendo como hipótesis global a la situación actual del manejo del Sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, se ve afectado por: Limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos; que están relacionadas causalmente y se explican por el desconocimiento o mala aplicación de algunos planteamientos teóricos, especialmente ratios de gestión; o por no adecuarse al entorno local especialmente a la búsqueda de los beneficios potenciales o por incumplir algunas normas que la rigen, especialmente disposiciones presupuestales o por no aprovechar las experiencias exitosas de Universidades, tal como la Universidad de Córdoba.

El tipo de investigación es aplicada o fáctica, explicativa y causal. El tipo de análisis para esta investigación es mixto, predominantemente cuantitativo, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas.

Contiene los siguientes capítulos titulados: Planteamiento metodológico, Marco referencial, Descripción del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, Análisis del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte; Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

El universo de esta investigación entraña o comprende a la acumulación de la sumatoria de todos los datos de los dominios, de todas las variables, que se cruzan en todas las subhipótesis que se deben contrastar, y que ya se identificaron en el numeral 4.1 y se cruzaron en el anexo 4.

Se utilizó la técnica de la entrevista; utilizando como instrumento para recopilación de datos de campo una “guía de entrevistas” y recurriendo como informantes a los responsables del sistema de tutoría y tutores donde se ha aplicado para obtener los datos de los dominios de las variables: Tutores, Actividades, áreas correspondientes, recursos. Ver el anexo 6 con su complemento, el anexo 5, y su concatenación con el anexo 4.

Llegando como conclusión general de esta investigación: que el sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte en un 60.22% es negativa, porque ese es el promedio integral de resultados de las calificaciones negativas que comprenden las carencias de los recursos, empirismos aplicativos de los responsables, las limitaciones de los recursos, deficiencias de las actividades y las restricciones de las áreas correspondientes.

Siendo la recomendación general con respecto a los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, se deben planificar, desarrollar y ejecutar pertinentemente programas de capacitación que consoliden los logros en el conocimiento de planteamientos teóricos concernientes al sistema que actualmente es de 51%; estas capacitaciones deben contener a los ratios de gestión, pues cuenta solo con un 28% de conocimiento de los mismos, luego deben seguir capacitando en los lineamientos de la estrategia, ya que obtuvo un 46%, y finalmente deben centrarse las capacitaciones en conceptos básicos ya que obtuvo un 79% de logros de conocimiento.

Y, dado que según afirman que entre las principales causas por las que no conocen, no aplican o aplican mal esos planteamientos teóricos está aquella de “la capacitación previa fue insuficiente”... estas personas deben tener una nueva actualización de la información, así como se les debe alcanzar la documentación respectiva, para que conozcan las mismas.

Además se recomienda que para las personas que recién van a ingresar a trabajar en el sistema deben tener una adecuada inducción en los temas a laborar cotidianamente.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	1
DEDICATORIA.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
ÍNDICE GENERAL	6
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	16
1.1. EL PROBLEMA.....	18
1.1.1. SELECCIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.1.2. ANTECEDENTES.....	19
1.1.2.1 Desde cuándo se tienen referencias de problemas que afectan al sistema de tutoría.....	19
a) En el mundo.....	19
b) En el Perú.....	23
➤ En la Universidad César Vallejo.....	24
1.1.3 FORMULACIÓN INTERROGATIVA DEL PROBLEMA.....	24
1.1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
1.1.5 LIMITACIONES RESTRICCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	27
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	28
1.3. HIPÓTESIS.....	29
1.3.1 HIPÓTESIS GLOBAL.....	29
1.3.2 SUBHIPÓTESIS.....	29
1.4. VARIABLES.....	32
1.4.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
1.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS.....	34

1.5.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	34
1.5.2. TIPOS DE ANÁLISIS.....	35
1.6. DISEÑO DE EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
1.6.1 EL UNIVERSO LA INVESTIGACIÓN.....	35
1.6.2 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, INFORMANTES O FUENTES Y PARA OBTENER LOS DATOS.....	35
1.6.3 POBLACIÓN DE INFORMANTES RESPONSABLES Y MUESTRA.....	36
1.6.3.1 Población de tutores y responsables del sistema.....	37
1.6.3.1.1 Porcentajes de responsables y tutores del sistema de cargos que ocupan.....	37
1.6.3.1.2 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por antigüedad en el cargo.....	38
1.6.3.1.3 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por profesiones o especialidades.....	38
1.6.3.1.4 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por edades.....	39
1.6.3.1.5 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por genero.....	40
1.6.4 FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	40
1.6.5 FORMA DE ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES.....	41
CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL.....	42
2.1 MARCO TEORICO.....	43
2.1.1 Conceptos básicos.....	43
2.1.2 Ratios de Gestión.....	45
2.1.3 Lineamientos de estrategias.....	46
2.2 MARCO NORMATIVO.....	47
2.2.1 Disposiciones respecto a los tutores.....	47

2.2.2	Disposiciones presupuestales del Sistema de tutoría.....	48
2.2.3	Disposiciones operativas del Sistema de Tutoría.....	49
2.3	ENTORNO LOCAL.....	51
2.3.1	Beneficios potenciales.....	51
2.3.2	Disponibilidad horaria.....	52
2.4	EXPERIENCIAS EXITOSAS.....	52
2.4.1	Experiencias exitosas del Sistema de Tutoría; de la Universidad de Córdoba.....	52
CAPITULO 3: DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE TUTORÍA DE LA UCV LIMA NORTE.....		
54		
3.1.	DESCRIPCION DE LOS RESPONSABLES, TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA (Subhipótesis “e”) respecto al conocimiento y aplicación de los planteamientos teóricos.....	56
3.1.1.1	Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y tutores.....	57
3.1.1.2	Porcentajes de aplicación de ratios de gestión por los responsables y tutores.....	58
3.1.1.3	Porcentajes de aplicación de los lineamientos de las estrategias por los responsables del sistema de tutores.....	59
3.1.1.4.	Prelación de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables y tutores.....	60
3.2.	DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS (Subhipótesis “b”).....	61
3.2.1	Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de las disposiciones operativas.....	61
3.2.2	Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a no haber considerar los beneficios potenciales.....	65
3.2.3	Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de la disponibilidad horaria.....	69

3.2.4	Prelación de porcentajes de las causas de las calificaciones negativas de las áreas de la tutoría y sus capacidades internas.....	72
3.3.	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA (Subhipótesis “c”)	73
3.3.1.	Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de actividades con respecto a los ratios de gestión.....	73
3.3.2	Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los lineamientos de estrategias.....	76
3.3.3	Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los beneficios potenciales.....	79
3.3.4	Prelación de causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría.....	82
3.4	DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A LOS TOPES EXTERNOS (Subhipótesis “a”)	82
3.4.1	Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados para el sistema de tutoría.....	83
3.4.2	Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.....	84
3.4.3	Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales.....	87
3.4.4	Prelación de las causas que dificultan (limitaciones) el uso de los recursos para el sistema de tutoría.....	90
3.5.	DESCRIPCIONES DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORIA RESPECTO A SU SATISFACCIÓN CON LOS ASIGNADOS (Subhipótesis “d”)	91
3.5.1	Porcentajes de satisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales.....	91
3.5.2	Porcentajes de satisfacción de los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales.....	92

3.5.3	Porcentajes de la satisfacción de los recursos asignados al sistema de tutoría respecto a las experiencias exitosas Universidad de Córdoba.....	95
3.5.4	Prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría.....	99
CAPITULO 4: ANALISIS DEL SISTEMA DE TUTORÍA.....		101
4.1	ANALISIS DE LOS RESPONSABLES Y DE LOS TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA.....	102
4.1.1	Análisis de los responsables y tutores con respecto al conocimiento de los planteamientos teóricos.....	104
4.1.1.1	Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento de conceptos básicos...104	
4.1.1.2	Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento de los ratios de gestión.105	
4.1.1.3	Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento e los lineamientos de estrategias.....105	
4.1.1.4	Prelación de las causas de desconocimiento de los planteamientos teóricos por los responsables y tutores.....106	
4.1.2	Apreciaciones resultantes del análisis con respecto al conocimiento de los planeamientos teóricos por los responsables y los tutores del sistema de tutoría.....106	
4.2.	ANÁLISIS DE LAS ÁREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS.....	107
4.2.1.	Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a las disposiciones operativas.....108	
4.2.2.	Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a los beneficios potenciales.....110	
4.2.3.	Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a la disponibilidad horaria.....113	
4.2.4.	Apreciaciones resultantes del análisis de las áreas correspondientes del sistema de tutoría respecto sus capacidades internas.....114	

4.3.	ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA.....	115
4.3.1.	Análisis de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión.....	116
4.3.2.	Análisis de las actividades respecto a los lineamientos de las estrategias.....	118
4.3.3.	Análisis de las actividades con respecto a los beneficios potenciales.....	119
4.3.4.	Apreciaciones resultantes del análisis de las actividades del sistema de tutoría respecto a su eficiencia.....	121
4.4	ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA A LOS TOPES EXTERNOS (Subhipótesis “a”)	
4.4.1.	Análisis de los topes externos a los recursos asignados sobre tutores.....	122
4.4.2.	Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales.....	123
4.4.3.	Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a los beneficios potenciales.....	125
4.4.4.	Apreciaciones resultantes del análisis de los recursos respecto a los topes externos.....	128
4.5.	ANÁLISIS DE LOS RECURSOS RESPECTO A LA SATISFACCIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS.....	128
4.5.1.	Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados en las disposiciones presupuestales	129
4.5.2.	Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para la obtención de los beneficios potenciales.....	130
4.5.3.	Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para el aprovechamiento de las experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.....	132
4.5.4.	Apreciaciones resultantes del análisis de la satisfacción por los recursos asignados.....	136

CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	136
CONCLUSIONES.....	138
5.1 RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS.....	139
5.1.1 RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESPECTO DE LAS PARTES O VARIABLES DEL PROBLEMA Y SUS CAUSAS.....	139
5.1.1.1. Respecto a las limitaciones y sus causas	139
5.1.1.2. Respecto de las restricciones y sus causas.....	140
5.1.1.3. Respecto a las deficiencias y sus causas.....	140
5.1.1.4. Respecto a las carencias y sus causas.....	141
5.1.1.5. Respecto a los empirismos aplicativos y sus causas.....	141
5.1.2 Resumen de las apreciaciones resultantes respecto de los logros...142	
5.1.2.1. Logros respecto a la superación de los topes externos (o limitaciones).....	142
5.1.2.2. Logros de un objetivo (o el cumplimiento de sus metas) respecto a la ampliación de los topes internos (Restricciones).....	142
5.1.2.3. Logros respecto a la eficiencia.....	142
5.1.2.4. Logros respecto a la implementación o adquisición de los elementos necesarios para cubrir las carencias.....	143
5.1.2.5. Logros en el conocimiento o aplicación de planteamientos teóricos para reducir los empirismos aplicativos.....	143
5.2. CONCLUSIONES PARCIALES.....	143
5.2.1. Conclusión parcial 1 (TUTORES – CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS).....	143
5.2.1.1. Contrastación de la Subhipótesis “e” (Empirismos Aplicativos).....	143
5.2.1.2. Enunciado de la conclusión parcial	145
5.2.2. Conclusión parcial 2 (ÁREAS – TOPES – CAPACIDADES INTERNAS).....	145

5.2.2.1. Contrastación de la Subhipótesis “b” (Restricciones).....	145
5.2.2.2. Enunciado de la conclusión parcial 2.....	146
5.2.3. Conclusión parcial 3 (ACTIVIDADES – EFICIENCIAS).....	147
5.2.3.1. Contrastación de la Subhipótesis “c” (Deficiencias).....	147
5.2.3.2. Enunciado de la conclusión parcial 3.....	148
5.2.4. Conclusión parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS).....	149
5.2.4.1. Contrastación de la Subhipótesis “a” (Limitaciones).....	149
5.2.4.2. Enunciado de la conclusión parcial 4.....	150
5.2.5. Conclusión parcial 5 (RECURSOS – SATISFACCIÓN ASIGNADOS)..	151
5.2.5.1. Contrastación de la Subhipótesis “d” (Carencias).....	151
5.2.5.2. Enunciado de la conclusión parcial 5.....	152
5.3. CONCLUSIÓN GENERAL.....	153
5.3.1. Contrastación de la hipótesis global.....	153
5.3.2. Enunciado de la conclusión general.....	154
CAPITULO 6: RECOMENDACIONES.....	157
6.1. RECOMENDACIONES PARCIALES.....	158
6.1.1. Recomendación parcial 1 (TUTORES – CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS).....	158
6.1.1.1. Conclusión en que se basa.....	158
6.1.1.2. Enunciado de la recomendación parcial 1.....	158
6.1.2. Recomendación parcial 2 (ÁREA – TOPES – CAPACIDADES INTERNAS).....	159
6.1.2.1. Conclusión en que se basa.....	159
6.1.2.2. Enunciado de la recomendación parcial 2.....	160

6.1.3. Recomendación parcial 3 (ACTIVIDADES – EFICIENCIAS).....	161
6.1.3.1. Conclusión en que se basa	161
6.1.3.2. Enunciado de la recomendación parcial 3.....	161
6.1.4. Recomendación parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS).....	162
6.1.4.1. Conclusión en que se basa.....	162
6.1.4.2. Enunciado de la recomendación parcial 4.....	162
6.1.5 Recomendación parcial 5 (RECURSOS – SATISFACCIÓN ASIGNADOS).....	163
6.1.5.1. Conclusión en que se basa.....	163
6.1.5.2. Enunciado de la recomendación parcial 5.....	164
6.2. RECOMENDACIÓN GENERAL.....	164
6.2.1. Consideraciones previas.....	164
6.2.2. Enunciado de la recomendación general (integra y concatena las recomendaciones parciales).....	166
CAPÍTULO 7: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS.....	169
7.1. BIBLIOGRAFÍA.....	170
7.2. ANEXOS.....	171
7.2.1. Anexos del plan.....	171
7.2.1.1. Anexo N 01: Identificación de la problemática, priorización provisional, selección e integración del problema.....	172
7.2.1.2. Anexo N 02: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula..	173
7.2.1.3. Anexo N 03: Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionado con criterios de priorización y sus fórmulas	174

7.2.1.4. Anexo N 04: Matriz para plantear las subhipótesis y la hipótesis global factual explicativa con el llenado completo.....	175
7.2.1.5. Anexo N 05: Menú de técnicas, instrumentos e informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas.....	176
7.2.1.6. Anexo N 06: Matriz para la selección de técnicas, instrumentos informantes o fuentes y variables a las que se les aplica cada instrumento.....	177
7.2.1.7. Anexo N 07: Matriz de consistencia de todo el Plan.....	178
7.2.2. Anexos de la tesis	180
7.2.2.1...Anexo N 08: Guía de entrevistas.....	180

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Contenido del capítulo

1.1 EL PROBLEMA

1.1.1. SELECCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.2 ANTECEDENTES

1.1.2.1 Desde cuándo se tienen referencias de problemas que afectan al sistema de tutoría

a) En el mundo

b) En Perú

1.1.3 FORMULACIÓN INTERROGATIVA DEL PROBLEMA

1.1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.5 LIMITACIONES Y RESTRICCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1 HIPÓTESIS GLOBAL

1.3.2 SUBHIPÓTESIS

1.4. VARIABLES

1.4.1. IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES

1.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS

1.5.1.TIPOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.2.TIPO DE ANÁLISIS

1.6 DISEÑO DE EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 EL UNIVERSO LA INVESTIGACIÓN

1.6.2TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, INFORMANTES O FUENTES Y PARA OBTENER LOS DATOS

1.6.3POBLACIÓN DE INFORMANTES RESPONSABLES Y MUESTRA

1.6.3.1Población de tutores y responsables del sistema

1.6.3.1.1Porcentajes de responsables y tutores del sistema por cargos que ocupan

1.6.3.1.3 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por profesiones o especialidades

1.6.3.1.4 Porcentaje de los responsables del sistema y tutores por edades

1.6.3.1.5 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por género

1.6.4FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS

1.6.5FORMA DE ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES

1.1 EL PROBLEMA.

El problema en que se centra la investigación es al que denominamos: limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos del sistema de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV Lima Norte. (Ver anexo 3).

Este problema, que tiene las cinco partes o variables mencionadas, forma parte de la problemática que afecta a este sistema, junto con otros problemas tales como:

- Carencias de ambientes adecuados.
- Deficiencias en el servicio de tutoría
- Carencias de actividades orientadas a los alumnos adultos

(Ver Anexo 1).

1.1.1. SELECCIÓN DEL PROBLEMA.

De entre aquellos que afectan al sistema de Tutoría, hemos seleccionado, priorizado e integrado este problema, teniendo en cuenta los siguientes criterios de priorización – selección:

- a) Su solución contribuiría o facilitaría la solución de otros problemas.
- b) En su solución integral están interesados los responsables de otras partes de la realidad que se investiga.
- c) Tiene impacto social negativo.
- d) La UCV considera de interés investigar en relación a la tutoría.

e) Los representantes de la filial requieren su investigación.

(Ver Anexo 1 y 3).

1.1.2 ANTECEDENTES

1.1.2.1 Desde cuándo se tienen referencias de problemas que afectan al sistema de tutoría

Durante el proceso de la búsqueda de antecedentes, se ha encontrado investigaciones y artículos basados netamente en las percepciones y actitudes de los alumnos y de los profesores de tutoría, centrados en su gran mayoría en mejorar el desarrollo del proceso de tutoría en sí, y es por ello que nos vemos limitados en colocar mayores antecedentes ya que las problemáticas son distintas. Dado que la problemática actual es propia de la institución.

a) En el mundo

En la Declaración mundial sobre la Educación superior del siglo XXI, que se llevó a cabo en París en 1998, se concluyó que ésta debe enfrentar una serie de desafíos y dificultades, como producto del entorno cambiante, la globalización y su ideal de posicionamiento efectivo dentro de la sociedad del conocimiento. En ese entorno cambiante y vertiginoso se evalúan a las instituciones educativas para poder colocarlas en un ranking de instituciones de calidad universitaria.

En la investigación de **M. Aguaded, M. Monescillo (2013)**, Refiere que:

[...] “se hace necesario la formación de los docentes para ampliar sus conocimientos en relación al concepto de tutoría y la práctica que de ella se deriva. Asimismo es fundamental que desde la universidad se plantee ofertar formación para los docentes con la intención de hacerlos más competentes en el desarrollo de su función como tutores

La tutoría debería abarcar no sólo el aspecto académico sino también el asesoramiento personal y profesional, por lo tanto no debe limitarse, como actualmente suele suceder, a resolver dudas y a dispensar asesoramiento para la realización de trabajos monográficos

Se debe extender la idea de que la docencia y la tutoría deben de ser un todo inherente e inseparable que forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje” [...]¹

M, Amor (2012), refiere en su investigación lo siguiente:

[...] “los profesores creen que la tutoría y la orientación deben ayudar a la integración del alumnado en la universidad. Existe una alta consideración de la tutoría como herramienta fundamental de orientación al alumnado por parte del profesorado... Para las afirmaciones en relación a que el horario de las tutorías del profesorado no debería transcurrir paralelo a las actividades académicas, el profesorado en su mayoría manifiesta no estar de acuerdo. También consideran que la tutoría no se debe realizar de forma grupal con lo cual percibimos una concepción un tanto tradicional de la tutoría en sus respuestas.

Que la tutoría forma parte de la función docente (Álvarez Pérez, 2002; Jiménez, 2010) todos explicitan estar bastante de acuerdo, lo que nos hace pensar que la percepción de sus funciones va más allá de las actividades académicas y formativas.

Por parte del profesorado de mayor edad y con más experiencia, la tutoría es considerada como fundamental para ofrecer una ayuda personalizada al alumnado y englobar a través de ella la formación del alumno a nivel intelectual y personal. Son los profesores más jóvenes los que no están de acuerdo con que la tutoría debe abordar aspectos personales del alumno. Esta posición del profesorado nos confirma que la concepción que gran parte del profesorado tiene respecto a la tutorización y a las funciones del tutor, no están demasiado claras. Por otro lado, también nos confirma que gran parte del profesorado posee una importante concienciación sobre la necesidad de la orientación y el asesoramiento al alumnado, en su globalidad.

Respecto al horario de las tutorías, un gran porcentaje de los alumnos consideran que su horario no es el adecuado, y confirman este hecho atribuyendo su baja asistencia a la incompatibilidad horaria, coincidiendo con el horario lectivo, la sobrecarga académica y la falta de cumplimiento del horario de las tutorías por parte del profesorado.

Después de esta exploración llega a la conclusión de que el objetivo que es percibido como más necesario por parte del alumnado es el de recibir orientación y asesoramiento en relación a su proceso de enseñanza y aprendizaje. Igualmente

-
- 1M. Aguaded, M. Monescillo (2013) en su artículo Evaluación de la tutoría en la Universidad de Huelva desde la perspectiva del alumnado de psicopedagogía: propuestas de mejora. Huelva – España, pp 7.

consideran esencial que el profesorado en las tutorías complemente o facilite la comprensión de los contenidos desarrollados en clase” [...]²

En la investigación de **B. García (2010)**, nos refiere que:

[...] “la responsabilidad que el profesorado debe asumir en su rol como tutor ha sido abordado por un gran número de autores como (Watts y Van Esbroeck, 1998b; Van Esbroeck, 2002a; Rodríguez Moreno, 2002; Hernández de la Torre, 2002; Rodríguez Espinar y cols., 2004; Gairín y cols., 2004; Gallego Matas, 2006; Pérez Boullosa, 2006; González Maura, 2006; García Nieto, 2008) que coinciden en apuntar que la tutoría universitaria debe abordarse desde una triple perspectiva: personal, académica y profesional, basándose para ello en el campo de intervención de la orientación, en la modificación del concepto de formación hacia una formación integral del estudiante, en los numerosos cambios acaecidos en el ámbito laboral, en las características de los estudiantes universitarios.

La configuración de un nuevo marco para la docencia universitaria conlleva además, como cualquier reforma educativa, obstáculos que pueden dificultar el proceso. En este sentido, constatamos que las dificultades que más preocupan al profesorado están directamente vinculadas con factores externos, como la falta de reconocimiento del trabajo docente respecto a otras tareas como la investigación y el número excesivo de alumnos por grupo. De una conjugación de ambas se deriva posiblemente la falta de tiempo para tutorizar al alumnado -que arguye el profesorado como la principal dificultad, que debe dedicar mucho tiempo a tareas de investigación, a la vez que es docente y tutor de un elevado número de alumnos. De hecho, llama la atención el énfasis que el profesorado pone a esta cuestión a través de la alternativa de respuesta abierta “otros”, haciendo especial referencia a la falta de recursos humanos y materiales para que el proceso de adaptación al EEES se realice con garantías de éxito” [...]³

J. Aguilera (2010), En su trabajo de campo realizado para conocer las experiencias desarrolladas en las universidades públicas, ha logrado evidenciar que:

[...] “mediante el análisis de los documentos donde se planificaron y los cuestionarios enviados a tutores, coordinadores y vicerrectores, dar cuenta de los principales aspectos que caracterizan estas prácticas.

El análisis comparativo ha mostrado los aspectos comunes y los elementos ausentes. La reflexión sobre los pilares fundamentales que constituyen estas experiencias, desde una perspectiva crítica, ha logrado evidenciar tres aspectos

-
- 2 M. Amor (2012), en su Tesis Doctoral, La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial. Córdoba – Argentina. Pp 283 y 284.
 - 3 B. García (2010), La tutoría en la Universidad de Santiago de Compostela: percepción y valoración de alumnado y profesorado, Santiago de Compostela – España, pp 522-523

que se muestran deficientes en estas experiencias y, por tanto, se conforman como elementos a mejorar para el progreso de la tutoría universitaria:

- a) No se persigue incidir con la tutoría sobre el conocimiento y el ejercicio de conocer, por lo que el tutor, seleccionado entre los profesores universitarios, se va desaprovechando en su potencial. Su función esencial no se hace presente en su ejercicio.
- b) Derivada de lo anterior, se descuida la selección de los tutores, olvidando la importancia de establecer criterios exigentes que garanticen el mejor ejercicio posible de sus funciones. Estos se reducen a la simple disponibilidad voluntaria ofertada y débilmente aprovechada.

El docente universitario debe ser tutor, si la tutoría es una actividad docente. Sin embargo, dada la inadecuada preparación que reciben los docentes universitarios y, en consecuencia, de las demás etapas del sistema educativo, junto con las escasas posibilidades que se les brindan a aquellos que gozan de preparación, para el ejercicio de estas formas de docencia, en la universidad se van introduciendo docentes sin la suficiente formación, docentes que emplearán varios años de ejercicio profesional hasta alcanzar el conocimiento necesario de la docencia y sus formas de realización.

Establecer criterios de selección ajustados a los requisitos que se precisen, contribuye a buscar insistentemente, desde el inicio de la carrera docente, la preparación reclamada.

- c) Unido a lo anterior, la formación del tutor considerada en estas experiencias se muestra del todo insuficiente y bastante irrelevante, ya que se descuidan, entre sus temáticas, aquellas que están en la esencia de los procesos educativos, perdiendo la oportunidad de organizarlas de forma que garanticen la adecuada preparación como docente. Entre aquellos que tengan previsto iniciar la carrera docente, puede ofrecerse un proceso formativo que asegure, en lo posible y, siempre más que en la actualidad, su preparación como tutores, lo que se establecería ya de por sí en un criterio de selección” [...] ⁴

A. García (2008) Refiere en su artículo sobre la tutoría en la enseñanza universitaria y la contribución de las TIC para su mejora que:

[...] “las principales dificultades encontradas para llevar a cabo nuevos planteamientos de la tutoría, dotándola de contenido, se encuentran en la falta de tiempo, el exceso de alumnos que los docentes tienen que atender y la mentalidad imperante en la cultura universitaria, que lleva a un uso mínimo de la interacción profesor alumnos fuera de las horas esenciales de clase (miedos, timidez, falta de responsabilidad por el estudio, interés exclusivo en aprobar los exámenes por parte de los alumnos y, por parte del profesorado, falta de tiempo dedicado a la docencia al primar las actividades de investigación para la promoción de los docentes).

4 J. Aguilera (2010), La tutoría en la universidad: Selección, formación y práctica de los tutores: ajustes para la Universidad Complutense De Madrid desde el espacio europeo de educación superior. Madrid – España. Pp 330-331

En América Latina, ya se han iniciado desde los años 90 en países como Chile, Colombia, Brasil y Argentina, en donde algunas universidades han terminado por cerrarse por no cumplir con los estándares establecidos” [...] ⁵

b) En Perú.

A mediados de la década de los 90 en el Perú se inicia un movimiento de mejora de la calidad en los distintos niveles educativos. La acreditación de la calidad de la educación en el Perú tiene su génesis con la promulgación de la Ley General de Educación y se considera de relevancia en el Proyecto Educativo Nacional. En ambos documentos se establece la conformación de un organismo autónomo que garantice ante la sociedad la calidad de las instituciones educativas

Con la promulgación de la Ley N° 28740 (ley del SINEACE), se inicia el camino a la acreditación de la calidad de las instituciones educativas y de sus programas; siendo las universidades y sus carreras profesionales y programas de posgrado competencia del Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria – CONEAU.

Entre las disposiciones generales establecidas en la ley del SINEACE, se estableció la obligatoriedad de la acreditación para las carreras de ciencias de la salud y educación, en este contexto se publica el Decreto Legislativo N° 998, que impulsa la mejora de la calidad de la formación docente y establece directivas para la acreditación de las carreras de educación en el país.

Asimismo el Ministerio de Educación publica la R.M. N° 0173-2008-ED, en la cual se establece el plazo para la publicación de estándares y criterios de evaluación y acreditación.

En el Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y Estándares de las diferentes carreras profesionales desde el año 2009, el

5 García-Valcárcel, A. (2008). La tutoría en la enseñanza universitaria y la contribución de las TIC para su mejora. RELIEVE, v. 14, n. 2, pp. 1-14.

considerar de 97 ó 98 estándares de la calidad, 10 estándares que se refieren al criterio Labor de enseñanza – aprendizaje y desarrollo de la tutoría dentro del Factor Docentes.

Actualmente está vigente la Nueva Ley Universitaria Ley N° 30220 y en ella se contemplan también la mejora de la calidad incluyendo el proceso enseñanza aprendizaje y las variables de garantía de la calidad en las instituciones de enseñanza universitaria.

