

**Universidad Nacional de Misiones. Facultad de Humanidades y Ciencias
Sociales. Secretaría de Postgrado. Doctorado en Ciencias Humanas y
Sociales**

Doctorando
Pedro J. Gauna Quintero

**La dirección del trabajo final de grado en la
Facultad de Humanidades y Ciencias
Sociales de la Universidad Nacional de
Misiones**

**Tesis de Doctorado presentada para obtener el título de
“Doctor en Ciencias Humanas y Sociales”**

“Este documento es resultado del financiamiento otorgado por el Estado Nacional, por lo tanto,
queda sujeto al cumplimiento de la Ley N° 26.899”.

Director
Dr. Pablo Daniel Vain

Posadas, mayo 2025



Esta obra está licenciado bajo Licencia Creative Commons (CC) Atribución-NoComercial-
CompartirIgual 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Universidad Nacional de Misiones
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas

**LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO EN LA FACULTAD DE
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MISIONES**

Por: Pedro GAUNA QUINTERO
Director: Dr. Pablo Daniel VAIN

Posadas, mayo de 2025

Universidad Nacional de Misiones
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES

Por: Pedro GAUNA QUINTERO
Director: Dr. Pablo Daniel VAIN
Posadas, mayo de 2025

RESUMEN

El Trabajo Final de Grado, consiste en la demostración de las habilidades de investigación para posicionarse como productores de conocimiento en lugar de meros consumidores de él. Sin embargo, año tras año muchos estudiantes dilatan el momento de su graduación por no culminar en corto tiempo su trabajo, por no finalizarlo no se gradúan. De allí que, este trabajo pretendió analizar cómo ocurre el proceso de dirección del trabajo de grado. Para ello se buscó conocer y contrastar las perspectivas de los tres actores involucrados: egresados, profesores directores de trabajos de grado, y directores de departamentos de carreras en tres momentos: análisis cuantitativo, análisis cualitativo y una posterior triangulación, en una metodología mixta de modelo dominante. El contexto de desarrollo, fueron las carreras de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones, Argentina, entre los años 2018 y 2020, que contemplan la entrega de un Trabajo Final de Grado. Como parte del análisis de la información se puede decir que, la dirección de trabajo de grado es un proceso complejo, integrado por dos grandes actores, un director y dirigido. El dirigido, debe demostrar lo aprendido en la carrera (teórico y metodológico), para abordar problemáticas bajo una estructura con subprocesos. Para esto, requiere una inversión económica, de tiempo y recursos humanos que implica, muchas veces, postergar “todo lo otro”, mientras el tutor debe guiar, orientar y propiciar el cumplimiento -o al menos la existencia - de un plan de trabajo diseñado para cada tesista que incluya, entre otros, encuentros frecuentes para acompañar la redacción del TFG. El proceso de redacción de una tesis se caracteriza por la necesidad del tesista de descubrir y apropiarse gradualmente de las convenciones del género académico, muchas veces sin una guía explícita y sistemática que facilite este aprendizaje. Esta situación se vuelve particularmente desafiante cuando el propio director ha recorrido un camino similar, construyendo intuitiva y solitariamente sus estrategias como escritor académico. La falta de una tradición institucionalizada de enseñanza explícita de la escritura académica perpetúa así un ciclo.

Descriptor: Trabajo final de grado – dirección del trabajo de grado – Tutoría en la educación universitaria

Las sociedades cada vez más tienden a fundarse en el conocimiento, razón por la cual la educación y la investigación forman, hoy en día, parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible, de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante

UNESCO (1998, p. 98)

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá, mi papá y mi hermano, por toda su paciencia, su amor y su renuncia.

A Briant y a Joel por acompañarme tan amorosamente en esta (aparentemente) interminable misión de doctorarme, acompañándome en mis idas y mis vueltas a retomar hasta terminar... Por ser mi familia y amarme incondicionalmente.

A Belit, simplemente por todo.

A la Universidad de Los Andes y quienes, durante mi hermosa estancia en ella, me hicieron aprender y me acompañaron a emprender mi difícil decisión de doctorarme y volar... Entre muchos y muchas, Maru, Julio, Juan Carlos, Gustavo, Yulier y mi profe Delfina.

Al Dr. Vain, por toda su invaluable ayuda en cada trámite, cada nota, cada pedido, haciendo posible desde ingresar al Doctorado hasta llegar a esta versión de mi tesis. También a él por la calidez en sus absolutamente respetuosas devoluciones.

A Alina Fernández y a Amanda Drescher, quienes en momentos distintos me acompañaron desde la secretaría del doctorado con enorme profesionalismo y brindándome, además, toda la contención personal que tantísimas veces necesité. Al Dr. Gortari y al Comité Académico, por cobijarme más allá de los tiempos.

A mis compañeros del Departamento TISE/LITADIS, muchos de los que siempre tuvieron la pregunta incómoda (y necesaria): *¿cómo va la tesis?* Y más aún a cuatro personas que siempre de una u otra forma, confiaron en mí y me han acompañado en este tránsito doctoral, profesional, laboral y personal, maestrxs en lo académico y guías en la vida: Gabriela Ríos Gottschalk, Eduardo Francisco Simonetti, Norma Marina Figueredo y, mi gran amiga María Carolina Bulloni. A mi querida Laura por impulsarme con su ejemplo.

A la Argentina, una patria enorme que me acogió, me dejó ser un hijo más y me permitió construir una familia y formar parte de una de sus casas, la gloriosa Universidad Nacional de Misiones.

Y, a Dios.

ÍNDICE

RESUMEN	2
LISTA DE GRÁFICOS	9
LISTA DE TABLAS	11
ACRÓNIMOS Y SIGLAS	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA Y LOS OBJETIVOS	16
El Problema	16
Acerca del concepto de Trabajo Final de Grado	16
El Trabajo Final de Grado en la FHyCS de la UNaM.....	16
... Y, ¿qué opinan en la facultad?.....	16
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos	18
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	21
Abordaje metodológico	21
Sondeo informal: Una percepción inicial	21
Una perspectiva metodológica mixta	21
Diseño metodológico.....	22
<i>Momentum</i> 1. Abordaje CUAN	26
<i>Momentum</i> 2. Abordaje CUAL	28
CAPÍTULO 3. ESTADO DEL ARTE	32
Antecedentes.....	32
CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	40
La Tesis o el TFG	40
Acerca de la Dirección del Trabajo Final de Grado	43
¿Qué se entiende por dirección del TFG?	43
La dirección del TFG como acción tutorial.....	44
Tiempo de elaboración del Trabajo Final de Grado	46
Aspectos intrínsecos del tesista	47
El tesista.....	47
Percepción de la visión del director sobre el Trabajo Final de Grado.....	48
Motivo de selección del director	48
Sensación luego de los encuentros con el director	49
Percepción de la disponibilidad del director.....	49
Sensación de soledad frente a la elaboración del Trabajo Final de Grado	50
Opinión sobre la calidad de las respuestas del director	51
Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al Trabajo Final de Grado	52
Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al Trabajo Final de Grado	52
Tiempo disponible semanal para dedicación al Trabajo Final de Grado	53
Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un Trabajo Final de Grado	53

Características personales a la hora de encarar el Trabajo Final de Grado	54
Aspectos extrínsecos	54
Lo relativo al apoyo institucional	54
Tenencia de apoyo económico	55
Seguimiento institucional de la confección del Trabajo Final de Grado.....	55
Importancia del director de Carrera en cuanto al Trabajo Final de Grado	56
Aspectos extrínsecos	56
Tenencia de experiencia previa como director de Trabajo Final de Grado.....	56
Grado máximo académico	57
Cercanía al lugar de los encuentros fijados por el director.....	57
Manejo de los desacuerdos con el director.....	57
Papel del director durante el Trabajo Final de Grado.....	58
Aspectos extrínsecos	60
Lo relativo al proceso de investigación	60
Modalidad de los encuentros fijados por el director.....	61
Frecuencia de los encuentros	61
Cumplimiento del plan de trabajo	62
Inicio de la idea para la elaboración del Trabajo Final de Grado.....	63
Cambios sustanciales en la idea inicial del Trabajo Final de Grado	64
Existencia de publicaciones con relación al Trabajo Final de Grado.....	65
Etapas que requieren más tiempo	65
Etapa de bloqueo	66
Percepción sobre los aportes del Trabajo Final de Grado	67
Cumplimiento de las expectativas iniciales.....	67
CAPÍTULO 5. EL CONTEXTO	70
Contexto general. El fantasma de la privatización	70
¿Y los trabajos finales de grado?	71
Un poco sobre el desfinanciamiento de las universidades públicas	73
Los planes de estudio.....	75
La planta docente.....	77
Los tiempos de graduación e índices por carrera	79
CAPÍTULO 6. RESULTADOS	82
Las mallas curriculares	82
Un sondeo inicial para aproximarnos al problema	87
Análisis de los resultados obtenidos en el <i>momentum</i> 1: cuestionario aplicado a egresados	92
Aspectos sociodemográficos y académicos de los egresados	92
Aspectos intrínsecos del egresado	99
Aspectos extrínsecos al egresado: lo relativo al apoyo institucional.....	112
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director.....	117
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.....	128
Nivel que le otorgan al proceso de investigación.	140
Algunos hallazgos obtenidos en el <i>momentum</i> 2.....	141
Triangulación.....	145

Experiencia previa con un Trabajo Final de Grado	147
Aspectos intrínsecos al tesista	148
Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional.....	158
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director.....	161
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	176
Conclusiones.....	176
Recomendaciones	178
BIBLIOGRAFÍA	181
ANEXOS.....	196
Anexo A: Aclaraciones sobre los planes de estudio.....	197
Anexo B: Operacionalización de la variable	199
Anexo C. Tabla de cálculos de promedios simples y ponderados de la tasa de eficiencia terminal, generales, por carrera y por cohorte. FHyCS-UNaM, 2009-2015, 2010-2016, 2011-2017.....	202
Anexo D: Cuestionario administrado a los graduados	204
Anexo E: Guion de entrevista dirigida a estudiantes recibidos	213
Anexo F: Análisis de entrevistas a estudiantes recibidos	215
Anexo G: Análisis de entrevistas a directores de TFG.....	254
Anexo H: Análisis de entrevistas a directores de departamento	271
APÉNDICE METODOLÓGICO	282
Apéndice A. Índice nivel de apoyo institucional recibido.....	283
Apéndice B. Índice nivel otorgado el papel del director	284
Apéndice C. Índice nivel otorgado al proceso de investigación.....	285
Apéndice D. Cuadro general de categorías y subcategorías.....	286
Apéndice E. Tablas de contingencia	296
Tabla de contingencia A. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la realización de un TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2021	296
Tabla de contingencia B. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la dirección del TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2021	296
Tabla de contingencia C. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según elección del director (Porcentaje). Posadas, 2021	296
Tabla de contingencia D. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación sobre la disponibilidad del directos (Porcentaje). Posadas, 2021	297
Tabla de contingencia E. Tiempo de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según respuestas del director (Porcentaje). Posadas, 2021	297
Tabla de contingencia F. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de soledad al escribir el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	298
Tabla de contingencia G. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de estímulo al escribir el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	298
Tabla de contingencia H. Años de aprobación del TFG en los egresados	

(dicotomizado), según sensación de soledad para vencer los obstáculos de tu TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	298
Tabla de contingencia I. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de estímulo al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	299
Tabla de contingencia J. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de apoyo institucional recibido al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	299
Tabla de contingencia K. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de apoyo institucional recibido al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	299
Tabla de contingencia L. Sensación de disponibilidad en relación al director al hacer el TFG según naturaleza de los encuentros (Porcentaje). Posadas, 2021.....	300
Tabla de contingencia M. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de frecuencia de los encuentros (tricotómico). Posadas, 2021	300
Tabla de contingencia N. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según plan de trabajo para el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	300
Tabla de contingencia O. Nivel otorgado al director en el proceso de TFG de acuerdo a plan de trabajo para el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	301
Tabla de contingencia P. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según publicaciones antes de finalizar el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	301
Tabla de contingencia Q. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según percepción del tesista en cuanto al cumplimiento de las expectativas del director (Porcentaje). Posadas, 2021.....	301
Tabla de contingencia R. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel otorgado al proceso de dirección. Posadas, 2021 ...	302
Gráfico A. Opinión de los estudiantes según: aporte de las materias disciplinares y, aporte de las materias metodológicas. Posadas, 2021	302

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo sobre los actores que se insertan en la dirección del TFG	18
Gráfico 2. Fases del proceso de investigación.....	25
Gráfico 3. Egresados en el sondeo según duración para la finalización de su TFG. Posadas, 2021	88
Gráfico 4. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la haber realizado de un TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2020.....	90
Gráfico 5. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la dirección del TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2020.....	91
Gráfico 6. Egresados relevados según carrera en la que presentaron TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	93
Gráfico 7. Egresados según categorías de tiempo para aprobar todas las asignaturas de la carrera (Porcentaje). Posadas, 2021.....	95
Gráfico 8. Egresados según categorías de tiempo para aprobar el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	97
Gráfico 9. Egresados por motivos de elección del director (Porcentaje). Posadas, 2021	100
Gráfico 10. Egresados según tiempo semanal disponible para la escritura del TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	106
Gráfico 11. Tiempo disponible de los egresados según tiempo semanal disponible para la escritura del TFG, según aprobación del mismo, en tiempo óptimo (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	107
Gráfico 12. Tesistas según características personales al momento de encarar la tesis (Porcentaje). Posadas, 2021.....	111
Gráfico 13. Egresados según tenencia de algún apoyo económico (Porcentaje). Posadas, 2021	112
Gráfico 14. Egresados según seguimiento por el Departamento de carrera (Porcentaje). Posadas, 2021	113
Gráfico 15. Tesistas según nivel máximo académico alcanzado por su director (Porcentaje). Posadas, 2021.....	118
Gráfico 16. Tesistas según área de formación del director (Porcentaje). Posadas, 2021	119
Gráfico 17. Tesistas según su director tuviera otro empleo fuera de la FHyCS-UNaM (Porcentaje). Posadas, 2021.....	120
Gráfico 18. Tesistas según cercanía al lugar de trabajo principal del director (Porcentaje).	121
Gráfico 19. Tesistas según manejo de los conflictos con el director (Porcentaje). Posadas, 2021	122
Gráfico 20. Tesistas según modalidad de encuentros preferida por el director (Porcentaje). Posadas, 2021	128
Gráfico 21. Egresados según motivo para no cumplir a cabalidad su plan de trabajo	

(Porcentaje). Posadas, 2021	131
Gráfico 22. Egresados según publicación de artículos y/o participación en eventos con su TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	135
Gráfico 23. Egresados según momento de bloqueo de 6 meses o más (Porcentaje). Posadas, 2021	136
Gráfico 24. Egresados según opinión sobre su TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	137
Gráfico 25. Indicadores que mostraron tendencias con el tiempo de culminación del TFG	141

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variable compleja Dirección del trabajo final de grado.....	23
Tabla 2. Estudiantes según Dificultades presentadas para No titularse	36
Tabla 3. Docentes de la FHyCS - UNaM según Dedicación (Abs. y porcentaje). Posadas, 2014	77
Tabla 4. Docentes según grado académico y cargo asignado. FHyCS, UNaM. Posadas, 2014	78
Tabla 5. Indicadores de datos universitarios para Brasil, Chile y Argentina (2017 - 2021)	78
Tabla 6. Listado de carreras de grado con duración en años por carrera de la Universidad Nacional de Misiones - Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, y tiempo óptimo considerado	79
Tabla 7. Comparativo de Nuevos Estudiantes (NE) y Egresados (Eg), por período óptimo de egreso en carreras de licenciatura de la FHyCS en la Universidad Nacional de Misiones por Carrera. Año 2020	80
Tabla 8. Asignaturas relativas a la confección del TFG por carrera. Posadas, 2021	82
Tabla 9. Opiniones de los estudiantes con relación al TFG, de acuerdo a aspectos afectivos, profesionales, de otra índole. Posadas 2020.....	89
Tabla 10. Opiniones de los estudiantes con relación al TFG, de acuerdo a aspectos afectivos, profesionales, de otra índole. Posadas 2020.....	89
Tabla 11. Encuestados según edad. Posadas, 2021	92
Tabla 12. Años empleados en la escritura del TFG según cantidad de materias metodológicas previstas en las carreras (porcentaje). Posadas, 2021.....	94
Tabla 13. Egresados según años académicos para aprobar todas las asignaturas (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	95
Tabla 14. Años académicos para escribir y aprobar el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	96
Tabla 15. Años de aprobación del TFG en los egresados, según años de aprobación de las asignaturas de la carrera de TFG (Porcentaje). Posadas, 2021.....	98
Tabla 16. Años de aprobación del TFG en los egresados, según años de aprobación de las asignaturas de la carrera de TFG - Dicotomizados (Porcentaje). Posadas, 2021	98
Tabla 17. Egresados según motivo de elección del director.....	101
Tabla 18. Tesistas según su sensación de los egresados luego de las reuniones con su director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	101
Tabla 19. Tesistas según percepción de disponibilidad del director. Posadas, 2021 ...	102
Tabla 20. Egresados según opinión sobre la velocidad de respuesta del director. Posadas, 2021	103
Tabla 21. Egresados según opinión sobre los aportes de las respuestas de su director. Posadas, 2021	103
Tabla 22. Egresados según sensación de soledad al momento de escribir	104
Tabla 23. Opinión (dicotomizada) de los egresados sobre los aportes a su TFG, de las asignaturas: disciplinares y metodológicas (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021.....	105
Tabla 24. Frecuencias múltiples: sensación de soledad, sensación de soledad para vencer	

obstáculos, sensación de miedo, sensación de estímulo haciendo el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	108
Tabla 25. Egresados según opinión sobre la utilidad del seguimiento por el Departamento de carrera (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	113
Tabla 26. Egresados según participación en algún programa de apoyo institucional (no solo de la UNaM) al momento de desarrollar el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	114
Tabla 27. Egresados según importancia del director en carrera en la escritura y/o aprobación del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	115
Tabla 28. Egresados según Nivel de apoyo institucional recibido (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	116
Tabla 29. Egresados según Experiencia previa como director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	117
Tabla 30. Egresados según Nivel otorgado al papel del director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	126
Tabla 31. Egresados según frecuencia de encuentros con el director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	129
Tabla 32. Egresados según Plan de trabajo para su TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	130
Tabla 33. Origen de la idea inicial del TFG de los egresados, según saber al inicio de la carrera de tenían que hacer un TFG (Porcentaje). Posadas, 2021	132
Tabla 34. Egresados por motivo de interés en el tema del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas 2021	133
Tabla 35. Tiempo de aprobación del TFG de los estudiantes según interés en el tema (dicotomizado en %). Posadas, 2021	133
Tabla 36. Egresados según Cambio sustanciales en la idea inicial del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	134
Tabla 37. Egresados según Período del TFG que les requirió más tiempo (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	135
Tabla 38. Egresados según la dirección del TFG cumplió las expectativas del egresado (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	139
Tabla 39. Egresados según Nivel otorgado al proceso de investigación (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021	140

ACRÓNIMOS Y SIGLAS

CUAL: Cualitativo

CUAN: Cuantitativo

CONEAU: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

FHyCS: Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

IES: Instituciones de educación superior

Lic: Licenciatura / Licenciado/a

TFG: Trabajo final de grado

TMT: todo, menos tesis

UNaM: Universidad Nacional de Misiones

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (por sus siglas en inglés)

INTRODUCCIÓN

Para iniciar, es preciso decir que escribir el Trabajo Final de Grado (TFG)¹, tesina o la tesis como se le llama de una manera ligera, no suele ser una tarea sencilla. Más allá de ser una simple apreciación personal, son muchos los comentarios, así como las quejas que se oyen al respecto en pasillos, oficinas y aulas de las universidades, en los colectivos, e incluso, hasta en memes.

Además del imaginario colectivo, múltiples autores coinciden en que la tesis de grado se vuelve un ejercicio solitario, con poco acompañamiento y que al carecer de fechas (en apariencia), permite al autor lograr un nivel de flexibilidad tal, que le dificulta terminar su escritura. Esto ocurre tanto en carreras de postgrado como de grado², cualquier estudiante que haya atravesado alguna de estas instancias podrá coincidir conmigo en este sentido.

Este problema ha sido ampliamente abordado en los postgrados, una de las razones, podría ser que es en ese nivel, donde los planes de estudio se centran en el desarrollo de habilidades para la investigación y el abordaje metodológico de los problemas propios del área de conocimiento. También ha sido abordado, en menor medida en las carreras de grado, nivel en el que se exige el cumplimiento de la presentación de un Trabajo Final de Grado, como requisito obligatorio para alcanzar el respectivo título profesional, según las normativas internas de cada institución.