➤ **En la Universidad César Vallejo**

En relación a la Tutoría en la UCV, en la filial Lima Norte, no se ha realizado investigaciones en los responsables del sistema y tutores, hoy por hoy, la tutoría en la UCV desde el año 2014, en el currículo se ha considerado créditos desde el I al VIII ciclo, en donde está enfocado solo el desarrollo personal del estudiantes , más no en la parte académica , por ello al ser relativamente nueva en las Universidades y en el Perú es que nos vemos interesadas en investigar cómo es que estamos en este sistema y en poder brindar oportunidades de mejora.

1.1.3 FORMULACIÓN INTERROGATIVA DEL PROBLEMA

Este problema puede ser formulado interrogativamente en sus cinco partes, y según prioridades del anexo 3, mediante las siguientes preguntas:

Preguntas sobre la primera parte: (limitaciones)

- a) ¿Cuáles son los objetivos de la Tutoría en la UCV?
- b) ¿Qué se ha hecho hasta la actualidad para lograr el impacto de la tutoría?
- c) ¿Existen topes externos que dificultan el logro de los objetivos?
- d) Si existieran limitaciones; ¿Cuáles son las que afectan?
- e) Analizar ¿cuáles son las causas de esas limitaciones?

Preguntas sobre la segunda parte del problema: (Restricciones)

- a) ¿Cuáles son los objetivos originales de la Tutoría en la UCV Lima Norte?
- b) ¿Todas las áreas de la UCV Lima Norte cuentan con las mismas capacidades operativas para apoyar su logro?
- c) ¿Algunas áreas se ven afectadas por topes internos o cuellos de botella en su capacidad para apoyar el logro de los objetivos?
- d) Si existen restricciones en las áreas, ¿cuáles son?
- e) ¿Cuáles son las causas de estas restricciones?

Preguntas sobre la tercera parte del problema (deficiencias)

- a) ¿Cuáles son los objetivos de la tutoría en la UCV Lima Norte?
- b) ¿Qué actividades se han realizado hasta la actualidad para lograr esos objetivos?
- c) ¿Las actividades desarrolladas tienen fallas o errores?
- d) Si existen deficiencias, ¿Cuáles son?
- e) ¿Cuáles son las razones o causas de esas deficiencias?

Preguntas sobre la cuarta parte del problema (carencias)

- a) ¿Cuáles son los objetivos del sistema de tutoría en la UCV Lima Norte?
- b) ¿El sistema de tutoría cuenta con todos los elementos, recursos materiales, humanos y financieros, facilidades para lograr esos objetivos?
- c) ¿Existen algunos de los recursos con los que no cuenta?
- d) Si existen carencias ¿cuáles son o respecto de que se dan o a que afectan?
- e) ¿Cuáles son los motivos precisos de esas carencias?

Preguntas sobre la quinta parte del problema (empirismos aplicativos)

- a) ¿Cuáles son los planteamientos teóricos directamente relacionados con este tipo de sistema, que deberían conocer los responsables?
- b) ¿Conocen y los aplican bien todos estos planteamientos teóricos, los responsables?
- c) Existen algunos que lo desconocen o los aplican mal?
- d) Si adolecen de empirismos aplicativos ¿cuáles son y a quienes y en qué porcentajes les afecta?
- e) ¿Cuáles son las causas de esos empirismos aplicativos?

1.1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- a) Esta investigación es *necesaria* para los responsables del sistema que se investiga porque está enmarcada en el proceso de acreditación de la calidad de las diferentes carreras profesionales de la UCV filial Lima Norte.
- b) Es necesaria porque al medir el impacto del desarrollo integral del estudiante, podemos desarrollar programas de mejora continua, teniendo egresados de alta calidad.
- c) Es conveniente para la Universidad Cesar Vallejo Lima, por el gran crecimiento en cantidad de postulantes en la vida universitaria de la zona norte de Lima, hijos de una población pujante.
- d) Es conveniente para nuestro país en el cual el desarrollo económico exige profesionales idóneos.

1.1.5 LIMITACIONES Y RESTRICCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1.5.1 Limitaciones:

Se limita a la filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo:

- Se limita a los responsables del sistema de tutoría y tutores.
- Personas con más de 6 meses trabajando en el puesto.

1.1.5.2 Restricciones:

- Se restringe a investigar, analizar y proponer mejoras.
- El tiempo de dedicación los investigadores es parcial.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar el manejo actual que tiene el sistema de tutoría de los responsables y tutores de la UCV-Lima Norte; con respecto a un marco referencial que integre planteamientos teóricos atingentes al manejo de este tipo de sistema; normas que lo rigen; condiciones del entorno local; y experiencias exitosas de sistemas de Universidades Privadas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa causal y de tipo análisis mixto, predominantemente cuantitativo, pero complementariamente, con calificaciones e interpretaciones cualitativas; con el apoyo de programas computarizados, con el propósito de identificar las causas de las partes principales del problema; de tal manera que tengamos base o fundamento para proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar las decisiones e intervenciones atingentes al manejo de este tipo de sistema.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Para alcanzar el objetivo general enunciado en el numeral anterior, se deben lograr los siguientes propósitos específicos:

- a. Ubicar, seleccionar, definir o presentar resumidamente los planteamientos teóricos directamente relacionados con este tipo de sistema ; tales como: conceptos básicos ($\sim B_1$), ratios de gestión ($\sim B_2$)y lineamientos de las estrategias ($\sim B_3$); normas que el sistema de tutoría debe cumplir, tales como: disposiciones respecto a los tutores ($\sim B_4$), disposiciones presupuestales($\sim B_5$)y disposiciones operativas ($\sim B_6$) ; las condiciones del entorno local , tales como: beneficios potenciales ($\sim B_7$), disponibilidades horarias ($\sim B_8$); experiencias exitosas ($\sim B_9$) de la Universidad de Córdoba, cuyos resultados positivos sean aprovechables por la UCV Lima Norte.

Todo esto será integrado como un marco referencial necesario suficiente, que usaremos a “manera de modelo” como patrón comparativo del análisis del sistema.

- b. Describir el actual manejo del Sistema de Tutoría de la UCV Lima Norte, en sus partes o variables prioritarias, tales como *Tutores* (A_1), *Actividades del sistema* (A_2) , *áreas correspondientes* (A_3) y *recursos* (A_4).
- c. Comparar mediante una investigación aplicada, explicativa, causal; y un tipo de análisis predominantemente cuantitativo pero complementariamente con calificaciones e interpretaciones cualitativas; y con el apoyo de programas computarizados, tales como: los aplicativos de MS Office 2013 y SPSS; cada parte o variable de la realidad del sistema de Tutoría que se investiga con respecto a cada parte o variable del marco referencial directamente relacionado.
- d. Identificar las causas, relaciones causales o motivos de cada parte o variable del problema; es decir de: las limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos.
- e. Proponer recomendaciones, que contribuyan a mejorar el Sistema de Tutoría; de tal manera, que se superen los topes externos de las

limitaciones ,se amplíen las capacidades de las restricciones, se corrijan las deficiencias , se cubran las carencias , se disminuya los empirismos aplicativos; orientados a alcanzar un aprovechamiento masivo de los atributos positivos potenciales del Sistema de Tutoría.

1.3. HIPÓTESIS.

1.3.1 HIPÓTESIS GLOBAL

La situación actual del manejo del Sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, se ve afectado por: Limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos; que están relacionadas causalmente y se explican por el desconocimiento o mala aplicación de algunos planteamientos teóricos, especialmente ratios de gestión; o por no adecuarse al entorno local especialmente a la búsqueda de los beneficios potenciales o por incumplir algunas normas que la rigen, especialmente disposiciones presupuestales o por no aprovechar las experiencias exitosas de Universidades, tal como la Universidad de Córdoba. (Ver anexo 4).

1.3.2 SUBHIPÓTESIS.

- a) El hecho de que no cumplen con algunas disposiciones presupuestales adecuadas ($\sim B_5$), o de no haber desarrollado disposiciones respecto a los tutores ($\sim B_4$), o no haber considerado los beneficios potenciales ($\sim B_7$) explica y está relacionado con las limitaciones ($\sim X_1$), que afectan

negativamente a los recursos (A_4) necesarios para el logro de los objetivos del Sistema de tutoría. (Ver anexo 4).

Formula de la subhipótesis “a” en el Anexo 4:

Fórmula: $\sim X_1; A_4; \sim B_4; \sim B_5; \sim B_7$

Dónde:

$\sim X_1$ = Limitaciones

A_4 = Recursos

$\sim B_4$ = Disposiciones respecto a los tutores

$\sim B_5$ = Disposiciones presupuestales

$\sim B_7$ = Beneficios potenciales

Arreglo con el cual se ha formulado “a”

Arreglo5: $\sim B_n; \sim X_n; A_n$

- b) Las áreas correspondientes que dan soporte (A_3) al sistema de tutoría de la UCV Lima Norte presentan restricciones ($\sim X_2$) por incumplir algunas disposiciones operativas ($\sim B_6$) o no haber considerado las condiciones del entorno de los posibles beneficios potenciales ($\sim B_7$) así como no haber considerado la disponibilidad horaria ($\sim B_8$). (Ver anexo 4).

Fórmula: $\sim X_2; A_3; \sim B_6; \sim B_7; \sim B_8$

Dónde:

$\sim X_2$ = Restricciones

A_3 = áreas correspondientes

$\sim B_6$ = Disposiciones operativas

$\sim B_7$ = Beneficios potenciales

$\sim B_8$ = Disponibilidad horaria

Arreglo con el cual se ha formulado "b"

Arreglo 3: A n; $\sim X$ n; $\sim B$ n

- c) Las actividades (A_2) desarrolladas en el sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, tienen deficiencias ($\sim X_3$) debido a que no se las controla con ratios de gestión ($\sim B_2$) o no conocen o no se aplican los lineamientos de estrategias ($\sim B_3$) o no haber aprovechado los beneficios potenciales ($\sim B_7$). (Ver anexo 4).

Fórmula: $\sim X_3$; A_2 ; $\sim B_2$; $\sim B_3$; $\sim B_7$

Dónde:

$\sim X_3$ =Deficiencias

A_2 =Actividades

$\sim B_2$ =Ratios de gestión

$\sim B_3$ =Lineamientos de estrategias

$\sim B_7$ =Beneficios potenciales

Arreglo con el cual se ha formulado "c"

Arreglo 3: A n; $\sim X$ n; $\sim B$ n

- d) El hecho de que no se cumplan algunas disposiciones presupuestales ($\sim B_5$) que aseguren los medios suficientes o el no haber tenido en cuenta los resultados positivos de experiencias exitosas de sistemas de tutoría en otras universidades tales como la Universidad de Córdoba ($\sim B_9$), explican y están relacionados causalmente con las carencias ($\sim X_4$) de los recursos (A_4) dificultando el aprovechamiento al máximo de los beneficios potenciales ($\sim B_7$) o del Sistema de Tutoría de la UCV Lima Norte. (Ver anexo 4).

Fórmula: $\sim X_4$; A_4 ; $\sim B_5$; $\sim B_7$; $\sim B_9$

Dónde:

$\sim X_4$ = Carencias

A_4 = Recursos

$\sim B_5$ = Disposiciones presupuestales

$\sim B_7$ = Beneficios potenciales

$\sim B_9$ = Experiencias exitosas en otras universidades

Arreglo con el cual se ha formulado "d"

Arreglo 5: $\sim B_n$; $\sim X_n$; A_n

- e) Los tutores (A_1) del sistema de tutoría de UCV Lima Norte se ven afectados por empirismos aplicativos ($\sim X_5$) porque no conocen o aplican mal algunos conceptos básicos ($\sim B_1$) así como los ratios de gestión ($\sim B_2$) o lineamientos de las estrategias ($\sim B_3$) directamente relacionados con el sistema de tutoría. (Ver anexo 4).

Fórmula: $\sim X_5$; A_1 ; $\sim B_1$; $\sim B_2$; $\sim B_3$

Dónde:

$\sim X_5$ = Empirismos aplicativos

A_1 = Tutores

$\sim B_1$ = Conceptos básicos

$\sim B_2$ = Ratios de gestión

$\sim B_3$ = Lineamientos de las estrategias

Arreglo con el cual se ha formulado "e"

Arreglo 3: A_n ; $\sim X_n$; $\sim B_n$

1.4. VARIABLES.

1.4.1. IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES.

Dado los cruces que consideran las subhipótesis (Ver Anexo 4), para obtener los datos que, al ser trabajados, permitan contrastar esas subhipótesis; en esta investigación se requiere obtener los datos de los dominios de las siguientes variables:

B: VARIABLES DEL MARCO REFERENCIAL

(Variables independientes= causas mayoritarias)

Teóricas:

~B₁= Conceptos básicos

~B₂= Ratios de gestión

~B₃= Lineamientos de las estrategias.

Normativas:

~B₄= Disposiciones respecto a los tutores.

~B₅ = Disposiciones presupuestales.

~B₆= Disposiciones operativas.

Del entorno local:

~B₇ = Beneficios potenciales.

~B₈ = Disponibilidad Horaria.

~B₉= Experiencias exitosas: Universidad de Córdoba.

A: VARIABLES DE LA REALIDAD

(Variables intervinientes = causas minoritarias)

A_1 = Tutores

A_2 = Actividades

A_3 =Áreas correspondientes

A_4 = Recursos

~X: VARIABLES DEL PROBLEMA

(Variables dependientes = efectos o consecuencias)

$\sim X_1$ = Limitaciones

$\sim X_2$ = Restricciones

$\sim X_3$ = Deficiencias

$\sim X_4$ = Carencias

$\sim X_5$ = Empirismos Aplicativos

1.5. TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS.

1.5.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

Esta investigación es aplicada o fáctica, explicativa y causal.

- a) Es aplicada. También llamada fáctica porque el objeto de la investigación es una parte de la realidad concreta que se da en el tiempo y en el espacio: el sistema de Tutoría de la UCV Lima Norte, a la que se le aplican como referentes, que forman parte del marco referencial, los planteamientos teóricos atingentes (o directamente relacionados).
- b) Es explicativa. Porque trasciende o supera los niveles exploratorios y descriptivos que usa para llegar al nivel explicativo, ya que además de

responder a la pregunta ¿cómo es la realidad? = Descripción, trata de responder a la pregunta ¿Por qué es así la realidad que se investiga?

- c) Es causal. Porque mediante el cruce de las variables del problema, la realidad y el marco referencial, plantea subhipótesis y, luego, la hipótesis global integradora, que busca encontrar las causas de las partes del problema.

1.5.2. TIPO DE ANÁLISIS.

El tipo de análisis para esta investigación es mixto, predominantemente cuantitativo, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas.

1.6 DISEÑO DE EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1 EL UNIVERSO LA INVESTIGACIÓN

El universo de esta investigación entraña o comprende a la acumulación de la sumatoria de todos los datos de los dominios, de todas las variables, que se cruzan en todas las subhipótesis que se deben contrastar, y que ya se identificaron en el numeral 4.1 y se cruzaron en el anexo 4.

1.6.2 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, INFORMANTES O FUENTES Y PARA OBTENER LOS DATOS.

Dados los cruces de todas las subhipótesis que se hicieron en el anexo 4, sabemos por el resumen del anexo 6, que para poder contrastarlas, se requerirá aplicar o recurrir a lo siguiente:

a) *La técnica del análisis documental*, utilizando como instrumentos de recolección de datos de las fuentes documentales, fichas textuales y de resumen, recurriendo a fuentes a libros especializados, documentos oficiales e internet, que aplicaremos para obtener los datos, de los dominios de las variables: conceptos básicos, ratios de gestión, lineamientos de estrategias, disposiciones respecto a los tutores, disposiciones presupuestales, disposiciones operativas, beneficios potenciales, disponibilidad horaria y experiencias exitosas.

Ver el anexo 6 con su complemento, el anexo 5, y su concatenación con el anexo 4.

b) *La técnica de la entrevista*; utilizando como instrumento para recopilación de datos de campo una “guía de entrevistas” y recurriendo como informantes a los responsables del sistema, tutores y responsables de las áreas correspondientes, que aplicaremos para obtener los datos de los dominios de las variables: Tutores, Actividades, áreas correspondientes, recursos.

Ver el anexo 6 con su complemento, el anexo 5, y su concatenación con el anexo 4.

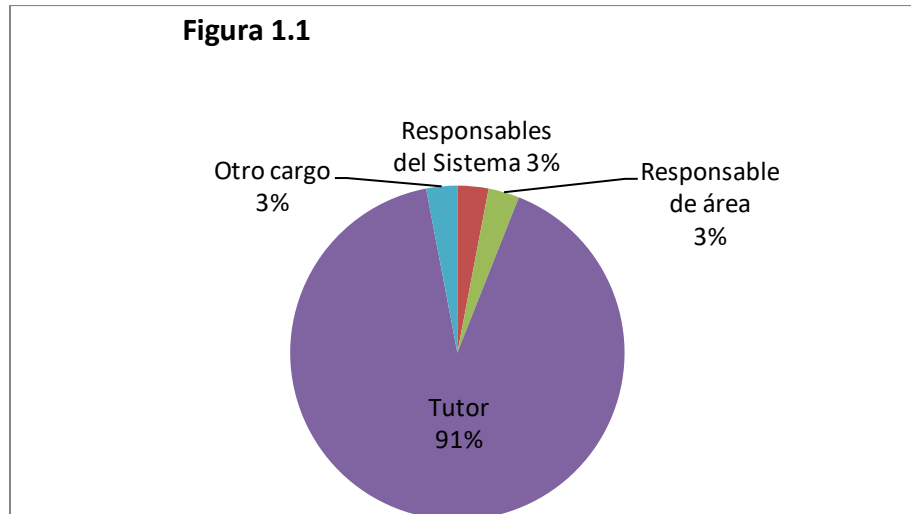
1.6.3 POBLACIÓN DE INFORMANTES RESPONSABLES Y MUESTRA.

Población de informantes: la población de informantes responsables del sistema y los tutores son en número pequeño y por lo tanto se entrevistará a todos los informantes, ello le da el carácter censal, y ningún censo requiere muestra.

De igual forma se considerará como informantes a los tutores y personal administrativo que tengan como mínimo 06 meses de experiencia como tales. Población de tutores y responsables del sistema.

1.6.3.1 Población de tutores y responsables del sistema

1.6.3.1.1 Porcentajes de responsables y tutores del sistema por cargos que ocupan.

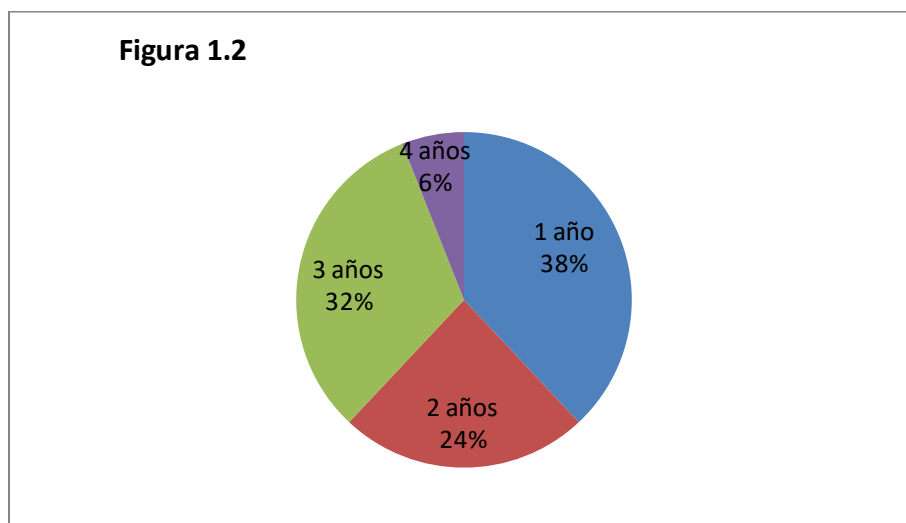


Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciación descriptiva

La prelación porcentual de cargos que ocupan los responsables de tutoría es de: 91% tutores, 03% Responsables del área, Responsables del Sistema y otros cargos.

1.6.3.1.2 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por la antigüedad en el cargo.

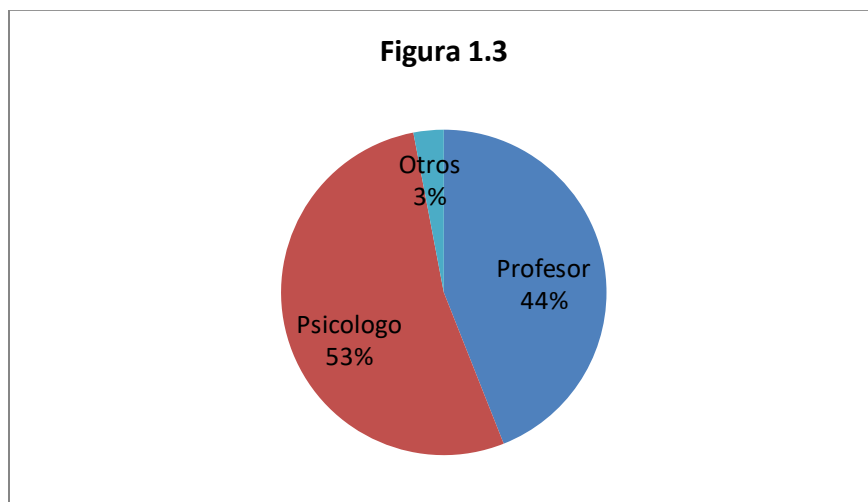


Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciación descriptiva

La prelación porcentual de los responsables del sistema y tutores, por la antigüedad en el cargo es de: 38% tiene 1 año, el 32% tiene 3 años trabajando en el sistema de tutoría, el 24% tiene 2 años y el 6% tiene 4 años de antigüedad en sus cargos.

1.6.3.1.3 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por profesiones o especialidades.

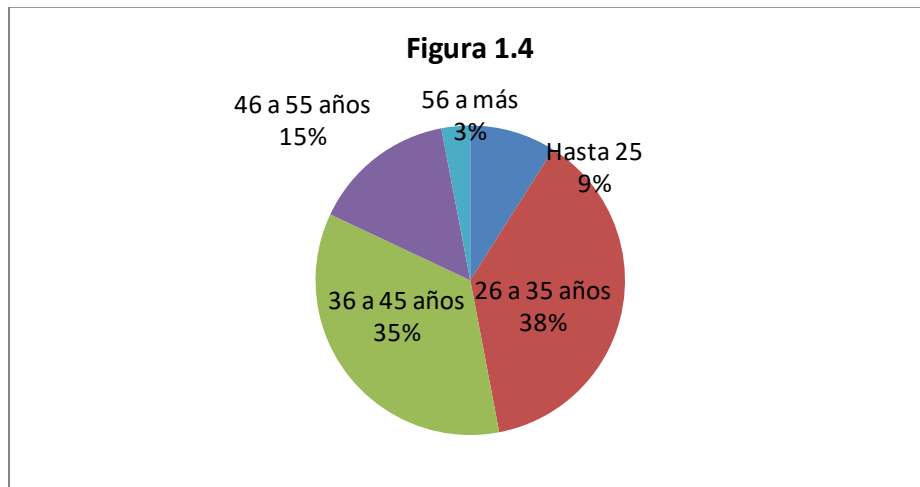


Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciación descriptiva

La prelación porcentual de los responsables del sistema y tutores, por profesión o especialidad es de: 53% de los entrevistados son Psicólogos, el 44% son Profesores y el 3% tienen otras profesiones o especialidades.

1.6.3.1.4 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por edades.

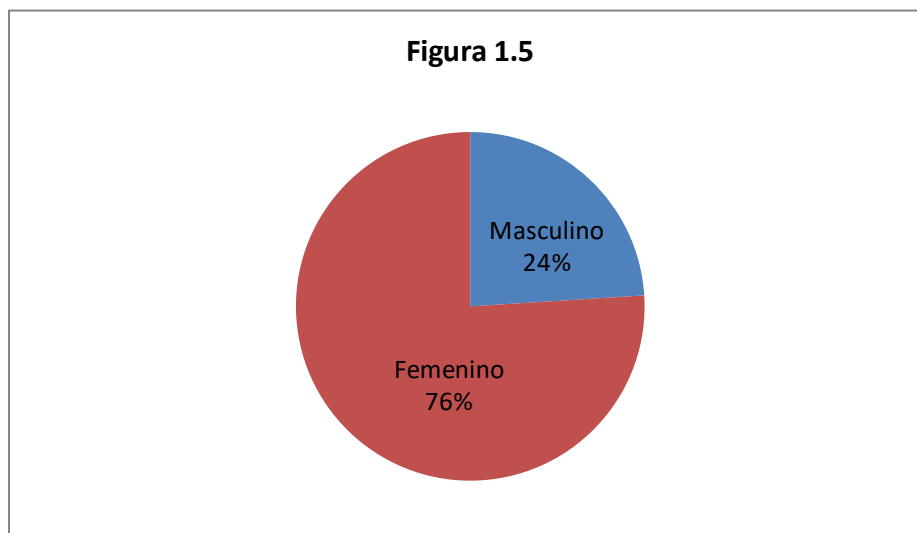


Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciación descriptiva

La prelación porcentual de los responsables del sistema y tutores por edades es de 38% de la población tiene entre 26 y 35 años, el 35% tiene entre 36 y 45 años, el 15% tiene entre 46 y 55 años, el 9% tiene 25 años o menos y solo el 3% tiene más de 56 años.

1.6.3.1.5 Porcentajes de los responsables del sistema y tutores por género.



Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciación descriptiva

La prelación porcentual de los responsables del sistema y tutores por género es de 76% son de género femenino y 24% restante del género masculino.

1.6.4 FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes mencionados serán incorporados a programas computarizados, tales como los aplicativos de MS Office y SPSS, y con precisiones porcentuales y prelações u ordenamientos de mayor a menor. Los promedios o sumas serán presentados como informaciones en forma de figuras, gráficos, cuadro o resúmenes.

1.6.5 FORMA DE ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES.

[...] “Respecto de las informaciones presentadas como gráficos, cuadros o resúmenes, se formularon apreciaciones objetivas.

Las apreciaciones directamente relacionadas con una determinada subhipótesis se usaron como premisas para contrastar esa subhipótesis, se procederá con cada una de ellas.

El resultado de la contrastación de cada subhipótesis nos dio la base para formular una conclusión parcial.

Así tenemos cinco variables del problema, cinco subhipótesis, cinco conclusiones parciales y cinco recomendaciones parciales.

Los resultados de las contrastaciones de las subhipótesis, a su vez, se usarán como premisas para contrastar la hipótesis global.

El resultado de la contrastación de la hipótesis global nos dio la base para formular la conclusión general.

Cada resultado de una contrastación, que puede ser: a) prueba total, b) disprueba total, y c) prueba y disprueba parcial, ha sido considerado al formular las conclusiones parciales y generales.

Las conclusiones fundamentaron las recomendaciones de esta investigación”
[...]⁶

• ⁶A. Caballero (2011), Pág.297. Metodología integral innovadora para planes y tesis. Lima – Perú.

CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL

Contenido del Capitulo

INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1 Conceptos básicos

2.1.2 Ratio de Gestión

2.1.3 Lineamientos de las estrategias

2.2 MARCO NORMATIVO

2.2.1 Disposiciones respecto a los tutores

2.2.2 Disposiciones presupuestales del Sistema de tutoría

2.2.3 Disposiciones operativas del Sistema de tutoría

2.3 ENTORNO LOCAL

2.3.1 Beneficios potenciales

2.3.2 Disponibilidad horaria

2.4 EXPERIENCIAS EXITOSAS

2.4.1 Experiencias exitosas del Sistema de Tutoría; de la Universidad de Córdoba

MARCO REFERENCIAL

El segundo capítulo de este informe final de la investigación contiene el Marco Referencial, que usamos a manera de modelo, como patrón comparativo necesario y suficiente del análisis de la realidad, constituida por la actual situación del Sistema de Tutoría de la Universidad César Vallejo - Lima Norte.

Nuestro marco referencial entraña los planteamientos teóricos o marco teórico, las normas o marco normativo, las condiciones del entorno-ámbito del Sistema de Tutoría de la UCV Lima Norte y las experiencias exitosas o aspectos en que se han obtenido resultados positivos de sistemas de tutoría similares.

La estructura del contenido de este capítulo está determinada y es consecuente con el objetivo “a” y con la parte referida al marco referencial, en el anexo 4: matriz para plantear las subhipótesis y la hipótesis global.

2.1. MARCO TEORICO

Como integrantes del Marco Teórico de esta investigación, hemos seleccionado los **conceptos básicos** relacionados con la gestión del Sistema de Tutoría, los **ratios de gestión** aplicables a la evaluación de este y los **lineamientos de estrategias** aplicables a este Sistema de Tutoría.

2.1.1 Conceptos básicos

Entre los **conceptos básicos** relacionados con la gestión del Sistema de Tutoría, presentamos aquellos que hemos seleccionado, priorizado y que vamos a definir con base en citas textuales de autores reconocidos o

vigentes en el tema; hemos considerado: **a) Tutor, b) Tutoría, c) Tutorado (Estudiante), d) Atributos para ejercer la tutoría y e). Formación Integral.**

a. Tutor

[...] “es una persona hábil, cuenta con información, es dinámico y está comprometido en mejorar las habilidades de otro individuo. Los tutores entrenan, enseñan y modelan a los tutorados” [...] ⁷.

Para la UCV

[...] “Profesional que atiende y se responsabiliza del proceso de aprendizaje y avance curricular de uno o varios estudiantes, con base en una adecuada supervisión y orientación metodológica, pedagógica y psicológica” [...] ⁸.

b. Tutoría

[...] “el concepto de tutoría es complicado, ya que existen varias definiciones y el fenómeno parece no estar organizado. Hay conceptos que son relacionados con tutoría, por ejemplo: dar clases privadas, supervisión, entrenamiento, consejería, etc., que si bien tienen que ver con aspectos de la tutoría, por sí solos no le dan significado” [...] ⁹.

[...] “no hay una definición universal, ya que los individuos definen tutoría dependiendo del contexto en que se usa, además pareciera que es distinta para cada disciplina” [...] ¹⁰.

[...] “la Tutoría en la Universidad César Vallejo constituye un Sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante durante los primeros cuatro semestres académicos (I al IV Ciclo) a fin de fortalecer su desarrollo en los aspectos afectivo social, académico y de identidad institucional, contribuyendo con ello al logro del perfil del egresado” [...] ¹¹.

c. Tutorado

⁷Young, C. y Wright, J. (2001). “Mentoring: the components for success”, en Journal of Instructional Psychology, Vol.28, núm. 3, pp. 202.

⁸Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC

⁹Fullerton, H. (1996). “Facets of mentoring in higher education” en Assessment y evaluation in Higher education, Vol. 21, núm. 4, pp. 382.

¹⁰Peyton, A. (2001). “Mentoring in gerontology education: new graduate student perspectives”, en Educational Gerontology, Vol. 27, núm. 5, pp. 349.

● ¹¹ (Manual. Sistema de Tutoría 2011,p.10)

[...] “un tutorado en la literatura es catalogado como novato, aprendiz, menos experto” [...] ¹².

d. Atributos para ejercer la tutoría

[...] “identificó rasgos comunes de los buenos tutores, entre ellos se destacan: muestran habilidad para escuchar; incorporan a los alumnos al campo laboral; son generosos, honestos y expresan compromiso con la formación de los estudiantes. La personalidad de los buenos tutores se caracteriza por tener buen sentido del humor, muestran dedicación con sus actividades, son genuinos, pacientes, flexibles, leales, expresan empatía y comprensión. Por el contrario, un mal tutor es rígido, crítico, egocéntrico, prejuicioso, desorganizado, deshonesto e informal” [...] ¹³.

e. Formación Integral

[...] “Alude a la orientación metodológica que promueve el crecimiento humano a través de un proceso que implica una visión multidimensional del ser humano... que nos permita observar y obtener información para llegar a un diagnóstico integral que nos acerque a los alumnos y sus diversas capacidades y problemáticas” [...] ¹⁴.

2.1.2 Ratios de Gestión

En la presente investigación se han considerado los siguientes ratios de gestión:

- a. **Eficacia del Sistema de Tutoría:** Este ratio consiste en evaluar; las sesiones de tutoría, encuentro de coordinadores de Tutoría de sede y filiales, Capacitación de tutores, Reunión de tutores, y Evaluación de Desempeño del Tutor.
- b. **Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría:** Mediante la aplicación de una encuesta de 4 ítems se obtiene el puntaje de

-
- 12 Campbell, D. y Campbell T. (2000). “The mentoring relationship: differing perceptions of benefits”, en *College Student Journal*, Vol. 34, núm. 4, pp. 516
 - ¹³Hagevick, S. (1998). “What’s a mentor, who’s a mentor?” en *Journal of environmental health*, Vol. 61, núm. 3, pp. 59-60.
 - 14 Ramos, A. La formación Integral, Universidad de Guadalajara, México 2000, pp 19

satisfacción del estudiante en base a la atención que ha recibido por parte de su Tutor. Esta encuesta se hace una vez por ciclo. En la encuesta de satisfacción, aplicada a los alumnos cada ciclo, el trabajo del Sistema de Tutoría se encuentra con un 70.32 % de satisfacción frente al servicio que se les brinda, en el año 2014.

- c. Ficha de Monitoreo:** Documento de gestión que permite tener un seguimiento constante y en tiempo real de los tutores y tutorados.

- d. Evaluación de Desempeño del Tutor:** Procedimiento de gestión que permite identificar el nivel de similitud del perfil del puesto y el desempeño real de la persona en el puesto. Siendo los indicadores de gestión, los siguientes: Realiza seguimiento de notas y asistencias de sus tutorados mediante aula virtual, Presenta a tiempo los reportes e informes. Busca asesorarse para mejorar su desempeño como tutor. Ingresa oportunamente notas, asistencias y reporte actitudinal en el aula virtual. Entrevista individualmente a sus tutorados brindando atención y orientación personalizada.

- e. Informe de Tutoría:** Documento de gestión que sirve como fuente de verificación del estándar relacionado a Tutoría. Documento que es entregado a cada Escuela. Y el compendio del mismo es procesado para ser unificado a nivel de consorcio.

2.1.3 Lineamientos de las estrategias

El Sistema de tutoría en la Universidad Cesar Vallejo está alineado a la estrategia del Sistema de Gestión de la Calidad, que pertenece al objetivo estratégico número siete, que refiere lo siguiente ***“contribuir a la calidad de vida y desarrollo humano de la comunidad Universitaria”***.

Esta estrategia forma parte de la cultura de la calidad implantada en la UCV como parte del aseguramiento de la calidad para el desarrollo de la cultura de mejora continua.

2.2 MARCO NORMATIVO

2.2.1 Disposiciones respecto a los tutores

La política del sistema de tutoría, es que La Universidad César Vallejo se compromete a acompañar y ayudar a sus estudiantes a integrarse a la vida universitaria.

Las disposiciones que la Universidad Cesar Vallejo tiene en relación a los tutores están documentadas en los siguientes documentos:

- a) Resolución de Directorio n°102-2011/UCV, que la UCV ha ingresado a un proceso de acreditación universitaria que implica cambios progresivos en la calidad de sus servicios y en la eficacia de sus procesos que debe culminar en un cambio institucional cualitativo, y para lograrlo el Sistema de Tutoría debe convertirse en una importante herramienta de gestión que recoja toda la experiencia acumulada en la tarea tutorial, la que se sistematice e implemente, para asegurar la calidad académica y personal de los estudiantes.

- b) Manual del Sistema de Tutoría M01-PS-01, documento que contiene el Mapa de Procesos de la Universidad César Vallejo, detalla los tres enfoques de procesos, ubicando a la Tutoría en los Procesos de Servicios de Apoyo con el Bienestar Universitario. Contiene el Mapa de procesos de la Universidad, Y detalla el flujograma del Sistema de Tutoría, el procedimiento del proceso de Bienestar Universitario, entre otros aspectos relacionados a la tutoría.

El manual de tutoría está conformado por: Políticas del Sistema de Tutoría, Objetivo del Sistema de Tutoría. Planificación de actividades y recursos (plan operativo). Informes de auditorías. Informes de la revisión por la dirección. Procedimiento y Registros, e Indicador de Gestión.

El Sistema de Tutoría, está pensado como una estrategia de apoyo y orientación: psicopedagógica a nuestros estudiantes durante los primeros cuatro semestres académicos con la finalidad de mejorar el rendimiento en los estudios y orientarlos para solucionar las dificultades que se presentan en la vida universitaria. Todo ello contribuye a tener como resultado un egresado con valores, competitivo e identificado con la universidad.

c) ACTA N° 01-2014-JTUT/UCV; Un tutor con desempeño final en el nivel regular dentro de su evaluación de desempeño, se considerará una contratación condicional para el siguiente semestre, si finalizando el semestre reitera el mismo nivel se debe prescindir de los servicios del tutor. Un tutor con desempeño final deficiente, implica la no contratación para el siguiente semestre. El informe de Tutoría debe ser entregado dos veces por ciclo, a diferencia de las demás filiales.

d) Perfil del Tutor: Título profesional en Psicología, Educación y afines; con experiencia en el área, así como en el uso de herramientas y estrategias facilitadoras de aprendizajes e interacción intragrupal.

Posee cualidades humanas: autenticidad, madurez emocional, seguridad en sí mismo, empatía, sociabilidad, tolerancia, liderazgo, capacidad de observación y actitud para asumir compromiso institucional.

a) Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad. Documento que proporciona información sobre los derechos y deberes de los trabajadores docentes y no docentes de la UCV, que trazan las políticas internas de convivencia laboral.

2.2.2 Disposiciones presupuestales del Sistema de tutoría

Mediante RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N° 006-2014 / UCV, del 11 de febrero de 2014. Se aprueba el Plan Operativo y presupuesto 2014 de la Universidad César Vallejo, se autoriza su ejecución con retroactividad al 02 de enero del año en curso y se recomienda a los Órganos Académicos y Administrativos que brinden el apoyo necesario para la correcta ejecución del Plan Operativo 2014 aprobado.

Este Plan Operativo del Sistema de Tutoría es elaborado por las personas del área, teniendo en cuenta sus funciones y necesidades, para realizar con eficiencia sus labores.

2.2.3 Disposiciones operativas del Sistema de tutoría

Dentro de las disposiciones operativas que tiene relación con el Sistema de Tutoría, encontramos los siguientes documentos:

a) PS-PR-01.06: Planificación, desarrollo y evaluación de la tutoría. Documento de gestión que detalla los procedimientos de las actividades de Planificación de la Tutoría, a través de reuniones de coordinación, perfil del tutor, carga lectiva, preparar formatos y capacitación.

Desarrollo de la tutoría, que se realiza a través del desarrollo de las sesiones, de las derivaciones de casos, seguimiento de los alumnos, y el control de la asistencia a las sesiones.

Evaluación de la labor del tutor, durante el desarrollo del semestre académico se realiza el monitoreo y seguimiento de las sesiones de Tutoría, aplicación de la encuesta de satisfacción, y la generación del informe de desempeño del tutor.

b) ACTA N° 01-2013, establece la implementación del Sistema Trilce, (Sistema con el que aún no cuenta la filial de estudio) revisión de

procedimientos y su modificación, revisión y modificación de instrumentos de Tutoría. Se tomaron acuerdos como: El no almacenamiento de las fichas personales de los alumnos, las que los manejan los tutores durante el ciclo. El monitoreo de los alumnos es por el aula virtual, y esto a la vez debe ser monitoreada por el área de Tutoría. Se anula la supervisión de la asistencia de acuerdo a la carga horaria. Al final de año se envía un informe final de tutoría a la central Trujillo para hacer un solo informe del sistema.

- c) ACTA N° 03-2013, Es esta reunión de coordinadores de Tutoría, se tomaron las siguientes disposiciones: Calificación de los indicadores para dar una nota final de tutoría. Que las tutorías pueden darse en los ciclos de verano, que no llevarán tutoría los alumnos del ciclo alfa, porque es una etapa muy corta. Se determinó que a partir del presente ciclo todos los estudiantes deben de tener por lo menos una entrevista en Tutoría individual. Se modifican formatos y procedimientos con la finalidad de optimizar los procesos.
- d) ACTA N° 01-2014-JTUT/UCV, Encuentro de coordinadores en los que la responsable de la sede central capacita a los demás coordinadores, hacen mejoras del procedimiento de Auditoria, se toman acuerdos con la finalidad de unificar las actividades para el cálculo del indicador de gestión respecto a la eficacia del Sistema de Tutoría. Con la finalidad de facilitar el trabajo de la acción tutorial se realizaron modificaciones en el procedimiento y sus respectivos formatos.
- e) ACTA N° 03-2014-JTUT/UCV, establece los acuerdos de trabajo en base a los siguientes puntos: Creditaje en Tutoría, en esta reunión el equipo de tutoría define la calificación de la tutoría para dar nota al crédito que tienen estas sesiones, siendo la misma dividida en tres dimensiones, aspectos de índole general y subjetivo. Auditoría interna y externa, se consideró corroborar las asistencias de los grupos de tutoría y comparar con la situación final del estudiante, que al estudiante que trabaja se le debe dar facilidades en sus asistencias, y esta situación colocarlo en el formato de informe seguimiento, y que

cada semestre según la necesidad de la filiar se debe contar con un back up, con información de su lista maestra como rutas ubicación. Revisión de procedentito e instrumentos del sistema de Tutoría, se realizó la fusión de dos informes para dar lugar al formato de Informe de seguimiento, además se agregó como instrumento auxiliar el Registro de Atención en Tutoría Individual, el informe de estos instrumentos se debe presentar a cada Escuela. Revisión de actividades para el plan operativo 2015.

2.3 ENTORNO LOCAL

2.3.1 Beneficios potenciales

Sobre la base de los documentos revisados, esta investigación ha podido establecer que los beneficios potenciales que considera la Tutoría en la Universidad Cesar Vallejo son:

- a) Estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar sus habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos. A través de talleres vivenciales.
- b) Se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos a la fecha derivados fueron a Consultorio Psicológico quien reporta aplicación de pruebas, orientación y consejería, participación en los talleres psicológicos, así como también casos que deben continuar en consulta y seguimiento.
- c) El sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I al IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante.

- d) El sistema de Tutoría, está pensado como una estrategia de apoyo y orientación psicopedagógica a nuestros estudiantes del I al IV ciclo, con la finalidad de orientar en la solución de dificultades que presentan durante su vida universitaria.

2.3.2 Disponibilidad horaria

En la Universidad Cesar Vallejo se abordan 14 sesiones grupales de Tutoría, con temas ya establecidos, cada tema tiene un desarrollo de una hora.

Los docentes de tutoría, laboran a tiempo completo, cubriendo la jornada laboral completa en la Universidad.

A diario el docente cubre 3 sesiones colectivas en aula durante el día y las horas restantes son destinadas a las entrevistas individuales (con el objetivo de identificar problemáticas, realizan asesoría y consejería, derivaciones y seguimiento).

Cada docente cuenta con 13 grupos de 50 estudiantes, finalizado el ciclo debe haber atendido al 100% de los asistentes a las sesiones grupales.

En el acta 03 del año 2013, se acordó que la distribución horaria del tutor, acordando que tendrán 13 grupos de tutoría lo cual equivale a 13 horas académicas, así también tendrá 25 horas dedicadas a la tutoría individual y 10 horas dedicadas al seguimiento virtual cumpliendo así con 48 horas semanales.

2.4 EXPERIENCIAS EXITOSAS

La experiencia exitosa en otra Universidad que ha obtenido resultados positivos, que superan a los de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte, son de la Universidad de Córdoba – España.

2.4.1 Experiencias exitosas del Sistema de Tutoría; de la Universidad de Córdoba.

A partir de revisar la investigación: La Orientación y la Tutoría universitaria como elementos de calidad e innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial, investigación para optar el grado de doctor de María Isabel Amor Almedina en Córdoba en el 2012, se pudieron abstraer las siguientes experiencias exitosas.

- a) Orienta a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo.
- b) Ofrece apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesional.
- c) Orienta a los estudiantes sobre opciones de inserción laboral y formación continua.
- d) Dota al profesorado de formación en estrategias metodológicas relacionadas con la orientación y tutoría.
- e) Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes:
 - Becas de colaboración
 - Becas de excelencia
 - Intercambios
 - Prácticas en empresas
 - Voluntariado y cooperación al desarrollo
 - Extensión universitaria (Jornadas , aulas y talleres....) etc

CAPITULO 3: DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE TUTORÍA DE LA UCV LIMA NORTE

Contenido del capítulo

3.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESPONSABLES, TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA

3.1.1. Descripción de los responsables respecto a los conceptos básicos

3.1.1.1 Porcentaje de conocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y tutores

3.1.1.2 Porcentajes de aplicación de ratios de gestión por los responsables y tutores

3.1.1.3 Porcentajes de aplicación de los lineamientos de las estrategias por los responsables del sistema y tutores

3.1.1.4 Prelación de porcentajes de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables y tutores

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS AREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS

3.2.1. Porcentaje de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de las disposiciones operativas

3.2.2. Porcentaje de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a no haber considerado los beneficios potenciales

3.2.3 Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de la disponibilidad horaria

3.2.4 Prelación de porcentajes de causas de descalificación de las áreas de la tutoría y sus capacidades internas

3.3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA

3.3.1. Porcentaje de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los ratios de gestión.

3.3.2 Porcentaje de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los lineamientos de estrategias.

3.3.3 Porcentaje de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los beneficios potenciales.

3.3.4 Prelación de porcentajes de causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría.

3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A LOS TOPES EXTERNOS

3.4.1. Porcentaje de calificaciones a los recursos asignados para el sistema de tutoría

3.4.2. Porcentaje de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores

3.4.3. Porcentaje de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales

3.4.4 Prelación de porcentajes de las causas que dificultan (limitaciones) el uso de los recursos para el sistema de tutoría

3.5. DESCRIPCIONES DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORIA RESPECTO A SU SATISFACCIÓN CON LOS ASIGNADOS

3.5.1 Porcentaje de satisfacción respecto a las disposiciones presupuestales

3.5.2. Porcentaje de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales

3.5.3. Porcentajes de la satisfacción de los recursos asignados al sistema de tutoría respecto a las experiencias exitosas Universidad de Córdoba

3.5.4 Prelación de porcentajes de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría.

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE TUTORÍA DE LA UCV LIMA

NORTE

Las partes principales o numerales de este capítulo están determinadas y son consecuentes con la variables de la A= realidad que fueron especificadas en el objetivo específico “b”: A_1 = Tutores; A_2 =Actividades; A_3 = áreas correspondientes y A_4 ; Recursos y cruzadas en el anexo 4, “Matriz para plantear las subhipotesis y la hipótesis global”, con variables del problema y del marco referencial.

Los subnumerales han salido de las respuestas a las preguntas del instrumento para recolectar datos de campo, en este caso de la Guía de entrevistas.

La descripción se realiza sobre la bases de la tabulación de las respuestas a las informantes, a las preguntas de la Guía de entrevistas 1, que ya se aplicó a los responsables y tutores del sistema de tutoría.

El tratamiento de los datos se convirtió, como conjuntos, en informaciones en forma de figuras, gráficos o cuadros que se insertan con el subnumeral correspondiente, en el orden que les corresponde, la figura, gráfico o cuadro en sí, la fuente y las apreciaciones.

3.1. DESCRIPCION DE LOS RESPONSABLES, TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA (Subhipótesis “e”) respecto al conocimiento y aplicación de los planteamientos teóricos

A partir de la subhipotesis e (Ver anexo 4) que además de cruzar a la variable tutores con la variable del problema: Empirismos aplicativos solo se cruza con las variables teóricas conceptos básicos, ratios de gestión y lineamientos de estrategias, con respecto a las cuales se consideraron preguntas en la Guía de entrevistas, cuyas respuestas dieron lugar a figuras, gráficos o cuadros, con los que estructuramos esta parte del contenido del capítulo.

3.1.1. Descripción de los responsables respecto a los conceptos básicos:

Se trata de describir el conocimiento de los conceptos básicos directamente relacionados con los tutores. Las descripciones, se presentan como informaciones en forma de figuras y cuadros que han resultado de la tabulación de los datos de los dominios de las variables que se cruzan en las subhipótesis; en este caso las que cruzan en la subhipótesis “e” (ver anexo 4).

Recordemos que los conceptos básicos relacionados con el objeto de nuestra investigación son los conceptos básicos, ratios de gestión y lineamientos de estrategias.

La subhipótesis “e” cruza las variables tutores con las tres variables teóricas: conceptos básicos, ratios de gestión y lineamientos de estrategias. (Ver anexo 4).

Pero la variable responsables en la subhipótesis “e” no se cruza con ninguna variable de los otros subfactores del marco referencial; en consecuencia, con respecto al conocimiento de los planteamientos teóricos, no se formularon preguntas relacionadas con ninguna de ellas en la Guía de entrevistas, ni aparece ninguna figura, cuadro o gráfico vinculado con ellas que se deba describir.

3.1.1.1 Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y tutores.

Figura 3.1 Porcentajes de conocimiento en conceptos básicos por los responsables y tutores		
Conceptos	Conocimientos o aplicación	Desconocimiento o no aplicación
A Tutor	88%	12%
B Tutoría	100%	0%
C Tutorado	88%	12%
D Formación integral	47%	53%
E Otros	74%	26%
Promedios	79%	21%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista

Apreciaciones descriptivas:

- a) El promedio de los porcentajes de conocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y tutores es de 79%; y la relación de porcentajes de conocimientos de conceptos individuales es de: 100% tutoría; 88% en tutor y tutorado, 74% otros conceptos, y en formación integral 47%.

- b) El promedio porcentual de desconocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y los tutores es de 21%, y la relación de porcentajes individuales es de 53% en formación integral, 26% otros conceptos, y 12% tutor y tutorado.

3.1.1.2 Porcentajes de aplicación de ratios de gestión por los responsables y tutores

Figura 3.2 Porcentajes de conocimiento de los ratios por los responsables y tutores		
Ratios	Conocimientos o aplicación	Desconocimiento o no aplicación
a) Eficiencia del Sistema de Tutoría	15%	85%
b) Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría	44%	56%
c) Ficha de Monitoreo	30%	70%
d) Evaluación de Desempeño	15%	85%
e) Informe de Tutoría	21%	79%
f) Otra ratios	40%	60%
Promedios	28%	72%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) El promedio de los porcentajes de desconocimiento o no aplicación de los ratios de gestión, por los responsables del sistema y de los tutores, es de 72%; y la prelación de porcentajes individuales de desconocimiento es de 85% en los ratios de eficiencia del sistema de tutoría y Evaluación de Desempeño, 79% en los Informes de Tutoría; 70% en ficha de monitoreo, 60% mencionaron otros ratios, y 56% en el ratio de Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría.
- b) El promedio porcentual de conocimiento de ratios por los responsables del sistema y tutores es de 28%; y la prelación de porcentajes individuales de conocimiento de los ratios es de 44% en el ratio de Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría, 40% otros ratios, 30% en ficha de monitoreo, 21% en los Informes de Tutoría; y 15% en Evaluación de Desempeño y Eficiencia del sistema de tutoría.

3.1.1.3 Porcentajes de aplicación de los lineamientos de las estrategias por los responsables del sistema y tutores.

Figura 3.3 Porcentajes de conocimiento de los lineamientos de la estrategia por los responsables y tutores		
Lineamientos de la Estrategia	Conocimientos o aplicación	Desconocimiento o no aplicación
a) Sistema de Tutoría	53%	47%
b) Sistema de Gestión de Calidad	32%	68%
c) Calidad de Vida	50%	50%
d) Desarrollo Humano	65%	35%
e) Otro Concepto	29%	71%
Promedios	46%	54%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) El promedio de los porcentajes de desconocimiento o no aplicación de los lineamientos estratégicos, por los responsables del sistema y de los tutores, es de 54%; y la prelación de porcentajes individuales de desconocimiento es de 71% otros conceptos, 68% para Sistema de Gestión de Calidad, 50% para Calidad de Vida; 47% para Sistema de Tutoría y 35% para Desarrollo Humano.
- b) El promedio porcentual de conocimiento o aplicación de los lineamientos de la estrategia por los responsables del sistema y tutores es de 46%; y la prelación de porcentajes individuales de conocimiento es de 65% para Desarrollo Humano, 53% para Sistema de Tutoría, 50% para Calidad de Vida, 32% para Sistema de Gestión de Calidad, y 29% otros conceptos.

3.1.1.4 Prolación de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables y tutores.

Figura 3.4 Prolación de los porcentajes de las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables y tutores	
Causas	Porcentajes
La capacitación previa fue insuficiente	38%
De otra causa o razón	21%
No me dieron la inducción de ingreso	18%
No me los enseñaron en mi formación para ejercer el cargo actual	15%
No tuve ninguna tipo de capacitación previa	9%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS (Subhipótesis “b”).

La subhipótesis “b” cruza a la variable áreas correspondientes con la variable del problema, *Restricciones*, y con las variables del marco referencial; **Disposiciones operativas, beneficios potenciales y disponibilidad horaria** (variables de los subfactores normas que la rigen, entorno local).

También sobre la base de las respuestas de los informantes a las preguntas consideradas en la Guía de entrevistas 1, mediante la tabulación, se han convertido los datos en informaciones en forma de figuras, a las cuales se les formularon las apreciaciones descriptivas.

3.2.1. Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de las disposiciones operativas

Figura 3.5 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a las disposiciones operativas						
		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
Incidencia de las disposiciones operativas con respecto a sus capacidades internas		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	Desarrollo de la Tutoría	10%	3%	21%	13%	53%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) de la incidencia de las disposiciones operativas en el desarrollo de la tutoría es de 76.5% y la prelación de porcentajes individuales de esos topes internos es de: 53% para e) Totales Topes Internos; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos 10.5%.

- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de la incidencias de las disposiciones operativas en el desarrollo de la tutoría es de 23.5% y la prelación de porcentajes individuales es de c) Regular Topes Internos 10.5 %; a) Ningún Tope Interno 10%, b) Poco Tope Interno 3%.

Figura 3.6 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a las disposiciones operativas						
Incidencia de las disposiciones operativas con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
b)	Monitoreo de Alumnos por el aula virtual	10%	6%	19%	23%	42%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) de la incidencia de las disposiciones operativas en el monitoreo de los alumnos por el aula virtual es de 74.5% y la prelación de porcentajes individuales es de: e) Total Topes Internos 42%, d) Muchos Topes Internos 23% y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9.5 %.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en el monitoreo de los alumnos por el aula virtual es de 25.5% y la prelación es a) Ningún Tope Interno 10%; la mitad de c) Regular Tope Interno (-) es de 9.5 y b) Pocos Topes Internos 6%.

Figura 3.7 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a las disposiciones operativas

Incidencia de las disposiciones operativas con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
c)	Calificación de la tutoría, para obtener el crédito.	10%	13%	10%	27%	40%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 72% y la prelación es: e) Totales Topes Interno 40%; d) Muchos topes Internos 27%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 28% y la prelación es b) Pocos Topes Internos 13 %; a) Ningún Tope Interno 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 5%.

Figura 3.8 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a las disposiciones operativas						
Incidencia de las disposiciones operativas con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
d)	Cálculo del indicador de gestión respecto a la eficacia del Sistema de Tutoría.	14%	3%	21%	28%	34%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas en el cálculo del indicador de gestión respecto a la eficacia del Sistema de tutoría es de 72.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 34%; d) Muchos Topes Internos 28%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 10.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 27.5% y la prelación es a) Ningún Tope Interno 14 %; la mitad de c) Regular Tope Interno (-) es de 10.5%; y b) Poco Tope Interno 3%.

Figura 3.9 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a las disposiciones operativas						
Incidencia de las disposiciones operativas con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
e)	Informe de seguimiento.	10%	0%	20%	13%	57%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas y en relación al informe de seguimiento es de 80% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 57%; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 10%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en el informe de seguimiento es de 20% y la prelación es; a) Ningún Tope Interno y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 10%; y b) 0%.

3.2.2. Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a no haber considerado los beneficios potenciales

Figura 3.10 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a los beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	Estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar sus habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos.	16%	0%	23%	29%	32%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a los estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos es de 72.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 32%; d) Muchos Topes Internos 29%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 11.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a los estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos es de 27.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 11.5%.