En este sentido, la presente investigación se enfoca en analizar: cómo ocurre el proceso de dirección del trabajo de grado. Se centra en considerar la participación de sus guías, asesores, orientadores, los denominados directores, quienes deben estar preparados; como punto de inicio en el área específica de conocimiento, contando con las actitudes, competencias, formación y experiencia en investigación, donde se amalgaman el director y el estudiante, para el adecuado desarrollo del Trabajo Final de Grado, desde el acercamiento armónico, el acompañamiento individualizado, el compromiso de las partes involucradas, hasta el cumplimiento de los pasos en el procedimiento científico.

Imagen 1. Meme “el mundo sin tesis”



Fuente: <https://www.instagram.com/librosdelaarenauy>

¹ Cabe señalar que, en esta tesis cuando a lo largo del documento, se hace referencia a los planes de estudio y las mallas curriculares, de las carreras en estudio, siempre serán los detallados en el Anexo A, con excepción de que se indique expresamente lo contrario.

² En la Argentina las carreras de grado son aquellas que por Resolución Ministerial N° 6 del 13/01/1997, tienen una carga horaria de 2600 horas reloj o más, y duración mínima de cuatro años académicos. Al finalizar una carrera de grado se obtiene un título profesional de Licenciatura, Profesorado; también incluye las otras carreras que cumplan con la carga horaria y la duración como Ingeniero, Psicólogo, Médico, entre otras, siempre que sean ofrecidas por universidades. En otros países, estas carreras suelen ser llamadas carreras de pregrado. En Argentina, las carreras de pre-grado, son las tecnicaturas.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA Y LOS OBJETIVOS

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA Y LOS OBJETIVOS

El Problema

Acerca del concepto de Trabajo Final de Grado

El trabajo final de grado alude a la actividad obligatoria de producción y escritura de una experiencia de investigación llevada a cabo por un estudiante en acompañamiento de un profesor/asesor/tutor³. Asimismo, cada actividad se encuentra circunscrita en un contexto sociocultural. En este caso, estará diferenciado por cada universidad y cada carrera y más, por los requisitos exigidos para cada caso particular. Dicho esto, se puede ver que existe un claro establecimiento de jerarquías, un profesor/asesor/tutor que cuenta con el aval de la universidad (por decirlo de una manera sencilla), por ende, ejerciendo una supervisión. Así pues, según las características y el perfil del egresado de la carrera que exija el trabajo de grado, este puede ser una “tesina”, proyecto de intervención, informe de pasantía, monografías, informes de investigación, informes técnicos, proyectos, propuestas didácticas y de intervención comunitaria, manual, instructivo, ensayo, entre otros. Por lo general, se reserva el término tesis para maestrías y doctorados, y el término tesina para las carreras de grado. El alcance, longitud y formato, entre otros aspectos del TFG, serán definidos por los departamentos o entes que dirigen o coordinan la carrera en cuestión. A lo largo de este trabajo, lo llamaremos Trabajo Final de Grado y lo abreviaremos TFG.

El Trabajo Final de Grado en la FHyCS de la UNaM

Ahora bien, cabe preguntar, ¿qué es un TFG en las carreras de licenciatura en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNaM? En esta institución, las *carreras de grado*⁴ (licenciaturas) contemplan en su plan de estudios y malla curricular, la aprobación de un trabajo de grado. En general, los planes de estudio describen al TFG como un trabajo de investigación aplicada u operativa, de producción original. Este trabajo, debe versar sobre alguna/s temática/s relacionada/s con el área de incumbencia de la carrera, en el que se exhiba manejo de las herramientas metodológicas propias de la disciplina. Por ello, todos los planes de estudio incluyen, al menos una asignatura destinada a dotar al estudiante de los saberes metodológicos necesarios para una investigación, asignatura que suele estar orientada a evaluar productos finales.

Asimismo, muchas de estas asignaturas se orientan a la enseñanza de metodología de la investigación, como si fuera una sola, olvidando la multiplicidad de particularidades que se discuten ampliamente sobre las ciencias sociales. Esto, podría traducirse en estudiantes con debilidades en cuanto a su formación metodológica, insumo necesario para realizar un TFG.

...Y, ¿qué opinan en la facultad?

En nuestro caso en estudio, la FHyCS de la UNaM, ha habido varias explicaciones informales. Algunas señalan el exceso de estudiantes por profesor, otras refieren falta de interés por parte de los estudiantes, pero algo está claro, es que no se ha llevado a cabo una investigación formal -en la institución- que oriente el diseño de políticas. Mientras tanto, sigue creciendo el número de estudiantes que no logra recibirse, descendiendo los índices de eficiencia terminal y generando la necesidad de contratar más personal docente

³ Indistintamente del rol, a lo largo de este texto será llamado director, que es como se lo denomina, preponderantemente, en Argentina.

⁴ En la República Argentina, se denomina *carreras de grado*, a carreras de 4 o más años de duración: profesorados, licenciaturas, ingenierías o equivalentes. Se denomina *carreras de pregrado* a carreras cuya duración es menor a 4 años: tecnicaturas.

o sobrecargar de actividades a los que forman parte de la planta docente.

Si se orienta el escenario hacia los estudiantes, cabe preguntarse: ¿quién forma⁵ académicamente al estudiante para enfrentarse a la realización de la ejecución y escritura del trabajo de grado? Por otra parte, dando una mirada a la malla curricular de las licenciaturas en la UNaM⁶, se aprecia que en la mayoría de los casos contemplan unidades curriculares destinadas a la formación de competencias en investigación en los estudiantes. Por lo que se puede inferir, que la universidad está en el entendido que provee al estudiante de formación para desarrollar el trabajo de grado.

Al respecto, en la mayoría de los casos, las licenciaturas de UNaM cuentan con una unidad curricular dedicada a la formación de competencias en investigación. Entonces valdría la pena preguntarse: ¿son suficientes las unidades curriculares destinadas a la formación de competencias en investigación dentro de las licenciaturas de la UNaM?⁷

Por otra parte, es importante mencionar que este proceso requiere de una figura relevante, y es el director del Trabajo Final de Grado, también llamado tutor, quien debe ofrecer atención especial e individualizada, bajo la modalidad de acompañamiento, guía, orientación, capaz de reducir las debilidades propias del estudiante, mismo que por lo general se enfrenta a su primera tesis, o trabajo de grado.

Y es que, durante el camino del desarrollo de la investigación, dicho acompañamiento en el rol de director también es preciso que se genere una vinculación recíproca, de confianza, seguridad, desde las condiciones académicas hasta las actitudinales, donde se conjugan el conocimiento con lo afectivo, entre director (tutor) y el estudiante, lo cual significa un reto en cada caso particular, otorgando un peso mayor a la calidad de la acción tutorial.

Sin embargo, en este terreno entran en juego otros referentes empíricos que afectarían el proceso de dirección y son ajenos al propio director: naturaleza de la carrera o las ciencias afines a la carrera, particularidades del departamento o la dependencia donde se circunscribe la carrera y hasta las particularidades de lo que se espera que sea el TFG de un estudiante: “la carrera no te prepara para que el trabajo para recibirte sea individual y más que eso, solo”⁸.

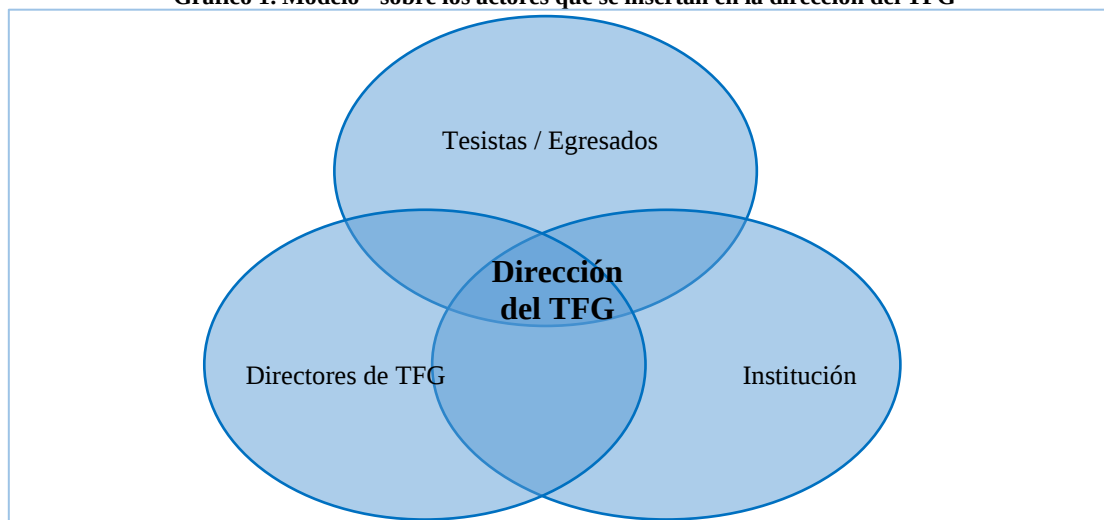
Podemos decir que la dirección del TFG, la vemos en tres componentes: los estudiantes que atravesaron el proceso de escritura de su TFG (egresados), los docentes/investigadores que llevan a cabo el proceso de dirección, y el espacio institucional (conformado básicamente por los departamentos -en voces de sus directores- y los planes de carrera).

⁵ Según Díaz Barriga y Rigo (citados por Moreno, 2005), “el término formación designa de manera fundamental, el modo específicamente humano de dar forma a las disposiciones y capacidades del hombre..., el proceso de formación de una persona lleva implícito el desarrollo de sus potencialidades, las que se pondrán a disposición de otras personas en la relación social cotidiana y en los distintos ámbitos en que convive o se desempeña” (p. 87)

⁶ Ver Anexo A: Aclaración sobre los planes de estudio

⁷ Indistintamente del nombre que reciba la unidad curricular: taller de investigación, taller de monografía, taller de tesis, entre otros.

⁸ Protocolo 4, entrevistas realizadas en el proceso de investigación para esta tesis

Gráfico 1. Modelo⁹ sobre los actores que se insertan en la dirección del TFG

Fuente: Proceso de investigación

Con esta investigación, se pretende proveer a diversas autoridades universitarias, de una herramienta útil a la hora de análisis y toma decisiones que permitieran reducir los tiempos de elaboración del Trabajo Final de Grado, elevar la tasa de eficiencia terminal, elevar la calidad en la formación de investigadores. Dentro de la relevancia social podría mencionarse que se elevaría la calidad de los investigadores que egresan de la UNaM en el campo de las ciencias humanas y sociales, lo que podría traducirse en un aumento cualitativo en cuanto a la producción de investigaciones en la comunidad.

Objetivos

Para dar respuesta a las interrogantes presentadas a lo largo del texto, se pretende lograr lo siguientes objetivos:

Objetivo General

- Comprender las diversas dimensiones de la dirección de Trabajos Finales de Grado (TFG) en las carreras de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones.

Objetivos Específicos

- Conocer la opinión de los egresados sobre la dirección recibida durante la escritura de su TFG
- Interpretar la perspectiva de los directores de Trabajos Finales de Grado sobre su propio ejercicio
- Analizar la opinión de los responsables de los Departamentos de carrera la dirección de los Trabajos Finales de Grado que se llevan a cabo en sus departamentos

El logro de los objetivos propuestos permitirá alcanzar el objetivo general: comprender cómo se ejecuta la dirección de Trabajo de Grado en las carreras de la Facultad de

⁹ Con el término Modelo, en esta investigación utilizaremos el término en el sentido de Delcambre (2007) que dice que “la noción de modelo didáctico es una creación reciente (...) que aún es objeto de controversia y de debate en el campo de la investigación didáctica. Ella apunta a proponer una formalización para analizar lo que es enseñado (o no) y lo que es enseñable (o no). De esta manera un modelo didáctico es una construcción teórica con pretensiones descriptivas y/o praxiológicas” (p. 141), entendiendo praxiología como la ciencia de la práctica eficaz.

Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones, Posadas, Argentina. Dado que la investigación busca acercarse al problema, un problema poco estudiado en el contexto específico, no se plantearon hipótesis.

Un aspecto para tener en cuenta es que la recolección de los datos para construir la información se realizó en el contexto llamado Pandemia (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio; y Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio). Esta consideración es clave, dado que el contexto afectó los tiempos, lapsos y frecuencia con que se reunían (o se hacían las devoluciones) de los TFG en proceso de elaboración. Esta afectación podría incidir en la opinión de los tesistas sobre la realización del TFG o del proceso de dirección; al no ser posible establecer esta diferenciación, la opinión de los tesistas no permitió hacer análisis que involucrasen variables de ambos aspectos.

Es relevante también agregar que, el mismo contexto, dificultó contactar a estudiantes que, transcurrido tiempos prudenciales, no hayan terminado sus TFG y contasen como TMT. Tener opiniones de ellos, habría permitido contraste entre quienes sí finalizaron y quienes no.

Por último, como se ha venido detallando y se presenta en el capítulo relativo al contexto, algunas de las carreras en estudio cuentan con varias opciones de TFG, algunas de investigación, otras de intervención, o utilizando la denominación de Fragnière (citado por Gómez Mendoza y otros, 2019), los de compilación o de síntesis, los de investigación aplicada, y los de análisis de experiencias.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

Abordaje metodológico

El abordaje metodológico de esta tesis se planteó en las siguientes etapas:

1. Sondeo informal, apuntando a obtener una percepción inicial de la mirada de algunos graduados¹⁰
2. *Momentum*¹¹ 1: Estudio cuantitativo
3. *Momentum* 2: Estudio cualitativo

Sondeo informal: Una percepción inicial

Inicialmente, se llevó a cabo un sondeo, en el que se contactó a egresados que hubieran realizado Trabajo Final de Grado. El relevamiento fue aplicado por internet –y autodirigido–, y se trató de un sondeo inicial, con un mínimo de rigor metodológico.

Este sondeo, buscaba contar con una primera percepción del estado de la cuestión. Para ello, contó con tres reactivos relacionados con la temática:

1. Terminar el Trabajo Final de Grado me requirió en cuatrimestres...
2. Solamente utilizando una frase de un máximo de tres palabras, diría que hacer el Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina fue...
3. Solamente utilizando, diría que la dirección de mi Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina fue...

Las dos primeras interrogantes parten de la conferencia “hacer una tesis” de Carlino (2020). Sobre estos tres puntos, el tercero buscaba dar un pequeño contexto de los participantes en el relevamiento. Hubo una participación de 79 personas. De los 79, se tomaron 73 respuestas válidas, de quienes sí habían realizado y culminado un TFG en su carrera de grado.

Una perspectiva metodológica mixta

En relación con la metodología, la tesis aborda el problema desde una perspectiva metodológica mixta: “un número de señales indican que la integración CUAN-CUAL es, no sólo posible, sino, además inevitable” (Ruiz Olabuenaga, 1996, p. 28). Apoyados en esta metodología, buscamos comprender las diversas dimensiones del proceso de dirección de Trabajos Finales de Grado (TFG) en las carreras de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones.

En primer lugar, un *momentum* cuantitativo: la aplicación de un cuestionario que recabó datos en estudiantes de alguna de las carreras de grado de la FHyCS en la UNaM que tengan TFG culminado en los años 2018 a 2020. El tema central, cómo veían el proceso de dirección de sus tesis: tiempos, contacto con el director, apoyo de parte de su departamento de carrera, entre otros. Estos datos fueron analizados con técnicas estadísticas descriptivas.

En segundo lugar, un *momentum* cualitativo: buscando recopilar información sobre la visión de los egresados (que lo hubieran culminado en 2018, 2019 o 2020), los directores de los departamentos en los que se insertan las carreras de la FHyCS – UNaM que cuentan con TFG y directores de TFG en los años 2018 a 2020. Estos relevamientos tuvieron lugar a través de entrevistas semiestructuradas, que permitieran dar cuenta de la visión personal

¹⁰ En esta tesis utilizaremos los términos recibidos, graduados y egresados, indistintamente

¹¹ *Momentum* proviene del latín: en español, **momento**: “lapso de tiempo más o menos largo que se singulariza por cualquier circunstancia”. (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [26 de diciembre de 2020]).

de cada entrevistado sobre el proceso de dirección del TFG, buscando comprender las dimensiones que lo componen y que pudieran coadyuvar a culminar (o no) el trabajo. Posteriormente, los resultados de ambas etapas fueron analizados para generar las conclusiones de la tesis sobre el proceso de dirección de TFG y dejando abierta la posibilidad de que dichos resultados pudieran servir de insumo a la hora de plantear las políticas académicas en la facultad.

Diseño metodológico

Para poder llevar a cabo este proceso de investigación se indagó qué juicios, conceptos y creencias tenían los individuos involucrados en la dirección del TFG de la FHyCS-UNaM. La indagación de estos aspectos tuvo lugar a través de la siguiente operacionalización, basada en estudios como Valarino (1990, 1997), Rosas y otros (2004), Valarino y Meneses (1991), y Rosas y otros (2006), agrupan las variables que se asocian con el éxito en el desarrollo de los trabajos de grado, a partir de la Meneses (1990, citado por Rosas y otros, 2006). Esta clasificación se plantea en unas dimensiones, similares a las expuestas por Hirschhorn (2012): aspectos del tesista, aspectos de director (supervisor o tutor), o concerniente al proceso de elaboración del trabajo, y el apoyo institucional.

En este sentido, la variable *Dirección del Trabajo Final de Grado* fue definida como el *Proceso mediante el cual la institución, el director y el estudiante, disponen los recursos necesarios para que el estudiante tesista lleve a cabo la escritura de su TFG* (para mayor detalle ver Anexo B). A continuación, los indicadores con los cuales fue medida dicha variable.

Tabla 1. Variable compleja Dirección del trabajo final de grado

Variable	Dimensiones	Indicadores
Dirección del Trabajo Final de Grado	Aspectos sociodemográficos y académicos	Carrera
		Edad (calculada con la fecha de nacimiento)
		Sexo
		Nacionalidad
		Tiempo de aprobación de toda la carrera
		Tiempo de elaboración del TFG
	Aspectos intrínsecos del tesista	Experiencia previa con un TFG
		Percepción de la visión del director sobre el TFG
		Motivos de selección del director
		Sensación luego de los encuentros con el director
		Percepción de la disponibilidad del director
		Sensación de soledad frente a la elaboración del TFG
		Opinión sobre la calidad de las respuestas del director
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG
		Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG
		Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG
		Sensación de soledad para vencer los obstáculos del TFG
		Sensación de miedo frente al TFG
		Sensación de estímulo
		Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un TFG
		Características personales a la hora de encarar el TFG
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Tenencia de apoyo económico
		Seguimiento institucional de la confección del TFG
		Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM)
		Importancia del director de carrera en cuanto al TFG
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Experiencia previa del director en TFG previos
		Grado máximo académico
		Área de formación con relación a la del tutorado
		Tenencia de empleo adicional a las obligaciones docentes en FHyCS
		Cercanía al lugar de los encuentros fijado por el director
		Manejo de los desacuerdos con el director
		Papel del director durante el TFG
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Modalidad de los encuentros fijados por el director
		Frecuencia de los encuentros
		Cumplimiento del plan de trabajo
		Inicio de la idea para la elaboración del TFG
		Cambios sustanciales en la idea inicial del TFG
		Existencia de publicaciones con relación al TFG
		Etapas que requirió más tiempo
		Etapas de bloqueo
		Percepción sobre los aportes del TFG
		Cumplimiento de las expectativas iniciales

Fuente: proceso de investigación

De esta manera, el problema de la dirección de Trabajo Final de Grado que se aborda es un problema complejo, por lo que, para su abordaje se decidió hacer relevamiento y análisis de datos de tipo CUAN, a la vez que se analice información de tipo CUAL. En este caso, la combinación de técnicas de recolección y análisis permitió una mirada más amplia del fenómeno en el sentido de que, el relevamiento cuantitativo permitirá observar tendencias en los tesisistas, haciendo posible abarcar un mayor número de ellos. Estas tendencias orientaron el relevamiento de información cualitativa.

La investigación se plantea en una perspectiva mixta, definida en palabras de Hernández y Mendoza (citado por Hernández y otros, 2014):

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 534)

Guanipa menciona tres métodos en las investigaciones mixtas o llamados multimétodos, que para la presente investigación se considera el segundo descrito por Guanipa (2017):

La segunda combinación, utiliza inicialmente el método cuantitativo seguido del cualitativo. Los resultados de la porción cuantitativa del estudio se usan como punto de partida de la porción cualitativa. Consideran los autores que muchos estudios cuantitativos pueden beneficiarse de un análisis cualitativo de los resultados, pueden ayudar a proporcionar entendimiento e información respecto a las preguntas que no fueron respondidas o no podían responderse por medio del estudio cuantitativo (p. 151).