Figura 3.11 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a los beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.

		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
b)	Se identifican casos especiales ,los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos	10%	6%	10%	29%	45%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de 79% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 45%; d) Muchos Topes Internos 29%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de 21% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 6%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 5%.

Figura 3.12 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a los beneficios potenciales					
Beneficios Potenciales	a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
	00 a	21 a	41 a	61 a	81 a

		20%	40%	60%	80%	100%
c)	En la encuesta de satisfacción , aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del Programa de tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda	10%	3%	6%	42%	39%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que en la encuesta de satisfacción, aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del Programa de tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda es 84% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 39%; d) Muchos Topes Internos 42%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 3%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que en la encuesta de satisfacción, aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del Programa de tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda 16% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 3%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 3%.

Figura 3.13 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a los beneficios potenciales					
Beneficios Potenciales	a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.

		00 a	21 a	41 a	61 a	81 a
		20%	40%	60%	80%	100%
d)	El sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante	10%	10%	9%	13%	58%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante se encuentra con un 75.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 58%; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 4.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante en un 24.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 4.5%.

Figura 3.14 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a los beneficios potenciales					
Beneficios Potenciales	a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
	00 a	21 a	41 a	61 a	81 a

		20%	40%	60%	80%	100%
e)	El sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación.	10%	10%	3%	16%	61%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación se encuentra con un 78.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 61%; d) Muchos Topes Internos 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 1.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación en un 21.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 1.5%.

3.2.3 Porcentajes de las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de la disponibilidad horaria.

Figura 3.15 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a la disponibilidad horaria						
Incidencia de la disponibilidad horaria con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I.	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	14 sesiones horarias	9%	9%	13%	13%	56%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a las 14 sesiones horarias es de un 75.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 56%; d)

Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 6.5%.

- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a las 14 sesiones horarias es de en un 24.5% y la prelación es de: a) Ningún Tope Interno y b) Pocos Topes Internos 9%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 6.5%.

Figura 3.16 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a la disponibilidad horaria						
Incidencia de la disponibilidad horaria con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
b)	Los horarios asignados a las sesiones.	6%	13%	15%	28%	38%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a los horarios asignados a las sesiones es de un 73.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 38%; d) Muchos Topes Internos 28%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 7.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a los horarios asignados a las sesiones es de en un 26.5% y la prelación es de: b) Pocos Topes Internos 13%; a) Ningún Tope Interno 6%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 7.5%.

Figura 3.17 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a la disponibilidad horaria						
Incidencia de la disponibilidad horaria con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%

c)	El tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones.	9%	3%	19%	16%	53%
----	---	----	----	-----	-----	-----

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones es de 78.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 53%; d) Muchos Topes Internos 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9.5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones es de un 21.5% y la prelación es: de la mitad de c) Regular Topes Internos 9.5%; a) Ningún Tope Interno 9%; y b) Pocos Topes Internos 3%.

Figura 3.18 Porcentajes de calificaciones de topes internos con respecto a la disponibilidad horaria						
Incidencia de la disponibilidad horaria con respecto a sus capacidades internas		a).N.T.I.	b).P.T.I.	c).R.T.I.	d).M.T.I	e) T.T.I.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
d)	Tiempo de duración de las sesiones.	0%	25%	18%	13%	44%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo de duración de las sesiones es de 66% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 44 %; d)

Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9%.

- b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo de duración de las sesiones es de un 34% y la prelación es de; b) Pocos Topes Internos 25%; la mitad de c) Regular Topes Internos 9%.

3.2.4 Praelación de porcentajes de las causas de las calificaciones negativas de las áreas de la tutoría y sus capacidades internas

Figura 3.19 Praelación de causas de descalificación de la disponibilidad horaria.	
Causas	Porcentajes
Carencias del soporte administrativo del Sistema de Tutoría.	29.41%
Poco interés de los alumnos por el programa	29.41 %
Por desinterés de las personas que lideran el programa	17.65 %
Otras causas	17.65 %
Los tutores no son los idóneos	5.88 %

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

3.3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA (Subhipótesis “c”)

La subhipótesis “c” cruza a la variable Actividades con la variable del problema, **Deficiencias** y con las variables del marco referencial, **Ratios de gestión**, **Lineamientos de estrategias**, **Beneficios potenciales** (variables del subfactor de planteamientos teóricos y entorno local).

También sobre la base de las respuestas de los informantes a las preguntas consideradas en la Guía de entrevistas 1, mediante la tabulación, se han convertido los datos en informaciones en forma de figuras, gráficos y cuadros, a los cuales se les formularon las apreciaciones descriptivas.

3.3.1. Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los ratios de gestión.

Figura 3.20 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión						
Ratios		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
a)	Eficiencia del Sistema de Tutoría	48%	39%	7%	3%	3%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios del sistema de tutoría es de 90.5%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: a) Nada Eficiente 48%; b) Poco Eficiente 39%; y la mitad de c) Regular Eficiente 3.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del sistema de tutoría es de 9.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regular Eficiente 3.5%, 3% en d) Muy Eficiente; y e) Totalmente Eficiente.

Figura 3.21 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión						
Ratios		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
b)	Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría.	45%	42%	10%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios de satisfacción con respecto al sistema de tutoría es de 92%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: a) Nada Eficiente 45%; b) Poco Eficiente 42%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del ratio de satisfacción con respecto al sistema de tutoría es de 8% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 5%; y 3% en d) Muy Eficiente.

Figura 3.22 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión						
Ratios		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
c)	Ficha de Monitoreo	42%	48%	10%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios de gestión con respecto a la ficha de monitoreo es de 95%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de: a) Poco Eficiente 48%; b) Nada Eficiente 42%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia en la eficiencia del ratio de ficha de monitoreo de tutoría es de 5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 5%.

Figura 3.23 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión						
Ratios		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
d)	Evaluación de Desempeño	55%	32%	10%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios con respecto a la evaluación de desempeño es de 92%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de; a) Nada Eficiente 55%, b) Poco Eficiente 32%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del ratio evaluación de desempeño es de 8% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%; y d) Muy Eficiente 3%.

Figura 3.24 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión						
Ratios		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
e)	Informe de Tutoría	65%	23%	10%	2%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de ratios con respecto al informe de tutoría es de 93%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de: a) Nada Eficiente 65%; b) Poco Eficiente 23%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia en la eficiencia del ratio de informe de tutoría es de 7% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%; y d) Muy Eficiente 2%.

3.3.2 Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los lineamientos de estrategias.

Figura 3.25 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia						
Lineamientos de la estrategia		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
a)	Sistema de Tutoría	45%	39%	10%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al Sistema de tutoría es de: 89%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia del sistema de tutoría es de: a) Nada Eficiente 45%; b) Poco Eficiente 39%; y la mitad de c) Regular Eficiente 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias del sistema de tutoría es de 11% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Eficiente 6%; y de la mitad de c) Regular Eficiente 5%.

Figura 3.26 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia						
Lineamientos de la estrategia		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
b)	Sistema de Gestión de la Calidad	23%	58%	19%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al Sistema de Gestión de la Calidad es de: 90.5%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: b) Poco Eficiente 58%; a) Nada Eficiente 23%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 9.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias del sistema de gestión de calidad es de 9.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 9.5%.

Figura 3.27 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia						
Lineamientos de la estrategia		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
c)	Calidad de Vida	29%	48%	20%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto a la calidad de vida es de: 87%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: b) Poco Eficiente 48%; a) Nada Eficiente 29%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 10%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias en relación a la calidad de vida es de 13% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 10%; d) Muy Eficiente 3%; y e) Totalmente Eficiente 0%.

Figura 3.28 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia						
Lineamientos de la estrategia		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
d)	Desarrollo Humano	42%	32%	26%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al desarrollo humano es de: 87%, y la prelación de las calificaciones negativas de las eficiencias es de: a)

Nada Eficiente 42%; b) Poco Eficiente 32%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 13%.

b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias en relación al desarrollo humano es de 13% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 13%.

3.3.3 Porcentajes de las calificaciones de la eficiencia de las actividades con respecto a los beneficios potenciales.

Figura 3.29 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
a)	Talleres vivenciales.	6%	13%	33%	35%	13%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias de los beneficios potenciales con respecto a los talleres vivenciales es de: 64.5 %, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 35%; la mitad de c) Regularmente Eficiente 16.5%; y e) Totalmente Eficiente 13%.

b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de beneficios potenciales de los talleres vivenciales es de 35% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 16.5%; b) Poco Eficiente 13%; y a) Nada Eficiente 6%.

Figura 3.30 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
b)	Derivación al Consultorio Psicológico.	3%	1%	6%	29%	61%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto a la derivación al consultorio psicológico es de: 93%, y la prelación de los datos individuales es de: e) Totalmente Eficiente 61%; d) Muy Eficiente 29%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 3%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales de los talleres vivenciales es de 7% y la prelación de los porcentajes individuales es de: 3% tanto de la mitad de c) Regularmente Eficiente y a) Nada Eficiente; y 1% de b) Poco Eficiente.

Figura 3.31 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
c)	Desarrollo personal del estudiante.	13%	10%	32%	26%	19%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto al desarrollo personal del estudiante es de: 61%, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 26%; e) Totalmente Eficiente 19%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 16%.

b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales en relación al desarrollo personal del estudiante es de 39% y la prelación de los porcentajes individuales es de: 16% tanto de la mitad de c) Regularmente Eficiente y a) Nada Eficiente es 13%; y 10% de b) Poco Eficiente.

Figura 3.32 Porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
d)	Apoyo y orientación psicopedagógica.	13%	16%	23%	29%	19%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto al apoyo y orientación psicopedagógica es de: 59.5% %, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 29%; e) Totalmente Eficiente 19% y la mitad de c) Regularmente Eficiente 11.5 %.

b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales en relación al apoyo y orientación psicopedagógica es de 40.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Poco Eficiente es 16%; a) Nada Eficiente 13%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 11.5%.

3.3.4 Prelación de causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría.

Figura 3.33 Prelación de causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría

Causas	Porcentajes
Poco interés de los alumnos por el Sistema	35%
Por desinterés de las personas que lideran el Sistema	24%
Carencia en el soporte administrativo del programa de tutoría.	18%
Los tutores no son los idóneos	15%
Otras causas	9%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A LOS TOPES EXTERNOS (Subhipótesis “a”).

En esta investigación, Recursos es una variable de la realidad, que en el anexo 4, “Matriz para plantear hipótesis” es cruzada en la subhipótesis “a”.

La subhipótesis “a”, la cruza con la variable del problema $\sim X_1$ = Limitaciones y con las variables del marco referencial: $\sim B_4$ = Disposiciones respecto a los tutores; $\sim B_5$ = Disposiciones presupuestales y $\sim B_7$ = Beneficios potenciales.

Esos cruces se consideran en las preguntas de la guía de entrevistas 1 y permiten elaborar las siguientes figuras.

3.4.1. Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados para el sistema de tutoría

Figura 3.34 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados para el sistema de tutoría						
Recursos Asignados		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	Plan Operativo, elaborado por las personas que gestionan el Sistema de Tutoría, plan aprobado tal como se gestionó.	17%	13%	17%	23%	30%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos al Plan Operativo elaborado por las personas que gestionan el sistema de tutoría que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 61.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: e) Totales Topes Externos 30%; d) Muchos Topes Externos 23% y c) Regular Topes Externos; siendo mitad negativa es de 8.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 38.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de a) Ningún Tope Externo 17%; b) Pocos Topes Externos 13%; c) Regular Topes Externos (mitad positiva) 8.5 %.

3.4.2. Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores

Figura 3.35 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.						
		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
Recursos Asignados - Disposiciones sobre los tutores		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	Sistema de Tutoría como herramienta de gestión.	17%	17%	6%	30%	30%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Sistema de tutoría como herramienta de gestión que tienen topes externos (limitaciones) es de: 63% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 30% para e) Totales Topes Externos y d) Muchos Topes Externos; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3%.
- b) La sumatoria de los porcentajes que no tienen topes externos (Limitaciones) con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Sistema de tutoría como herramienta de gestión es de 37% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 17%; b) Pocos Topes Externos 17%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3%.

Figura 3.36 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.						
		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
Recursos Asignados - Disposiciones sobre los tutores		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
b)	Estrategia de apoyo y orientación psicopedagógica	17%	10%	10%	30%	33%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la estrategia de apoyo y orientación psicopedagógica que tiene topes externos (limitaciones) es de: 68% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 33% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 30%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 32% y la prelación de los porcentajes individuales es de; a) Ningún Topes Externos 17%; b) Pocos Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 5 %.

Figura 3.37 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.						
Recursos Asignados - Disposiciones sobre los tutores		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
c)	Evaluación de desempeño	10%	20%	7%	40%	23%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la evaluación de desempeño que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 66.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 40% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 23%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.

- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 33.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Tope Externo 10%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

Figura 3.38 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.						
Recursos Asignados - Disposiciones sobre los tutores		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
d)	Selección de Tutores según el Perfil.	10%	20%	7%	33%	30%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la selección de Tutores según el Perfil que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 66.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 33% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 30 %; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 33.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de; b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

Figura 3.39 Porcentajes de calificaciones a los recursos asignados con respecto a las disposiciones sobre los tutores.						
Recursos Asignados - Disposiciones sobre los tutores		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
e)	Reglamento Interno de Trabajo	10%	20%	10%	30%	30%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Reglamento Interno de trabajo que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 65% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 30% para d) Muchos Topes Externos y e) Totales Topes Externos; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 35% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Tope Externo 10%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 5 %.

3.4.3. Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales

Figura 3.40 Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
a)	Talleres vivenciales.	16%	13%	7%	29%	35%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre los Talleres vivenciales que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 67.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 35% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 29%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 32.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 16%; b) Pocos Topes Externos 13%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

Figura 3.41 Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
b)	Derivación al Consultorio Psicológico.	13%	19%	16%	29%	23%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre la derivación al consultorio psicológico que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 60% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 29% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 23%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 8%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 40% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Pocos

Topes Externos 19%; a) Ningún Tope Externo 13%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 8%.

Figura 3.42 Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
c)	Desarrollo personal del estudiante.	16%	10%	19%	16%	39%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre el desarrollo personal del estudiante que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 64.5% y la relación de los datos individuales de esos topes externos es de: 39% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 16%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 9.5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 35.5 % y la relación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 16%; b) Pocos Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 9.5 %.

Figura 3.43 Porcentajes de calificaciones de los recursos asignados y los Beneficios potenciales						
Beneficios Potenciales		a)N.T.E.	b)P.T.E.	c)R.T.E.	d)M.T.E.	e)T.T.E.
		00 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
d)	Apoyo y orientación psicopedagógica.	16%	3%	16%	26%	39%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre el apoyo y orientación psicopedagógica que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 73% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 39% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 26%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 8%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 27% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Topes Externos 16%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 8%; y b) Pocos Topes Externos 3%.

3.4.4 Praelación de las causas que dificultan (limitaciones) el uso de los recursos para el sistema de tutoría.

Figura 3.44 Praelación de causas que dificultan (limitaciones) el uso de los recursos para el sistema de tutoría	
Causas	Porcentajes
No se asigna el recurso necesario	44%
Se hace mala planificación del mismo	24%
Falta de interés de los líderes de la organización	15%
Otra causa	12%
Un inadecuado manejo de lo dispuesto al respecto	6%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

3.5. DESCRIPCIONES DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORIA RESPECTO A SU SATISFACCIÓN CON LOS ASIGNADOS (Subhipótesis “d”).

En esta investigación, Recursos es una variable de la realidad, que en el anexo 4, “Matriz para plantear hipótesis” es cruzada en la subhipótesis “d”.

La subhipótesis “d”, la cruza con la variable del problema $\sim X_4 =$ Carencias y con las variables del marco referencial: $\sim B_5 =$ Disposiciones presupuestales y

$\sim B_7 =$ Beneficios potenciales y $\sim B_9 =$ Experiencias exitosas en otras universidades.

Esos cruces se consideran en las preguntas de la guía de entrevistas 1 y permiten elaborar las siguientes figuras.

3.5.1 Porcentajes de satisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales

Figura 3.45 Porcentajes de satisfacción respecto a las disposiciones presupuestales.						
Disposiciones Presupuestales		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
a)	Plan Operativo, elaborado por las personas que gestionan el Sistema de Tutoría, plan aprobado tal como se gestionó.	0%	4%	16%	44%	36%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a las disposiciones presupuestales de asignación de recursos al Plan Operativo elaborado por las personas que gestionan el sistema de tutoría; es de: 88% y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 44%; e)

Totalmente Satisfactorio 36%; y mitad de c) Regular Satisfactorio (mitad positiva) es de 8%.

- b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 12% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regular Satisfactorio (mitad negativa) 8%; b) Poco Satisfactorio 4%.

3.5.2. Porcentajes de satisfacción de los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales.

Figura 3.46 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales						
Recursos Asignados - Beneficios Potenciales		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
a)	Talleres vivenciales.	0%	0%	14%	52%	34%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos a talleres vivenciales es de: 93 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 52%; e) Totalmente Satisfactorio 34%; y mitad de c) Regularmente Satisfactorio (mitad positiva) es de 7%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 7% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 7%.

Figura 3.47 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales						
Recursos Asignados - Beneficios Potenciales		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
b)	Derivación al Consultorio Psicológico.	3%	0%	17%	59%	21%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos a derivación al consultorio psicológico es de: 88.5 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 59%; e) Totalmente Satisfactorio 21%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 8.5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 11.5% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 8.5%; y a) Nada Satisfactorio 3%.

Figura 3.48 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales						
Recursos Asignados - Beneficios Potenciales		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
c)	Desarrollo personal del estudiante.	0%	4%	10%	45%	41%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos al desarrollo personal del estudiante

es de: 91 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 45 %; e) Totalmente Satisfactorio 41%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 9% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 5%; y b) Poco Satisfactorio 4%.

Figura 3.49 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a los beneficios potenciales						
Recursos Asignados - Beneficios Potenciales		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
d)	Apoyo y orientación psicopedagógica.	0%	0%	17%	31%	52%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos al apoyo y orientación psicopedagógica es de: 91.5% y la prelación de los datos individuales es de: e) Totalmente Satisfactorio 52%; d) Muy Satisfactorio 31%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 8.5%.

b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 8.5% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 8.5 %.

3.5.3. Porcentajes de la satisfacción de los recursos asignados al sistema de tutoría respecto a las experiencias exitosas Universidad de Córdoba.

Figura 3.50 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a la experiencia de la Universidad de Córdoba.

Experiencia exitosa		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
a)	Orienta a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo.	27%	54%	11%	8%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a la orientación a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo es de: 86.5 % y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 54 %; a) Nada Satisfactorio 27%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 6%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a la orientación a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo es del 13.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 8%; y la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es 5.5%.

Figura 3.51 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a la experiencia de la Universidad de Córdoba.						
Experiencia exitosa		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
b)	Ofrece apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesional.	35%	50%	8%	7%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesional es de: 89 % y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 50%; a) Nada Satisfactorio 35%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 4%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 11% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 7% y la mitad positiva es de c) Regularmente Satisfactorio 4%.

Figura 3.52 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a la experiencia de la Universidad de Córdoba.						
Experiencia exitosa		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
c)	Orienta a los estudiantes sobre opciones de inserción laboral y formación continua.	38%	42%	16%	4%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a orientar a los estudiantes sobre opciones de inserción laboral y formación continua es de: 88% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 42%; a) Nada Satisfactorio 38%; y la mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 8%.
- b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 12% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 8%; y d) Muy Satisfactorio 4%.

Figura 3.53 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a la experiencia de la Universidad de Córdoba.

Experiencia exitosa		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
d)	Dota al profesorado de formación en estrategias metodológicas relacionadas con la orientación y la tutoría.	27%	57%	12%	4%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

- a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a dotar al profesorado de formación en estrategias metodológicas relacionadas con la orientación y la tutoría es de: 90% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 57%; a) Nada Satisfactorio 27%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 6%.

b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 10% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 6%; y d) Muy Satisfactorio 4%.

Figura 3.54 Porcentajes de satisfacción ante los recursos asignados, respecto a la experiencia de la Universidad de Córdoba.						
Experiencia exitosa		a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
e)	Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes.	41%	52%	4%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

Apreciaciones descriptivas:

a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes es de: 95% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 52%; a) Nada Satisfactorio 41%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 2%.

b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes es del 5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 3%; y la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 2%.

3.5.4 Prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría.

Figura 3.55 Prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría	
Causas	Promedios
Falta de coordinaciones a nivel de consorcio	38%
Mal manejo administrativo	29%
Desinterés de los implicados	18%
No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos	9%
Otra causa	6%

Fuente: Elaboración propia en base de la guía de entrevista.

CAPITULO 4: ANALISIS DEL SISTEMA DE TUTORÍA

Contenido del capítulo

INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

4.1. ANALISIS DE LOS RESPONSABLES Y DE LOS TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA .

4.1.1 Análisis de los responsables y tutores con respecto al conocimiento de los planteamientos teóricos.

4.1.1.1 Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento de conceptos básicos

4.1.1.2 Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento de los ratios de gestión.

4.1.1.3 Análisis de los responsables y tutores del sistema de tutoría con respecto al conocimiento de los lineamientos de estrategias.

4.1.1.4 Prelación de las causas de desconocimiento de los planteamientos teóricos por los responsables y tutores

4.1.2. Apreciaciones resultantes del análisis con respecto al conocimiento de los planeamientos teóricos por los responsables y los tutores del sistema de tutoría.

4.2. ANÁLISIS DE LAS AREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS

4.2.1. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a las disposiciones operativas

4.2.2. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a los beneficios potenciales

4.2.3. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a la disponibilidad horaria

4.2.4 Apreciaciones resultantes del análisis de las áreas correspondientes del sistema de tutoría respecto sus capacidades internas

4.3. ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA

4.3.1. Análisis de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión

4.3.2 Análisis de las actividades respecto a los lineamientos de las estrategias

4.3.3 Análisis de las actividades con respecto a los beneficios potenciales

4.3.4 Apreciaciones resultantes del análisis de las actividades del sistema de tutoría respecto a su eficiencia

4.4. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA A LOS TOPES EXTERNOS (Subhipótesis “a”)

4.4.1. Análisis de los topes externos a los recursos asignados sobre tutores

4.4.2. Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales

4.4.3. Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a los beneficios potenciales

4.4.4. Apreciaciones resultantes del análisis de los recursos respecto a los topes externos

4.5. ANALISIS DE LOS RECURSOS RESPECTO A LA SATISFACCIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS

4.5.1 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados en las disposiciones presupuestales

4.5.2 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para la obtención de los beneficios potenciales

4.5.3 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para el aprovechamiento de las experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba

4.5.4 Apreciaciones resultantes del análisis de la satisfacción por los recursos asignados

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE TUTORÍA

Para el presente análisis se usa como patrón comparativo, a manera de modelo, el marco referencial que aparece en el capítulo (2) de esta tesis, y que comprende planteamientos teóricos que los responsables (administrativos y tutores) deberían conocer o aplicar bien, las normas cuyas disposiciones deberían cumplir, los beneficios potenciales de la tutoría, las condiciones del ámbito-entorno del sistema de tutoría a las que deberían adecuarse y las experiencias exitosas que deberían aprovechar.

El sistema de Tutoría tiene como partes o variables por analizar: A_1 = Responsables y Tutores, las A_2 = Actividades, las A_3 =Áreas correspondientes y los A_4 = Recursos, en ese orden porque se prioriza a las personas (responsables y tutores), luego se considera lo que hacen estas personas (actividades), y las áreas correspondientes que tienen limitaciones o restricciones en los topes internos y externos, y finalmente considerar con si se es eficiente en el uso de los recursos asignados al Sistema de Tutoría que estamos investigando.

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESPONSABLES Y DE LOS TUTORES DEL SISTEMA DE TUTORÍA

Dado que el propósito central de la investigación es contrastar las subhipótesis y luego la hipótesis global, el análisis se orienta a analizar las apreciaciones sobre la realidad con respecto al marco referencial, pero centrado dicho análisis en los cruces considerados, precisamente en cada subhipótesis.

Responsables; en esta investigación, es una variable de la realidad: **la A1. Esta variable ha sido cruzada en la subhipótesis “e”** (Ver anexo 4).

La variable *Responsables y tutores* se cruza en la subhipótesis “e” en el subnumeral 1.3.2 e) en que se plantea, mediante el siguiente enunciado:

[...] **Los responsables y tutores del sistema de tutoría de UCV Lima Norte se ven afectados por empirismos aplicativos por que no conocen o aplican mal algunos conceptos básicos, así como algunos ratios de gestión o lineamientos de las estrategias directamente relacionados con el sistema de tutoría.**

Como podemos ver, esta subhipótesis “e” cruza la Variable A = Tutores con la variable del problema $\sim X_5$ = Empirismos aplicativos y con las variables teóricas del marco referencial $\sim B_1$ = Conceptos básicos, $\sim B_2$ = Ratios de gestión, $\sim B_3$ = Lineamientos de las estrategias

Así mismo; en el capítulo (2): Marco referencial, sección (2.1) Planteamientos teóricos, se consideró que:

Los **conceptos básicos** seleccionados son: **a) Tutor, b) Tutoría, c) Tutorado (Estudiante), d) Atributos para ejercer la tutoría y e) Formación Integral-** todos los cuales aparecen definidos – y con mención a pie de página en las referencias de donde se obtuvieron.

Los *Ratios de Gestión* mencionado son: a) Eficacia del Sistema de Tutoría b) Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría c) Ficha de Monitoreo d) Evaluación de Desempeño del Tutor e) Informe de Tutoría, con respecto a las cuales se ha indicado para que sirven y cómo se usan.

Los *Lineamientos de las estrategias* que están mencionados en el Sistema de Gestión de la Calidad, que se indican en el principio número siete.

Aplicando la Guía de entrevistas 1 a los responsables del sistema de tutoría y tutores, se obtiene respuestas en forma de datos de la realidad. La tabulación de los datos permitió convertirlos en figuras (en el capítulo 3, acerca de la descripción de la realidad).

Las apreciaciones descriptivas del capítulo (3) se retoman en el presente capítulo, en el cual son calificadas como negativas e interpretadas como pertenecientes a alguna de las variables del problema : $\sim X_1$ = Limitaciones, $\sim X_2$

= Restricciones , $\sim X_3$ = Deficiencias , $\sim X_4$ = Carencias , $\sim X_5$ = Empirismos aplicativos, agregándoseles sus respectivas causas y calificando los porcentajes de desconocimiento como negativos y luego interpretarlos como empirismos aplicativos; o bien por el contrario, son calificadas como positivas e interpretadas como logros que complementan porcentualmente a cada una de las variables del problema.

Calificamos los porcentajes de conocimientos o aplicación de cada uno de ellos como positivos y los interpretamos como logros, por que coinciden con lo identificado y priorizado para esas variables en el capítulo (2) del “Marco Referencial”.

4.1.1. Análisis de los responsables del sistema y de los tutores respecto al conocimiento de los planteamientos teóricos

4.1.1.1 Análisis de los responsables con respecto al conocimiento de los conceptos básicos:

Del numeral (3.1.1.1) del capítulo (3), a continuación citamos las apreciaciones descriptivas de los responsables del sistema y de los tutores con respecto a los conceptos básicos.

[...] a) El promedio de los porcentajes de conocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y tutores es de 79%; y la prelación de porcentajes de conocimientos de conceptos individuales es de: 100% tutoría; 88% en tutor y tutorado, 74% otros conceptos, y en formación integral 47%.

Porcentajes a los que calificamos como positivos y que los interpretamos como logros del conocimiento.

[...] b) El promedio porcentual de desconocimiento de conceptos básicos por los responsables del sistema y los tutores es de 21%, y la prelación de porcentajes individuales es de 53% en formación integral, 26% otros conceptos, y 12% tutor y tutorado.

A los que calificamos como negativos y los interpretamos como empirismo aplicativos.

4.1.1.2. Análisis de los responsables y de los tutores del sistema de tutoría respecto al conocimiento de los ratios de gestión

Del numeral (3.1.1.2) del capítulo (3), a continuación citamos las apreciaciones descriptivas de los responsables del sistema y de los tutores con respecto a los ratios de gestión.

[...] a) El promedio de los porcentajes de desconocimiento o no aplicación de los ratios de gestión, por los responsables del sistema y de los tutores, es de 72%; y la prelación de porcentajes individuales de desconocimiento es de 85% en los ratios de eficiencia del sistema de tutoría y Evaluación de Desempeño, 79% en los Informes de Tutoría; 70% en ficha de monitoreo, 60% mencionaron otros ratios, y 56% en el ratio de Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría.

A los que calificamos como negativos y los interpretamos como empirismos aplicativos.

[...] b) El promedio porcentual de conocimiento de ratios por los responsables del sistema y tutores es de 28%; y la prelación de porcentajes individuales de conocimiento de los ratios es de 44% en el ratio de Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría, 40% otros ratios, 30% en ficha de monitoreo, 21% en los Informes de Tutoría; y 15% en Evaluación de Desempeño y Eficiencia del sistema de tutoría.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros de conocimiento.

4.1.1.3. Análisis de los responsables y de los tutores del sistema con respecto al conocimiento de los lineamientos de las estrategias

Del numeral (3.1.1.3) del capítulo (3), a continuación citamos las apreciaciones descriptivas de los responsables del sistema y de los tutores con respecto a la aplicación de los lineamientos del sistema.

[...] a) El promedio de los porcentajes de desconocimiento o no aplicación de los lineamientos estratégicos, por los responsables del sistema y de los tutores, es de 54%; y la prelación de porcentajes individuales de

desconocimiento es de 71% otros conceptos, 68% para Sistema de Gestión de Calidad, 50% para Calidad de Vida; 47% para Sistema de Tutoría y 35% para Desarrollo Humano.

A los que calificamos como negativo y los interpretamos como empirismos aplicativos.

[...] b) El promedio porcentual de conocimiento o aplicación de los lineamientos de la estrategia por los responsables del sistema y tutores es de 46%; y la prelación de porcentajes individuales de conocimiento es de 65% para Desarrollo Humano, 53% para Sistema de Tutoría, 50% para Calidad de Vida, 32% para Sistema de Gestión de Calidad, y 29% otros conceptos.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros de conocimiento.

4.1.1.4. Prelación de las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables o tutores

Del numeral (3.1.1.4) del capítulo (3), “Prelación de porcentajes de las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos por los responsables y tutores”:

[...] a) La capacitación previa fue insuficiente.....38%
b) De otra causa u razón.....21%
c) No me dieron la inducción de ingreso18%
d) No le los enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual.....15%
e) No tuvo ningún tipo de capacitación previa.....9%

4.1.2. Apreciaciones resultantes del análisis con respecto al conocimiento de los planeamientos teóricos por los responsables y los tutores del sistema de tutoría.

- a) El promedio de los promedios de los porcentajes de conocimientos de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 51%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus planteamientos teóricos es: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias; y 28% en ratios
- b) El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%; y la prelación de porcentajes de desconocimiento de esos planteamientos teóricos es de: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias; y 21% para conceptos básicos.
- c) **La prelación de las causas de los planteamientos teóricos por los responsables o tutores es:**
- **La capacitación previa fue insuficiente.....38%**
 - **De otra causa u razón21%**
 - **No me dieron la inducción de ingreso18%**
 - **No le los enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual.....15%**
 - **No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%**

En general como lo evidencian los porcentajes de respuesta, los responsables o tutores tienen empirismos aplicativos en relación a los ratios.

4.2. ANÁLISIS DE LAS AREAS CORRESPONDIENTES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SUS CAPACIDADES INTERNAS

La variable *áreas correspondientes* se cruza en la subhipótesis “b” en el subnumeral 1.3.2 b) en que se plantea, mediante el siguiente enunciado:

[...] Las áreas correspondientes que dan soporte al sistema de tutoría de la UCV Lima Norte presentan restricciones por incumplir algunas disposiciones operativas o no haber considerado las condiciones del entorno de los posibles beneficios potenciales, así como no haber considerado la disponibilidad horaria.

Como vemos la subhipotesis “b” cruza a la variable a la variable A3 = Áreas correspondientes (de la realidad) con la variable $\sim X2$ = Restricciones (del problema), con la variable $\sim B6$ = Disposiciones operativas y los variables $\sim B7$ = Beneficios potenciales y $\sim B8$ = Disponibilidad horaria.

Como la variable del problema con la que se cruza es $\sim X2$ = Restricciones , en la guía de entrevistas se pidió a los informantes que calificaran porcentualmente las capacidades internas con respecto a las disposiciones operativas , beneficios potenciales y disponibilidad horaria; y con las respuestas tabuladas los datos se convirtieron en cuadros o gráficos , con respecto a los cuales se formularon apreciaciones descriptivas en su presentación en el capítulo (3) ; ahora , en este capítulo, el cuarto , se las analiza calificándolas e interpretándolas .

4.2.1. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a las disposiciones operativas

Del numeral (3.2.1) del capítulo 3, a continuación citamos las apreciaciones descriptivas con respecto a las capacidades internas de las áreas con respecto de las disposiciones operativas.

- a) [...] a) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) de la incidencia de las disposiciones operativas en el desarrollo de la tutoría es de 76.5% y la prelación de porcentajes individuales de esos topes internos es de: 53% para e) Totales Topes Internos; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos 10.5%.**

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

- [...] b) **sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de la incidencias de las disposiciones operativas en el desarrollo de la tutoría es de 23.5% y la prelación de porcentajes individuales es de c) Regular Topes Internos 10.5 %; a) Ningún Tope Interno 10%, b) Poco Tope Interno 3%.**

A los que calificamos en su mayoría con positivo y los interpretamos como logros en las limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) de la incidencia de las disposiciones operativas en el monitoreo de los alumnos por el aula virtual es de 74.5% y la prelación de porcentajes individuales es de: e) Total Topes Internos 42%, d) Muchos Topes Internos 23% y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9.5 %.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en el monitoreo de los alumnos por el aula virtual es de 25.5% y la prelación es a) Ningún Tope Interno 10%; la mitad de c) Regular Tope Interno (-) es de 9.5; y b) Pocos Topes Internos 6%.

A los que calificamos como positivo y los interpretamos como logros en las limitaciones internas

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 72% y la prelación es: e) Totales Topes Interno 40%; d) Muchos topes Internos 27%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 28% y la prelación es b) Pocos Topes Internos 13 %; a) Ningún Tope Interno 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas en el cálculo del indicador de gestión respecto a la eficacia del Sistema de tutoría es de 72.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 34%; d) Muchos Topes Internos 28%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 10.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en la calificación de la tutoría para obtener el crédito es de 27.5% y la prelación es a) Ningún Tope Interno 14 %; la mitad de c) Regular Tope Interno (-) es de 10.5%; y b) Poco Tope Interno 3%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la incidencia de las disposiciones operativas y en relación al informe de seguimiento es de 80% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 57%; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 10%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos de las disposiciones operativas en el informe de seguimiento es de 20% y la prelación es; a) Ningún Tope Interno y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 10%; y b) 0%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

4.2.2. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a los beneficios potenciales.

Del numeral (3.2.2) del capítulo 3, a continuación citamos las apreciaciones descriptivas con respecto a las capacidades internas de las áreas con respecto de los beneficios potenciales

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a los estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos es de 72.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 32%; d) Muchos Topes Internos 29%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 11.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a los estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos es de 27.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 11.5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de 79% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 45%; d) Muchos Topes Internos 29%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de a que se identifican casos especiales, los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos es de 21% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 6%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que en la encuesta de satisfacción, aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del Programa de tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda es 84% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 39%; d) Muchos Topes Internos 42%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 3%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que en la encuesta de satisfacción, aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del Programa de

tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda 16% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 3%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de.3%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante se encuentra con un 75.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 58%; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 4.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante en un 24.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 4.5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación se encuentra con un 78.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 61%; d) Muchos Topes Internos 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 1.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a los beneficios potenciales y en relación a que el sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación en un 21.5% y la prelación es: a) Ningún Tope Interno 10%; b) Pocos Topes Internos 10%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 1.5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

4.2.3. Análisis de los topes internos de las capacidades de las áreas correspondientes respecto a la disponibilidad horaria.

Del numeral (3.2.3) del capítulo 3, a continuación citamos las apreciaciones descriptivas con respecto a las capacidades internas de las áreas con respecto de la disponibilidad horaria.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a las 14 sesiones horarias es de un 75.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 56%; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 6.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a las 14 sesiones horarias es de en un 24.5% y la prelación es de: a) Ningún Tope Interno y b) Pocos Topes Internos 9%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 6.5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a los horarios asignados a las sesiones es de un 73.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 38%; d) Muchos Topes Internos 28%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 7.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación a los horarios asignados a las sesiones es de en un 26.5% y la prelación es de: b) Pocos Topes Internos 13%; a) Ningún Tope Interno 6%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) es de 7.5%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones es de 78.5% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 53%; d) Muchos Topes Internos 16%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9.5%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones es de un 21.5% y la prelación es: de la mitad de c) Regular Topes Internos 9.5%; a) Ningún Tope Interno 9%; y b) Pocos Topes Internos 3%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de topes internos (-) con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo de duración de las sesiones es de 66% y la prelación es: e) Totales Topes Internos 44 %; d) Muchos Topes Internos 13%; y la mitad de c) Regular Topes Internos (-) 9%.

A los que calificamos en su mayoría con negativo y los interpretamos con limitaciones internas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no afectación por topes internos con respecto a la disponibilidad horaria y en relación al tiempo de duración de las sesiones es de un 34% y la prelación es de; b) Pocos Topes Internos 25%; la mitad de c) Regular Topes Internos 9%.

A los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros en limitaciones internas.

4.2.4 Apreciaciones resultantes del análisis de las áreas correspondientes del sistema de tutoría respecto sus capacidades internas.

- a) El promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es de 75.33%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas; y 73% para disponibilidad horaria.
- b) El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen no restricciones es de 24.7%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 27% para disponibilidad horaria; 25% para disposiciones operativas; y 22% para beneficios potenciales.
- c) La prelación de los porcentajes de causas de las restricciones de las normas que la rigen y el entorno local de las áreas correspondientes es:
- ***Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría.....29.41%***
 - ***Por desinterés de las personas que lideran el programa29.41%***
 - ***Poco interés de los alumnos por el programa17.65%***
 - ***Los tutores no son los idóneos17.65%***
 - ***Otras causas5.88%***

4.3. ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE TUTORÍA RESPECTO A SU EFICIENCIA

Se cruza en la subhipótesis “c” en el subnumeral 1.3.2 c) en que se plantea, mediante el siguiente enunciado:

[...] Las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría de la UCV Lima Norte ; tienen deficiencias debido a que no se las controla con ratios de

gestión o no conocen o no se aplican los lineamientos de estrategias o no haber aprovechado los beneficios potenciales.

Como vemos, la subhipotesis “c” cruza a la variable $A_2 = \text{Actividades}$ (de la realidad) con la variable $\sim X_3 = \text{Deficiencias}$ (del problema), con la variable $\sim B_2 = \text{Ratios de gestión}$, $\sim B_3 = \text{Lineamientos de estrategias}$ y la variable del entorno $\sim B_7 = \text{Beneficios potenciales}$.

Como la variable del problema con la se cruza es $\sim X_3 = \text{Deficiencias}$ (del problema), en la Guía de entrevistas se pidió a los informantes que calificarán porcentualmente la eficiencia de las actividades con respecto a los ratios de gestión, lineamientos de estrategias y beneficios potenciales; y con las respuestas tabuladas los datos se convirtieron en cuadros o gráficos; con respecto a los cuales se formularon apreciaciones descriptivas en su presentación en el capítulo (3); ahora, en este capítulo, el cuarto, se las analiza calificándolas e interpretándolas.

4.3.1. Análisis de la eficiencia de las actividades respecto a los ratios de gestión.

En el capítulo 3, de esta investigación, en el sub numeral (3.3.1), sobre las actividades con respecto a los ratios de gestión.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios del sistema de tutoría es de 90.5%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: a) Nada Eficiente 48%; b) Poco Eficiente 39%; y la mitad de c) Regular Eficiente 3.5%.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del sistema de tutoría es de 9.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regular Eficiente 3.5%, 3% en d) Muy Eficiente; y e) Totalmente Eficiente.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] a) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios de satisfacción con respecto al sistema de tutoría es de 92%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: a) Nada Eficiente 45%; b) Poco Eficiente 42%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] b) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del ratio de satisfacción con respecto al sistema de tutoría es de 8% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 5%; y 3% en d) Muy Eficiente.**

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] a) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios de gestión con respecto a la ficha de monitoreo es de 95%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de: a) Poco Eficiente 48%; b) Nada Eficiente 42%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia

[...] b) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia en la eficiencia del ratio de ficha de monitoreo de tutoría es de 5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 5%.**

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] a) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de ratios con respecto a la evaluación de desempeño es de 92%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de; a) Nada Eficiente 55%, b) Poco Eficiente 32%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] b) **La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia del ratio evaluación de desempeño es de 8% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%; y d) Muy Eficiente 3%.**

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] **a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de ratios con respecto al informe de tutoría es de 93%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de la aplicación de los datos es de: a) Nada Eficiente 65%; b) Poco Eficiente 23%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] **b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia en la eficiencia del ratio de informe de tutoría es de 7% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 5%; y d) Muy Eficiente 2%.**

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

4.3.2 Análisis de las actividades respecto a los lineamientos de las estrategias.

En el capítulo 3, de esta investigación, en el sub numeral (3.3.2), sobre las actividades con respecto a los lineamientos estratégicos.

[...] **a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al Sistema de tutoría es de: 89%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia de los lineamientos de la estrategia del sistema de tutoría es de: a) Nada Eficiente 45%; b) Poco Eficiente 39%; y la mitad de c) Regular Eficiente 5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] **b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias del sistema de tutoría es de 11% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Eficiente 6%; y de la mitad de c) Regular Eficiente 5%.**

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] **a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al Sistema de Gestión de la Calidad es de: 90.5%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: b) Poco Eficiente 58%; a) Nada Eficiente 23%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 9.5%.**

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias del sistema de gestión de calidad es de 9.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 9.5%.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto a la calidad de vida es de: 87%, y la prelación de las calificaciones negativas de la eficiencia es de: b) Poco Eficiente 48%; a) Nada Eficiente 29%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 10%.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias en relación a la calidad de vida es de 13% y la prelación de los porcentajes individuales es de: c) Regularmente Eficiente 10%; d) Muy Eficiente 3%; y e) Totalmente Eficiente 0%.

.A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de los lineamientos de estrategias con respecto al desarrollo humano es de: 87%, y la prelación de las calificaciones negativas de las eficiencias es de: a) Nada Eficiente 42%; b) Poco Eficiente 32%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 13%.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...]b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias en la eficiencia de los lineamientos de estrategias en relación al desarrollo humano es de 13% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 13%.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

4.3.3 Análisis de las actividades con respecto a los beneficios potenciales

En el capítulo 3, de esta investigación, en el sub numeral (3.3.3), sobre las actividades con respecto a los beneficios potenciales.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las eficiencias de los beneficios potenciales con respecto a los talleres vivenciales es de: 64.5 %, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 35%; la mitad de c) Regularmente Eficiente 16.5%; y e) Totalmente Eficiente 13%.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de las deficiencias de la aplicación de beneficios potenciales de los talleres vivenciales es de 35% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad de c) Regularmente Eficiente 16.5%; b) Poco Eficiente 13%; y a) Nada Eficiente 6%.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto a la derivación al consultorio psicológico es de: 93%, y la prelación de los datos individuales es de: e) Totalmente Eficiente 61%; d) Muy Eficiente 29%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 3%.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales de los talleres vivenciales es de 7% y la prelación de los porcentajes individuales es de: 3% tanto de la mitad de c) Regularmente Eficiente y a) Nada Eficiente; y 1% de b) Poco Eficiente.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto al desarrollo personal del estudiante es de: 61%, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 26%; e) Totalmente Eficiente 19%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 16%.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales en relación al desarrollo personal del estudiante es de 39% y la prelación de los porcentajes individuales es de:

16% tanto de la mitad de c) Regularmente Eficiente y a) Nada Eficiente es 13%; y 10% de b) Poco Eficiente.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la eficiencia de los beneficios potenciales con respecto al apoyo y orientación psicopedagógica es de: 59.5% %, y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Eficiente 29%; e) Totalmente Eficiente 19% y la mitad de c) Regularmente Eficiente 11.5 %.

A los que calificaron como positivos y los interpretamos como eficiencia.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de la deficiencia de la aplicación de beneficios potenciales en relación al apoyo y orientación psicopedagógica es de 40.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Poco Eficiente es 16%; a) Nada Eficiente 13%; y la mitad de c) Regularmente Eficiente 11.5%.

A los que calificaron como negativos y los interpretamos como deficiencia.

4.3.4 Apreciaciones resultantes del análisis de la eficiencia de las actividades del sistema de tutoría.

- a) El promedio de los promedios de los porcentajes de la deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus planteamientos teóricos y entorno local es: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias; y 32% en beneficios potenciales.
- b) El promedio de los promedios de los porcentajes de eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29% y la prelación de porcentajes de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local es de 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; y 8% ratios de gestión.

c) La prelación de las causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría es:

- *Poco interés de los alumnos por el Sistema.....35%*
- *Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ...24%*
- *Carencia en el soporte administrativo del programa18%*
- *Los tutores no son los idóneos15 %*
- *Otras causas9 %.*

4.4. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE TUTORÍA A LOS TOPES EXTERNOS

Se cruza en la subhipótesis “a” en el subnumeral 1.3.2 a) en que se plantea, mediante el siguiente enunciado:

[...] El hecho que no se cumplen con algunas disposiciones presupuestales adecuadas , o de no haber desarrollado disposiciones respecto a los tutores o no haber considerado los beneficios potenciales explica y está relacionado con las limitaciones que afectan negativamente a los recursos necesarios para el logro de los objetivos del sistema de tutoría.

Como vemos, esta hipótesis cruza la variable $A_4 = \text{Recursos}$ con la variable del problema $\sim X_1 = \text{Limitaciones}$, por lo que en la Guía de entrevistas se pidió a los informantes que calificarán con respecto a $\sim B_4 = \text{Disposiciones respecto a los tutores}$ y $\sim B_5 = \text{Disposiciones presupuestales}$ y $\sim B_7 = \text{Beneficios potenciales}$; interpretando que los porcentajes de insatisfacción (o negativos de satisfacción) constituyen $\sim X_1 = \text{Limitaciones}$.

Por ello las apreciaciones descriptivas de las partes del capítulo (3) que corresponden a los recursos son las que citamos y se analizan, calificándolas e interpretándolas en este capítulo.

4.4.1. Análisis de los topes externos a los recursos asignados sobre tutores.

En el sub numeral (3.4.1.) del capítulo 3, citamos los siguientes porcentajes de los recursos del sistema de tutoría respecto a los topes externos.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos al Plan Operativo elaborado por las personas que gestionan el sistema de tutoría que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 61.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: e) Totales Topes Externos 30%; d) Muchos Topes Externos 23% y c) Regular Topes Externos; siendo mitad negativa es de 8.5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 38.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de a) Ningún Tope Externo 17%; b) Pocos Topes Externos 13%; c) Regular Topes Externos (mitad positiva) 8.5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

4.4.2. Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a las disposiciones sobre tutores

En el sub numeral (3.4.2.) del capítulo 3, citamos los siguientes porcentajes de los recursos asignados al sistema de tutoría respecto a las disposiciones sobre los tutores.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Sistema de tutoría como herramienta de gestión que tienen topes externos (limitaciones) es de: 63% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 30% para e) Totales Topes Externos y d) Muchos Topes Externos; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes que no tienen topes externos (Limitaciones) con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Sistema de tutoría como herramienta de gestión es de 37% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 17%; b) Pocos Topes Externos 17%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3%.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la estrategia de apoyo y orientación psicopedagógica que tiene topes externos (limitaciones) es de: 68% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 33% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 30%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 32% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Topes Externos 17%; b) Pocos Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la evaluación de desempeño que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 66.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 40% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 23%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas

[...]b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 33.5% y la prelación de los porcentajes individuales es

de: b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Tope Externo 10%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en la selección de Tutores según el Perfil que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 66.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 33% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 30 %; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas

[...]b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 33.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de; b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a las disposiciones sobre los tutores en el Reglamento Interno de trabajo que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 65% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 30% para d) Muchos Topes Externos y e) Totales Topes Externos; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 35% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Pocos Topes Externos 20%; a) Ningún Tope Externo 10%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

4.4.3. Análisis de los topes externos a los recursos asignados respecto a los beneficios potenciales.

En el sub numeral (3.4.3.) del capítulo 3, citamos los siguientes porcentajes de los recursos del sistema de tutoría respecto a los beneficios potenciales.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre los Talleres vivenciales que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 67.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 35% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 29%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 3.5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 32.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 16%; b) Pocos Topes Externos 13%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 3.5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre la derivación al consultorio psicológico que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 60% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 29% para d) Muchos Topes Externos; e) Totales Topes Externos 23%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 8%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 40% y la prelación de los porcentajes individuales es de: b) Pocos Topes Externos 19%; a) Ningún Tope Externo 13%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 8%.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre el desarrollo personal del estudiante que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 64.5% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 39% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 16%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 9.5%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas.

[...]b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 35.5 % y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Tope Externo 16%; b) Pocos Topes Externos 10%; y c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 9.5 %.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de calificaciones de asignación de recursos con respecto a los beneficios potenciales sobre el apoyo y orientación psicopedagógica que tiene los topes externos (limitaciones) es de: 73% y la prelación de los datos individuales de esos topes externos es de: 39% para e) Totales Topes Externos; d) Muchos Topes Externos 26%; y c) Regulares Topes Externos (mitad negativa) es de 8%.

A los que calificamos con negativo en su mayoría y los interpretamos como limitaciones externas.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de no tener topes externos (Limitaciones) es de 27% y la prelación de los porcentajes individuales es de: a) Ningún Topes Externos 16%; c) Regulares Topes Externos (mitad positiva) 8%; y b) Pocos Topes Externos 3%.

A los que calificamos con positivo y los interpretamos como pocas limitaciones externas.

4.4.4. Apreciaciones resultantes del análisis de los recursos respecto a los topes externos.

- a) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones es de 68.8% %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

- b) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen no limitaciones es de 31.2%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es de: 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales.

- c) La prelación de los porcentajes de causas de las limitaciones de las normas que la rigen y el entorno local de los recursos es:

- ***No se asigna el recurso necesario44%***
- ***Se hace mala planificación del mismo 24%***
- ***Falta de interés de los líderes de la organización.....15%***
- ***Otras causas12%***
- ***Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %***

4.5. ANALISIS DE LOS RECURSOS RESPECTO A LA SATISFACCIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS

Se cruza en la subhipótesis “d” en el subnumeral 1.3.2 d) en que se plantea, mediante el siguiente enunciado:

[...]El hecho de que no se cumplan algunas disposiciones presupuestales que aseguren los medios suficientes o el no haber tenido en cuenta los resultados positivos de experiencia exitosas de sistemas de tutoría en otras universidades tales como la universidad de Córdoba explican y están relacionados causalmente con las carencias de los recursos dificultando el aprovechamiento al máximo de los beneficios potenciales o del Sistema de tutoría de UCV Lima Norte.

Como vemos, esta hipótesis cruza la variable $A_4 = \text{Recursos}$ con la variable del problema $\sim X_4 = \text{Carencias}$, por lo que en la Guía de entrevistas se pidió a los informantes que calificarán con respecto a $\sim B_5 = \text{Disposiciones presupuestales}$ y $\sim B_7 = \text{Beneficios potenciales}$ y $B_9 = \text{Experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba}$; interpretando que los porcentajes de insatisfacción (o negativos de satisfacción) constituyen $\sim X_1 = \text{Carencias}$.

Por ello las apreciaciones descriptivas de las partes del capítulo (3) que corresponden a los recursos son las que citamos y se analizan, calificándolas e interpretándolas en este capítulo.

4.5.1 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados en las disposiciones presupuestales.

Y sobre la realidad del capítulo (3), sub numeral (3.5.1.) ahora, citamos las apreciaciones descriptivas de aplicar o no contar con recursos y con disposiciones presupuestales

(...) a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a las disposiciones presupuestales de asignación de recursos al Plan Operativo elaborado por las personas que gestionan el sistema de tutoría; es de: 88% y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 44%; e)

Totalmente Satisfactorio 36%; y mitad de c) Regular Satisfactorio (mitad positiva) es de 8%.

A lo que calificamos como positivo y los interpretamos como porcentajes de logros en la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

(...) b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 12% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regular Satisfactorio (mitad negativa) 8%; b) Poco Satisfactorio 4%.

A lo que calificamos como negativos y los interpretamos como porcentajes de no lograr la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

4.5.2 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para la obtención de los beneficios potenciales.

Y sobre la realidad del capítulo (3), sub numeral (3.5.2.) ahora, citamos las apreciaciones descriptivas de aplicar o no contar con recursos y con los beneficios potenciales

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos a talleres vivenciales es de: 93 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 52%; e) Totalmente Satisfactorio 34%; y mitad de c) Regularmente Satisfactorio (mitad positiva) es de 7%.

A lo que calificamos como positivo y los interpretamos como porcentajes de logros en la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 7% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 7%.

A lo que calificamos como negativos y los interpretamos como porcentajes de no lograr la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos a derivación al consultorio psicológico es de: 88.5 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 59%; e) Totalmente Satisfactorio 21%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 8.5%.

A lo que calificamos como positivo y los interpretamos como porcentajes de logros en la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 11.5% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 8.5%; y a) Nada Satisfactorio 3%.

A lo que calificamos como negativos y los interpretamos como porcentajes de no lograr la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos al desarrollo personal del estudiante es de: 91 % y la prelación de los datos individuales es de: d) Muy Satisfactorio 45 %; e) Totalmente Satisfactorio 41%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 5%.

A lo que calificamos como positivo y los interpretamos como porcentajes de logros en la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 9% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 5%; y b) Poco Satisfactorio 4%.

A lo que calificamos como negativos y los interpretamos como porcentajes de no lograr la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a los beneficios potenciales de asignación de recursos al apoyo y orientación psicopedagógica es de: 91.5% y la prelación de los datos individuales es de: e) Totalmente Satisfactorio 52%; d) Muy Satisfactorio 31%; y mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es de 8.5%.

A lo que calificamos como positivo y los interpretamos como porcentajes de logros en la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

[...] b) sumatoria de los porcentajes de insatisfacción de los recursos asignados respecto a las disposiciones presupuestales es del 8.5% y la prelación de los porcentajes individuales de insatisfacción (carencias) es de: c) Regularmente Satisfactorio (mitad negativa) 8.5 %.

A lo que calificamos como negativos y los interpretamos como porcentajes de no lograr la adquisición o implementación de elementos necesarios para cubrir las carencias.

4.5.3 Análisis de los recursos respecto a la satisfacción de los asignados para el aprovechamiento de las experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

Sobre la realidad del capítulo (3), sub numeral (3.5.3.) ahora, citamos las apreciaciones descriptivas de aplicar o no contar con recursos, con la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a la orientación a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo es de: 86.5 % y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 54 %; a) Nada Satisfactorio 27%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 6%.

A lo que calificamos de negativo y los interpretamos como porcentajes de carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a la orientación a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo es del 13.5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 8%; y la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio es 5.5%.

A lo que calificamos de positivo y los interpretamos como porcentajes de satisfacción.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesional es de: 89 % y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 50%; a) Nada Satisfactorio 35%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 4%.

A lo que calificamos de negativo y los interpretamos como porcentajes de carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 11% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 7% y la mitad positiva es de c) Regularmente Satisfactorio 4%.

A lo que calificamos de positivo y los interpretamos como porcentajes de satisfacción.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a orientar a los estudiantes sobre opciones de inserción laboral y formación continua es de: 88% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 42%; a) Nada Satisfactorio 38%; y la mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 8%.

A lo que calificamos de negativo y los interpretamos como porcentajes de carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 12% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 8%; y d) Muy Satisfactorio 4%.