En el mismo orden de ideas, para Currall (citado por Johnson y otros, 2007), esta mezcla requiere que la recolección de datos y el análisis sean secuenciales, dado que nos apoyamos primero en el momento cuantitativo y luego en uno cualitativo. Lo anterior, bajo una perspectiva de complementariedad entre los resultados, buscando que el segundo momento enriquezca al primero, como lo indican Hernández y otros (2014).

Entonces, apoyados en Pereira Pérez (2011), planteamos el estudio mixto como “secuencial, por etapas (...) Una etapa un enfoque, la siguiente el otro. Cada etapa fortalece la anterior” (p. 20). Con mayor detalle, comenta Creswell (citado por Hernández Sampieri y otros, 2014):

En una primera etapa se recolectan y analizan datos cuantitativos o cualitativos, y en una segunda fase se recaban y analizan datos del otro método. Típicamente, cuando se recolectan primero los datos cualitativos, la intención es explorar el planteamiento con un grupo de participantes en su contexto, para posteriormente expandir el entendimiento del problema en una muestra mayor y poder efectuar generalizaciones a la población (p. 559)

Inicialmente, se planteaba una igualdad en cuanto a la preponderancia en el uso de los métodos, sin embargo, al no poder construir una muestra probabilística¹², no fue posible

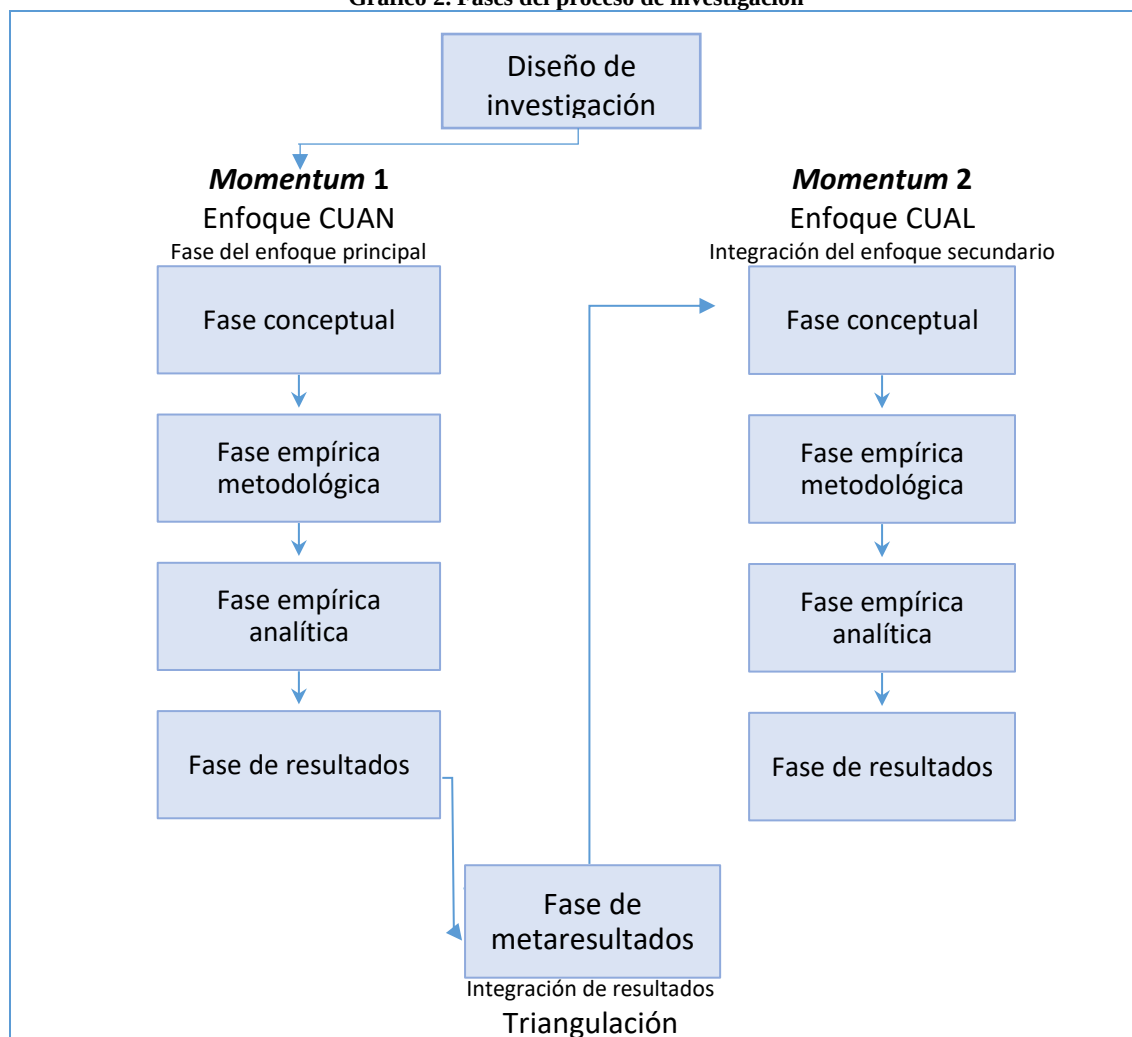
¹² Es necesario recordar que no se tuvo acceso a un listado exhaustivo de quiénes se encuentran (formal o informalmente) en proceso de escritura de su TFG; así como tampoco a un número exacto de cuántos son. Esto dificulta construir estimaciones completas basadas en inferencias estadísticas, que según Aguirre, Niño y Simonetti (2006), “es el proceso inductivo por el cual, en base al valor de una estadística descriptiva de

plantear inferencias estadísticas.

Para esta tesis, decidimos llevar a cabo un primer momento de recolección y análisis de datos de tipo CUAN, y un segundo momento de tipo CUAL. Asimismo, se hizo mayor énfasis en el análisis CUAN, posteriormente un breve análisis de los datos CUAL como método de apoyo y complementación. Lo que posteriormente, permitió tener una amplia fase de integración de los análisis en la etapa de triangulación.

A este diseño, se lo llama diseño dominante que, según Cueva Luza y otros (2023) “es un enfoque de investigación mixta que prioriza uno de los enfoques (cualitativo o cuantitativo) y utiliza el otro enfoque de manera secundaria para proporcionar una perspectiva complementaria o de apoyo” (p. 110)

Gráfico 2. Fases del proceso de investigación



Fuente: Elaboración propia, a partir de Hernández Sampieri y otros (2014), y Cueva Luza y otros (2023)

En otro orden de ideas, dentro de la metodología para la selección de la población, se trabajó con las carreras de Licenciatura en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNaM en Posadas: Antropología Social, Bibliotecología, Comunicación Social, Historia, Letras, Trabajo Social y Turismo. Este criterio de selección se basa en qué estas son las carreras que deben entregar un trabajo de grado como actividad

los datos muestrales, se estima el valor de una medida descriptiva poblacional (parámetro); asignando, además, una medida probabilística del error que se comete con la predicción” (p. 5)

integradora final, según las mallas curriculares y los planes de estudio.

Adicional a ello, dadas las características del tema, solo formaron parte de la población aquellas personas que tengan relación inmediata con los trabajos de grado o con la dirección de estos. Por ello, como población sujeta de investigación, se tuvo tres grupos:

- *Grupo a:* estudiantes recibidos¹³ en los últimos 24 meses;
- *Grupo b:* directores de trabajos de grado (activos o que lo hayan sido en los recientes 12 meses); y
- *Grupo c:* jefes de Departamento de las carreras antes descritas.

Momentum 1. Abordaje CUAN

Esta fase, de información cuantitativa, consistió en la aplicación de un cuestionario tipo encuesta, compuesto casi en su totalidad por ítems cerrados, dirigido a obtener información sobre la totalidad de la población y analizarla con el uso del programa PSPP¹⁴. Para ello, se intentó un par de veces conseguir un listado exhaustivo con los detalles de contacto de los graduados, sin embargo, esto no fue posible, lo que se resultaba aún más difícil dado los contextos de ASPO y DISPO.

Se acudió al muestreo por bola de nieve, según Hernández y otros (2014), es aquel ocurre a partir de identificar algún (o algunos) informante clave, que sugiere a otro informante clave que se agrega a la muestra. A este nuevo sujeto de la muestra se le pregunta si conoce a otras personas que puedan brindar información y a su vez más contactos para, también, incluir en la muestra.

Coincidimos con Bolaños González (2012) y con Atkinson y Flint (2001), quienes afirman que, este tipo de muestreo se utiliza especialmente para diseñar muestras que, por algunas características de la población, resultan de difícil obtención, o que requieren un alto nivel de confiabilidad.

Por supuesto, la desventaja de una técnica de muestreo no probabilística es que no nos permite inferencias estadísticas completas (que incluyan la medida del error), sin embargo, este estudio no es meramente cuantitativo, por lo que nos busca establecer generalizaciones como objetivo último.

Por otra parte, dentro de las ventajas de este muestreo, es que permite establecer el tamaño de la población y cuándo dejar de incorporar sujetos informantes. En nuestro caso, alcanzamos a 60 graduados.

Por otra parte, el instrumento fue diseñado con sustento en la información presentada en el marco teórico referencial de esta investigación, atendiendo a las variables en estudio, sus dimensiones y sus indicadores. Adicionalmente, se tomó como referencia uno de los instrumentos de Hirschhorn (2012). El instrumento, un cuestionario semiestructurado¹⁵ utilizado fue el aplicado a los estudiantes que cursan o cursaron postgrados y hace referencia a los aspectos que facilitan o dificultan la culminación de la tesis (de postgrado):

El cuestionario para los estudiantes se organizó en nueve secciones en las que se analizaron las siguientes variables: a) datos de base, b) situación del

¹³ En la República Argentina se utiliza en término “recibido” para caracterizar a un estudiante que presentó y aprobó su Trabajo de Grado, indistintamente de contar físicamente con el título profesional. A lo largo de la tesis, indistintamente, los llamaremos egresados, recibidos o graduados

¹⁴ PSPP es una aplicación de software libre para el análisis de datos estadísticos. Suele ser caracterizado como el equivalente del SPSS.

¹⁵ Dicho cuestionario contenía 109 reactivos: 104 cerrados y 5 de respuesta abierta. Algunos con la posibilidad de ampliar cuando la opción seleccionada por el encuestado era “otra”. El cuestionario fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad y fue sometido a prueba piloto.

estudiante en el posgrado, c) aspectos relacionados con el director de tesis, d) estado y momento de la presentación del proyecto de tesis y la tesis, e) inserción académica del estudiante, f) preparación del estudiante, previa a la tesis, g) adjudicación de becas, h) aspectos económicos y laborales y i) aspectos personales (p. 36)

En nuestro caso, el instrumento fue sometido a una prueba piloto sobre una población de características similares (10 estudiantes recibidos en los últimos 24 meses de carreras de ciencias humanas y sociales en una universidad pública de la zona).

La prueba permitió conocer comentarios sobre los ítems y/o reactivos del cuestionario y hacer los ajustes pertinentes. Los resultados de la prueba piloto fueron sometidos al análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach¹⁶ y se obtuvo un coeficiente de 0,78, que según Hernández y otros (2014), lo que se considera aceptable al superar el 0,75. Queremos agregar que, a pesar de haber llevado a cabo la prueba piloto, durante el momento del análisis de la información hubo algunos reactivos que fueron formulados erróneamente, por lo que no se incluyeron en la investigación.

El cuestionario dirigido a los recibidos/graduados, quedó organizado en dos preguntas iniciales de control y 4 secciones, cada una de ellas con desigual número de ítems reactivos. Las primeras dos preguntas de control que buscaban corroborar que el estudiante inició o terminó el TFG y cuándo (dos reactivos). Una primera sección, datos personales como género, año de nacimiento, carrera y nacionalidad, para un total de cuatro reactivos.

La segunda sección con 10 reactivos sobre la situación en la carrera; una tercera sección llamada “acerca del director” que totaliza 14 reactivos; y la cuarta y última sección, “en relación a tu TFG” con los restantes 20 reactivos. Posteriormente se pedía alguna sugerencia para futuros estudiantes tesistas. (Cfr. Anexo D: Cuestionario administrado a los graduados). Los ítems en su mayoría son cerrados, con algunas excepciones dedicados a ampliar su respuesta o la categoría “otro”.

Para la aplicación del cuestionario, este se diseñó en la herramienta Formularios de Google y se envió el *link* de correo electrónico a quienes, previamente, habían manifestado disposición para participar. De los 71 sujetos contactados para la muestra, obtuvimos 60 respuestas al cuestionario hasta el 05 de febrero de 2021.

Dentro de este mismo momentum 1, se construyeron escalas cualitativas a partir índices de agregados, con niveles bajo, medio y alto: *nivel de apoyo institucional recibido, nivel otorgado al papel del director, y nivel otorgado al proceso de investigación*. Estos índices resultaron de sumar los puntajes mínimos y máximos de las respuestas en los reactivos; posteriormente ese rango se dividió en tres partes más o menos iguales, y se asociaron con nivel bajo, medio y alto. Las respuestas de los egresados se ubicaron en cada una de estas escalas, construyendo distribuciones de frecuencias en el índice a manera de variable ordinal (para mayor detalle ver los Apéndices A, B y C).

En varios casos se intentará buscar tendencias que sugieran la asociación de variables, para lo que se construyeron gráficos o tablas de contingencia, muchas de estas últimas se exhiben en el Apéndice E.

¹⁶ Se utilizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach en el paquete estadístico PSPP, software libre: GNU General Public License. Versión 3, 29 June 2007

Momentum 2. Abordaje CUAL

En este caso la investigación cualitativa, es utilizada como procedimiento metodológico, enfocándose en las palabras, los textos, los discursos, tratando de conocer o descubrir la realidad, las cualidades de la experiencia de los involucrados, con una mirada subjetiva, buscando comprender, además de responder mediante el contraste con la teoría.

En nuestro trabajo, mucha de la información de orden cualitativo que se desea recoger, dados los objetivos y el contexto, tiene que ver con la reconstrucción de la visión de los protagonistas. Esta visión podría estar orientada por el discurso socialmente aceptado, por lo que se piensa en utilizar una técnica que permita confrontar opiniones. Para lo anterior, se utilizó a la entrevista como técnica de recolección. Para el análisis, se recurrió a técnicas que orientaron el análisis de procesos y mostraron cómo las relaciones hegemónicas o de poder (o del discurso socialmente aceptado) condicionan la dinámica de la interacción.

El discurso se analizó según la propuesta de Strauss y Corbin (2002), quienes proponen la comparación constante a fin de identificar las categorías, las inferencias y los atributos que se mencionan. De esta forma, el discurso sería analizado a través de la comparación para construir categorías que posteriormente serán reagrupadas por similitud y oposición. Posteriormente se procede a la refinación de esas categorías en conceptos y relacionarlos entre sí, y cómo estos se posicionan ante lo que se “espera” que digan.

La muestra atiende a una muestra no probabilística dirigida que no tiene la finalidad de generalizar los resultados ni de construir inferencias estadísticas (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), sino acercarse a sujetos que pudieran dar cuenta a profundidad del fenómeno.

De acuerdo con las características de los sujetos informantes para la investigación, se tiene tres grupos como ya se mencionó:

- *Grupo a:* estudiantes recibidos¹⁷ en los últimos 24 meses;
- *Grupo b:* directores de trabajos de grado (activos o que lo hayan sido en los recientes 12 meses); y
- *Grupo c:* jefes de Departamento de las carreras antes descritas.

A partir de ellos, se diseñaron tres muestras: una muestra conformada por sujetos informantes del *grupo a*. Una segunda muestra conformada por sujetos del *grupo b*; y una tercera muestra conformada por sujetos del *grupo c*.

En todos los casos, las muestras se constituyeron por muestra de casos-tipo (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018): los sujetos se seleccionaron porque cumplieran con las características requeridas, lo que permite adentrarse en la construcción de patrones, además de encontrarse al alcance del investigador. Adicionalmente, se utilizó el criterio de muestras por redes, descrito en el apartado del *momentum 1*.

Como técnica de recolección de información se empleó la entrevista, la que es definida como una reunión de una persona con otra (o en algunos casos, otras). La entrevista consiste en la formulación de una serie de preguntas, cuya respuesta no está previamente estipulada en una lista estricta de posibles respuestas. Así, se logra en conjunto, la construcción de conceptos y significados en torno a una temática. Para el caso de los estudiantes recibidos se diseñó y utilizó un guion de entrevista semiestructurada (anexo E), y otros para directores de TFG y directores de departamentos.

Tal como lo plantea, Izcarra Palacios (2014), con la entrevista “el aspecto perseguido es la singularidad de la experiencia personal de los actores sociales estudiados”,

¹⁷ En la República Argentina se utiliza en término “recibido” para caracterizar a un estudiante que presentó y aprobó su Trabajo de Grado, indistintamente de contar físicamente con el título profesional

complementando que el entrevistado “descubre en la entrevista un medio que le da la palabra para que pueda expresar sus puntos de vista personales” (p. 137), constituyéndose entonces según el referido autor, en una experiencia enriquecedora. En este caso, la visión es otorgarle un espacio a los actores que intervienen en el transcurso de la dirección del Trabajo Final de Grado, para conocer con mayor profundidad el proceso, sus fortalezas y debilidades.

De esta manera, se utilizó la entrevista semiestructurada como la concibe Hernández Sampieri y otros (2014) y Díaz-Bravo y otros (2013), dado que, aun habiendo un listado de preguntas, se dejó espacio para hacer preguntas adicionales que sirvieron para obtener más información o ampliar las respuestas dadas por los entrevistados, aclarar términos y reducir ambigüedades. Las entrevistas estaban pensadas para durar entre 20 y 30 minutos. La entrevista constó de un cuestionario básico de dos partes¹⁸. La primera sobre información relacionada al entrevistado, su carrera, año de ingreso, tiempo de confección del TFG, entre otras. Estas preguntas eran de respuesta cerrada. Una segunda parte con 10 preguntas de respuesta abierta, que se fueron ajustando a lo largo de las entrevistas. La entrevista se diseñó con relación a los objetivos del estudio, y los resultados del procesamiento inicial de los cuestionarios cuantitativos. Se llevaron a cabo entrevistas a 10 egresados.

Siguiendo las sugerencias de Hernández Sampieri y otros (2014), Martínez (1998) el proceso de entrevistas fue:

Planeación:

- Se contactó a cada posible entrevistado y se pactó una cita. Dadas las condiciones de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio impuestas desde el Ejecutivo Nacional por el contexto de COVID-19, fueron llevadas a cabo con el uso de la plataforma ZOOM.
- Se preparó el listado de preguntas para la entrevista

Al inicio:

- Se apagaron los dispositivos que pudieran interferir la entrevista
- Se inició con un saludo, recordando de qué trataba la entrevista y cuál era su tema central, asimismo se reiteró el compromiso de confidencialidad y se pidió permiso para video grabar la entrevista en la plataforma
- Se preguntó si había alguna inquietud específica para aclarar antes de la entrevista
- Se inició con una plática general a manera de romper el hielo durante uno o dos minutos

Durante la entrevista:

- Se mantuvo la escucha centrada en el entrevistado, evitando transmitir ninguna emoción
- Se dio el tiempo y espacio suficiente para que el entrevistado pudiera terminar su respuesta sin ser interrumpido

Al final de la entrevista:

- Se preguntó al entrevistado si tenía algo adicional que aportar o preguntar.

Después de la entrevista:

- Se elaboró un muy breve resumen de los aspectos más importantes notados y se analizó el contexto de la entrevista
- Se envió una nota por correo electrónico agradeciendo la entrevista

¹⁸ Aclarando, las entrevistas efectuadas, fueron llamadas protocolos y se enumeraron en orden correlativo ascendente, del 1 en adelante. A lo largo de esta investigación, cuando sean citadas, solamente se escribirá P y el número que corresponda, por ejemplo, al citar información relevada en la tercera entrevista y registrada en el protocolo 03, se citó P03.

- Se hizo una primera revisión de la videograbación y se escogieron frases que se consideraron clave, para su posterior análisis y contextualización en el resto de la entrevista

Para el caso de los directores de TFG y los directores de departamento, se coordinó una entrevista en la que se expuso el tema de la tesis, se sensibilizó sobre el mismo y se pidió al entrevistado explayarse libremente atendiendo a una única pregunta: “¿cuál es su visión sobre el proceso de dirección del trabajo final de grado?”. por un tiempo máximo de diez minutos, tomando las notas pertinentes. Posteriormente, se envió un correo agradeciendo la entrevista. Se llevaron a cabo entrevistas a cinco directores de TFG y entrevistas a dos directores de departamento.