A lo que calificamos de positivo y los interpretamos como porcentajes de satisfacción.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a dotar al profesorado de formación en estrategias metodológicas relacionadas con la orientación y la tutoría es de: 90% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 57%; a) Nada Satisfactorio 27%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 6%.

A lo que calificamos de negativo y los interpretamos como porcentajes de carencias.

[...] b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Ofrecer apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesionales del 10% y la prelación de los porcentajes individuales es de: la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 6%; y d) Muy Satisfactorio 4%.

A lo que calificamos de positivo y los interpretamos como porcentajes de satisfacción.

[...] a) La sumatoria de los porcentajes de insatisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes es de: 95% y la prelación de los datos individuales es de: b) Poco Satisfactorio 52%; a) Nada Satisfactorio 41%; y mitad negativa de c) Regularmente Satisfactorio es de 2%.

A lo que calificamos de negativo y los interpretamos como porcentajes de carencias.

[...] **b) La sumatoria de los porcentajes de satisfacción respecto a la asignación de recursos respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba con respecto a Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes es del 5% y la prelación de los porcentajes individuales es de: d) Muy Satisfactorio 3%; y la mitad positiva de c) Regularmente Satisfactorio 2%.**

A lo que calificamos de positivo y los interpretamos como porcentajes de satisfacción.

4.5.4 Apreciaciones resultantes del análisis de la satisfacción por los recursos asignados.

- a) El promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen, del entorno local y experiencias exitosas es de 63%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen y entorno local es de: 91% para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.
- b) El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen, del entorno local y experiencias exitosas es de 37%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen y entorno local es de: 90% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.
- c) La prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría es:

- **Falta de coordinaciones a nivel de consorcio38%**
- **Mal manejo administrativo29%**
- **desinterés de los implicados18%**
- **No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos9 %**
- **Otras causas 6 %.**

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

Contenido del Capitulo

5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS

5.1.1. Resumen de las apreciaciones respecto de las partes o variables del problema

5.1.1.1. Respecto de las limitaciones y sus causas

5.1.1.2. Respecto de las restricciones y sus causas

5.1.1.3. Respecto a las deficiencias y sus causas

5.1.1.4. Respecto a las carencias y sus causas

5.1.1.5. Respecto a los empirismos aplicativos y sus causas

5.1.2. Resumen de las apreciaciones resultantes respecto de los logros

5.1.2.1. Logros respecto a la superación de los topes externos (o limitaciones)

5.1.2.2 Logros de un objetivo (o el cumplimiento de sus metas) respecto la ampliación de los topes internos

5.1.2.3 Logros respecto a la eficiencia

5.1.2.4 Logros respecto de la implementación o adquisición de los elementos necesarios para cubrir las carencias

5.1.2.5 Logros en el conocimiento o aplicación de planteamientos teóricos para reducir los empirismos aplicativos

5.2. CONCLUSIONES PARCIALES

5.2.1. Conclusión parcial 1 (TUTORES- CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS)

5.2.1.1. Contrastación de la Subhipótesis “e”

- 5.2.1.2. Enunciado de la conclusión parcial 1
- 5.2.2. Conclusión parcial 2 (ÁREAS- TOPES – CAPACIDADES INTERNAS)
 - 5.2.2.1. Contrastación de la Subhipótesis “b”
 - 5.2.2.2. Enunciado de la conclusión parcial 2
- 5.2.3. Conclusión parcial 3 (ACTIVIDADES-EFICIENCIAS)
 - 5.2.3.1. Contrastación de la Subhipótesis “c”
 - 5.2.3.2. Enunciado de la conclusión parcial 3
- 5.2.4. Conclusión parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS)
 - 5.2.4.1. Contrastación de la Subhipótesis “a”
 - 5.2.4.2. Enunciado de la conclusión parcial 4
- 5.2.5. Conclusión parcial 5 (RECURSOS. SATISFACCIÓN ASIGNADOS)
 - 5.2.5.1. Contrastación de la Subhipótesis “d”
 - 5.2.5.2. Enunciado de la conclusión parcial 5
- 5.3. CONCLUSIÓN GENERAL
 - 5.3.1. Contrastación de la hipótesis global
 - 5.3.2. Enunciado de la conclusión general

CONCLUSIONES

Los contenidos de este capítulo están divididos en tres numerales:

(5.1) RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS.

(5.2) CONCLUSIONES PARCIALES

(5.3) CONCLUSIÓN GENERAL

En el apartado (5.1) se presentan los resúmenes, por separado, **de las apreciaciones resultantes del análisis con respecto a las variables del problema y sus causas**, a las que calificamos como negativas e interpretamos según el tipo de problema a que correspondan; y, por otro lado, **las apreciaciones resultantes del análisis que sintetizan los resultados favorables**, a los que calificamos como positivos y los interpretamos como logros que complementan los porcentajes asignados a las variables del problema.

En el apartado (5.2) se formulan las **conclusiones parciales**, a partir de la contrastación de cada sub hipótesis, **tomando como premisas para contrastarlas las apreciaciones resultantes del análisis**, pero solo aquellas que han resultado del análisis de apreciaciones descriptivas directamente relacionadas con esas sub hipótesis, porque corresponden a los dominios de variables que, precisamente, esa sub hipótesis cruza.

En el apartado (5.3) se formula la **conclusión general** a partir del resultado de la contrastación de la hipótesis global, **tomando como premisas los resultados de las contrastaciones de las sub hipótesis**; la conclusión general integra a las conclusiones parciales con una redacción concatenada de todas ellas.

5.1 RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS.

Las apreciaciones resultantes del análisis se citan textualmente del capítulo (4), pero separando encada una de ellas con precisiones porcentuales: Por un lado, las relacionadas con el problema y sus causas y, por otro lado, los logros que porcentualmente complementan a los porcentajes de las variables del problema.

Las apreciaciones con respecto a las variables del problema, en los porcentajes que se precisan, prueban la sub hipótesis; y los logros, en sus correspondientes porcentajes, las disprueban.

5.1.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESPECTO DE LAS PARTES O VARIABLES DEL PROBLEMA Y SUS CAUSAS

5.1.1.1. Respecto de las limitaciones y sus causas

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.4.4), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones es de 68.8% %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

[...] c) La prelación de los porcentajes de causas de las limitaciones de las normas que la rigen y el entorno local de los recursos es:

- No se asigna el recurso necesario44%
- Se hace mala planificación del mismo 24%
- Falta de interés de los líderes de la organización.....15%
- Otras causa.....12%
- Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %

5.1.1.2. Respetto de las restricciones y sus causas

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.2.4), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es de 75.3 %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas, 73% para disponibilidad horaria.

[...] c) La prelación de los porcentajes de causas de las restricciones de las normas que la rigen y el entorno local de las áreas correspondientes es:

- Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría ... 29.41%
- Por desinterés de las personas que lideran el programa29.41%
- Poco interés de los alumnos por el programa 17.65%
- Los tutores no son los idóneos 17.65%
- Otras causas 5.88%

5.1.1.3. Respetto a las deficiencias y sus causas

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.3.4), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus planteamientos teóricos y entorno local es: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias; y 32% en beneficios potenciales.

[...] c) La prelación de las causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría es:

- Poco interés de los alumnos por el Sistema 35%
- Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ...24%
- Carencia en el soporte administrativo del programa18%
- Los tutores no son los idóneos15 %
- Otras causas9 %.

5.1.1.4. Respecto a las carencias y sus causas

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.5.4), citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 37%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen y entorno local es de: 90% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.

[...] c) La prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría es:

- Falta de coordinaciones a nivel de consorcio..... 38%
- Mal manejo administrativo 29%
- desinterés de los implicados 18%
- No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos9 %
- Otras causas 6 %

5.1.1.5. Respecto a los empirismos aplicativos y sus causas

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.1.2), citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%; y la prelación de porcentajes de desconocimiento de esos planteamientos teóricos es de: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias. 21% para conceptos básicos.

[...] c) La prelación de las causas de los planteamientos teóricos por los responsables o tutores es:

- La capacitación previa fue insuficiente..... 38%
- De otra causa u razón 21%
- No me dieron la inducción de ingreso18%
- No le enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual 15%
- No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%

5.1.2. Resumen de las apreciaciones resultantes respecto de los logros

5.1.2.1. Logros respecto a la superación de los topes externos (o limitaciones)

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.4.4), citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que no tienen limitaciones es de 31.2 %; y la relación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es de : 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales .

5.1.2.2 Logros de un objetivo (o el cumplimiento de sus metas) respecto la ampliación de los topes internos (Restricciones)

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.2.4), citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que no tienen restricciones es de 24.7%;y la relación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 27% para disponibilidad horaria. 25% para disposiciones operativas, 22% para beneficios potenciales.

5.1.2.3 Logros respecto a la eficiencia

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.3.4), citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29% y la relación de porcentajes de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local es de 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; y 8% ratios de gestión.

5.1.2.4 Logros respecto de la implementación o adquisición de los elementos necesarios para cubrir las carencias

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.5.4), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 63%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen y entorno local es de: 91% para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

5.1.2.5 Logros en el conocimiento o aplicación de planteamientos teóricos para reducir los empirismos aplicativos

Del Capítulo (4), en el subnumeral (4.1.4), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de conocimientos de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 51%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus planteamientos teóricos es: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias, 28% en ratios.

5.2. CONCLUSIONES PARCIALES

5.2.1. Conclusión parcial 1 (TUTORES- CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS)

5.2.1.1. Contrastación de la Subhipótesis “e” (Empirismos Aplicativos)

[...] Los tutores del sistema de tutoría de UCV Lima Norte se ven afectados por empirismos aplicativos por que no conocen o aplican mal algunos conceptos básicos, así como algunos ratios de gestión o lineamientos de las estrategias directamente relacionados con el sistema de tutoría.

Para contrastar esta subhipótesis “e”, usamos como premisas las apreciaciones resultantes del análisis directamente relacionadas con ella, porque se han formalizado datos, informaciones y apreciaciones con respecto al dominio de variables que ellas cruzan, tomando como premisas (considerándolas como verdaderas) las siguientes apreciaciones del sub numeral (5.1.1.5.) (Con respecto a los empirismos aplicativos y sus causas).

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%; y la prelación de porcentajes de desconocimiento de esos planteamientos teóricos es de: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias. 21% para conceptos básicos.

[...] c) La prelación de las causas de los planteamientos teóricos por los responsables o tutores es:

- **La capacitación previa fue insuficiente..... 38%**
- **De otra causa u razón 21%**
- **No me dieron la inducción de ingreso18%**
- **No le enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual 15%**
- **No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%**

Del sub numeral (5.1.2.5), de este mismo capítulo, con respecto a los logros en el conocimiento de planteamientos teóricos, considerándolas también como premisas verdaderas citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de conocimientos de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 51%; y la prelación de porcentajes de conocimientos entre sus planteamientos teóricos es: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias, 28% en ratios.

Esta contrastación del enunciado de la subhipótesis “e” con las apreciaciones resultantes del análisis del conocimiento de planteamientos teóricos por los responsables, nos permite establecer que: Esta sub hipótesis se disprueba en un 51% porque ese es el porcentaje integrado de promedios de conocimientos de planteamientos teóricos por los responsables y tutores del sistema de tutoría.

Pero, simultáneamente se aprueba en un 49%, porque es el porcentaje de empirismos aplicativos que afectan a los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte.

5.2.1.2. Enunciado de la conclusión parcial 1

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “e” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

Los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte tienen un conocimiento promedio de promedios integrado en los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores que es de 51%: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias, 28% en ratios.

El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias. 21% para conceptos básicos.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de sus empirismos aplicativos son:

- a) La capacitación previa fue insuficiente..... 38%
- b) De otra causa u razón 21%
- c) No me dieron la inducción de ingreso18%
- d) No le enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual 15%
- e) No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%

5.2.2. Conclusión parcial 2 (ÁREAS- TOPES – CAPACIDADES INTERNAS)

5.2.2.1. Contrastación de la Subhipótesis “b” (Restricciones)

[...]Las áreas correspondientes que dan soporte al sistema de tutoría de UCV Lima Norte presentan restricciones por incumplir algunas disposiciones

operativas o no haber considerado las condiciones del entorno de los posibles beneficios potenciales así como no haber considerado la disponibilidad horaria.

De este mismo capítulo (4), en el subnumeral (5.1.1.2), citamos.

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es de 75.3 %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas, 73% para disponibilidad horaria.

[...] c) La prelación de los porcentajes de causas de las restricciones de las normas que la rigen y el entorno local de las áreas correspondientes es:

- Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría ... 29.41%**
- Por desinterés de las personas que lideran el programa29.41%**
- Poco interés de los alumnos por el programa 17.65%**
- Los tutores no son los idóneos 17.65%**
- Otras causas 5.88%**

Igualmente, del subnumeral (5.1.2.2) con respecto a las restricciones citamos:

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que no tienen restricciones es de 24.7%;y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 27% para disponibilidad horaria. 25% para disposiciones operativas, 22% para beneficios potenciales.

Esta contrastación del enunciado de la subhipótesis “b” con las apreciaciones resultantes del análisis con las normas que lo rigen nos permite establecer que:

Esta sub hipótesis se prueba con un 75.3% porque es el porcentaje integrado de las restricciones o topes internos.

Pero, simultáneamente se disprueba con un 24.7%, porque es el porcentaje de los logros entre las normas que lo rigen.

5.2.2.2. Enunciado de la conclusión parcial 2

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “b” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En cuanto a las restricciones del sistema de tutoría, el promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es de 75.3 %: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas, 73% para disponibilidad horaria.

El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que no tienen restricciones es de 24.7%: 27% para disponibilidad horaria. 25% para disposiciones operativas, 22% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las restricciones son:

- a) Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría ... 29.41%
- b) Por desinterés de las personas que lideran el programa 29.41%
- c) Poco interés de los alumnos por el programa 17.65%
- d) Los tutores no son los idóneos 17.65%
- e) Otras causas 5.88%

5.2.3. Conclusión parcial 3 (ACTIVIDADES-EFICIENCIAS)

5.2.3.1. Contrastación de la Subhipótesis “c” (Deficiencias)

[...] Las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, tiene deficiencias debido a que no se las controla con ratios de gestión o no conocen o no se aplican los lineamientos de estrategias o no haber aprovechado los beneficios potenciales .

De este capítulo (4), en el sub numeral (5.1.1.3), citamos:

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de la deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%; y la relación de porcentajes de porcentajes entre sus planteamientos teóricos y entorno local es: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias; y 32% en beneficios potenciales

[...] c) La relación de las causas de las calificaciones negativas de la eficiencia de las actividades desarrolladas en el sistema de tutoría es:

- Poco interés de los alumnos por el Sistema 35%**
- Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ...24%**
- Carencia en el soporte administrativo del programa18%**
- Los tutores no son los idóneos15 %**
- Otras causas9 %.**

Igualmente citamos del subnumeral (5.1.2.3):

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29% y la relación de porcentajes de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local es de 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; 8% ratios de gestión.

Esta contrastación del enunciado de la subhipótesis “c” con las apreciaciones resultantes del análisis con el entorno local nos permite establecer que: Esta sub hipótesis se prueba con un 71%, porque es el porcentaje integrado de la deficiencia de las actividades en el sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte.

Pero, simultáneamente se disprueba con un 29%. porque ese porcentaje de logros en la eficiencia de las actividades desarrolladas.

5.2.3.2. Enunciado de la conclusión parcial 3

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “c” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En el desarrollo de actividades del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, predominan las deficiencias, porque el promedio de los promedios de los porcentajes de la deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias, 32% en beneficios potenciales.

El promedio de los promedios de los porcentajes que calificaron con eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29%: y obtuvo las siguientes calificaciones de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local: 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; 8% ratios de gestión.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las deficiencias son:

- a) Poco interés de los alumnos por el Sistema 35%
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema24%
- c) Carencia en el soporte administrativo del programa 18%
- d) Los tutores no son los idóneos15 %
- e) Otras causas9 %.

5.2.4. Conclusión parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS)

5.2.4.1. Contrastación de la Subhipótesis “a” (Limitaciones)

[...] El hecho que no cumplen con algunas disposiciones presupuestales adecuadas , o de no haber desarrollado disposiciones respecto a los tutores o no haber considerado los beneficios potenciales explica y está relacionado con las limitaciones que afectan negativamente a los recursos necesarios para el logro de los objetivos del sistema de tutoría.

De este mismo capítulo (4), en el subnumeral (5.1.1.1), citamos.

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones es de 68.8% %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

[...] c) La prelación de los porcentajes de causas de las limitaciones de las normas que la rigen y el entorno local de los recursos es:

- No se asigna el recurso necesario44%
- Se hace mala planificación del mismo 24%
- Falta de interés de los líderes de la organización.....15%
- Otras causa.....12%
- Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %

Citamos del subnumeral (5.1.2.1):

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que no tienen limitaciones es de 31.2 %; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre las normas que la rigen y el entorno local es de: 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales.

Esta contrastación del enunciado de la subhipótesis “a” con las apreciaciones resultantes del análisis con el entorno local nos permite establecer que: Esta sub hipótesis se aprueba con un 68.8%, porque es el porcentaje de las limitaciones que tienen según los entrevistados.

Pero, simultáneamente se disprueba con un 31,2% .

5.2.4.2. Enunciado de la conclusión parcial 4

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “a” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones en el

sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte es de 68.8%, donde: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que no tienen limitaciones es de 31.2%: 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales, con respeto al sistema de tutoría.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las limitaciones son:

- a) No se asigna el recurso necesario44%
- b) Se hace mala planificación del mismo 24%
- c) Falta de interés de los líderes de la organización.....15%
- d) Otras causa.....12%
- e) Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %

5.2.5. Conclusión parcial 5 (RECURSOS. SATISFACCIÓN ASIGNADOS)

5.2.5.1. Contrastación de la Subhipótesis “d” (Carencias)

[...]El hecho de que no se cumplan algunas disposiciones presupuestales que aseguren los medios suficientes o el no haber tenido en cuenta los resultados positivos de experiencias exitosas de sistemas de tutoría en otras universidades tales como la Universidad de Córdoba explican y están relacionadas causalmente con las carencias de los recursos dificultando el aprovechamiento al máximo de los beneficios potenciales o del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte.

De este mismo capítulo (4), en el subnumeral (5.1.1.4), citamos.

[...] b) El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 37%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen y entorno local es de: 90% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.

[...] c) La prelación de las causas de insatisfacción (carencias) de recursos para el sistema de tutoría es:

- Falta de coordinaciones a nivel de consorcio..... 38%
- Mal manejo administrativo29%
- desinterés de los implicados18%
- No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos9 %
- Otras causas 6 %

Igualmente citamos del subnumeral (5.1.2.4):

[...] a) El promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 63%; y la prelación de porcentajes de porcentajes entre sus normas que la rigen, entorno local y experiencias exitosas es de: 91% para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

Esta contrastación del enunciado de la subhipótesis “d” con las apreciaciones resultantes del análisis de las normas que lo rigen, nos permite establecer que: Esta sub hipótesis se disprueba con un 63%, porque es el porcentaje de la satisfacción de recursos asignados al sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte.

Pero, simultáneamente se prueba con un 37% de insatisfacción en relación a los recursos asignados.

5.2.5.2. Enunciado de la conclusión parcial 5

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “d” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En cuanto a las carencias del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte el promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 63%: 91% de satisfacción para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 37%:

90% de insatisfacción en relación a la experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las carencias son:

- a) Falta de coordinaciones a nivel de consorcio..... 38%
- b) Mal manejo administrativo29%
- c) desinterés de los implicados18%
- d) No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos9 %
- e) Otras causas 6 %

5.3. CONCLUSIÓN GENERAL

5.3.1. Contrastación de la hipótesis global

El en subnumeral (1.3.1) planteamos la hipótesis global de esta investigación, mediante el siguiente enunciado.

[...] La situación actual del manejo del Sistema de tutoría de la UCV Lima Norte, se ve afectado por: Limitaciones, restricciones , deficiencias, carencias y empirismos aplicativos; que están relacionadas causalmente y se explican por el desconocimiento o mala aplicación de algunos planteamientos teóricos, especialmente ratios de gestión; o por no adecuarse al entorno local especialmente a la búsqueda de los beneficios potenciales o por incumplir algunas normas que la rigen, especialmente disposiciones presupuestales o por no aprovechar las experiencias exitosas de Universidades , tal como la Universidad de Córdoba.

Figura 3.56 Prueba y disprueba de la hipótesis global		
Subhipótesis	% de Prueba	% de Disprueba
"d"	37% (Carencias)	63 % (Logros adquisiciones)
"e"	49 % (Empirismos aplicativos)	51 %(Logros en conocimientos)
"a"	68.8 % (Con Limitaciones)	31.2 % (Sin Limitaciones)
"c"	71 % (Deficiencias)	29 % (Eficiencias)
"b"	75 % (Con Restricciones)	25 % (Sin Restricciones)
Prueba y disprueba de la hipótesis global	60.22%	39.78%

Para contrastar esta hipótesis global, se tomaron como premisas los resultados de las contrastaciones de subhipótesis "d", "e", "a", "c" y "b", que tuvieron los siguientes porcentajes de pruebas y disprueba:

El promedio de las contrastaciones de las subhipótesis nos permite establecer que la hipótesis global se prueba en un 60.2%, porque es el promedio de carencias, empirismos aplicativos, limitaciones, deficiencias y restricciones, se disprueba en un 39.8%, porque ese es el promedio de logros que complementan a los de las variables del problema.

5.3.2. Enunciado de la conclusión general

De manera general esta investigación concluye que el sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte en un 60.2% es negativa, porque ese es el promedio integral de resultados de las calificaciones negativas que comprenden las carencias de los recursos, empirismos aplicativos de los responsables, y las limitaciones de los recursos, deficiencias de las actividades y restricciones de las áreas correspondientes.

a) Con respecto a los Responsables y Tutores

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “e” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

Los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte tienen un conocimiento promedio de promedios integrado en los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores que es de 51%: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias, 28% en ratios.

El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias. 21% para conceptos básicos.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de sus empirismos aplicativos son:

- a) La capacitación previa fue insuficiente..... 38%
- b) De otra causa u razón 21%
- c) No me dieron la inducción de ingreso18%
- d) No le enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual
15%
- e) No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%

b) Con respecto a las Áreas Correspondientes

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “b” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En cuanto a las restricciones del sistema de tutoría, el promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es de 75.3 %: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas, 73% para disponibilidad horaria.

El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que no tienen restricciones es de 24.7%: 27% para disponibilidad horaria. 25% para disposiciones operativas, 22% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las restricciones son:

- a) Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría ... 29.41%
- b) Por desinterés de las personas que lideran el programa.... 29.41%
- c) Poco interés de los alumnos por el programa 17.65%
- d) Los tutores no son los idóneos..... 17.65%
- e) Otras causas 5.88%

c) Con respecto a las Actividades

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “c” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En el desarrollo de actividades del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, predominan las deficiencias, porque el promedio de los promedios de los porcentajes de la deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias, 32% en beneficios potenciales.

El promedio de los promedios de los porcentajes que calificaron con eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29%: y obtuvo las siguientes calificaciones de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local: 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; 8% ratios de gestión.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las deficiencias son:

- a) Poco interés de los alumnos por el Sistema 35%
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ...24%
- c) Carencia en el soporte administrativo del programa..... 18%
- d) Los tutores no son los idóneos15 %
- e) Otras causas9 %.

d) Con respecto a los Recursos

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “a” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones en el sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte es de 68.8%, donde: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que no tienen limitaciones es de 31.2%: 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales, con respeto al sistema de tutoría.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las limitaciones son:

- a) No se asigna el recurso necesario44%
- b) Se hace mala planificación del mismo 24%
- c) Falta de interés de los líderes de la organización.....15%
- d) Otras causa.....12%
- e) Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %

e) Con respecto a los Recursos

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “d” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En cuanto a las carencias del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte el promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 63%: 91% de satisfacción para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 37%: 90% de insatisfacción en relación a la experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las carencias son:

- a) Falta de coordinaciones a nivel de consorcio..... 38%**
- b) Mal manejo administrativo29%**
- c) desinterés de los implicados 18%**
- d) No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos 9 %**
- e) Otras causas 6 %**

CAPÍTULO 6: RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

6.1. RECOMENDACIONES PARCIALES

6.1.1. Recomendación parcial 1(TUTORES- CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS)

6.1.1.1. Conclusión en que se basa

6.1.1.2. Enunciado de la recomendación parcial 1

6.1.2. Recomendación parcial 2 (ÁREAS- TOPES – CAPACIDADES INTERNAS)

6.1.2.1. Conclusión en que se basa

6.1.2.2. Enunciado de la recomendación parcial 2

6.1.3. Recomendación parcial 3 (ACTIVIDADES-EFICIENCIAS)

6.1.3.1. Conclusión en que se basa

6.1.3.2. Enunciado de la recomendación parcial 3

6.1.4. Recomendación parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS)

6.1.4.1. Conclusión en que se basa

6.1.4.2. Enunciado de la recomendación parcial 4

6.1.5. Recomendación parcial 5 (RECURSOS. SATISFACCIÓN ASIGNADOS)

6.1.5.1. Conclusión en que se basa

6.1.5.2. Enunciado de la recomendación parcial 5

6.2. RECOMENDACIÓN GENERAL

6.2.1. Consideraciones previas

6.2.2. Enunciado de la recomendación general (integra y concatena las recomendaciones parciales)

RECOMENDACIONES

6.1. RECOMENDACIONES PARCIALES

6.1.1. Recomendación parcial 1(TUTORES- CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS)

6.1.1.1. Conclusión en que se basa

Dado que esta investigación, como conclusión parcial 1, que citamos a continuación, ha establecido que:

[...] Los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte tienen un conocimiento promedio de promedios integrado en los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores que es de 51%: 79% para conceptos básicos; 46% en lineamientos de estrategias, 28% en ratios.

El promedio de los promedios de los porcentajes de desconocimiento de los tres planteamientos teóricos por los responsables y tutores es de 49%: 72% en ratios; 54% en lineamientos de estrategias. 21% para conceptos básicos.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de sus empirismos aplicativos son:

- a) La capacitación previa fue insuficiente..... 38%
- b) De otra causa u razón 21%
- c) No me dieron la inducción de ingreso18%
- d) No les enseñaron en su formación para ejercer el cargo actual 15%
- e) No tuvo ningún tipo de capacitación previa9%

6.1.1.2. Enunciado de la recomendación parcial 1

Esta conclusión parcial 1 nos da base para formular la recomendación parcial 1 mediante el siguiente enunciado:

Con respecto a los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, se deben planificar, desarrollar y ejecutar pertinentemente programas de

capacitación que consoliden los logros en el conocimiento de planteamientos teóricos concernientes al sistema que actualmente es de 51%; estas capacitaciones deben contener en su mayoría en los ratios de gestión pues cuenta con un 28% de conocimiento de los mismos, el conocer estos ratios de gestión creemos que les va a dar mayor conciencia de lo que se espera de su desempeño como responsables del sistema y como tutores, mejorando así sus indicadores de gestión, luego deben seguir capacitando en los lineamientos de la estrategia, ya que obtuvo un 46%, esta información hará que sumen a la estrategia de la organización ya que se encaminarán a ella, y finalmente deben centrarse las capacitaciones en conceptos básicos ya que obtuvo un 79% de logros de conocimiento.

Y, dado que según afirman ellos mismos, entre las principales causas por las que no conocen, no aplican o aplican mal esos planteamientos teóricos está aquella de “la capacitación previa fue insuficiente”... estas personas deben tener una nueva actualización de la información, así como se les debe alcanzar la documentación respectiva, para que conozcan las mismas.

Los responsables del sistema deben revisar el tipo de capacitación previa que se les está dando, para ver dónde están las falencias y poder optimizarla.

Además se recomienda que para las personas que recién van a ingresar a trabajar en el sistema deben tener una adecuada inducción.

6.1.2. Recomendación parcial 2 (ÁREAS- TOPES – CAPACIDADES INTERNAS)

6.1.2.1. Conclusión en que se basa

Dado que esta investigación, como conclusión parcial 2, que citamos a continuación, ha establecido que:

[...]En cuanto a las restricciones del sistema de tutoría, el promedio de los promedios de los porcentajes con topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que tienen restricciones es

de 75.3 %: 78% para beneficios potenciales; 75% para disposiciones operativas, 73% para disponibilidad horaria.

El promedio de los promedios de los porcentajes sin topes internos de las normas que la rigen y el entorno local por las áreas correspondientes que no tienen restricciones es de 24.7%: 27% para disponibilidad horaria. 25% para disposiciones operativas, 22% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las restricciones son:

- a) Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría ... 29.41%
- b) Por desinterés de las personas que lideran el programa 29.41%
- c) Poco interés de los alumnos por el programa 17.65%
- d) Los tutores no son los idóneos 17.65%
- e) Otras causas 5.88%

6.1.2.2. Enunciado de la recomendación parcial 2

Esta conclusión parcial 2 nos da base para formular la recomendación parcial 2 mediante el siguiente enunciado:

Debido a que la principal causa de las restricciones para el sistema de tutoría es la “Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría”, se deben ampliar la capacidad para que puedan desarrollarse la actividad de la tutoría en los espacios personalizados, gestionar ante las autoridades competentes, mayor soporte de las áreas Administrativas, sobre todo en las que se evidencia la falta de apoyo, llámese sistemas, personal, logístico, contable, mantenimiento, etc.

Gestionar mayor apoyo en el desarrollo de los beneficios potenciales para los alumnos, las disposiciones operativas deben ser comunicadas a los interesados y estas a su vez deben ser revisadas para aportar al sistema y no restringirlo.

Se deben revisar los horarios actuales cubriéndose con horarios oportunos para manejar la tutoría y no ajustarse a la disponibilidad actual, con la que se rige.

Las personas que lideran el sistema deberían tener más interés en el manejo del sistema o mostrar a los responsables y tutores el mismo.

6.1.3. Recomendación parcial 3 (ACTIVIDADES-EFICIENCIAS)

6.1.3.1. Conclusión en que se basa

Dado que esta investigación, como conclusión parcial 3, que citamos a continuación, ha establecido que:

[...]El resultado de la contrastación de la subhipótesis “c” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En el desarrollo de actividades del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, predominan las deficiencias, porque el promedio de los promedios de los porcentajes de la deficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 71%: 92% ratios de gestión; 89% en lineamientos de estrategias, 32% en beneficios potenciales.

El promedio de los promedios de los porcentajes que calificaron con eficiencia de las actividades de los planteamientos teóricos y entorno local es de 29%: y obtuvo las siguientes calificaciones de eficiencia de esos planteamientos teóricos y entorno local: 68% en beneficios potenciales; 11% en lineamientos de estrategias; 8% ratios de gestión.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las deficiencias son:

- a) Poco interés de los alumnos por el Sistema 35%**
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ...24%**
- c) Carencia en el soporte administrativo del programa 18%**
- d) Los tutores no son los idóneos15 %**
- e) Otras causas9 %.**

6.1.3.2. Enunciado de la recomendación parcial 3

Esta conclusión parcial 3 nos da base para formular la recomendación parcial 3 mediante el siguiente enunciado:

Debido a que, entre las principales causas de las deficiencias, se menciona el poco interés de los alumnos, se deben hacer estudios de investigación que brinden información sobre las razones que hacen que los alumnos tengan poco interés en el sistema, de allí tomar acciones de mejora, informando sobre los beneficios del sistema de tutoría en su formación.

Las personas que gestionan la UCV deben de motivar a las personas que lideran y dan soporte administrativo al Sistema para que muestren mayor interés en el mismo.

La deficiencia de las actividades se debe también al desconocimiento de ratios de gestión y lineamientos de la estrategia respectivamente, las personas que lideran y manejan administrativamente el sistema deben ser capacitadas en los mismos.

Deben tener una mejor selección de tutores, o brindar mayor interés a los resultados de su evaluación de desempeño.

6.1.4. Recomendación parcial 4 (RECURSOS – TOPES EXTERNOS)

6.1.4.1. Conclusión en que se basa

Dado que esta investigación, como conclusión parcial 4, que citamos a continuación, ha establecido que:

[...]El resultado de la contrastación de la subhipótesis “a” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que tienen limitaciones en el sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte es de 68.8%, donde: 66.5% para beneficios potenciales; 66% para disposiciones sobre tutores, 62% para recursos asignados.

El promedio de los promedios de los porcentajes de topes externos de las normas que la rigen y el entorno local por los recursos que no tienen limitaciones es de 31.2%: 38% para recursos asignados; 34% para disposiciones sobre tutores, 33.5% para beneficios potenciales, con respeto al sistema de tutoría.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las limitaciones son:

- a) No se asigna el recurso necesario44%**
- b) Se hace mala planificación del mismo 24%**
- c) Falta de interés de los líderes de la organización.....15%**
- d) Otras causa.....12%**
- e) Uso inadecuado y manejo de lo dispuesto al respecto.....6 %**

6.1.4.2. Enunciado de la recomendación parcial 4

Esta conclusión parcial 4 nos da base para formular la recomendación parcial 4 mediante el siguiente enunciado:

Dado que las limitaciones para los recursos del sistema de tutoría es de un 68.8%. Y como ellos mismos refieren que no se asigna el recurso necesario en un 44% se recomienda que se deba superarse los topes externos con una adecuada planificación de los recursos a necesitar en el plan operativo anual del sistema, luego una capacitación interna a los responsables y tutores sobre la administración y uso del mismo.

Deben gestionar con los líderes de la organización reuniones que sensibilicen en la importancia del sistema para obtener mayor apoyo y luego aprobación del plan operativo para el éxito del mismo y el bienestar a de los alumnos.

Además se debe analizar el uso de los recursos en la actualidad, para optimizar los mismos.

6.1.5. Recomendación parcial 5 (RECURSOS. SATISFACCIÓN ASIGNADOS)

6.1.5.1. Conclusión en que se basa

Dado que esta investigación, como conclusión parcial 5, que citamos a continuación, ha establecido que:

[...]El resultado de la contrastación de la subhipótesis “d” nos da base para formular la conclusión parcial 1 mediante el siguiente enunciado.

En cuanto a las carencias del sistema de tutoría de la UCV Lima Norte el promedio de los promedios de los porcentajes de la satisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 63%: 91% de satisfacción para beneficios potenciales; 88% en disposiciones presupuestales, 10% en experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba.

El promedio de los promedios de los porcentajes de la insatisfacción por los recursos asignados de las normas que la rigen y del entorno local es de 37%: 90% de insatisfacción en relación a la experiencias exitosas de la Universidad de Córdoba; 12% en disposiciones presupuestales; 9% para beneficios potenciales.

Según los responsables y tutores del sistema de tutoría: La prelación de las causas de las carencias son:

- a) Falta de coordinaciones a nivel de consorcio..... 38%
- b) Mal manejo administrativo29%
- c) desinterés de los implicados18%
- d) No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos9 %
- e) Otras causas 6 %

6.1.5.2. Enunciado de la recomendación parcial 5

Esta conclusión parcial 5 nos da base para formular la recomendación parcial 5 mediante el siguiente enunciado:

Podemos observar que existe un 90% de insatisfacción en relación a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba, esto nos da pie a invitar a observar gestiones y modelos de Tutoría exitosos que puedan aportar y así optimizar el sistema actual de la UCV.

Se deben seguir trabajando con los mismos beneficios actuales para los alumnos ya que son de satisfacción para los responsables y tutores, sin embargo siempre se deben actualizar y potencializar para optimizarlos.

Debe haber mayor coordinación a nivel de consorcio para manejar y mejorar el sistema constantemente.

6.2. RECOMENDACIÓN GENERAL

6.2.1. Consideraciones previas

La presentación de nuestra recomendación general debe enmarcarse dentro de ciertas condiciones actuales del contexto universitario a nivel mundial y nacional, que las consideramos como supuestos que gozan de aceptación general, y que nosotras no discutimos.

Las investigadoras aceptamos como ciertas y tenemos en cuenta que nuestra juventud universitaria está en un proceso de crecimiento y desarrollo acelerado, y que como parte de este proceso, se aprecia : problemas psicológicos en donde se

evidencian: problemas vocacionales; autoestima y problemas de aprendizaje entre otros problemas en donde es urgente el protagonismo de un sistema de tutoría y que en donde los dirigentes del Rector, Vicerrectores, Gerencia General hasta los tutores deben darse cuenta que es muy importante que se desarrolle un sistema eficiente y que sea reconocido por los estudiantes de la UCV, que los indicadores de satisfacción demuestren la mejoría del sistema.

En este contexto se hace necesario que la comunidad estudiantil, los padres de familia, la gerencia; los responsables, los tutores se informen apropiadamente y unan sus esfuerzos para lograr que también formen parte de los lineamientos estratégicos para el desarrollo del Sistema de Tutoría y que no solo sea un cumplimiento a los acuerdos establecidos en la Ley Universitaria.

Se deben continuar con investigaciones para medir el grado de satisfacción real, propuestas de un sistema de tutoría flexible en donde los estudiantes logren sus competencias y habilidades universitarias en el contexto del desarrollo personal y profesional.

Y como, hasta donde hemos investigado, entre los 51 sistemas actuales en la UCV, el menos difundido por el impacto es el sistema de tutoría donde no se evidencia los ratios de eficacia y eficiencia de la importancia de la existencia del sistema, como un sistema complementario al desarrollo de la persona íntegra que constituye nuestro futuro profesional de cualquier carrera, debería brindársele más atención, corregir o planificar mejor las disposiciones presupuestales, debería superarse los topes internos, debería ampliarse la capacidad para que puedan desarrollarse, deben disminuir el desconocimiento de lo tan elemental de la gestión: los ratios de gestión.

De no ser así, el sueño del fundador de la UCV, Dr. Acuña, en donde estipula la importancia de la Tutoría, quedaría en un sueño, no en una realidad, lo que es peor aún nuestros ratios negativos demostrarían que no estamos listos para una Auditoría Externa o lo que es ya cercano la Acreditación de las carreras profesionales de la UCV Lima.

En síntesis con estas premisas, la recomendación general deberá verse como la integración concatenada de las conclusiones parciales, estableciendo prioridades, que de ser factible, respeten las prelación establecidas en esta investigación.

6.2.2. Enunciado de la recomendación general

CON RESPECTO A LOS RESPONSABLES Y TUTORES

Con respecto a los responsables y tutores del sistema de tutoría de la UCV – Lima Norte, se deben planificar, desarrollar y ejecutar pertinentemente programas de capacitación que consoliden los logros en el conocimiento de planteamientos teóricos concernientes al sistema que actualmente es de 51%; estas capacitaciones deben contener en su mayoría en los ratios de gestión pues cuenta con un 28% de conocimiento de los mismos, luego deben seguir capacitando en los lineamientos de la estrategia, ya que obtuvo un 46%, y finalmente deben centrarse las capacitaciones en conceptos básicos ya que obtuvo un 79% de logros de conocimiento.

Y, dado que según afirman ellos mismos, entre las principales causas por las que no conocen, no aplican o aplican mal esos planteamientos teóricos está aquella de “la capacitación previa fue insuficiente”... estas personas deben tener una nueva actualización de la información, así como se les debe alcanzar la documentación respectiva, para que conozcan las mismas.

Además se recomienda que para las personas que recién van a ingresar a trabajar en el sistema deben tener una adecuada inducción.

CON RESPECTO A LAS AREAS CORRESPONDIENTES

Debido a que la principal causa de las restricciones para el sistema de tutoría es la “Carencia del soporte administrativo del sistema de tutoría”, se deben ampliar la capacidad para que puedan desarrollarse la actividad de la tutoría en los espacios

personalizados y que éste sistema sea más eficiente y se perciba como tal, argumentando ante la gerencia general cruzando los indicadores de eficiencia.

Se debe dar mayor apoyo al desarrollo de los beneficios potenciales para los alumnos, las disposiciones operativas deben ser comunicadas a los interesados y estas a su vez deben ser revisadas para aportar al sistema y no restringirlo.

Se deben revisar los horarios actuales cubriéndose con horarios oportunos para manejar la tutoría y no ajustarse a la disponibilidad actual, con la que se rige.

Las personas que lideran el sistema deberían tener más interés en el manejo del sistema o mostrar a los responsables y tutores el mismo.

CON RESPECTO A LAS ACTIVIDADES:

Debido a que, entre las principales causas de las deficiencias, se menciona el poco interés de los alumnos, se deben hacer estudios de investigación que brinden información sobre las razones que hacen que los alumnos tengan poco interés en el sistema, de allí tomar acciones de mejora.

Las personas que gestionan la UCV deben de motivar a las personas que lideran y dan soporte administrativo al Sistema para que corrijan las muestras de desinterés por parte de los alumnos en el sistema.

La deficiencia de las actividades que es en un 71%, se debe también al desconocimiento de ratios de gestión y lineamientos de la estrategia respectivamente, las personas que lideran y manejan administrativamente el sistema deben ser capacitadas en el manejo de los mismos.

CON RESPECTO A LOS RECURSOS TOPES EXTERNOS

Dado que las limitaciones para los recursos del sistema de tutoría es de un 68.8% . Y como ellos mismos refieren que no se asigna el recurso necesario en un 44% se recomienda que se deba superarse los topes externos con una adecuada

planificación de los recursos a necesitar en el plan operativo anual del sistema, luego una capacitación interna a los responsables y tutores sobre la administración y uso del mismo.

Deben gestionar con los líderes de la organización reuniones que sensibilicen en la importancia del sistema para obtener mayor apoyo y luego aprobación del plan operativo para el éxito del mismo y el bienestar a de los alumnos.

Además se debe analizar el uso de los recursos en la actualidad, para optimizar los mismos.

CON RESPECTO A LOS RECURSOS SATISFACCIÓN

Podemos observar que existe un 90% de insatisfacción en relación a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba, esto nos da pie a invitar a observar gestiones y modelos de Tutoría exitosos que puedan aportar y así optimizar el sistema actual de la UCV.

Se deben seguir trabajando con los mismos beneficios actuales para los alumnos ya que son de satisfacción para los responsables y tutores, sin embargo siempre se deben actualizar y potencializar para optimizarlos.

Debe haber mayor coordinación a nivel de consorcio para manejar y mejorar el sistema constantemente.

CAPÍTULO 7: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

Contenido del Capitulo

7.1. BIBLIOGRAFÍA

7.2. ANEXOS

7.2.1. Anexos del plan

7.2.1.1 Anexo N 01: Identificación de la problemática, priorización provisional, selección e integración del problema

7.2.1.2 Anexo N 02: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula

7.2.1.3 Anexo N 03: Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionado con criterios de priorización y sus fórmulas

7.2.1.4 Anexo N 04: Matriz para plantear las subhipótesis y la hipótesis global factual explicativa con el llenado completo

7.2.1.5 Anexo N 05: Menú de técnicas, instrumentos e informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas

7.2.1.6 Anexo N 06 Matriz para la selección de técnicas, instrumentos e informantes o fuentes y variables a las que se les aplica cada instrumento

7.2.1.7 Anexo N 07 Matriz de consistencia de todo el Plan que comprende Problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, subhipótesis o instrumentos

7.2.2. Anexos de la tesis

7.2.2.1. Anexo N 08 Guía de entrevistas

7.1. BIBLIOGRAFÍA

- A. Caballero (2011), Metodología integral innovadora para planes y tesis. Lima – Perú.
- A. García (2008), La tutoría en la enseñanza universitaria y la contribución de las TIC para su mejora. Salamanca – España. RELIEVE, v. 14, n. 2, p. 1-14.
- B. García (2010), La tutoría en la Universidad de Santiago de Compostela: percepción y valoración de alumnado y profesorado, Santiago de Compostela – España,
- J. Aguilera (2010), La tutoría en la universidad: Selección, formación y práctica de los tutores: ajustes para la Universidad Complutense De Madrid desde el espacio europeo de educación superior. Madrid – España.
- M. Aguaded, M. Monescillo (2013) en su artículo Evaluación de la tutoría en la Universidad de Huelva desde la perspectiva del alumnado de psicopedagogía: propuestas de mejora. Huelva – España.
- M. Amor (2012), en su Tesis Doctoral, La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial. Córdoba – Argentina.

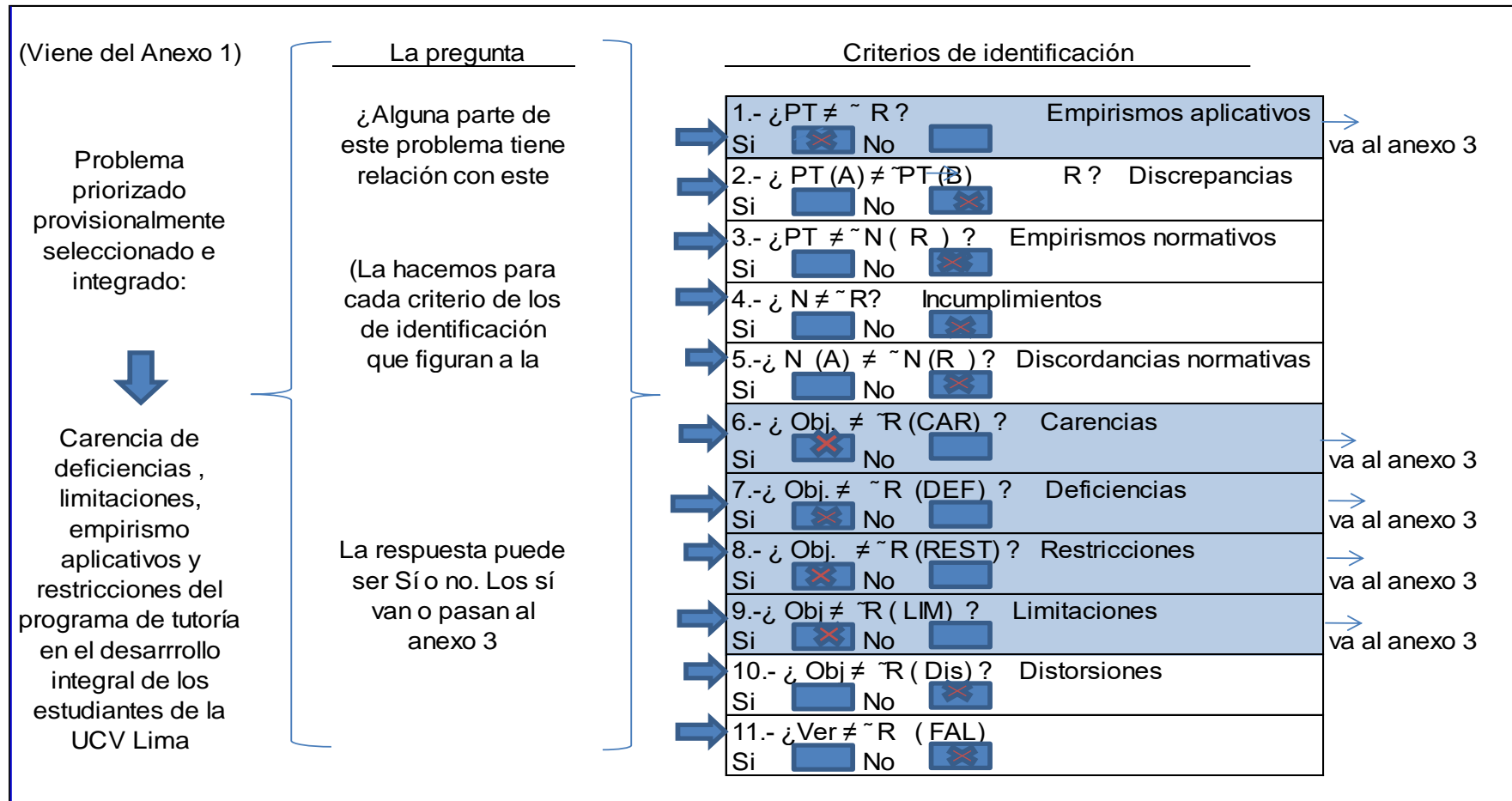
7.2. ANEXOS

7.2.1. Anexos del plan

7.2.1.1 Anexo N 01: Identificación de la problemática, priorización provisional, selección e integración del problema

N	Problemática del Programa de tutoría en el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV lima Norte	Criterios de priorización - selección					Total de criterios con Si: superados por cada problema	Prioridad Provisional . De mayor a menor , y en caso de empate de arriba abajo.
		a.- Este problema tiene un impacto social negativo	b.- La UCV considera de interés investigar el programa de tutoría	c.- Su solución puede contribuir a solucionar otros problemas	d.- Es uno de los que se repiten con mayor frecuencia en la UCV	e.-Los responsables requieren su investigación		
1	Carencias de docentes especialistas	si	Si	si	si	si	5	<p>1° 4° 3° 7° 5° 8° 6° 2°</p>
2	Empirismos aplicativos en los responsables sobre tutoría	no	No	si	si	si	3	
3	Limitaciones para la contratación de docentes	si	Si	si	si	si	5	
4	Restricciones para la atención de los estudiantes	no	Si	no	no	si	2	
5	Carencia de ambientes adecuados	si	No	no	si	si	3	
6	carencia de actividades orientadas a los alumnos adultos	si	No	si	no	no	2	
7	Deficiencias en el servicio de tutoría	no	Si	si	no	si	3	
8	Deficiencias en la aplicación del programa de tutoría	si	Si	si	si	si	5	
<p>Carencias , empirismos aplicativos , limitaciones , restricciones y deficiencias del programa de tutoría en el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV Lima</p>		<p>Problema:</p>		<p>Provisionalmente priorizado, seleccionado e integrado como partes que pasan al ANEXO 2</p>				

7.2.1.2 Anexo N 02: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula



7.2.1.3 Anexo N 03: Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionado con criterios de priorización y sus fórmulas

(Viene del anexo 2) Criterios de identificación relacionados con las partes del problema	a) su solución contribuiría o facilitaría la solución de otros problemas	b) en su solución integral están interesados los responsables de otras partes de la realidad que se investiga	c) tiene impacto social negativos	d) la UCV considera de interés investigar en relación a la tutoría	e) los representantes de la filial requieren su investigación	Suma de prioridades parciales por cada parte del problema	Prioridades definitivas de las partes del problema de menor a mayor (priorización olímpica)
Empirismos Aplicativos ¿PT#~R?	5	5	5	5	5	25	5
Carencias ¿Obj.#~R(CAR)?	4	4	4	1	1	17	4
Deficiencias ¿Obj.#~R(DEF)?	3	3	3	4	3	16	3
Restricciones ¿Obj.#~R(REST)?	2	2	2	3	1	10	2
Limitaciones ¿Obj.#~R(LIM)?	1	1	1	2	2	7	1
Limitaciones, restricciones, deficiencias , carencias y empirismos aplicativos del programa de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV LN.							

7.2.1.4 Anexo N 04: Matriz para plantear las subhipótesis y la hipótesis global factual explicativa con el llenado completo.

		viene del objetivo específico "a"									
		viene del objetivo específico "b"									
		Viene del anexo 3									
FACTOR ~X PROBLEMA	FACTOR A REALIDAD:	FACTOR ~B: Marco referencial									FORMULAS DE LAS SUBHIPÓTESIS
		PLANTEAMIENTOS TEORICOS			NORMAS QUE LA RIGEN			ENTORNO LOCAL		EXPERIENCIA EXITOSAS	
		~ B ₁	~ B ₂	~ B ₃	~ B ₄	~ B ₅	~ B ₆	~ B ₇	~ B ₈	~ B ₉	
		CONCEPTOS BASICOS	RATIOS DE GESTIÓN	LINEAMIENTOS DE ESTRATEGIAS	DISPOSICIONES RESPECTO A LOS TUTORES	DISPOSICIONES PRESUPUESTALES	DISPOSICIONES OPERATIVAS	BENEFICIOS POTENCIALES	DISPONIBILIDAD HORARIA	EXPERIENCIAS EXITOSAS UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID-ESPAÑA	
~X ₁ = Limitaciones	A ₄ = Recursos				X	X		X			"a" ~X ₁ ; A ₄ ; ~ B ₄ ; ~ B ₅ ; ~ B ₇
~X ₂ = Restricciones	A ₃ = Areas correspondientes						X	X	X		"b" ~X ₂ ; A ₃ ; ~ B ₆ ; ~ B ₇ ; ~ B ₈
~X ₃ = Deficiencias	A ₂ = Actividades		X	X				X			"c" ~X ₃ ; A ₂ ; ~ B ₂ ; ~ B ₃ ; ~ B ₇
~X ₄ = Carencias	A ₄ = Recursos					X		X		X	"d" ~X ₄ ; A ₄ ; ~ B ₅ ; ~ B ₇ ; ~ B ₉ ;
~X ₅ = Empirismos aplicativos	A ₁ = Tutores	X	X	X							"e" ~X ₅ ; A ₁ ; ~ B ₁ ; ~ B ₂ ; ~ B ₃
	Total de los cruces por cada variable de ~B	1	3	2	1	2	1	4	1	1	
	Total de los cruces por cada subfactor de ~B	6			4			5		1	
	Prioridades de los subfactores de ~B	1			3			2		4	

7.2.1.5 Anexo N 05: Menú de técnicas, instrumentos e informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas

TÉCNICA	INSTRUMENTO	INFORMANTES O FUENTES	PRINCIPALES VENTAJAS	PRINCIPALES DESVENTAJAS
Encuesta	Cuestionario	Informantes: terceras personas , numerosas	Aplicable a gran número de informantes; sobre gran número de datos	Poca profundidad
Entrevista	Guía de entrevista	Informantes: terceras personas especiales; muy pocas	Permite profundizar los aspectos interesantes	Difícil y costosa. Solo aplicable a un pequeño número de informantes importantes
Análisis documental	Fichas (precisar el tipo : textuales, resumen, etc)	Fuentes: Precisarlas	Muy objetiva. Puede constituir evidencia.	Aplicación limitada a fuentes documentales
Observación de campo	Guía de observación de campo	Informante: primera persona, el propio investigador	Contacto directo del investigador con la realidad	Aplicación limitada a aspectos fijos o repetitivos.
Focus group	Guías de entrevistas (varias)	Grupos de especialistas o representantes de un nicho de mercado	Es la que nos permite profundizar más	Difícil y costosa. Requiere repetirse diez o más veces .
Técnica n	n	n	n	n

FUENTE: Alejandro E. Caballero Romero, 2011

7.2.1.6 Anexo N 06 Matriz para la selección de técnicas, instrumentos e informantes o fuentes y variables a las que se les aplica cada instrumento.