A continuación, se presentan dos capítulos: el primero, Antecedentes, que resumirá aportes de estudios previos; y uno posterior, Marco teórico referencial, que presentan aspectos teóricos significativos para la recolección y la interpretación de la información de la presente investigación.

CAPÍTULO 3

ESTADO DEL ARTE

CAPÍTULO 3. ESTADO DEL ARTE

Dedicaremos este capítulo a una revisión sobre la teoría e investigaciones previas sobre el tema de la dirección de Trabajos de Grado.

Trataremos de resumir aspectos relevantes de la literatura consultada para construir el estado del arte del tema de la dirección de tesis. Para ello se realizó una revisión de libros, investigaciones previas, bases de datos y documentos publicados a partir de conferencias.

Antecedentes

En palabras de Guevara Patiño (2016), “el estado del arte es una investigación documental sobre un objeto de estudio, que admite entender y construir nuevos contextos generadores de investigación. Mostrar enfoques y tendencias en distintos ámbitos de estudio (político, epistemológico, metodológico y pedagógico)” (p. 178). De esta forma, se logra hacer el balance de la evolución de las temáticas, gracias a los conocimientos aportados por la comunidad académica, así como de los investigadores.

Para iniciar, se consultó el estado del arte referido a la temática en estudio, concibiendo la necesidad de conocer los antecedentes, relativamente recientes y su tratamiento actual, aludiendo a lo que se sabe, el tratamiento que se le ha dado, hasta el momento, así como la relevancia de este. Es decir, se indaga sobre la construcción documental del tema, sus avances, recopilando los hallazgos de otros investigadores, especialmente en casos como el que nos ocupa, en la tesis doctoral que se desarrolla.

A grandes rasgos, se elaboró un Estado del Arte, en relación con una “Pedagogía de la Formación de grado”. A partir del mismo, se pudo indagar y elaborar una producción teórica, relativamente reciente, abundante y minuciosa en torno a dos ejes de investigación: Prácticas de escritura académica con relación a la producción de la tesis de grado; y estudios relacionados con formación en investigación, con la existencia de temáticas, problemáticas y propósitos de investigación que giran en torno al tema de esta tesis doctoral.

Para el levantamiento de los antecedentes de la investigación, se procedió a una búsqueda sobre la temática de este estudio. La búsqueda inicial, realizada en bases de datos digitales, motores de búsqueda y bibliotecas digitales,¹⁹ mostró una abundante producción de ensayos sobre el tema, la mayor parte éstos basados en la experiencia de directores de tesis doctorales o especialistas en el tema. Muchos de ellos carecen de rigor metodológico (al menos de forma explícita) por lo que no arrojaron un aporte sólido para una tesis doctoral.

Adicionalmente, partimos de decir que la búsqueda se vio restringida al idioma español, quedando al descubierto que existen muy pocos trabajos referidos al análisis de la dirección del Trabajo Final de Grado en el nivel licenciatura (o “grado” como se le llama en la República Argentina). La mayoría de las investigaciones están orientadas a estudiar la dirección de los trabajos de investigación en los postgrados, más aún en el nivel doctoral. A continuación, se presentan algunos de los trabajos previos encontrados que se consideraron más relevantes para este estudio.

¹⁹ Como *AcademicSearchComplete*, Cuadernos de Pedagogía, *E-brary*, *EducationSource*, *EJS (Electronic Journal Service)*, *E-Revistas*, *ERIC (Educational Resources Information Center)*, *Fuente Académica Premier*, *IRESIE (Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa)*, *Redalyc*, *Research Starters – Education*, *United Nations Treaty Series*, entre otras. Estas bases de datos fueron visitadas a través del portal <http://enlinea.uia.mx/biblioteca/cbdatos/index.cfm>

El trabajo de Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), describe un estudio en el que busca reflexionar, sobre porqué los estudiantes no terminan sus trabajos de grado y por qué los profesores no presentan sus trabajos de ascenso.

Los autores sugieren que, en relación con el desarrollo de investigaciones a ser presentadas, se deben tomar en cuenta, algunas de las siguientes recomendaciones: (a) Reorganización académica del plan de estudio, de manera que contemple una más amplia preparación del estudiante en métodos y técnicas de investigación”; (b) Organización periódica de seminarios o coloquios sobre asuntos relacionados con el campo de estudio de la maestría; (c) Organización de talleres de tesis. En estos talleres los estudiantes podrían compartir sus resultados preliminares o problemas presentados en el desarrollo de la investigación que están conduciendo y recibir retroalimentación de los profesores del programa o de sus compañeros; (d) Revisión periódica de los programas de estudio con la finalidad de evaluar la relevancia de los contenidos programáticos con las demandas de investigación en el área; y (e) Motivar a los estudiantes a seleccionar su tema de tesis y su tutor, al menos en el segundo semestre de sus estudios.

Por otra parte, Gascón (2008), publicó un artículo científico con los resultados de un estudio descriptivo de campo, con el fin de con el “fin de indagar sobre el llamado síndrome de “Todo Menos Tesis” (TMT) como factor de gran influencia en la baja productividad en las instituciones de educación superior” (p. 46), en la carrera Ingeniería de Sistemas en el Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño. El estudio contó con dos poblaciones: 10 docentes que laboran en la comisión de grado de la universidad y 50 estudiantes de las comisiones 04 y 06, que se encontraban en proceso de escritura de su TFG o esperando su presentación. Dentro de las conclusiones, se encuentra que: un 30% de docentes, piensa que la disponibilidad de recursos materiales y económicos son el elemento interviniente primordial en la confección del TFG, mientras que un 20% considera que lo son el tiempo, la dedicación y la falta de conocimiento. Otras razones relevantes son: el poco conocimiento que tienen los estudiantes sobre metodología y las dificultades “para poner las ideas en orden y redactar de forma coherente” (p. 51).

En cuanto a lo que opinaron los estudiantes, estos consideraron que las dos mayores dificultades a la hora de confeccionar el TFG son la elección del tema/problema y la estructuración de la propuesta (cada razón acumuló un 34%).

En el mismo orden de ideas, se considera el trabajo de Carlino (2005), La experiencia de escribir una tesis: contextos que la vuelven más difícil, artículo publicado en la revista Anales del Instituto de Lingüística, Argentina, donde indica que hay contextos que facilitan, mientras otros obstaculizan la escritura. En palabras textuales, menciona

El gran aprendizaje tácito de hacer una tesis es el desarrollo de la capacidad de trabajar esforzadamente sin ver resultados por mucho tiempo, la práctica de sobreponerse a los intentos que no llevan a ninguna parte, la lucha contra la dispersión, contra el perfeccionismo y contra la tendencia a dilatar la labor efectiva... (p. 1)

Además, concluye expresando que “el panorama obtenido evidencia que las dificultades encontradas resultan intrínsecas a la producción de una tesis, que existen situaciones que las agudizan y que, asimismo, es posible prever dispositivos y recursos institucionales para mitigarlas y afrontarlas con éxito” (p. 1). Es preciso destacar que, en sus resultados perfila cinco factores que atraviesan los tesisistas: a) la pertenencia a una u otra tradición disciplinar, b) la inclusión o no en un equipo de investigación, c) la dedicación a tiempo

completo o parcial, d) el tener o no práctica previa en investigación y e) el contar o no con un director especialmente dedicado.

Por otra parte, Aguilera García (2010), realizó un estudio cualitativo en la Universidad Complutense de Madrid, España, como tesis doctoral, en el que emplea “procedimientos de observación acordes con los denominados métodos cualitativos de investigación, buscando trascender un objetivo meramente descriptivo e interpretativo, sino que principalmente se plantea en qué manera dichos fenómenos pueden mejorar” (p. 191). Aplicó cuestionarios de preguntas abiertas a 573 alumnos que cursan estudios de diplomatura y licenciatura en diferentes facultades de la Universidad Complutense de Madrid en las titulaciones de Pedagogía, Psicopedagogía y Magisterio -Educación Física, Especial y Lengua Extranjera-; Psicología (diplomatura de Logopedia); Filología: licenciaturas de Filología Hispánica e Inglesa; Biología; Química: licenciatura de Ingeniería Química; y Medicina, en su licenciatura. Adicional a este, se aplicaron cuestionarios a los vicerrectores y a profesores universitarios comprometidos en el desarrollo de experiencias concretas de tutoría

Dentro de los resultados, destaca que: La conformación de equipos autónomos de docentes investigadores es una práctica poco formalizada en la universidad; que en las IES no puede haber investigación sin docencia y viceversa; que el beneficio que rinde la tutoría supera las expectativas de lo pretextado en relación a las cualidades del alumno y a su disposición para la generación del conocimiento; la formación tutorial podría favorecer la formación de equipos de investigación; y las tutorías en investigación son más eficaces cuando los tutores están conformados en equipos de investigación.

Por otra parte, Difabio de Anglat (2011), realizó una investigación documental con el fin de exponer las funciones del director de TFG (según la denominación instituida en la Argentina) o tutor de TFG en educación. Sobre el área de conocimiento, ella misma aclara que “si bien la reflexión, en general, es válidamente extensible a las ciencias sociales, se intentará un análisis desde la formalidad pedagógica” (p. 936).

La autora divide las funciones del director de TFG en dos grandes categorías: funciones generales y tareas específicas. Dentro de las funciones generales se encuentran²⁰:

- 1) Evaluación temprana y realista de las necesidades del estudiante; 2) foco pedagógico; 3) clarificación de expectativas y límites; 4) desafío académico y valoración; 5) gestión del conocimiento; 6) reuniones frecuentes; 7) revisión del trabajo escrito; 8) feedback inmediato y constructivo; 9) advertencia de las señales de peligro; y 10) promoción del acceso a la cultura de la investigación (ibídem, p. 938)

A dichas funciones consultadas, la autora agrega una más: “11) aculturación en una comunidad de práctica” (ídem).

Respecto de las tareas específicas, éstas son ubicadas como tres etapas, en las que se cumplen las funciones antes mencionadas: “a) elaboración del proyecto, b) investigación y producción escrita de la tesis, y c) instancia de la defensa” (ibídem, p. 945).

En este sentido, uno de los puntos que se asumirá en este trabajo, es precisamente entender la actividad del TFG como una actividad de supervisión. Esta consideración se debe a que esta actividad no es una unidad curricular de contenido, por lo que preferimos no verla como parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para ello, se estima que cada carrera cuente con materias, cursos o actividades destinadas a ese aprendizaje.

²⁰Difabio de Anglat (2011) señala que toma estas funciones de Engebretson y otros (2008)

El término supervisor nos deja claro que hay alguien que está por encima de otro, estableciendo una relación de poder y responsabilidad, como lo señala Manathunga (2007). Esta relación debería obedecer a que es el profesor quien se mostrará en todo el proceso como el responsable ante la universidad y ante los pares de la culminación exitosa de la escritura del Trabajo Final de Grado. Cabría citar a Foucault (1990), “cada sociedad tiene su régimen de verdad; es decir, los tipos de discurso que acoge y hace funcionar como verdaderos o falsos” (p. 143); quizás en la FHyCS, el subsidiario legitimado de la verdad sea el docente que funge como director de TFG.

En el mismo orden de ideas, Silva y otros (2013), realizaron dos investigaciones: Capacitación en investigación brindada a los estudiantes de medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Panamá (2013a) y Conocimientos y actitudes acerca de la investigación científica en los estudiantes de medicina de la Universidad de Panamá (2013b), ambos trabajos publicados en la Revista *ImedPub Journals*.

La primera de ellas Silva y otros (2013a), tuvo por objetivo describir los conocimientos y actitudes acerca de la investigación en los estudiantes de Medicina de la Universidad de Panamá. Para ello, realizaron una investigación transversal de corte cuantitativo. Dentro de los resultados cabe mencionar que la media de conocimientos fue 38.30 ± 17.27 de un total de 100 puntos, mientras que la media de actitud fue de 2.98 ± 0.59 de un total de 5 puntos. Comentan los mismos autores, la actividad de investigación, aunque exige “un número plural de protocolos de investigación, parece estar segregada del aprendizaje” (p. 8).

El planteo de estos autores podría entonces recaer en que es el director de la investigación el primer responsable en la prosecución y culminación de los TFG y en un segundo lugar la formación durante la carrera, lo cual recae sobre cada Departamento de carrera –como responsable del diseño de la malla curricular y los planes de estudio-. Esto coincide con la visión de Difabio de Anglat (2011) quien establece que el director de una investigación tiene las responsabilidades de un supervisor.

El segundo estudio realizado por Silva y otros (2013b), lleva por título Conocimientos y actitudes acerca de la investigación científica en los estudiantes de medicina de la Universidad de Panamá. tenía por objetivo describir los conocimientos y actitudes acerca de la investigación en los estudiantes en los 1137 estudiantes matriculados entre junio y diciembre del año 2011.

Al analizar la carrera por años se supo que, en el primer año de la carrera tienen menos conocimientos acerca de la investigación científica que en resto de los años. También se encontró que los mayores conocimientos los tenían los estudiantes de sexto año. No se encontraron otras diferencias entre grupos.

En ambos estudios, los autores exponen que la investigación suele mostrarse separada de la actividad académica, aunque debieran presentarse enlazadas. Además, agregan que la universidad puede coadyuvar a desarrollar sus habilidades, propiciando actividades de investigación en los estudiantes. Con ello coincide Ferrer (2000), para quien la universidad a través del plan de estudio y de actividades extracurriculares, debe velar por la preparación del estudiante en los métodos y las técnicas de la investigación.

En el año 2012, Hirschhorn llevó a cabo la tesis de maestría: Factores que facilitan y que dificultan la culminación de las tesis, desarrollada en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Análisis comparado de tres escuelas de postgrado en ciencias agropecuarias (Argentina). Dicho estudio, buscó “caracterizar las condicionalidades institucionales para completar el trabajo final de tesis en los programas de maestría y doctorado de tres unidades académicas relacionadas con las ciencias agropecuarias en

Argentina” (p. 6) y “analizar, en este contexto, los factores que facilitan y los que obstaculizan la elaboración y la culminación de las tesis de posgrado en ciencias agropecuarias y cuantificar la brecha que se abre entre el número de inscriptos y el número de egresados” (idem).

Para el estudio, la investigadora realizó dos etapas. En la primera, llevó a cabo un relevamiento de los postgrados que había en la Argentina para el momento circunscriptos en las ciencias agropecuarias. Con relación a los resultados, la autora expone que la parte de la confección de la tesis, que los encuestados consideraron más compleja fue la escritura, tanto en quienes defendieron la tesis como en quienes no lo hicieron.

Sobre los factores que facilitaron la culminación de la tesis se encuentran: encuentros con el director al menos una vez por mes, la retroalimentación que recibe el estudiante luego de los encuentros, la disponibilidad del director y la visión que éste tiene (según el estudiante) sobre la tesis. Adicionalmente, el contar con alguna ayuda financiera, y el interés por el tema de investigación (tanto por el director como por el estudiante)

Dentro de los factores que dificultan su culminación, están el poco apoyo por parte de quien dirige la tesis, dificultades de índole personal como baja autoestima o necesidad de estructuras de apoyo, la poca vinculación de la institución con los tesistas; y extrañamente –al menos para mí-, que el estudiante tenga dedicación exclusiva para la tesis.

Rodríguez Betanzos (2014), realizó un estudio descriptivo cuantitativo titulado Factores que dificultan titularse en una universidad mexicana, publicado en Cuadernos de Investigación Educativa de la Universidad ORT de Uruguay. En dicho estudio, los autores enlistan las principales dificultades para culminar su Trabajo de Grado, como se aprecian en la tabla 2:

Tabla 2. Estudiantes según Dificultades presentadas para No titularse

Dificultades presentadas para No titularse	Estudiantes	%
Falta de tiempo	46	43%
Falta de asesores calificados	19	18%
Falta de bibliografía	14	13%
Problemas personales	14	13%
Problemas económicos	9	9%
Falta de espacio para trabajar	1	1%
Otros	4	3%
Total	107	100%

Fuente: Rodríguez Betanzos (2014)

Entre los años 2014 y 2015, Ochoa y Cueva (2017), llevaron a cabo una investigación en la Universidad Nacional de Colombia titulada “Procesos de bloqueo en tesistas de maestría”, de tipo cualitativo. El relevamiento de información se hizo mediante una encuesta virtual a 66 estudiantes de últimos semestres y 21 a egresados de programas de posgrado de una Facultad de Ciencias Humanas; también se indagó sobre el papel del director en el proceso de escritura de la tesis.

Los autores definieron bloqueo o inactividad, como “una situación cognitiva y emocional que la mayoría de los tesistas experimenta en algún momento durante los procesos de escritura que implica la elaboración de una tesis de maestría” (p. 64), y que lleva a dilatar el proceso de escritura de la tesis.

Dentro de los resultados de la investigación, destaca que casi la totalidad de los 87 entrevistados de la muestra (18 de los 21 egresados y 60 de los 66 estudiantes) sintió

algún bloqueo durante la escritura de su tesis. Y, señalan que 29 encuestados dijeron que “el director de la tesis no les ayudó a salir del bloqueo. Dos de ellos señalaron que nunca le comentaron su situación: ‘Las asesorías tienen tintes de recriminación’ (...) ‘Las observaciones eran poco claras, me confundían, me generaban ansiedad’” (p. 76).

En las conclusiones, nos interesa rescatar que, para evitar los bloqueos, es vital tener un director que haga devoluciones a tiempo, en las que brindara soporte socio afectivo (demostrando motivación hacia los logros y avances, escuchando las inquietudes; y evitando dar la sensación de juicio negativo). Este aspecto, es un aporte importante para efectos de la investigación en curso.

En el mismo orden de ideas, se precisó el trabajo de Gallecio (2018), titulado Condiciones para culminar el trabajo integrador final en carreras de grado un estudio sobre el Instituto Universitario de Gendarmería Nacional Argentina (IUGNA), publicado en Debate Universitario, Revista electrónica, Argentina. El mismo, versa sobre las bajas tasas de graduación en las carreras de grado del IUGNA. Obteniendo en los resultados de la investigación, motivos institucionales, materiales y educativos, con mayor énfasis los primeros, concluyendo que es necesario que el contexto institucional ofrezca estrategias de acompañamiento en el desarrollo del trabajo final, incluso logrando vencer obstáculos como lo socio- económico, así como la formación previa. incluso por sobre los condicionantes materiales y educativos o, también llamados, de formación previa.

Así pues, se logró conocer a través de este antecedente, la importancia en el acompañamiento institucional, un aspecto que perfila la necesidad de un mayor compromiso universitario, de parte de sus autoridades, profesores de las áreas disciplinares, sumado a las metodológicas, pero además con tutores preparados y bajo el seguimiento de los directores relacionados a las carreras.

Igualmente se considera el trabajo de investigación de López y Aponte (2020), en el Centro de Investigación y Desarrollo de Ingeniería de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Venezuela, titulado Rol de la tutoría de los trabajos de grado en las carreras de ingeniería de la UCAB, para conocer cómo ejerce el rol de la tutoría de los trabajos de grado que desarrollan los estudiantes al final de cada una de las carreras de ingeniería. Entre los resultados más importantes se encuentran: conformar las líneas de investigación con sus respectivos equipos o grupos de trabajo, que sirvan de guía para la selección de los temas de los trabajos de grado. Diseñar un programa de formación que tenga dos vertientes: desde la perspectiva de los profesores tutores y otra tomando en cuenta la perspectiva de los estudiantes; que contemple, además, la parte metodológica y búsqueda de fuentes de información relevantes en las áreas de interés.

Encontrando nuevamente, aspectos que sirven de fundamento para la presente investigación, en cuanto a insumos referidos a carreras de grado, lo que atañe al adecuado perfil de los directores de Trabajo Final de Grado, y la revisión de la correcta formación de los estudiantes, con relación a lo cognitivo y metodológico, hasta los temas de interés que les motiven para asegurar el éxito en el desarrollo y culminación de los TFG.

Finalmente, se toma en cuenta el trabajo de investigación de León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), titulado La tutoría de tesis en los procesos académicos de pregrado y postgrado de la actualidad, publicado en Conrado, Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, Cuba. Los autores inician afirmando que todo proceso de pre o post grado culmina con la defensa de un informe final, una investigación científica o una tesis, haciéndose necesario en el diseño curricular módulos orientados a textos científicos e incluyendo las tesis, enfatizando en la mayor calidad posible; también mencionan la relevancia del papel que ejercen los tutores o directores de tesis en la conducción del

proceso de investigación de los estudiantes, acotando que estos últimos deben asumir su trabajo de investigación con independencia.

Dentro de las conclusiones del referido artículo se menciona que, en el desarrollo de una investigación, es importante entender que el tutor debe ejercer el rol de orientador, pues es quien le orienta de manera óptima para el cumplimiento de los resultados esperados y que la preparación del tutor o director es un tema digno de analizar además de desarrollar, pues se requieren nuevos elementos según las exigencias actuales para la elaboración de los trabajos de grado.

CAPÍTULO 4

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

A continuación, se presenta el **Marco teórico referencial (MT)** de esta investigación. Dicho marco, resume la argumentación y, en palabras de Creswell (citado por Hernández Sampieri y otros, 2014) “teorías, marcos de referencia y/o perspectivas” para el abordaje problema de investigación y la realización del estudio.

En esta tesis, se entiende que el **Marco teórico supone en qué** que teorías se sustentará la investigación, elaborando, para ello, un corpus que posibilite presentar los conceptos fundamentales, que se aplicarán en el estudio. No obstante, cabe destacar que, al tratarse de un estudio que se desarrolló, aplicando una triangulación de abordajes cuantitativos y cualitativos, la dinámica del trabajo cualitativo le imprime a la investigación la característica de un proceso espiralado (Sirvent, 2003) y no lineal, como en el momento cuantitativo. La autora antes mencionada, describe así el abordaje:

Este proceso constante de comparación de la información empírica implica un movimiento en espiral de ida y vuelta entre la empiria y la teoría que posibilita ir construyendo el esquema conceptual de apoyo para la comprensión de la realidad (pág. 21)

En función de ello, el MT es provisorio y se fue reconstruyendo, en el desarrollo del proceso espiralado, antes descrito.

La Tesis o el TFG

En palabras de Arrieta (2011)

La investigación estudiantil en el pregrado se fundamentaba principalmente en realizar el trabajo de grado como requisito para obtener el título universitario. En muchas ocasiones representaba un vía crucis para el estudiante, al no contar con una experiencia que dinamiza a sus estructuras cognitivas que lo acercara progresivamente al proceso investigativo (s/p)

Carlino (2003), afirma que quienes carecen de práctica investigativa, entonces no tienen la praxis, desconociendo por tanto la naturaleza incierta de la labor científica, así como la necesidad de esperar que los esfuerzos invertidos tomen suficiente forma, llegando a sentir que el producto no es aceptable. De esta forma, sugiere que, si hacen sus tesis fuera de un equipo, nadie les anticipa estas circunstancias ni sus propios sentimientos de desaliento.

La escritura de la tesis requiere, de dos personas que interactúan, un experto y un aprendiz. Es una relación dialéctica que refiere la construcción de aprendizajes y la adquisición o desarrollo de destrezas. Sin embargo, ¿cuáles destrezas debería desarrollar la escritura de la tesis? Si lo pensamos desde una perspectiva crítica, podríamos decir que es un dispositivo que permite aprender cómo construcción social de conocimiento científico, mediante la implementación de algún método con rigor.

La construcción de ese conocimiento abarca entonces el abordaje de una problemática relativa a un campo del saber y representa un ejercicio integrador que permita al tesista exhibir que su paso por la universidad ha permitido más que solamente hacerlo empleable. El desarrollo de investigaciones como parte de la formación, en nuestro caso TFG, “consiste en un trabajo original que el alumno, con ayuda de un tutor (...) con el que deberá demostrar que ha adquirido los conocimientos, capacidades y aptitudes previstas

en el plan de estudios de su titulación” (Universidad de Córdoba, 2014, p. s/p).

Cabe acá, mencionar lo que dice Freire (1996): “Lo que el maestrando o el doctorando tiene que demostrar a la Academia no es que piensa como el orientador, sino que osa pensar con independencia, no importa que a veces se equivoque” (p. 177). **Enorme reto para afrontar, especialmente cuando el desarrollo de una investigación requiere centrarse en el conocimiento que se considera importante para la sociedad, en lugar de adaptarse únicamente a los intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes.**

La relación entre orientador y orientado en el contexto de la escritura de una tesis puede ser analizada a través de las reflexiones de Paulo Freire²¹ en *Cartas a Cristina*. Freire (1996), al compartir sus experiencias y pensamientos, nos invita a considerar la importancia del diálogo en este proceso.

El director, al ser el orientador debería procurar, además de proporcionar conocimientos técnicos, también fomentar un ambiente donde el tesista pueda explorar y desarrollar su propia voz. Quizás, metafóricamente, podemos ver esta relación como un viaje compartido, donde ambos aprenden y se reconfiguran mutuamente. En el proceso de escritura de una tesis, el orientado enfrenta desafíos que van más allá de lo académico. Freire sugiere que estos desafíos son oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

El director, al haber atravesado procesos anteriores (tanto como director o como tesista), podría saber de antemano sobre algunas de los temores del tesista y brindarle apoyo emocional y motivación. La empatía y la paciencia son cruciales para ayudar al estudiante a superar los momentos de duda e incertidumbre. Este apoyo no solo fortalece la relación, sino que también enriquece el proceso creativo y crítico del tesista.

Freire enfatiza la importancia de la autonomía del tesista en su viaje académico, aunque el director ofrece la guía, es esencial que el estudiante desarrolle su propia perspectiva crítica.

Por otra parte, González Jiménez y Macías Gómez (2004) y González Jiménez (2001) exponen que, para demostrar que han adquirido los conocimientos pertinentes, es necesario el desarrollo de cualidades básicas facilitadoras de procesos de investigación. Entonces, la figura del tutor (director de TFG) es fundamental, ya que es ante la universidad, el responsable de la guía y conducción del proceso de investigación que desarrolla el estudiante. Así, la universidad espera que el estudiante aprenda a investigar. Sumado a lo anterior, Mancovsky (2009) establece que a investigar se aprende investigando. Y de allí, deriva dos principios:

- a) no hay modelos generales ni esquemas preestablecidos de cómo hacer la mejor investigación. Tampoco hay diseños más válidos que otros. Esto no quiere decir que uno no deba adoptar procesos rigurosos que implican hacer investigación sistemática y coherente; y b) hay un “saber-hacer” de la investigación que no puede ser transmitido a partir de un manual de metodología de las ciencias sociales. Es decir, no basta con saber definir una población y una muestra, aplicar métodos o técnicas de recolección y análisis de datos para saber investigar. Cuando uno realiza una investigación se da cuenta de esto. Es cierto que es una condición necesaria, pero, no alcanza. Como sucede con otros saberes prácticos, este principio nos plantea la diferencia entre saber y saber-hacer²² (p. 209).

²¹ Si duda, la obra de Freire ameritaría un mayor desarrollo, pero aquí se toman estas ideas, surgidas de la experiencia de dicho autor, como director de tesis.

²² Varios autores llegan a decir que no existe diferencia entre ambos. Sostienen que el saber implica siempre

Con ello reconocemos que la confección de un trabajo de investigación no es una actividad lineal, sino que resulta de un entramado de procesos.

El término **Tesis** proviene del vocablo griego *thesis* que significa proposición, opinión. Mercado (2012), define que proviene etimológicamente de la voz femenina del griego *thesis*, proposición, disertación presentada para doctorarse y comprende todo un proceso lógico, inductivo o deductivo. Vain (2007) la define como “un trabajo de investigación original e inédito, que debe contener un aporte significativo dentro del campo elegido y estar estructurado sobre la base de una rigurosa metodología de trabajo científico” (s/p). Otros autores como Zorrilla Arena y Torres Xammar (1997) la plantean como una actividad académica: “tesis o seminario de investigación presupone el descubrimiento o creación de conocimientos nuevos, o también, dar un enfoque diferente al conocimiento, cosa que por cierto no siempre se cumple” (p. 36).

Estas definiciones recortan en gran medida la definición de la tesis que necesitamos para este estudio: unos la categorizan como una actividad, otros como un requisito para doctorarse, otros como un proceso de investigación, no obstante, casi todos apuntan a un requisito indispensable: la construcción de un *algo* inédito.

Aunque apelando al sentido estricto del término Tesis, esta se refiere a la tesis doctoral (Mendieta, op. cit.), mientras que en las carreras de grado (predominantemente licenciaturas) son llamadas *tesinas* o *tesinas de grado*; en este trabajo nos referiremos a ella indistintamente que al término Trabajo de Grado (TFG), Trabajo Final de Grado (TFG) o tesis.

Como hemos venido diciendo, cuando se habla de producir un trabajo de grado, se habla de un autor acompañado por un director, dejando por fuera la escritura en soledad. Esto está ampliamente justificado en la inclusión de la investigación en la docencia universitaria.

Venegas Ramos (2018) expone que, en la acción tutorial el tutor debe desarrollar en el tutelado capacidades vinculadas a lo cognitivo, a la identidad personal y equilibrio emocional y a la integración social. Quizás esto sea parte de lo que hemos venido hablando respecto del papel de la educación universitaria, y en cuanto a la labor de dirección.

Sin embargo, el autor señala ocho grupos en los que es particularmente “más compleja la estancia en la universidad, y la planificación y la implementación de la acción tutorial” (p. 47). Estos grupos, según Gairín et al., (2012), estarían definidos por “las etnias, las tensiones de género, las discapacidades, las minorías étnico-culturales, la ruralidad, los inmigrantes y los estudiantes no habituales” (pág. 47)²³. Dichas diferencias, hacen compleja la tarea de la escolarización común y más aún ante la tarea de la confección de un TFG que tiene tantas particularizadas.

Sería entonces ingenuo pensar que cualquier currículo en sí mismo pudiera superar las diferencias generadas a partir de otros espacios sociales, lo que complejiza aún más la tarea de la dirección, la que, basados en Tristá Pérez (2001), podemos afirmar que la dirección debe ser un proceso convenientemente planificado.

La escritura de una tesis se convierte así en un acto de transformación intelectual, donde el estudiante aprende a navegar las complejidades del pensamiento crítico. Finalmente, la

un saber-hacer. Es decir, el llegar a saber algo es un saber-hacer, aunque sea un saber discursivo. Otros autores los distinguen y reconocen una intrincada relación. Ahora bien, para complejizar esa asociación, nos preguntamos: ¿saber algo es siempre saber-hacer algo? . Nota de pie de página extraída de Mancovsky (2009)

²³ Young y Macias (2016) hacen un planteo similar

relación entre orientador y orientado debe ser vista como un proceso dinámico y flexible.

Acerca de la Dirección del Trabajo Final de Grado

¿Qué se entiende por dirección del TFG?

Cuando se menciona la palabra dirección, podrían ser muchos los significados que llegasen a nuestra mente. Quizás esto se puede ver reflejado en las trece acepciones que da el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE por sus siglas). No obstante, a efectos de esta investigación, tomaremos la que se presenta como el cuarto lugar: “consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien” (Real Academia Española, 2014, pág. s/p)

En esta acepción, existen dos aspectos que queremos destacar. El primero de ellos referido a que es necesaria la existencia de un proceso (referido a recorrer un camino), este proceso es precisamente el de la investigación, referido en el apartado anterior. Un segundo aspecto, está implícito en la existencia de consejos, enseñanzas y preceptos, palabras que sugieren la existencia de al menos dos personas: un experto y un inexperto, con una relación basada -por lo general- en la pericia del primero. Esto igualmente alude a los procesos de dirección de TFG, en los que existe una clara relación de alguien que conoce guiando a alguien que no conoce, un experto dirigiendo a un inexperto.

La dirección suele ser llamada ciclo administrativo²⁴, porque se fundamenta en 4 funciones que se ubican una detrás de la otra, formando en efecto un ciclo. Para Tristán Pérez (2001, pág. 27):

El proceso administrativo se entiende como el conjunto de operaciones directivas básicas, comunes a cualquier organización o actividad que incluye la planificación, es decir, la determinación de objetivos y los medios y las tareas que son necesarias para lograrlos; la organización, que implica la adecuada combinación de los medios (humanos y materiales) y el tiempo para lograr la ejecución de las tareas planificadas; la regulación, dirección o mando, que está dada por la necesidad de dinamizar el sistema y; el control, o sea, la determinación del nivel de cumplimiento de lo planificado” (p. 27, resaltado en negritas propias)

Según Chiavenato (1999) estas cuatro funciones se definen como:

- **Planeación.** Se refiere al establecimiento de metas y objetivos, en ella se definen las tareas a realizar y los responsables de cada una de ellas. Asimismo, se prevén los recursos que se necesitarán. Esta función permite que los miembros sepan cuales actividades deben realizar en función de las metas, así como la posibilidad de ir velando por el cumplimiento de las metas que se plantearon parcialmente. Ella requiere: Selección de metas, establecimiento de objetivos, establecimiento preliminar de las acciones para lograr cada objetivo, y prever los posibles escenarios. “La planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de cualquier actividad” (ibídem, pág. 6);
- **Organización.** Esta función está referida cómo se deben disponer los recursos, las relaciones y las normas con las que funcionará el grupo de trabajo. Se definen los canales de comunicación y la frecuencia. La organización busca ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos;
- **Gestión.** Se constituye en la relación entre los objetivos y la ejecución de las tareas que aseguran su cumplimiento; es decir, se basa en el intento persistente en que las personas comprometidas con el logro de objetivos ejecuten las tareas

²⁴ No se utiliza el concepto “administrativo” como equivalente a burocrático

necesarias para el logro de los objetivos propuestos. Esta función decide si es necesario replantear lo planificado y lo organizado. Entonces, se basa en la toma de decisiones. Esta función incluye el aseguramiento de la comunicación y la motivación; y

- **Control.** Consiste en la toma de medias que permitan conocer si las actividades planeadas se corresponden con las ejecutadas. Se ve en la evaluación de resultados, la medición, la corrección y los ajustes. En esta fase, se expresa si los objetivos planeados se lograron y en qué medida. Esta función cierra el ciclo, y genera que se abra otro.

La dirección entonces es definida como el proceso en el que se planifican acciones, se disponen recursos, se gerencia acciones y se evalúan resultados. Estas funciones hacen que la dirección se vuelva un proceso cíclico, capaz de reorientarse en función de los objetivos (Pérez González, 2005). Constituyendo, además, un sistema interrelacionado, donde se formulan las preguntas de ¿qué hacer?, lo cual responde a la planeación, luego ¿cómo hacerlo?, vinculado a la organización, seguido de una instrucción de hacer, referida a la dirección y, por último, el ¿cómo se hizo?, enfocado en el control. En palabras de Guanipa Pérez (2017), la dirección de trabajos de grado como relación tutorial en el ámbito de la investigación universitaria, involucra una relación entre un director y un dirigido, como una forma de estrategia académica significativas, que permite “analizar la realidad social” (p. 205).

Podríamos entonces desde la perspectiva de Charlot (2004, 2008, 2009), pensar que el TFG es -o quizás debería ser-, la materialización de una relación con el saber, mediada por un contexto institucional, por tanto, un espacio que devenga en la construcción de la autonomía intelectual del futuro profesional.

La dirección del TFG como acción tutorial

Cabe rescatar la pregunta que se formula Hurtado de Barrera (2017), cuando plantea ¿quiénes asesoran y orientan al investigador?, respondiendo en los siguientes términos “Entre las personas encargadas de orientar al investigador están el tutor (en el contexto académico o de pasantías), los asesores y los consultores” (p. 37). En este sentido, si la tutoría se define como el proceso formativo personalizado orientado a convertir a novatos en pequeños grupos o en individuos con competencias mediante su integración a comunidades de práctica (Wenger, 2001), podemos afirmar que la dirección de un TFG es un proceso de tutoría.

Es decir, el proceso de tutoría en investigación no culminaría con la entrega del trabajo de grado o la tesis, sino cuando quien fuera tutorado, se integrase exitosamente a redes de expertos o comunidades de práctica, para utilizar el mismo término.

En nuestro caso, esa enseñanza se sitúa en la confección del TFG, que es materializado a través de su dirección. Esta actividad suele ser, dependiendo del país o de los organismos, llamado tutoría, ya que en realidad es eso lo que ejecuta. Sin embargo, aunque es una relación asimétrica, no debería referir una relación de obediencia basada en una relación de poder jerarquizada, sino una relación democrática, centrada en el diálogo.

Esto es, que debe entenderse como una práctica que va más allá de transmisión de informaciones, facilitación de trámites burocráticos, resolución de dudas. Se propone aquí al tutor como un recurso de apoyo.

Por su parte, Pearson y Brew (2002) aplican a la tutoría de la investigación la noción de “noviciado”, *cognitive apprenticeship* (desarrollada por Collins, Brown y Newman, 1989). También De la Cruz Flores, García Campos y Abreu Hernández (2006) remiten a este modelo, en tanto se espera que “los expertos modelen *in situ* y que ofrezcan andamios a los novatos para que se incorporen en actividades auténticas, mientras adquieren mayor

autonomía, control y responsabilidad para participar de manera consciente en una comunidad profesional o académica” (p. 1374). En relación con el planteo de De la Cruz Flores, García Campos y Abreu Hernández, precedente, aplica mejor el concepto de andamiaje, entendido como como “...una estructura provisional, aportada por el docente o los pares más capacitados, que sirve de apoyo al estudiante en la construcción de los nuevos aprendizajes, la cual es retirada una vez que el estudiante es capaz de funcionar de manera independiente (Delmastro, 2008, p. 203).

Al respecto, Sánchez Puentes y Santamaría (s/a), citados por Moreno Bayardo, (2007) establecen que la tutoría se refiere al proceso conducido por un profesor investigador que se responsabiliza de un estudiante; ello implica el establecimiento de una relación unipersonal. A su vez, esto requiere atención de manera individual y oportuna, a fin de crear entre los dos, un proyecto de formación específico que incluye estrategias para la generación de su proyecto de investigación en una forma de democratización de la construcción de conocimiento.

Con ello, se entiende la necesidad de democratizar la construcción de la ciencia a la incorporación de nuevos investigadores. Estos nuevos investigadores deben ser formados, y la experiencia de formación universitaria en investigación parece cobrar lugar al respecto.

Coincidimos con Bourdieu y Wacquant, (1992), quienes afirman

Sin duda no hay otra manera de adquirir los principios fundamentales de una práctica –la práctica científica no es la excepción– que, practicando al lado de una suerte de guía o entrenador que dé ejemplo y corrija enunciando en situación los preceptos directamente aplicados a un caso particular (pág. 4)

La tutoría ha evolucionado a lo largo del tiempo, así lo afirma Ojalvo Mitrany (2005). Según el autor, se ha pasado de la función remedial a la función preventiva y de acompañamiento. De igual forma, ha pasado de ser una actividad con funciones a estar basada en modelos que atienden a funciones. Para el autor, dos modelos pueden ser: promover el rendimiento, y favorecer el desarrollo personal de los alumnos.

El modelo dedicado a la promoción del rendimiento académico incluye todas las actividades relacionadas con los aspectos académicos, logro de objetivos institucionales, elevar el rendimiento y consolidar el proceso de investigación, entre otros. El dedicado al desarrollo personal, incluye lo relativo a que el alumno se auto conozca, autorregule, se integre, aprenda a fijar metas y establecer acciones necesarias para alcanzarlas. Sin embargo, el autor los plantea sin establecer claramente que están delimitados o no. En otras categorías conceptuales, pero de forma similar, aparece el planteo de Alexander y Cols. (s/a), citados por Rizzuto (2009), para quienes se distinguen tres grandes fines de la tutoría, que establecen como modelos: modelos focalizados en los problemas sociales y emocionales solamente; modelos focalizados en el rendimiento académico solamente; y modelos mixtos.

Los modelos focalizados en los problemas sociales y emocionales solamente incluyen asuntos socioemocionales como depresión, dificultad para relacionarse con otros, auto concepto, auto identidad, autoestima, suicidio, entre otros. Por su parte los modelos focalizados en el rendimiento académico solamente, incluye la atención a los estudiantes para tratar únicamente los aspectos relacionados con rendimiento académico, participación en el aula de clase, preparación de carrera, gerencia del tiempo, cómo los padres y profesores pueden monitorear la actuación escolar, entre otros.

Así mismo, los modelos mixtos incluyen acciones relacionadas con: cómo manejar las relaciones con otros para mejorar el rendimiento académico; establecimiento de metas

personales relacionadas con lo académico y planificación de acciones para lograrlas, relación entre tutor y tutoreado, entre otras.

En este último caso, podemos ver cómo se insertan los modelos que trabajan los dos aspectos conjuntamente. Cabe mencionar que incorporar tanto la realidad como al estudiante, ambos miembros de un mismo escenario social; lo que podría desembocar en que el estudiante lleve un rol activo en tanto muestre compromiso con la producción de conocimiento científico derivado de su propia práctica diaria (Ziman, 2003).