Fórmulas de las subhipótesis (viene de la última columna del anexo 4)	Nombre de las variables consideradas en cada fórmula (solo las de A y B y sin repetición)	Técnicas de recolección (ver menú) (con más ventajas y menos desventajas para cada variable)	Instrumento de recolección (ver menú) (que corresponde a la)	Informante o fuente (ver menú) (que corresponde precisar para cada instrumento)
"a" ~X ₁ ; A ₄ ; ~B ₄ ; ~B ₅ ; ~B ₇	A ₄ = Recursos	Entrevista	Guía de entrevista	Informante : responsables
	~B ₄ = Disposiciones respecto a los tutores	Análisis documental	Fichas textuales	Fuente : Documentos UCV
	~B ₅ = Disposiciones presupuestales	Análisis documental	Fichas textuales	Fuente : Documentos UCV
	~B ₇ = Beneficios potenciales	Análisis documental	Fichas de resumen	Informante: responsables
"b" ~X ₂ ; A ₃ ; ~B ₆ ; ~B ₇ ; ~B ₈	A ₃ = Areas correspondientes	Entrevista	Guía de entrevista	Informante : responsables
	~B ₆ = Disposiciones operativas	Análisis documental	Fichas textuales	Informante : responsables
	~B ₈ = Disponibilidad horaria	Observación de campo	protocolo de observación	informante: propios investigadores a los estudiantes
"c" ~X ₃ ; A ₂ ; ~B ₂ ; ~B ₃ ; ~B ₇	A ₂ = Actividades	Entrevista	Guía de entrevista	Informante : responsables
	~B ₂ = Ratios de gestión	Análisis documental	Fichas textuales	Fuente : Libros especializados-Internet
	~B ₃ = Lineamientos de estrategias	Análisis documental	Fichas textuales	Fuente : Documentos UCV
"d" ~X ₄ ; A ₄ ; ~B ₅ ; ~B ₇ ; ~B ₉	~B ₉ = Experiencias exitosas UCM	Análisis documental	Fichas de resumen	Internet
"e" ~X ₅ ; A ₁ ; ~B ₁ ; ~B ₂ ; ~B ₃	A ₁ = Tutores	Entrevista	Guía de entrevista	Informante : responsables
	~B ₁ = Conceptos Básicos	Análisis documental	Fichas textuales	Fuente : Libros especializados-Internet

FUENTE: Alejandro E. Caballero Romero , 2011

7.2.1.7 Anexo N 07 Matriz de consistencia de todo el Plan que comprende Problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, subhipótesis o instrumentos

FACTOR X =PROBLEMA:	FACTOR A =REALIDAD:	FACTOR B	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GLOBAL	TECNICAS
Limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos.	Programa de tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de la UCV Lima	Marco referencial: Planteamientos Teóricos y Experiencias exitosas	Analizar el manejo actual que tiene el programa de tutoría de los alumnos de pre-grado de la UCV-Lima Norte; con respecto a un marco referencial que integre planteamientos teóricos atingentes al manejo de este tipo de programa; normas que lo rigen; condiciones del entorno local; y experiencias exitosas de programas de Universidades Privadas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa causal y de tipo análisis mixto, predominantemente cuantitativo, pero complementariamente, con calificaciones e interpretaciones cualitativas; con el apoyo de programas computarizados, con el propósito de identificar las causas de las partes principales del problema; de tal manera que tengamos base o fundamento para proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar las decisiones e intervenciones atingentes al manejo de este tipo de programa.	La situación actual del manejo del Programa de tutoría de la UCV Lima Norte, se ve afectado por : Limitaciones, restricciones , deficiencias, carencias y empirismos aplicativos; que están relacionadas causalmente y se explican por el desconocimiento o mala aplicación de algunos planteamientos teóricos , especialmente ratios de gestión ; o por no adecuarse al entorno local especialmente a la búsqueda de los beneficios potenciales o por incumplir algunas normas que la rigen , especialmente disposiciones presupuestales o por no aprovechar las experiencias exitosas de Universidades , tales como la Universidad Complutense de Madrid.	a) Análisis documental. b) Entrevistas. c) Observación

X: Variables del problema:	Variables de la realidad:	Variables del marco referencial:	Objetivos específicos	Subhipótesis	Instrumentos
<p>~X₁ = Limitaciones ~X₂= Restricciones ~X₃= Deficiencias ~X₄ = Carencias ~X₅= Empirismos Aplicativos</p>	<p>A₁= Tutores A₂= Actividades A₃=Áreas correspondientes A₄= Recursos</p>	<p>Teóricas: ~B₁= Conceptos básicos ~B₂= Ratios de gestión ~B₃= Lineamientos de estrategias. Normativas: ~B₄= Disposiciones respecto a los tutores. ~B₅ = Disposiciones presupuestales. ~B₆= Disposiciones operativas. Del entorno local: ~B₇ = Beneficios potenciales. ~B₈ = Disponibilidad. De experiencias exitosas: ~B₉= Universidad Complutense de Madrid</p>	<p>a. Ubicar, seleccionar, definir o presentar resumidamente los planteamientos teóricos directamente relacionados con este tipo de programa ; tales como: conceptos básicos ("B₁), ratios de gestión ("B₂) y lineamientos de estrategias ("B₃); normas que el programa de tutoría debe cumplir, tales como: disposiciones respecto a los tutores ("B₄), disposiciones presupuestales("B₅) y disposiciones operativas ("B₆); las condiciones del entorno local , tales como: beneficios potenciales ("B₇), disponibilidades horarias ("B₈); experiencias exitosas ("B₉) de la Universidad Complutense de Madrid, cuyos resultados positivos sean aprovechables por la UCV Lima Norte. Todo esto será integrado como un marco referencial necesario suficiente, que usaremos a "manera de modelo" como patrón comparativo del análisis del programa.</p> <p>b. Describir el actual manejo del Programa de Tutoría de la UCV Lima Norte, en sus partes o variables prioritarias, tales como Tutores (A₁), Actividades del programa (A₂) , áreas correspondientes (A₃) y recursos (A₄).</p> <p>c. Comparar mediante una investigación aplicada, explicativa, causal; y un tipo de análisis predominantemente cuantitativo pero complementariamente con calificaciones e interpretaciones cualitativas; y con el apoyo de programas computarizados, tales como: los aplicativos de MS Office 2013 y SPSS; cada parte o variable de la realidad del programa de Tutoría que se investiga con respecto a cada parte o variable del marco referencial directamente relacionado.</p> <p>d. Identificar las causas, relaciones causales o motivos de cada parte o variable del problema; es decir de: las limitaciones, restricciones, deficiencias, carencias y empirismos aplicativos.</p> <p>e. Proponer recomendaciones, que contribuyan a mejorar el Programa de Tutoría; de tal manera, que se disminuya los empirismos aplicativos, se amplíen las capacidades de las restricciones, se corrijan las deficiencias, se cubran las carencias y que se superen los toques externos de las limitaciones; orientados a alcanzar un aprovechamiento masivo de los atributos positivos potenciales del Programa de Tutoría.</p>	<p>a) El hecho de que no cumplen con algunas disposiciones presupuestales adecuadas ("B₅), o de no haber desarrollado disposiciones respecto a los tutores ("B₄), o no haber considerado los beneficios potenciales ("B₇) explica y está relacionado con las limitaciones ("X₁), que afectan negativamente a los recursos (A₄) necesarios para el logro de los objetivos del Programa de tutoría. b) Las áreas correspondientes que dan soporte (A₃) al programa de tutoría de la UCV Lima Norte presentan restricciones ("X₂) por incumplir algunas disposiciones operativas ("B₆) o no haber considerado las condiciones del entorno de los posibles beneficios potenciales ("B₇) así como no haber considerado la disponibilidad horaria. c) Las actividades (A₂) desarrolladas en el programa de tutoría de la UCV Lima Norte, tienen deficiencias ("X₃) debido a que no se las controla con ratios de gestión ("B₂) o no conocen o no se aplican los lineamientos de estrategias ("B₃) o no haber aprovechando los beneficios potenciales ("B₇). d) El hecho de que no se cumplan algunas disposiciones presupuestales ("B₅) que aseguren los medios suficientes o el no haber tenido en cuenta los resultados positivos de experiencias exitosas de programas de tutoría en otras universidades ("B₉) tales como la Universidad Complutense de Madrid , explican y están relacionados causalmente con las carencias ("X₄) de los recursos (A₄) permitiendo el aprovechamiento al máximo de los beneficios potenciales ("B₇) o del Programa de Tutoría de la UCV Lima Norte. e) Los tutores (A₁) del programa de tutoría de UCV Lima Norte se ven afectados por empirismos aplicativos ("X₅) porque no conocen o aplican mal algunos conceptos básicos ("B₁) así como los ratios de gestión ("B₂) o lineamientos de estrategias ("B₃) directamente relacionados con el programa de tutoría.</p>	<p>Instrumentos de recolección de datos de las fuentes documentales, fichas textuales y de resumen, recurriendo a fuentes a libros especializados, documentos oficiales e internet. Cuestionarios ya aplicados, etc.</p>

7.2.2. Anexos de la tesis

7.2.2.1. Anexo N 08 Guía de entrevistas



ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

ANEXO 8: GUIA DE ENTREVISTA

Investigación: El Sistema de Tutoría para el desarrollo integral de los estudiantes de la Universidad César Vallejo Lima Norte.

Invocación-Propósito: Le agradeceré tenga la gentileza de responder a esta breve y sencilla entrevista que tiene como propósito recoger datos que pueden contribuir a mejorar el sistema de tutoría de la UCV.

1 GENERALIDADES: INFORMANTES: RESPONSABLES DEL SISTEMA, RESPONSABLES DE ÁREA Y TUTORES.

- 1.1. **Cargo que ocupa:** a) Responsable del sistema () b) Responsable de área () c) Tutor () d) Otro cargo (), Cual? Menciónelo.....
- 1.2. **Antigüedad en el cargo:** a) Hasta 1 años () b) 2 años () c) 3 años () d) 4 años e) 5 años a más ().
- 1.3. **Profesión:** a) Profesor () b) Psicólogo () c) Administrador () d) Médico () e) Otra profesión () Cuál? Menciónelo.....
- 1.4. **Edad:** a) Hasta 25 años, () b) 26 a 35, () c) 36 a 45, () d) 56 a 55, () e) 56 a más ()
- 1.5. **Género:** a) Femenino () b) Masculino ()

2. TUTORES Y RESPONSABLES, RESPECTO AL CONOCIMIENTO DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS. (Sub hipótesis “ e”)

2.1. **De entre los siguientes conceptos indique los que usted conoce:** a) Tutor ()

b) Tutoría () c) Tutorado () d) Formación integral () e) Otro concepto () Cuál

.....

2.2. **Entre los que ha indicado conocer explique brevemente el de Formación Integral:**

.....
.....

2.3. **Si alguno(s) no lo(s) ha indicado conocer, de entre las siguientes razones o causas, indique aquella(s) con las que coincide:**

a) No me dieron la inducción de ingreso ()

b) La capacitación previa fue insuficiente ()

c) Desde que pertenezco a la institución o al área no me capacitaron al respecto()

d) No me los enseñaron en mi formación profesional para ejercer el cargo actual ()

e) De otra causa o razón () ¿Cuál? Menciónelo:

.....

2.4. **De entre los siguientes ratios, que deben aplicarse, indique los ratios que usted conoce:** a) Eficiencia del Sistema de Tutoría, () b)

Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría, () c) Ficha de Monitoreo, () d) Evaluación de Desempeño, () e) Informe de Tutoría ()

f) Otra concepto () Cuál? Menciónelo:

2.5. **Por favor, entre los ratios que ha indicado aplicarlos bien, explique para qué sirve el ratio de(va a depender de que haya contestado el informante) con respecto al sistema de tutoría:**

.....
.....

¿Cómo se aplica?

.....

2.6. Si alguno(s) no lo(s) ha indicado conocer, de entre las siguientes razones o causas, indique aquella(s) con las que coincide:

- a) No me dieron la inducción de ingreso ()
 - b) La capacitación previa fue insuficiente ()
 - c) No tuve ninguna tipo de capacitación previa ()
 - d) No me los enseñaron en mi formación para ejercer el cargo actual ()
 - e) De otra causa o razón ()
- Cuál? Menciónelo:

2.7. De entre los siguientes lineamientos de las estrategias aplicables a la Tutoría, mencione los que usted aplica en el desarrollo de la Tutoría con los estudiantes:

- a) Sistema de Tutoría () b) Sistema de Gestión de Calidad () c) Calidad de Vida () d) Desarrollo Humano () e) Otro concepto ()
- Cuál.....

2.8. Indique brevemente como se aplica el lineamiento de la estrategia: el entrevistador menciona uno, entre los que el informante ha indicado aplicar bien.

¿Para qué sirve?.....

.....

¿Cómo se aplica?.....

2.9. Si alguno(s) no lo(s) ha indicado conocer, de entre las siguientes razones o causas, indique aquella(s) con las que coincide:

- a) No me dieron la inducción de ingreso ()
 - b) La capacitación previa fue insuficiente ()
 - c) No tuve ningún tipo de capacitación previa ()
 - d) No me los enseñaron en mi formación para ejercer el cargo actual ()
 - e) De otra causa o razón ()
- Cuál? Menciónelo:

3. Áreas de la Tutoría y sus capacidades internas (Sub hipótesis “b”).

3.1. Califique porcentualmente las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de las disposiciones operativas.

Disposiciones Operativas	a).N.T.I. 00 a 20%	b).P.T.I. 21 a 40%	c).R.T.I. 41 a 60%	d).M.T.I 61 a 80%	e) T.T.I. 81 a 100%
Desarrollo de la Tutoría					
Monitoreo de Alumnos por el aula virtual					
Calificación de la tutoría, para el obtener el crédito.					
Cálculo del indicador de gestión respecto a la eficacia del Sistema de Tutoría.					
Informe de seguimiento.					

LEYENDA: T = Tope, I= Interno, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes internos.

3.2. Si sus calificaciones han sido negativas es decir e) con topes internos totales, d) Muchos topes internos o c) Parte negativa, entre las siguientes razones o causas, indique las que le corresponde en su caso:

- a) No me capacitaron sobre estos temas ()
- b) En general, no conozco el Modelo de Tutoría ()
- c) No se ha comunicado formalmente estas disposiciones. ()
- d) Mis labores no tienen que ver con estas disposiciones ()
- e) Otra causa () y cuál? Menciónela.....

3.3. Califiquen porcentualmente las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a los beneficios potenciales

Beneficios Potenciales	a) N.T.I. 00 a 20%	b) P.T.I. 21 a 40%	c) R.T.I. 41 a 60%	d) M.T.I. 62 a 80%	e) T.T.I. 81 a 100%
Estudiantes con oportunidad de desarrollar talleres que los ayuden a mejorar sus habilidades sociales, control de emociones y control de impulsos.					
Se identifican casos especiales ,los mismos que son derivados a las diversas áreas de apoyo, la mayor cantidad de casos					
En la encuesta de satisfacción , aplicada a los estudiantes cada ciclo, el trabajo del sistema de tutoría se encuentra con un 70.32% de satisfacción frente el servicio que se le brinda					
El sistema de apoyo y acompañamiento al estudiante del I y IV fortalece los aspectos afectivos sociales, académicos y de identidad institucional, contribuyendo con ello al desarrollo personal del estudiante					
El sistema de tutoría está pensando como estrategia de apoyo y orientación.					

LEYENDA: T = Tope, I= Interno, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes internos.

3.4. Si sus calificaciones han sido negativas es decir e) con topes internos totales, d) Muchos topes internos o c) Parte negativa, entre las siguientes razones o causas, indique las que le corresponde en su caso:

- a) No me capacitaron sobre estos temas. ()
- b) En general, no conozco el Modelo de Tutoría. ()
- c) No se ha comunicado formalmente esta información. ()
- d) Desconozco sobre la manera de informarme al respecto ()
- e) Otra causa () y cuál? Menciónela.....

3.5. Califíquese porcentualmente las capacidades internas (topes internos) de las áreas respecto a la incidencia de la disponibilidad horaria.

Incidencia de las Disposiciones Horarias en las sesiones de Tutoría	a)N.T.I. 00 a 20%	b)P.T.I. 21 a 40%	c)R.T.I. 41 a 60%	d) M.T.I 63 a 8%	e) T.T.I. 81 a 100%
14 sesiones horarias					
Los horarios asignados a las sesiones.					
El tiempo que se dedica a la tutoría fuera de las sesiones.					
Tiempo de duración de las sesiones.					

LEYENDA: T = Tope, I= Interno, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes internos.

3.6. Si sus calificaciones han sido negativas es decir e) con topes internos totales, d) Muchos topes internos o c) Parte negativa, entre las siguientes razones o causas, indique las que le corresponde en su caso:

- a) Carencias del soporte administrativo del Sistema de Tutoría. ()
- b) Por desinterés de las personas que lideran el sistema ()
- c) Poco interés de los alumnos por el sistema ()
- d) Los tutores no son los idóneos ()
- e) *Otras causas () y cuál? Menciónela.....*

4. Actividades de Tutoría – Respecto a su eficiencia (Sub hipótesis “C”)

4.1. Califique la eficiencia de la actividad respecto a los ratios de gestión.

Ratios de Gestión	a) N.E.	b) P.E.	c) R.E.	d) M.E.	e) T.E.
Eficiencia del Sistema de Tutoría					
Satisfacción con respecto al Sistema de Tutoría.					
Ficha de Monitoreo					
Evaluación de Desempeño					
Informe de Tutoría					

LEYENDA: E = eficiente, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

4.2. Si sus respuestas han sido negativas, es decir a) Nada eficiente, b) Poco eficiente, o c) Regularmente (Parte negativa); entre las siguientes razones o causas, indique a las que corresponden a su caso.

- a) Carencia en el soporte administrativo del sistema de tutoría. ()
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ()
- c) Poco interés de los alumnos por el Sistema ()
- d) Los tutores no son los idóneos ()
- e) *Otras causas () y cuál? Mencionala.....*

4.3. Califique la eficiencia de las actividades respecto a los lineamientos de las estrategias.

Lineamientos Estratégicos	a)N.E.	b)P.E.	c)R.E.	d)M.E.	e)T.E.
Sistema de Tutoría					
Sistema de Gestión de la Calidad					
Calidad de Vida					
Desarrollo Humano					

LEYENDA: E = eficiente, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

4.4. Si sus respuestas han sido negativas, es decir a) Nada eficiente, b) Poco eficiente, o c) Regularmente; entre las siguientes razones o causas, indique a las que corresponden a su caso.

- a) Carencia del soporte administrativo del Sistema de Tutoría. ()
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ()
- c) Poco interés de los alumnos por el Sistema ()
- d) Los tutores no son los idóneos ()
- e) *Otras causas () y cuál? Mencionala.....*
.....

4.5. Califique la eficiencia de las actividades respecto a los Beneficios Potenciales.

Beneficios Potenciales	a)N.E.	b)P.E.	c)R.E.	d)M.E.	e)T.E.
Talleres vivenciales.					
Derivación al Consultorio Psicológico.					
Desarrollo personal del estudiante.					
Apoyo y orientación psicopedagógica.					

LEYENDA: E = eficiente, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

4.6. Si sus respuestas han sido negativas, es decir a) Nada eficiente, b) Poco eficiente, o c) Regularmente; entre las siguientes razones o causas, indique a las que corresponden a su caso.

- a) Carencia del soporte administrativo del Sistema de Tutoría. ()
- b) Por desinterés de las personas que lideran el Sistema ()
- c) Poco interés de los alumnos por el Sistema ()
- d) Los tutores no son los idóneos ()
- e) *Otras causas () y cuál? Mencionala.....*
.....

5. Recursos Respecto a los topes externos (limitaciones) (Sub Hipótesis “a”)

5.1. Califique los recursos asignados respecto a la incidencia como topes externos de las disposiciones presupuestales que implican las asignaciones de recursos para el Sistema de Tutoría

Disposiciones Presupuestales	a)N.T.E. 0 a 20 %	b)P.T.E. 21 a 40%	c)R.T.E. 41 a 60%	d)M.T.E. 64 a 80%	e)T.T.E. 81 a 100%
Plan Operativo, elaborado por las personas que gestionan el Sistema de Tutoría, plan aprobado tal como se gestionó.					

LEYENDA: T = Tope, E= Externo, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes externos.

5.2. Si sus calificaciones de la satisfacción de los recursos han sido negativas, es decir e) Con topes totales, d) Con muchos topes externos, o c) Con regulares topes externos (parte negativa), estas son las siguientes razones o causas, indique las que corresponden a su caso.

- a) Se hace mala planificación del mismo ()
- b) No se asigna el recurso necesario ()
- c) Falta de interés de los líderes de la organización ()
- d) Un inadecuado manejo de lo dispuesto al respecto ()
- e) Otra causa () y cuál?. Mencionala.....

5.3. Califique los recursos asignados respecto a la incidencia como topes externos de las disposiciones sobre los tutores.

Disposiciones Sobre los Tutores	a)N.T.E. 00 a 20%	b)P.T.E. 21 a 40%	c)R.T.E. 41 a 60%	d) M.T.E. 65 a 80%	e) T.T.E. 81 a 100%
Sistema de Tutoría como herramienta de gestión.					
Estrategia de apoyo y orientación psicopedagógica					
Evaluación de desempeño					
Selección de Tutores según el Perfil.					
Reglamento Interno de Trabajo					

LEYENDA: T = Tope, E= Externo, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes externos.

5.4. Si sus calificaciones son negativas, es decir e) Con topes totales, d) Con muchos topes externos, o c) Con regulares topes externos (parte negativa), estas son las siguientes razones o causas, indique las que corresponden a su caso.

- a) Se hace mala planificación del mismo ()
- b) No se asigna el recurso necesario ()
- c) *Falta de interés de los líderes de la organización* ()
- d) *Un inadecuado manejo de lo dispuesto al respecto* ()
- e) Otra causa () y cuál? Menciónela.....
.....

5.5. Califique los recursos asignados respecto a la incidencia como topes externos de los Beneficios Potenciales.

Beneficios Potenciales	a)N.T.E. 0 a 20 %	b)P.T.E. 21 a 40%	c)R.T.E. 41 a 60%	d) M.T.E. 66 a 80%	e) T.T.E. 81 a 100%
Talleres vivenciales.					
Derivación al Consultorio Psicológico.					
Desarrollo personal del estudiante.					
Apoyo y orientación psicopedagógica.					

LEYENDA: T = Tope, E= Externo, N= Ninguno, P= Pocos, R= Regulares, M= Muchos y T= Totales topes externos.

5.6. Si sus calificaciones son negativas, es decir e) Con topes totales, d) Con muchos topes externos, o c) Con regulares topes externos (parte negativa), estas son las siguientes razones o causas, indique las que corresponden a su caso.

- a) Se hace mala planificación del mismo ()
- b) No se asigna el recurso necesario ()
- c) *Falta de interés de los líderes de la organización* ()
- d) *Un inadecuado manejo de lo dispuesto al respecto* ()
- e) Otra causa () y cuál? Menciónela.....
.....

.....

6. Recursos respecto a la Satisfacción de los Recursos Asignados (Sub hipótesis “a”).

6.1. Califique porcentualmente la Satisfacción ante los Recursos Asignados, respecto a las Disposiciones Presupuestales.

Disposiciones Presupuestales	a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
Plan Operativo, elaborado por las personas que gestionan el Sistema de Tutoría, plan aprobado tal como se gestionó.					

LEYENDA: S = Satisfactorio, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

6.2. Si sus calificaciones han sido negativas es decir: a) Nada Satisfactorio, b) Poco Satisfactorio o c) Regularmente Satisfactorio, parte negativa, entre las siguientes causas, identifique la que corresponde corresponden a su caso.

- a) Desinterés de los implicados ()
- b) No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos ()
- c) Falta de coordinaciones a nivel de consorcio ()
- d) *Mal manejo administrativo* ()
- e) *Otra causa* () y cuál? Menciónela.....

.....

6.3. Califique porcentualmente la Satisfacción ante los Recursos Asignados, respecto a las Beneficios Potenciales.

Beneficios Potenciales	a) N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d) M.S.	e) T.S.
Talleres vivenciales.					
Derivación al Consultorio Psicológico.					
Desarrollo personal del estudiante.					
Apoyo y orientación psicopedagógica.					

LEYENDA: S = Satisfactorio, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

6.4. Si sus calificaciones han sido negativas es decir: a) Nada Satisfactorio, b) Poco Satisfactorio o c) Regularmente Satisfactorio, parte negativa, entre las siguientes causas, identifique la que corresponde corresponden a su caso.

- a. Desinterés de los implicados ()
 b. No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos ()
 c. Falta de coordinaciones a nivel de consorcio ()
 d. *Mal manejo administrativo* ()
 e. Otra causa () y cuál? Menciónela.....

6.5. Califique porcentualmente la Satisfacción ante los Recursos Asignados, respecto a la experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba.

Experiencia exitosa de la Universidad de Córdoba	a)N.S.	b) P.S.	c) R.S.	d)M.S.	e)T.S.
Orienta a los estudiantes en la disponibilidad y uso de los recursos para el desarrollo de un aprendizaje autónomo.					
Ofrece apoyo académico a los estudiantes para configurar su proyecto académico y profesional.					
Orienta a los estudiantes sobre opciones de inserción laboral y formación continua.					
Dota al profesorado de formación en estrategias metodológicas relacionadas con la orientación y la tutoría.					
Informar sobre las oportunidades que, en el marco de la universidad, permiten acceder a otro tipo de aprendizajes.					

LEYENDA: S = Satisfactorio, N = Nada, P = Poco, R = Regularmente, M = Muy, y T = Totalmente

6.6. Si sus calificaciones han sido negativas es decir: a) Nada Satisfactorio, b) Poco Satisfactorio o c) Regularmente Satisfactorio, parte negativa, entre las siguientes causas, identifique la que corresponde corresponden a su caso.

- a) Desinterés de los implicados ()
 b) No hubo liderazgo fuerte para conseguir los recursos ()
 c) Falta de coordinaciones a nivel de consorcio ()
 d) *Mal manejo administrativo* ()
 e) Otra causa () y cuál? Menciónela.....

INSTRUCCIONES PARA LA TABULACIÓN (O TRATAMIENTO) DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LOS INSTRUMENTOS DE CAMPO

Una vez aplicados todos los ejemplares de un instrumento (sea a toda la población de informantes o la muestra que se haya considerado, antes de iniciar la tabulación usted debe:

- a) **Separar un ejemplar , en blanco , del instrumento (Guía)** , considerado en la computadora convertirá las respuestas de los informantes en figuras o gráficos , y que esas figuras o gráficos serán incorporadas al índice de la tesis
- b) **Con tinta de otro color, o distinguiéndolo con resaltador, arriba del número de cada pregunta de ese ejemplar de ese instrumento, debe colocar el subnumeral que corresponderá a esa figura o gráfico en la estructura (índice) de la tesis.**
- c) Todas las respuestas a las preguntas de la **“PRIMERA PARTE.-INFORMANTES:”** X, que en el instrumento son 1.1, 1.2,1.3, deben ir en la parte de la tesis que precisamente trata de **“1.6.3 Población de informantes”**. **Así, a 1.1 se le colocará 1.6.3.1; a 1.2, 1.6.3.2, a 1.3, 1.6.3.3**
- d) Las preguntas a partir de la segunda parte del instrumento se colocarán en **“CAPITULO 3: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD”**.

“3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESPONSABLES”

Si en el instrumento tenemos **“2. RESPONSABLES”**, a 2.1 se le colocará **“ 3.1.1”**; a 2.2, se colocará **“3.1.2”**; a 2.n, **“3.1.n”** etcétera.

“3.2 DESCRIPCIÓN DE AREAS CORRESPONDIENTES”

Si en el instrumento, **“AREAS CORRESPONDIENTES”** es 3; en la Tesis, Áreas va a estar en 3.2, a la pregunta se 3.1 se le colocará **“3.2.1”** a la 3.2; **“3.2.2”**; a la **“3n”** y así sucesivamente.

- e) Si se hubiera utilizado un instrumento para obtener datos que en esa tesis irían en el **CAPITULO 2: MARCO REFERENCIAL”**, las respuestas a las preguntas de ese instrumento se colocarán con el subnumeral que las incorporará a ese capítulo 2 de la tesis.

- f) Además del subnumeral; **cada gráfico debe llevar el número que le corresponderá a lo largo de toda la tesis**, y que también se incorpora EN EL índice de figuras o gráficos.

Los números de las figuras o gráficos son consecutivos a lo largo de toda la tesis; primero los del primer capítulo, allí comienza la numeración, luego del capítulo 2, y así sucesivamente. Pero no puede haber un número de gráfico menor después de uno mayor.

- g) **Los gráficos deben tener nombre, el nombre de cada gráfico debe corresponder a su contenido. Las preguntas no son el nombre del gráfico.**

En la primera parte del instrumento que se refiere a las poblaciones de informantes, al pasarlas a la tesis, sería conveniente que el nombre se exprese en porcentajes de personas por la variable de que se trate. Por ejemplo: **”Porcentajes de los responsables por cargos que ocupan”** .

A partir de la segunda parte del instrumento, cuyos gráficos estarán en el Capítulo 3 de la tesis: Descripciones de la realidad, sería conveniente que el nombre del gráfico se expresara como **“Porcentajes de calificación de las áreas correspondientes con respecto a las disposiciones operativas”**

“Porcentajes de calificación de las áreas correspondientes con respecto a los beneficios potenciales “

“Porcentajes de calificación de las áreas correspondientes con respecto a las disposiciones horarias “

- h) Los gráficos deberían tener recuadro y, fuera del recuadro, abajo, la fuente, que podría ser: **“Fuente: Elaboración propia con base en la guía de entrevistas 1”**.
- i) Los gráficos deberían tener recuadro y; fuera del recuadro, abajo la fuente, **una apreciación o apreciaciones.**(Están serán elaboradas por el investigador a partir de la revisión del gráfico y desentrañando lo que este contiene solo descriptivamente, con la mayor objetividad, claridad y brevedad posible, pero sin calificarlos ni interpretarlos

Nota: si se siguen estas instrucciones, la tabulación será mucho más ordenada y rápida y el avance de la tesis será mayor.