Similarmente Hock, Pulvers, Deshler, y Schumaker (2001), establecen los siguientes modelos de tutorías:

- Instruccional, que se centra en las necesidades asociadas a la enseñanza de estrategias de aprendizaje;
- Asistencial, centrado en ofrecer ayuda frente a dificultades; y
- Mixto, en el que el tutor se ocupará de los estudiantes indistintamente, tanto en aspectos instruccionales como asistenciales, aunque no muestren dificultades serias.

Esta clasificación deja ver que existen necesidades en los estudiantes que deberían ser atendidas por los tutores, pero aun cuando estas no se manifiesten como aparentemente relevantes, debe existir la figura del tutor. Quizás esto explique por qué cada estudiante que se encuentra en la confección de un trabajo de grado requiere que se le designe un tutor. Ello sin atención a la formación y destreza que haya demostrado previamente. Los mismos autores establecen que los alumnos que suelen acudir al tutor son los que tienen menos dificultades, probablemente porque son los más motivados a logros académicos. En contraposición a los que tienen más dificultades.

Por otro lado, viendo los modelos de tutoría desde otra perspectiva, Rizzuto (op. cit.), plantea que existen los modelos individuales, grupales y de pares. También ello atiende a los reglamentos y las convenciones institucionales o a la disponibilidad de profesores versus la cantidad de estudiantes.

Finalmente, la dirección del trabajo final de grado podría entenderse como una actividad compleja y mediada, que está orientada a la escritura de un objeto compartido, y que se desarrolla en el marco de un sistema de actividad específico, la UNaM. No es simplemente una relación jerárquica de supervisión, sino una construcción conjunta donde tanto el tesista como el director son sujetos activos que interactúan para transformar saberes y, al hacerlo, transformarse a sí mismos.

Quizás, más que los términos habitualmente utilizados en la cultura académica argentina, como director o tutor, sería interesante apelar a nomenclatura brasilera, que designa como “Orientadores” a quienes desarrollan la función, acerca de la cual venimos trabajando.

Tiempo de elaboración del Trabajo Final de Grado

El proceso de elaboración de una tesis suele ser un desafío importante que a menudo es subestimado por los estudiantes. Tal como ocurre en los postgrados, como lo indica Carlino (2005), los estudiantes que ingresan a carreras de grado a menudo confían en las habilidades académicas que les han sido útiles hasta ese momento, sin llegar a prever la complejidad y las demandas adicionales que conlleva la investigación y la confección del TFG.

La realización de una tesis requiere, además de la adquisición y desarrollo de conocimientos disciplinares, metodológicos (y discursivos), requiere la formación de nuevas identidades académicas y el cultivo de habilidades metacognitivas. Este proceso implica aprender a gestionar la incertidumbre y perseverar ante los contratiempos,

confiando en que los obstáculos encontrados serán superables y que, con perseverancia, la tesis se completará.

Es vital reconocer que las dificultades que enfrentan estos estudiantes no son simplemente problemas individuales, sino que reflejan necesidades de capacitación que a menudo no se abordan adecuadamente a nivel institucional. Evans (citado por Carlino, 2005) señala que esta situación es particularmente evidente en los casos de estudiantes que realizan sus tesis de forma aislada, sin el apoyo de un equipo de investigación y sin experiencia previa en proyectos similares. Esta observación sugiere la necesidad de implementar estrategias institucionales para brindar un apoyo más estructurado e integral a los estudiantes, especialmente en las etapas iniciales de su investigación.

Sobre el tiempo de elaboración del Trabajo Final de Grado o tesis, expresa Barrios (2020)

Los tutores manifiestan que las relaciones interpersonales del tutor-tesista, se ven amenazadas constantemente por postergar y dejar para último momento las tareas y asignaciones que implican elaborar un trabajo de investigación. Para los tesistas la comunicación entre los tutores y tesistas es determinante en el accionar de este último, debe haber un acuerdo mutuo y conciliatorio de los avances que desarrolla y consigna el tesista (pág.12).

En este sentido, es conveniente incorporar lo señalado por Soto Figueredo (2020, p. 3) al indicar la demora excesiva o la no elaboración del trabajo de tesis o TMT. Así mismo, afirma que para evitar o reducir este síndrome, entran en juego factores como la dedicación a tiempo completo en el trabajo de grado, la ayuda económica o financiamiento externo o la calidad en la preparación.

Vale mencionar a Gascón (2008), que en los resultados de su trabajo expone que un 30% de los docentes piensa que la disponibilidad de recursos materiales y económicos, son el elemento interviniente primordial en la confección del TFG, mientras que un 20% considera que lo son el tiempo, la dedicación y la falta de conocimiento. En cuanto a lo que opinaron los estudiantes, estos consideraron que las dos mayores dificultades a la hora de confeccionar el TFG son la elección del tema/problema y la estructuración de la propuesta (cada razón acumuló un 34%).

Si bien el cumplimiento de los tiempos óptimos es un indicador necesario en el sistema universitario, e incluso ineludibles en las discusiones presupuestarias que atañen a la universidad, su valor no puede verse como el fin último de la educación superior; el verdadero telos de las universidades debe ser, ineludiblemente, la profundización de la relación con el saber, la construcción de sentidos que doten de significado a la experiencia formativa y el cultivo de la autonomía intelectual en cada estudiante, priorizando así la calidad del proceso de apropiación del conocimiento sobre la mera celeridad en el egreso, y abogando por una coexistencia dialéctica donde la eficiencia administrativa sirva como soporte para la excelencia pedagógica, y nunca a la inversa.

.

Aspectos intrínsecos del tesista

El tesista

Dentro del proceso de dirección de Trabajo Final de Grado, se encuentra como figura principal: el estudiante tesista. Como lo exponen Venegas Ramos (2018), Gairín, Castro y Rodríguez-Gómez (2014), García (2011), Rodríguez (2004) y Del Rincón (2000), el tesista, también llamado estudiante investigador, tutorado o tutorizado, es la figura

principal en la elaboración del trabajo de grado, que se involucra en la acción tutorial cuando cuenta con el tutor, este estudiante en su perfil tiene aspectos de diversa índole, características personales, cognitivas, emocionales, familiares, sociales, comunitarias, laborales, culturales, intereses, procedencia, formación, con fortalezas, así como debilidades, en cada caso individual.

Percepción de la visión del director sobre el Trabajo Final de Grado

Una cuestión que puede marcar la relación tutor-tutoreado en la elaboración del TFG, es el vínculo del director (desde la mirada del estudiante) con el tema de la tesis. En este sentido, es interesante la afirmación de Barrios (2020) quien señala

Los tutores deben identificarse con el tema de investigación para poder garantizar el éxito del trabajo de investigación. Según los tesistas el desconocimiento del tutor sobre el área y tema de investigación, no sólo influyen en la elaboración exitosa de una investigación, sino también, la comunicación efectiva entre el tutor y el tesista. (p. 12).

Por otra parte, Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), consideran que el tutor no debe pretender cambiarle su visión, como investigador, al tutorado o dirigido. Ahora bien, complementando lo anterior, indica Guanipa Pérez (2017), que muchas veces el tutor, comete el error de intentar influir o persuadir al participante considerando que su temática está muy investigada, es decir saturada, incluso con actitudes inadecuadas, en posición de atacante, con lo cual genera un bloqueo en el tutorado, incluso llegando a abandonar el trabajo de investigación. Si bien, podría ser acertado que el tema no fuera lo suficientemente original, la cuestión es cómo se regula la intervención del docente, para evitar el bloqueo antes mencionado.

Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), señalan

Debido a que la dirección de tesis es un proceso que no es accesible a todos los académicos en la Universidad y sin embargo, es una actividad académica requerida para el personal docente de la institución, los académicos se ven forzados por la situación a aceptar trabajar con temas de tesis que no siempre se apegan a los intereses de investigación o líneas de investigación en la que el académico es experto (pág. 254).

Motivo de selección del director

En referencia a este punto, señala Hurtado de Barrera (2017) que

Si el investigador tiene la posibilidad de seleccionar a su tutor, es recomendable que elija a una persona que posea los siguientes requisitos: Ser experto en el tema que se investiga; Manejar los conocimientos fundamentales de la metodología de la investigación; Conocer los mecanismos formales y administrativos de la institución ante la cual se va a presentar el estudio, y si se trata de una universidad, en la medida de lo posible que forme parte del equipo de profesores de la misma; y tener disponibilidad de tiempo para atender los requerimientos de la investigación (...) En ocasiones es sumamente difícil encontrar expertos en un área, que además sean expertos en metodología de la investigación. Cuando el tutor no cumple con alguno de estos requisitos, es aconsejable que el investigador recurra, como complemento, a otros asesores que puedan orientarle en aquellos aspectos que escapan del alcance del tutor (p. 37)

En la relación tutorial, habría que formular dos preguntas: ¿Qué espera un tutor de su estudiante? ¿Qué espera éste de su tutor?, ya que la tutoría implica una relación de dos protagonistas activos. Este criterio debería ser priorizado, desde el momento en que ambas partes optan por escogerse. Pensando en el estudiante, para dar la mirada al director/tutor, podemos mencionar algunos criterios a tener en cuenta: buscar recomendaciones entre otros pares; orientarse por la formación académica y la experticia en el tema a abordar; tiempo que el tutor le dedica a sus tutorados; y el interés del posible tutor en el tema o el abordaje.

Mirando con atención estas cuatro sugerencias, vale decir que todas contienen una importante carga subjetiva. Visto así, la elección del director cobra especial vigencia, dado que es la mitad de una dupla, que debería mantenerse en una constante y fluida relación, que debería ser negociada.

Sensación luego de los encuentros con el director

En la relación entre tutor y tutorado, durante los encuentros de tutorías y asesorías, menciona Guanipa Pérez (2017), deben existir factores que garanticen el éxito de las mismas, entre ellos, la comunicación interactiva, tutor- participante, mediante mensajes claros en la acción tutorial, con un lenguaje fluido durante los encuentros, dispuesto a responder, escuchar al estudiante, además de demostrar actitudes adecuadas, vistas como comportamientos, en medio de expectativas, ansiedad, emociones positivas o negativas, la comprensión, apoyo, ayuda, del tutor hacia el participante en la solución de sus problemas.

Cabe mencionar, que Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), expresan que la labor del tutor debe dirigirse a conocer las preocupaciones, así como los temores, intereses, gustos junto a las preferencias de sus tutorados, para abordar el tema de investigación, entender y asumir a cada estudiante en el proceso de dirección como un ser individual, autónomo, con personalidad propia.

Acotan Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012) “los individuos rígidos, negativos, autoritarios y con falta de motivación para el trabajo, no pueden ser tutores” (p. 259).

Más allá de la experticia en el tema, el director debe poseer una sensibilidad pedagógica que le permita comprender las dificultades del tesista, sus bloqueos y ofrecer una retroalimentación constructiva y empática. La disponibilidad y la atención no son atributos secundarios, sino condiciones indispensables para que la relación con el saber se mantenga viva y el estudiante no se sienta abandonado en su proceso.

De todo lo anterior, es importante rescatar aspectos que podrían asegurar el éxito de las tutorías o de la acción tutorial, en una relación entre el tutor (director) y el tutorado, tesista (dirigido), dentro del marco de las relaciones en primer lugar humanas, donde juega un papel importante la comunicación, a través de mensajes fluidos, atentos, donde haya apertura a la escucha por parte del tutor, ofreciendo una posición de respaldo.

Percepción de la disponibilidad del director

En relación a este aspecto, en la vinculación tutor- tutorado, debe existir voluntad así como disponibilidad del director, en palabras de Guanipa Pérez (2017), el asesor (tutor), debe actuar de manera permanente, literalmente indica “-Asumir la responsabilidad de orientar de manera permanente al participante sobre los aspectos académicos y científicos requeridos ...” (p. 198); aunado a esto, indica que en los encuentros se debe evitar “Mostrar ansiedad o apresuramiento al interactuar con el participante” (p. 204).

Según la opinión de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), el tutor, debe tener “facilidad de comunicación y disponibilidad para atender a sus pupilos” (p. 268). En

sintonía, plantea Barrios (2020), que en palabras de tutores consultados en su trabajo Agrega, dicho autor, que “La lectura reflexiva y permanente de los avances de investigación debe estar presente en la relación del tesista-tutor-seminarista y sobre todo la toma de decisiones y acuerdos para modificar cualquier parte del trabajo” (p. 12), sumado a Arrieta (2011) quien indica que el tutor “debe ofrecer al estudiante apoyo y asesoría permanente y sistemática; revisar críticamente los avances de investigación” (s/a).

En cuanto a la disponibilidad del director, todos los autores coinciden en su importancia, para configurar una relación tutorial adecuada y capaz de llevar a feliz término la acción tutorial, donde el tutor debe estar presto a atender de manera permanente, es el término que prevalece, es decir, una asesoría frecuente, así como sistemática, paso a paso, a la luz de la buena comunicación y que, al generarse los encuentros, no haya ansiedad o premura.

Si la relación con el saber es una experiencia, entonces el director debe ser el facilitador de esa experiencia, ser ese otro significativo que acompaña al estudiante-tesista en su viaje de apropiación del conocimiento. Caso contrario, si esta interacción se vuelve esporádica o superficial, el TFG correría el riesgo de volverse en un bricolaje de supervivencia²⁵, sin sentido, con el que el estudiante se ve forzado a un ejercicio formal sin una verdadera implicación subjetiva.

Sensación de soledad frente a la elaboración del Trabajo Final de Grado

Las fases para la confección de un Trabajo Final de Grado, deberían ser pasos metodológicos, rigurosos, en cuanto a normas, reglas, algunas de carácter general, otras particulares de cada institución, pero en la elaboración del TFG, no solo hay un esquema metodológico, también intervienen aspectos personales y de otra índole, propias de los actores de la relación tutorial, en este caso del tesista de pregrado quien frecuentemente, no tiene experiencia previa en este tipo de trabajos.

Los autores, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), indican que

El desarrollo de una investigación que culmine con la elaboración de una tesis lleva dos momentos importantes: escritura y defensa. En el primer momento se demuestra la capacidad del aspirante para diseñar, estructurar, organizar y ejecutar una investigación en su campo de conocimiento... (p. 104)

En el caso de este trabajo, se hizo énfasis en la escritura, así pues, agregan los autores, que “en la escritura de la tesis se deban tener en cuenta dos tipos de requisitos: de fondo y forma” citando a Hernández Meléndrez (2006). Con respecto a los de fondo, refieren que debe existir unidad, demostración, profundidad y originalidad, utilizando un lenguaje adecuado tanto al objeto de estudio como a la ciencia a la cual se circunscribe.

Así mismo, expresa Muñoz Razo (2011, p. 251): “Una de las partes más importantes de toda investigación es la comunicación de los resultados obtenidos”, acotando que “Por desgracia, en muchas ocasiones, la redacción del reporte de investigación pasa a un segundo plano o se le resta importancia, ya que el estudiante prefiere dedicarse a investigar en vez de escribir”.

En congruencia con lo anterior, agrega el autor precitado como uno de los problemas comunes en las tesis la redacción o escritura

La redacción de una investigación de tesis es una de las deficiencias más

²⁵ En términos de Charlot (2004)

comunes entre los alumnos a las que se enfrenta un asesor de tesis. Muchos estudiantes no quieren o no saben redactar correctamente un trabajo de este tipo, en especial en áreas como ciencias exactas, ciencias económico-administrativas o ciencias de la salud. Incluso durante el último semestre de una carrera profesional, muchos alumnos muestran serias deficiencias en cuanto a la redacción de trabajos escolares. (p. 251).

Al respecto, menciona Gascón (2008) que “el estudiante- investigador “camina” de la mano de tutores especializados de acuerdo a la temática” (p. 49). Es aquí donde juega un rol relevante el tutor, como director con experiencia, capaz de orientar, supervisar y guiar al estudiante, haciéndolo sentir acompañado, respaldado, de tal forma que le ofrezca las herramientas para confeccionar exitosamente su trabajo de grado.

Además, explica Carlino (2005) citada por Soto Figueredo (2020), a modo de recomendación para evitar la sensación de abandono o soledad, que la inclusión en un equipo de investigación genera un sostén, facilitando la escritura, o adentrarse en la tesis, además de la importancia de tener el acompañamiento de un tutor dedicado, siendo necesarios espacios donde se pueda empatizar, compartir sentimientos, desánimo, es decir, todo esto colabora para evitar la sensación de soledad, para sentirse motivado. El problema es que no siempre se cuenta con la posibilidad de incluir un tesista en un proyecto de investigación mayor.

Con respecto a la sensación de soledad en la elaboración del trabajo final de grado, especialmente en lo referido a la escritura, es opinión común de los autores reseñados, que para que el tesista pueda diseñar, estructurar, organizar y ejecutar su TFG, de manera exitosa, es pertinente y fundamental el acompañamiento del tutor, tanto para los requisitos de forma como los de fondo del mismo, asesorándolo y supervisándolo en la investigación, verificando la profundidad de los hallazgos, revisando el uso de un lenguaje adecuado, fortaleciendo la redacción, siendo el director un guía permanente para alcanzar el objetivo, la culminación de la tesis.

De igual forma, se sugiere la participación del tesista en proyectos donde se involucre con equipos de investigación, asegurando la guiatra, acompañamiento y poder drenar, compartiendo con sus pares, pudiendo intercambiar emociones y sentimientos, ganando motivación, pero junto a esto, explica Carlino (2008), como un elemento más, es precisa la orientación de los tutores, para encarar las deficiencias de los estudiantes en materia de escritura. No obstante, como podemos agregar en relación con los resultados de este trabajo, en los casos analizados, los estudiantes tesistas no integran grupos o equipos de investigación.

Opinión sobre la calidad de las respuestas del director

Sobre las respuestas de los directores, indica Guanipa Pérez (2017), que en las tutorías debe prevalecer

la fluidez en el lenguaje utilizado durante las reuniones académicas donde el tutor debe estar presto a dar respuestas a las demandas de los tutorados, la escucha activa bidireccional pues, el tutor debe oír y escuchar al investigador novel observando sus movimientos y viceversa (p. 196).

Así mismo, agrega la autora que comúnmente se cometen errores durante las asesorías, por ejemplo, “el tutor, suele aconsejar sin escuchar las inquietudes del investigador novel que decepcionado, se retira con un cúmulo de interrogantes que jamás fueron respondidas” (p. 197).

De allí que, en palabras de Mancovsky (2009), siempre que el tutor sepa disponer su

experiencia para orientar al estudiante: “No sirve el «hacé como yo te digo», tampoco el «yo lo hago por vos», ni el «hacelo solo»” (p. 213). No obstante, estas situaciones pueden, eventualmente, ocurrir, dado lo largo que suelen ser los procesos de dirección de un trabajo de grado, sin que ello vaya necesariamente en detrimento del proceso.

En el mismo orden de ideas, mencionan Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012) que el tutor debe manejar la “Asertividad: el tutor debe ser capaz de comunicar las sugerencias con claridad y honestidad, con el suficiente tacto para no generar incomodidad y no hacer sentir mal innecesariamente al tutorizado” (p. 265).

Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al Trabajo Final de Grado

Al respecto, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), indican que

La tesis, más que la memoria escrita de una investigación constituye la ampliación del conocimiento científico en un área específica del saber. En ella se demuestran conocimientos básicos sobre el tema de investigación; se evalúa de manera crítica las fuentes bibliográficas e investigaciones precedente (p. 104).

Ello supone que las áreas de vacancia, tanto en planes de estudios como en programas de asignaturas, así como el caso en que los estudiantes desarrollan un conocimiento superficial de los temas, son obstáculos para contar con insumos necesarios, en la elaboración de las tesis.

Probablemente aplica, en el caso de los TFG, aquello que señala Vain (2002) en relación con la relación teoría-práctica en la enseñanza universitaria, cuando expresa:

Es preciso comprender que las aproximaciones sucesivas a la práctica no deben restringirse al desarrollo de las asignaturas, sino que es preciso generar otros espacios curriculares. Estos espacios deberían ser transversales (para posibilitar superación de las limitaciones de los abordajes disciplinares) y podrían ser opcionales (aprovechando las actividades de investigación, extensión, transferencia, etc. y brindando diferentes tipos de oportunidades acordes a los estilos y necesidades de los alumnos). (p. 59)

Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al Trabajo Final de Grado

Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012) sostienen que la investigación, formando parte de la malla curricular, debe concebirse como un complemento de todas las demás asignaturas del pensum. Siendo entonces importante que los profesores, apliquen y practiquen la investigación como motivación de su clase, de esta forma, los estudiantes van adaptándose y desarrollando espíritu con competencias investigativas.

Mancovsky (2009), partiendo de admitir que muchos docentes-investigadores reconocen que formar parte de la relación de tutoría es una tarea difícil. Muchos de ellos se apoyan en que la universidad es responsable de iniciar a los estudiantes en los procesos de investigación a través de cursos. Sin embargo, un investigador no se improvisa, ni resulta de materias y contenidos conceptuales dispuestos y organizados en cursos de metodología de la investigación.

De acuerdo con Morales, Rincón y Tona Romero (2005), la universidad debe formar las competencias básicas de sus estudiantes incluso en las carreras de grado. Debe fomentar la construcción de competencias básicas para la investigación y el uso de la lengua escrita, y en postgrado: investigadores capaces de construir conocimiento científico nuevo. Es

esa la génesis de la relación tutor-estudiante en investigación.

Al considerar la opinión de los autores consultados, se puede concluir que además de la relevancia del fondo o contenido en los trabajos de grado, se comparte la importancia con las competencias en materia de metodología de investigación, tanto las herramientas para saber investigar, como el cumplimiento de las formalidades normativas. En este sentido, los tesisas, futuros profesionales, deben estar preparados, como resultado del programa académico, es decir, deben cursar materias que los formen para la investigación.

Así pues, desde el despertar del cuestionamiento, hasta indagar, interpretar, argumentar e innovar, siendo capaces de reflexionar y ser críticos. Esto se podría lograr, con la incorporación de materias o asignaturas, relacionadas a la investigación, sumado a la práctica constante dentro de las estrategias de los profesores en el curso de la carrera, tal como lo plantean los autores consultados, quienes coinciden en sus opiniones, afirmando que los tesisas presentan deficiencias en metodología, lo que incide en el desarrollo del trabajo de grado e inicialmente en la relación tutorial. No obstante, la existencia de estas asignaturas, no son garantía en sí mismas, de que los estudiantes desarrollen las habilidades necesarias para investigar.

Charlot (2004) sostiene que la educación es un "derecho antropológico absoluto", lo que implica que el acceso al conocimiento y la posibilidad de investigar libremente son condiciones esenciales para la plena realización humana. En este marco, la libre tarea investigativa se convierte en una herramienta de emancipación, tanto individual como colectiva, al permitir cuestionar lo dado y explorar nuevas posibilidades.

Tiempo disponible semanal para dedicación al Trabajo Final de Grado

Cuando se emprende un Trabajo Final de Grado, como proceso de investigación, requiere de diversos recursos, en palabras de Hurtado de Barrera (2012) “Llevar a cabo una investigación es un proceso costoso y el investigador debe precisar la magnitud de la inversión y las vías para obtener los recursos necesarios” (p. 179), ahora bien, dentro de los recursos se deben tomar en cuenta las horas o tiempo, para transitar por el proceso, indica la autora que “Este aspecto suele pasarse por alto, pero es importante considerar que mientras dure el estudio el investigador debe dedicar su tiempo profesional a esa actividad, incluso en algunos momentos puede verse obligado a solicitar permisos en su trabajo o a pagar suplencias” (p. 180).

Lo anterior, contrasta con las palabras de Muñoz Razo (2011)

Por desgracia, por esa falta de tiempo, un gran número de egresados se quedan como pasantes eternos y jamás terminan su tesis ni presentan su examen profesional. Algunos más esperan a que sus instituciones de estudios ofrezcan las facilidades de otras opciones de titulación, para así dar por concluida la etapa universitaria de su vida estudiantil (pág.45).

En palabras de Rodríguez Betanzos (2014) “la falta de tiempo, dicho más claramente, la dificultad para administrar mejor el tiempo es el factor principal por el que los egresados posponen, retrasan o se les dificulta más esta etapa final de sus estudios” (p. 126).

Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un Trabajo Final de Grado

Señala Rodríguez Betanzos (2014)

Debido a la importancia de contar con un título profesional que avale los estudios universitarios seguidos para desempeñarse en el mercado laboral la institución universitaria debe asegurarse de que los alumnos durante su trayectoria académica conozcan su plan de estudios, en particular los requisitos de titulación y las modalidades que la institución provee para

facilitarles su egreso (p. 125).

Sobre este apartado en estudio, es pertinente acotar la relevancia del rol institucional, donde participan las autoridades universitarias, incluidos los directores de carrera, en la difusión adecuada de las mallas curriculares, pensum o planes de estudios, sumado a los requisitos de titulación, también llamados de egreso en algunos países, en el caso de estudio, específicamente el Trabajo Final de Grado.

Sin embargo, la relevancia de que el estudiante conozca sobre la confección de un TFG como “cierre” de su carrera, radica en que el saber es una construcción subjetiva, una apropiación que dotaría de sentido el recorrido por su carrera. Saberlo con suficiente antelación, podría darle un sentido profundo a sus experiencias dentro de la universidad para que ese TFG no sea un trámite, sino una aventura intelectual, una oportunidad para dar sentido a su trayectoria y para construir un saber propio.

Características personales a la hora de encarar el Trabajo Final de Grado

Santiago García (2012), refiere que “se parte de la premisa de que suponer que el estudiante de educación superior es autosuficiente, autónomo y maduro para la toma de decisiones personales y académicas que les permitan alcanzar altos niveles de aprendizaje, ha resultado ser una falacia” (p. 74). En este sentido, acota la autora antes citada, que el tutor es un elemento fundamental, fungiendo como guía y apoyo.

Por otra parte, Gascón (2008), hace referencia a las debilidades de los estudiantes frente a la confección de los trabajos de grado, señalando

En la generalidad de los casos: pocos conocimientos en el área de metodología, dificultad para poner las ideas en orden y redactar de forma coherente, además de la falta de interés; conjunto éste de debilidades que de no ser atacados con la suficiente responsabilidad podrían llevar al estudiante a privarse de la culminación exitosa de un desarrollo de investigación y, como consecuencia, del tan añorado título universitario (p. 57)

Sumado a lo anterior, menciona Barrios (2020) que “los tutores consideran que la personalidad del tesista, su actuación académica unido al tema de interés, constituyen motivos importantes para la elaboración de trabajos de investigación” (p. 11), por otra parte, señala que “extremadamente en palabras de algunos tesistas el éxito o fracaso del trabajo de investigación es única responsabilidad de ellos” (p. 12).

Aspectos extrínsecos

Lo relativo al apoyo institucional

Durante la confección del Trabajo Final de Grado, existen figuras involucradas, actores, personas y la misma institución donde se desarrolla, entre ellas están vinculadas.

Siguiendo los planteamientos de Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), la confección de trabajos de investigación inmersos en contextos universitarios, resultan de un entramado de relaciones en cuatro conjuntos de factores: organización académica del programa, apoyo institucional, tutores, y ambiente organizacional.

El primero de estos conjuntos, la organización académica del programa, fue clasificado en tres categorías: 1) entrenamiento para la investigación, la cual se refiere al grado de preparación en métodos y técnicas de investigación que ofrecieron las asignaturas; sumado a 2) la organización de la investigación que incluye la disponibilidad de líneas de investigación, momento de inicio de la tesis y presentaciones a los profesores y

estudiantes del programa de los avances del proyecto de tesis, con el objeto de recibir retroalimentación; continuando con 3) la vinculación académica referida a los procedimientos establecidos para mantener vinculados con el programa a los estudiantes que finalizaron la cursada de asignaturas y están realizando la fase de investigación.

Así mismo, el tema de apoyo institucional fue clasificado en tres categorías: 1) la infraestructura, referida al conjunto de instalaciones y servicios, materiales e insumos que se ofrecen al estudiante como apoyo para la investigación; junto a 2) el financiamiento, esta categoría basada en el soporte económico con que cuenta el programa para financiar la tesis o la posibilidad de canalizarlo a través de otras instituciones; y 3) la orientación al estudiante, se refiere a las prácticas establecidas en el programa para darle soporte al estudiante durante el desarrollo de sus estudios de postgrado. Se incluyeron aquí la orientación inicial, información acerca de los procedimientos administrativos, costos, reglamentación y líneas de investigación.

Tenencia de apoyo económico

Contar con apoyo económico representa un aspecto importante dentro del desarrollo de los trabajos de grado, considerando que en cada una de sus fases y a lo largo de todo el proceso, demanda gastos propios de la acción investigativa, recursos materiales, humanos y tecnológicos. En el caso especial de los tesis de las carreras de grado, quienes generalmente aún no pueden costearse, ya que no trabajan o si lo hacen, en general, no poseen altos ingresos, en el caso que nos ocupa, entonces es pertinente el apoyo mediante becas, financiamiento, u otros mecanismos, otorgados internamente por la universidad o externamente por sectores públicos o privados que ofrezcan estos programas, o aquellos que tienen intereses en las investigaciones.

Seguimiento institucional de la confección del Trabajo Final de Grado

En palabras de Barrios (2020) las autoridades en la universidad deberían garantizar un espacio de encuentros, al menos uno al mes. En el mismo orden de ideas, Guanipa Pérez (2017) señala que es necesario un informe de reuniones y actividades, informando al comité académico sobre el estado de avance del participante.

De igual forma, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), refieren que dentro de las funciones del tutor se debe “ofrecer información sobre el aspirante y el estado en que se encuentra la investigación que desarrolla” (p. 106).

Con respecto al seguimiento institucional en la confección del Trabajo Final de Grado, se logró consultar a un buen número de autores, la mayoría coincide en aspectos como la necesidad de que las instituciones cuenten con mecanismos de seguimiento y evaluación de la acción tutorial, donde se involucra la elaboración del TFG, mediante informes periódicos de los avances, reportes que sirvan de alerta sobre las deficiencias para generar correctivos desde el ámbito académico, reforzando conocimientos especialmente metodológicos, todo esto en palabras de Barrios (2020), Guanipa Pérez (2017), Valarino (2000), citada por Gascón (2008), Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), y Venegas Ramos (2018), quienes concuerdan en sus apreciaciones.

Por otra parte, coinciden Carlino (2003) y Pablo Besarón (s/a), citado por Muñoz Razo (2011), al destacar que, en el encuadre institucional, deben emitirse normas y políticas claras sobre la elaboración de las tesis, además están en sintonía, al considerar que se debe no solo dictar talleres o seminarios de metodología de investigación, si no mantenerlos permanentemente a lo largo de la carrera, hacer el seguimiento, evaluarlos, midiendo los resultados.

Importancia del director de Carrera en cuanto al Trabajo Final de Grado

La importancia del director de carrera en cuanto al Trabajo Final de Grado, juega un papel fundamental desde el inicio del curso de los estudios en la malla curricular o plan de estudios, planteando los autores la imperante necesidad de que las autoridades, en este caso los directores de carrera, articulen esfuerzos con los diferentes agentes, entre ellos los docentes que forman parte del cuerpo académico a su cargo, para fomentar la investigación, sin postergarlo para los últimos años o incluso para el momento de desarrollar el Trabajo Final de Grado. Bajo esta perspectiva, el rol de los directores de carrera es de diseño, planificación, y evaluación de la acción tutorial en cada una de sus etapas, pero con una base sólida de investigación como eje transversal, en un esfuerzo articulado, continuo y sistemático, que prepare a los estudiantes para encarar su labor como tesis. Un director que imponga una mirada simplista sobre el tema de investigación, sin atender a sus múltiples dimensiones, puede limitar el alcance y profundidad del trabajo del tesista.

Dirigir TFG implica una gran responsabilidad y puede generar dificultades, si no se aborda adecuadamente. Según los planteamientos de Bernard Charlot, es fundamental que el director evite imponer visiones reduccionistas sobre el objeto de estudio y considere la complejidad de los fenómenos estudiados. Asimismo, debe prestar atención a la subjetividad y singularidad del doctorando, valorando sus aportes personales y fomentando el desarrollo de su propia voz.

El proceso no debe limitarse a la simple reproducción de conocimientos establecidos, sino más bien promover el pensamiento crítico y creativo para generar nuevos conocimientos. Es crucial que el supervisor ayude al estudiante, a construir una relación significativa con su tema y con la investigación misma, evitando la desmotivación. La apertura al diálogo interdisciplinario y a diversos enfoques teórico-metodológicos, enriquece el alcance del trabajo.

El director debe valorar no sólo el producto final sino todo el proceso formativo, considerando las dimensiones de humanización, socialización y subjetivación que implica la educación según Charlot (2008). Es importante investigar y capitalizar los conocimientos y experiencias previos del estudiante para conectar la investigación con su viaje personal. Finalmente, se debería evitar un reduccionismo utilitarista, en relación con el conocimiento; si no, promover el desde por aprender a producir conocimientos.

En definitiva, el director tiene la responsabilidad de generar las condiciones para un enfoque investigativo rico, significativo y formativo, teniendo en cuenta las múltiples dimensiones involucradas en la producción de conocimiento y el desarrollo del estudiante como investigador.

Aspectos extrínsecos

Tenencia de experiencia previa como director de Trabajo Final de Grado

En opinión de Guanipa Pérez (2017), el tutor debe “Conocer y respetar las normas que rigen la elaboración y presentación de los trabajos de grado (...) - Demostrar, las habilidades científicas y académicas producto de la experiencia investigativa”. Sumado a lo anterior, Morales, Tona Romero y Tonos (2007) proponen a quienes que apunten a ser directores de tesis: realizar exposiciones conceptuales sobre el proceso de investigación; acompañar al investigador en el proceso; enseñar a investigar investigando; investigar en y con la comunidad; escribir como proceso recursivo; evaluar formativamente; y mantener una relación asertiva tutor-tesista en el proceso de investigación.

Bien se ha dicho a lo largo del trabajo que, se aprende a investigar investigando. Sobre la base de esta consideración, cobra aún más importancia la experiencia previa del director.

Esa experiencia puede ser considerada como un tipo de capital que influye directamente en el proceso de investigación. Según Bourdieu (2003), el capital cultural²⁶ se manifiesta en la capacidad de un individuo para navegar en un campo determinado, en este caso, el ámbito académico. Un director con amplia experiencia no solo posee un conocimiento profundo sobre su área de investigación, sino que también ha desarrollado habilidades para guiar a sus estudiantes a través de las complejidades del proceso investigativo.

Grado máximo académico

Los autores consultados, mencionan como un deber, que el tutor cuente con un grado académico igual o superior al de su dirigido, lo cual debe acreditar con soportes, para entonces asumir el compromiso que demanda este rol, mismo que venimos estudiando como orientador, guía, supervisor, consejero, un director debe estar capacitado académicamente, metodológicamente, además de contar con características personales que potencien la efectividad de la acción tutorial. No obstante, contar con un título no inferior al que alcanzaría el tesista, no es garantía suficiente; y, además, puede ser suplido por méritos equivalentes. Bourdieu diferencia capital cultural en estado institucionalizado (títulos y acreditaciones) del capital cultural en estado incorporado, es decir, como disposiciones duraderas del organismo (Bourdieu, 1987: s/n); y precisamente, ello permite considerar que la posesión del título no es garantía suficiente de contar con los saberes necesarios, en este caso, para dirigir un TFG.

Cercanía al lugar de los encuentros fijados por el director

Autores como Morillo Moreno (2009) y Carruyo (2007), aconsejan que la decisión del lugar o espacio donde se van a desarrollar las asesorías sea de forma consensuada por los actores de la relación tutorial o dirección de trabajo de grado, en este caso el tutor (director) y el tutorado, tesista o dirigido. Salvo que, la institución dentro de sus políticas tenga previsto la obligación de que se practiquen dentro del recinto universitario u otro sitio adecuado según el área de estudio en específico. En la actualidad, con las herramientas digitales, los tutores-tutoreados pueden optar por encuentros virtuales, que brindan la posibilidad de poder recurrir a un tutor, que no resida en el mismo lugar que el tesista.

Manejo de los desacuerdos con el director

Dentro del proceso de dirección de Trabajo Final de Grado, existen actores principales como el tutor y el tutorado, también considerados como director y dirigido, entre quienes pueden surgir diferencias de visión, enfoque, concepción de posiciones, apego a teorías contrapuestas, como lo expone Guanipa Pérez (2017).

Al éxito o fracaso de un trabajo de investigación, se visualizan en el caso de los tutores además de la comunicación, valores como el respeto y tolerancia de los aportes del tesista en su labor de investigación, esto es la clave de éxito en la culminación de los trabajos de investigación. Junto a esto, Barrios (2020), sobre la relación con interpersonales del tesista-tutor-seminarista, expresa que “para los tutores existen seminaristas radicales que generan discrepancias entre el tutor y el tesista” (p. 15), agrega que “el acuerdo entre el tutor y el seminarista es fundamental para efectuar una buena valoración del trabajo de investigación” (p. 15) y finalmente en relación a las voces de los propios tesistas “la comunicación entre el profesor seminarista y el tutor es determinante en el accionar de ellos, debe haber un acuerdo mutuo y conciliatorio de los avances que desarrolla el tesista” (p. 16)

²⁶ Bourdieu desarrolla algunas teorías referidas, en particular, a aquello que él denominó capital académico, pero ese análisis excede los alcances del presente trabajo.

Acá, podríamos agregar que, según Guanipa (2017), también es positiva una relación estrecha, armoniosa para poder avanzar en la investigación, lo que en palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), sería parte de la búsqueda de alternativas en pro del dirigido.

Esta consideración se pone en tensión con el modo en el que Freire (1996) analiza la relación entre orientado y orientador, en el proceso de escritura de una disertación de maestría o doctorado. Allí remite a lo que él entiende como divergencia en la interpretación.

No veo por qué el orientador y el orientando deberían coincidir siempre. Lo que el maestrando o doctorando tiene que demostrar a la academia no es que piensa como el orientador, sino que osa pensar con independencia, no importa que a veces se equivoque. El error no es pecado, sino parte del proceso de conocimiento (Freire, 1996, p. 177).

A esto podemos agregar, que más allá de las diferencias entre el orientado y el orientador, esto no borra la identidad de cada uno de los dos sujetos, porque no hay un dueño de discurso, ni un discurso del dueño. Se trata de un proceso de orientación, de acompañamiento en la construcción, donde claramente, uno de los dos sujetos cuenta con un repertorio más amplio, que le permite ser quien oriente el proceso.

Freire (1996) nos recuerda que ambos deben estar abiertos al cambio y al aprendizaje continuo. Esta disposición permite que la relación evolucione, adaptándose a las necesidades cambiantes del tesista. En este contexto, la escritura de una tesis no es solo un requisito académico, sino una experiencia transformadora, que prepara al estudiante para enfrentar futuros desafíos con confianza y creatividad.

Papel del director durante el Trabajo Final de Grado

La experiencia práctica es fundamental para desarrollar habilidades requeridas para la investigación. Un director con experiencia no solo transmite conocimientos teóricos, sino que también guía al tesista en la aplicación práctica de estos conceptos. Este proceso dialéctico, entre teoría y práctica, es esencial para formar investigadores competentes.

La relación entre el director y el tesista puede ser vista como una interacción simbiótica donde ambos aprenden. Un director experimentado puede adaptar su estilo de supervisión a las necesidades específicas del tesista, fomentando un ambiente donde se valora la curiosidad intelectual y se promueve la autonomía. Este tipo de relación no solo beneficia al tesista en su desarrollo personal y profesional, sino que también permite al director reflexionar sobre su propia práctica académica.

Con respecto a la actuación del tutor y su papel a lo largo del proceso de dirección de trabajo de grado, opina Barrios (2020): “Su rol de tutor es complejo, puesto que en él recae la responsabilidad de que el tesista desarrolle su investigación satisfactoriamente” (p. 4).

Entonces, insistimos en preguntar, ¿qué papel juega el director del TFG en la culminación del trabajo?, podríamos encontrar una respuesta parafraseando a Leech (2012). Para este autor en las IES existe desconocimiento sobre cómo promover la formación y el desarrollo de las competencias que los investigadores necesitan. El autor señala que una acción primordial sería identificar las habilidades cognitivas, los conocimientos y las competencias que se requieren de manera específica para cada profesión y/o área de conocimiento. Estos aspectos, se pueden ver en coincidencia con los aspectos institucionales, referidos a los departamentos de cada carrera.

Por otra parte, Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), mencionan que la “tutoría de investigación es considerada como un factor determinante para la culminación exitosa del trabajo de investigación, tanto en pregrado como en postgrado” (p. 255), agregan que muchas veces se convierte en un obstáculo para terminar el trabajo de grado o alcanzar el grado que aspira el tutorado. Además, “el tutor es el garante de los resultados del proceso que dirige y del desarrollo personal y profesional de los tutorizados al confeccionar un estudio, por lo que debe estar facultado para tal fin” (p. 255).

En síntesis, luego de considerar a los autores, se puede precisar que la conducción del director en el proceso de investigación del Trabajo Final de Grado, es fundamental, es un guía, apoyo, orientador, también categorizado como acompañante, garante del proceso, una pieza incluso indispensable para alcanzar la meta, el éxito en el TFG, aunque en la actualidad no se ha logrado entender y por ende asumir de forma cabal su rol, aquel que va más allá de lo académico, abarcando el ámbito personal de sus tutorados. En el caso de este estudio, es preponderante, porque más allá de los cursos de formación en metodología que hayan transitado los estudiantes a lo largo de sus carreras, es quien ejerce la función de entrenamiento, coadyuvando en la construcción de las habilidades necesarias para investigar, y más aún, para culminar exitosamente un TFG.

Sánchez Puentes y Santamaría (s/a), citados por Moreno Bayardo, (2007) establecen que la tutoría se refiere al proceso conducido por un profesor investigador, que se responsabiliza de un estudiante; ello implica el establecimiento de una relación unipersonal. A su vez, esto refiere atención de manera individual y oportuna, a fin de crear entre los dos, un proyecto de formación específico que incluye estrategias para la generación de su proyecto de investigación, “así como la asesoría correspondiente durante todo el proceso de realización” (pág. 563).

Todo lo anterior, sitúa a la dirección como el ejercicio de una situación de aprendizaje, en la que inevitablemente hay un director y -al menos- un dirigido; una relación de ejercicio de poder, en la que un estudiante ejecuta el trabajo que un profesor le indica. A ese Director que dirige el proceso de Dirección, le llamamos tutor. Sin embargo, otros autores consideran que debería haber una relación más democrática entre tutor y tutoreado, ya que se tiende a la formación de profesionales críticos y reflexivos.

Pudiendo agregar, como lo esgrime Hurtado de Barrera (2017), la existencia de otras figuras, como el equipo asesor, integrado por especialistas en diferentes áreas, quienes dirigen mediante orientaciones, en los temas propios de su especialidad, para que la investigación se desarrolle de manera correcta, adecuada e idónea. Con la posibilidad de participar en la investigación uno o varios asesores, referido a lo metodológico y al contenido. Acostumbrándose a llevar reuniones periódicas con el investigador para dar instrucciones, sugerencias, recomendaciones siempre en concordancia con los lineamientos del tutor, acotando que “en el caso de un trabajo especial de grado, el principal asesor es el tutor, pues es él quien tiene la responsabilidad legal de la investigación” (pág. 37).

Por último, la autora citada, describe otra figura, a los consultores, como personas o especialistas, capaces de prestar apoyo al investigador, en quienes puede encontrar respuestas a asuntos puntuales, eventualmente o en el transcurso de la investigación, dicho consultor muchas veces exige pago de su servicio, entre ellos, validación del instrumento, análisis de los datos o con aspectos específicos del tema, entre otras cosas. Ahora bien, es preciso acotar que el presente trabajo, se enfoca en la figura del tutor.

En palabras de Arrieta (2011)

El proceso del acompañamiento tutorial en estudiantes de pregrado es una oportunidad que se ofrece para combinar su formación académica con el trabajo científico, lo cual representa un valor agregado al currículo universitario que se traduce en mayor capacidad de inserción a la acción ciudadana, a la vez que se garantiza la generación de relevo en la investigación dentro de las universidades, ya que formarán parte del cúmulo de profesionales con visión vanguardista que dan respuesta a los cambios que demanda el país y la sociedad del conocimiento (s/p).

Para ampliar, se considera a Darder Mezquida y Pérez García (2012), quienes definen la tutoría como parte de la formación en investigación del estudiante. Para ellos la tutoría es “un proceso de acompañamiento integral al alumno para su incorporación en el programa de formación, el desarrollo de las competencias e investigación y su integración en equipos profesionales y de investigación” (pág. 575).

Visto así, sería positivo incorporar a los estudiantes en programas o proyectos de investigación, que bien podrían generar los trabajos de grado, en especial dado que la mayoría de las universidades contemplan de manera obligatoria el desarrollo de un TFG. Aunque se tenga claro que la formación en investigación no es el fin último del nivel grado en las universidades argentinas.

El director es un miembro consolidado y experimentado de la comunidad académica, en este caso de la UNaM, al menos. Posee un dominio profundo de las reglas explícitas (normas de investigación) e implícitas (formas de pensar, valores, lenguajes) de la disciplina. Su expertise no es solo conocimiento, sino también una práctica desarrollada a lo largo del tiempo, que ahora pone al servicio de la actividad del estudiante.

Aspectos extrínsecos

Lo relativo al proceso de investigación

La investigación, en concepto de Barrios (2020), “en la perspectiva de la organización actual, requiere de un proceso sistemático y transdisciplinario para la construcción de conocimientos en una sociedad cuya dinámica es cambiante y en consecuencia genera condiciones de incertidumbre, motivado a la variabilidad y comportamiento de la misma” (p. 3). Para el caso de estudio, nos referimos al proceso de investigación llevado a cabo por los estudiantes tesisistas, y se consideraron algunas de sus fases como elementos necesarios para alcanzar los objetivos de este trabajo doctoral.

En el nivel de grado, la dirección de tesis requiere un acompañamiento más cercano y estructurado, dado que los estudiantes se enfrentan por primera vez a la producción de un texto académico extenso y original. El director debe proporcionar un “andamiaje” que se ajuste a las necesidades del tesista, brindando mayor apoyo en las etapas iniciales y retirándolo gradualmente a medida que el estudiante gana autonomía.

La enseñanza y el aprendizaje universitario no pueden reducirse a simples procesos técnicos, administrativos o instrumentales, desconectados del significado que tienen para los sujetos. Desde esta perspectiva, concebir los TFG como una simple condición administrativa para la obtención de un título universitario implica despojarlos de su potencial formativo y transformador. A partir de Charlot (2008), podríamos decir que perdemos de vista que la investigación, debe ser una oportunidad para que los futuros profesionales construyan una relación reflexiva y crítica con el conocimiento, con herramientas adecuadas para comprender y transformar las realidades, y desarrollar su identidad. como profesionales e intelectuales educativos, generadores de conocimiento científico.

Modalidad de los encuentros fijados por el director

Venegas Ramos (2018), concluye su trabajo, recomendando el uso de algunas herramientas, formas y modalidades, para efectuar las asesorías de TFG, entre ellas:

Tutorías virtuales [uso de plataformas intranet, apps y cápsulas formativas alojadas en YouTube]; Mesas de estudio [tutorías auto dirigidas, supervisadas por un tutor docente y/o par]; Talleres [encuentro de hasta 20 estudiantes donde se trata un tema en particular, ya sea del ámbito académico, del desarrollo personal y/o profesional]; Tutorías de Consulta [encuentro hasta de 5 estudiantes para resolver dudas antes de las evaluaciones]; Proyectos profesionales tutorizados [generación de pequeños proyectos que son tutorizados por profesores en los aspectos: técnico-profesional, habilidades profesionales y emprendimiento] (p. 383).

Con base en los anteriores resultados de su estudio Vales García y otros (2009), concluyeron que ambos grupos, refiriéndose a las modalidades a distancia y presencial, obtuvieron un alto desempeño académico. Sin embargo, observaron que quienes cursaron a distancia, en su mayoría, obtuvieron mejores promedios de calificaciones. Confirman lo reportado en otros estudios, como los de MacFarland, (1998), Patterson y Hoehlein (2002), donde no se encontraron diferencias significativas al comparar ambas modalidades en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

De todos los autores consultados, se puede concluir que, las posiciones son relativamente encontradas, aceptando la modalidad presencial, así como la virtual, pero con una preponderancia en los encuentros persona a persona.

Frecuencia de los encuentros

En palabras de Morillo Moreno (2009), el proceso de tutoría o también llamada asesoría de trabajo de grado requiere de una atención e interacción, permanente y constante, de manera que se configure en momentos o espacios de consulta, propiciando el intercambio de ideas, la orientación, junto a la reflexión, canalizando el avance de la investigación, hasta alcanzar su culminación, así como la defensa pública. La autora, cita a Carruyo (2007), mencionando que estas consultas son el tiempo extra de clase que pone a disposición el director o tutor para sus tutorados, a fin de resolver sus inquietudes y dudas. Por su parte, Difabio de Anglat (2011), expresa que, con respecto a la frecuencia y calidad de las reuniones, no existe una receta de cómo dirigir una tesis, afirmando que de ser así no habría tantas experiencias que terminan en fracasos, indicando que no existe una frecuencia de reuniones ideal. Al respecto Fernández Fastuca y Wainerman (2015) sugieren que las reuniones podrían realizarse cada dos semanas.

Entonces según los autores consultados, se presentan contradicciones de criterio, para Morillo Moreno (2009), los encuentros deben ser permanentes y constantes, es decir, frecuentes, mientras Ayala (1999), refiere el acuerdo de horarios flexibles además de convenientes para las partes, por último, Difabio de Anglat (2011), en total divergencia, opina que la frecuencia de los encuentros no tiene un ideal, además de afirmando que no incide en el resultado del producto o Trabajo Final de Grado, mientras que en un punto intermedio, surge la posición de Fernández Fastuca y Wainerman (2015), proponiendo una periodicidad cada dos semanas.

La escritura del TFG es proceso complejo y de construcción a largo plazo. En este sentido, la regularidad de los encuentros contribuye a mantener el foco y la motivación del estudiante dándole sentido a la trayectoria. Además, sirve como un recordatorio del objetivo final y de los pasos intermedios. Las reuniones frecuentes ayudan a prevenir la

sensación de aislamiento y desamparo, que pueden surgir durante el proceso de escritura y que son señalados como obstáculos significativos por autores como Carlino (2003) en sus estudios sobre la experiencia de escribir una tesis.

Desde mi perspectiva, la postura de Morillo Moreno (2009) y Carruyo (2007) resulta más alineada con las necesidades del proceso de tutoría, ya que la naturaleza compleja y personalizada de la investigación requiere un seguimiento continuo y adaptado a las particularidades de cada estudiante. Si bien es cierto que no existe una fórmula universal, como señala Difabio de Anglat (2011), la frecuencia de las reuniones debe ser suficiente para mantener un diálogo fluido y garantizar el avance del trabajo.

La propuesta de reuniones quincenales de Fernández Fastuca y Wainerman (2015), puede ser un punto de partida útil, no obstante, como todo plan inicial, debe ser flexible y ajustarse a las necesidades específicas del proyecto y del estudiante. En última instancia, quizás la clave resida en poder establecer un equilibrio entre la regularidad de los encuentros y la calidad de la interacción, priorizando siempre el acompañamiento efectivo y la resolución oportuna de dudas.

Cumplimiento del plan de trabajo

Con respecto al plan de trabajo, vale mencionar que Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), recomiendan “conjuntamente con el tutorizado, se ha de establecer un contrato de doble vía, que incluya las responsabilidades y compromisos de cada uno” (p. 259). En este sentido, vemos nuevamente materializada la función de dirección, estudiada al inicio del marco teórico referencial que se ha venido desarrollando.

Así mismo, recomienda Guanipa Pérez (2010), que los asesores (tutores), deben “elaborar una agenda de trabajo conjunto para integrar los esfuerzos investigativos, priorizar áreas estratégicas que permita la articulación de esfuerzos, además recomienda” p. 200), “- Informar periódicamente al Comité Académico sobre el avance de la investigación con las recomendaciones del caso... - Informar periódicamente al Comité Académico sobre el estado de avance del participante y hacer las recomendaciones que considere oportunas” (p. 198).

Acotando que esta agenda, debe considerar los periodos de ejecución de cada tarea, además de los recursos, estructurado sistemáticamente, con metas para alcanzar, compromisos en la responsabilidad de ambos (tutor y tutorado), para la entrega de avances, así como el deber de corrección junto a la debida retroalimentación, así como; el reporte oportuno al comité respectivo o autoridad universitaria, encargada del seguimiento de la confección del Trabajo Final de Grado.

La idea de que el director debe proporcionar un "andamiaje" ajustado a las necesidades del tesista podría interpretarse como un mecanismo de reproducción del *habitus*²⁷ académico que, en el caso de la escritura de los TFG, podría ser un aspecto positivo: es el campo académico establece ciertas expectativas y normas con relación a cómo debe elaborarse y constituirse un TFG.

Un plan de trabajo y su cumplimiento, proporcionan estabilidad y previsibilidad al desarrollo de la actividad. Esto, reduciría la incertidumbre y el estrés, factores obstáculo en la finalización de trabajos académicos. La predictibilidad permite una asignación más eficiente de recursos (como esfuerzo y tiempo) y fomenta que el tesista pueda llevar adelante alguna tareas, por sí mismo. Contar con un plan de trabajo y cumplirlo, promueven una participación más profunda y efectiva. Más allá de pensar en una rigidez arbitraria, se trata de un marco predecible para la interacción, el aprendizaje y el

²⁷ Entendiendo al *habitus* como una estructura internalizada que regula prácticas y percepciones de los individuos en un campo específico

desarrollo de la identidad del estudiante como investigador dentro de la disciplina.

Respecto a las modalidades de tutoría (virtuales, presenciales, grupales), estas reflejan diferentes configuraciones del campo académico. La modalidad presencial puede favorecer la interacción cara a cara, mientras que las tutorías virtuales podrían democratizar el acceso al conocimiento al reducir barreras geográficas y temporales, aunque también generar desafíos en términos de comunicación efectiva y participación activa. Sin embargo, también es necesario considerar cómo estas modalidades afectan la dinámica entre cada autor y cada tutor, de manera única

Por otra parte, la frecuencia de los encuentros entre tutor y tesista plantea otro reto. Si bien, reuniones constantes podrían garantizar el avance del trabajo, la flexibilidad y la idea de que el plan de trabajo establece un contrato de doble vía, permitirá entender a la planificación como una herramienta co construida.

Priorizar una agenda estrictamente "sistemática" con inamovibles informes periódicos (y sin tomar en cuenta las necesidades emergentes), se corre el riesgo de privilegiar la eficiencia burocrática sobre el desarrollo de habilidades críticas.

Esta imposición, podría ser limitante en la construcción habitus investigativo, dado que el estudiante tesista debe internalizar prácticas académica a partir de su propia experimentación activa; además, podría apuntar a que no haya un vínculo significativo entre el tesista y su problema de investigación, volviéndolo un mero ejecutor de una agenda externa.

Quizás, el inicio de la idea que luego se convertiría en el tema de investigación, tenga para el tesista un papel estructurante y legitimador en el proceso investigativo, siendo el sustento epistemológico y metodológico de su trabajo académico. Desde una perspectiva crítica, las fuentes de las ideas no solo aportarían datos, sino que podrían la relación del estudiante con el conocimiento y también su posición dentro del campo académico (Bourdieu, 1997).

La elección de la modalidad no es trivial sino dar respuesta a las necesidades específicas de cada tesista, la naturaleza de su TFG y la dinámica del director. Una aproximación óptima probablemente implique un modelo híbrido, donde la alternancia estratégica entre encuentros presenciales significativos y sesiones virtuales frecuentes permita maximizar la participación del estudiante, fomentar el aprendizaje social y consolidar su identidad como productor de conocimiento dentro de la disciplina de su licenciatura, sorteando los obstáculos que, como mencionan Carlino y otros autores en los materiales, suelen dificultar la finalización de estos trabajos.

Inicio de la idea para la elaboración del Trabajo Final de Grado

Referido al surgimiento de la idea del Trabajo Final de Grado, expresa Muñoz Razo (2011)

Es evidente que, para realizar una tesis, lo primero que descubre el estudiante es que debe elegir un tema; es decir, antes de iniciarla debe decidir sobre qué elementos de su formación académica, profesional o de interés particular fundamentará su investigación, para así tener una referencia que le sirva para estudiar, analizar y profundizar sobre el trabajo que realizará. La elección del tema es quizá lo más difícil al desarrollar un proyecto de tesis (pág.41).

Agrega el citado autor, que "el tema puede surgir de un interés particular del egresado, de su experiencia profesional, de su disciplina de estudios o de áreas afines, o bien, de algún tema en especial que le despierte inquietud académica" (p. 42). Además, menciona la

importancia del papel del tutor en este aspecto, quien, con su experiencia y conocimientos, debe conducirlo para elegir el adecuado.

Así mismo, Difabio de Anglat (2011), refiere como un desafío académico el ejercicio de escritura de la tesis, catalogando como un reto: producir una idea original, que marque una diferencia. En palabras de Guanipa Pérez (2017), “generalmente se consolidan a través de las investigaciones científicas fundamentadas en las “ideas” surgidas por las constantes inquietudes provenientes de las distintas fuentes relacionadas con el contexto social donde se desenvuelven (p. 222).

Por otra parte, Hurtado de Barrera (2012), explica que “El tema puede ser seleccionado a partir de observaciones experiencias del investigador, reflexiones, consultas, solicitudes de otros, inquietudes o revisiones bibliográficas” (p. 42)

Según Muñoz Razo (2011), “en el mejor de los casos, sólo tratan de encontrar temáticas relativamente sencillas para realizar su tesis, o incluso evitan realizar su trabajo de tesis para no enfrentarse a estos problemas” (p. 35). Además, por otro lado, afirma que “Un buen asesor de tesis evita la grave tentación de imponer temas o áreas de investigación al estudiante, porque con ello sólo limita la creatividad de éste” (p. 54). Además, indica que el asesor nunca debe asignar temas al asesorado, aun cuando éste lo solicite, ya que se puede sentir comprometido con un tema que no es de su agrado, acarreando desmotivación e incluso su abandono, considerando que en el mejor de los escenarios podría culminarla, pero con amplias deficiencias.

El director, con su guía, entonces ayuda a refinar y delimitar ese interés subjetivo y propio del estudiante. Esta guía no es para sofocarlo, sino para dotarle de forma e inteligibilidad que le permitan ser posible, ser comunicable y ser operable dentro de la disciplina. Es así, un proceso de acompañamiento en la construcción de sentido, donde lo que para el estudiante era una intuición vaga, se convierte en un objeto de estudio viable y significativo.

Si bien el TFG permite que el estudiante se involucre con las reglas del quehacer de la investigación, a través de esta interacción, el estudiante debe profundizar su relación con el saber, aprender cómo interrogarlo y cómo apropiarse de él de manera crítica.

Cambios sustanciales en la idea inicial del Trabajo Final de Grado

Autores como Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), y Muñoz Razo (2011) sugieren, en primer lugar la asesoría inicial por parte del tutor, a efectos de evaluar con respeto, las ideas propuestas por el tutorado como foco de su potencial trabajo de grado, al respecto; argumentan, que se deben apreciar, de tal forma de evitar que se comience desarrollando un tema sin un verdadero interés para el área profesional de la carrera del estudiante o sin un sentido útil de aporte académico, cuyo curso de la investigación, posteriormente sea motivo de cambio, por no tener un verdadero problema de estudio, por no ser pertinente, u otra justificación de la sana lógica investigativa. Al igual que en cualquier proyecto de investigación, es sustancial dedicarle todo el tiempo necesario, a identificar el problema, focalizarlo y comprender sus ramificaciones. A veces la urgencia de avanzar genera un salto en esta etapa, que luego produce grandes dificultades para avanzar, habida cuenta de no estar claro el tema a ser abordado. Aquí es, donde el tutor juega un rol de orientador, asesor, guía que, por su experiencia y dominio de la línea de investigación, puede sugerir, aconsejar, corregir y ofrecer modificaciones a tiempo. Ahora bien, en caso de que no ocurra en el momento inicial, entonces, igualmente el tutor, debe demostrar su capacidad para tomar decisiones responsables y proponer los cambios pertinentes.

Sin embargo, estudiantes que buscan temas sencillos, podría interpretarse, desde la

perspectiva de Charlot (2004), como síntomas de una relación alienada con el saber y con la propia formación. Esta búsqueda de temas sencillos podría ser reflejo de una lógica utilitarista que reduce el aprendizaje a la obtención de un título, descontextualizada de la construcción de sentido.

Existencia de publicaciones con relación al Trabajo Final de Grado

León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), expresan que “en muchas ocasiones los investigadores, antes de la defensa y luego de ella, socializan resultados que guardan relación con ese estudio” (p. 104). Y es que, como afirma Carlino (2003), “Hacer una tesis es usualmente el camino para iniciarse en la cultura de la investigación, cuyas prácticas y valores centrales suelen aguardar a los recién llegados de forma implícita” (p. 7). Entonces, se puede concluir que es importante la publicación de los resultados del trabajo de grado (antes o posterior a la defensa), con la finalidad de socializarlos por los medios pertinentes, a fin de realizar los aportes en el área de estudio, disciplina o para los sectores interesados en conocer las propuestas de solución a las problemáticas que les aquejan, mejorando la calidad de vida, y no siendo egoísta con los hallazgos de la investigación. Además de, ofrecer la oportunidad de iniciarse en el mundo académico investigativo, con herramientas y competencias que se van incrementando con la práctica.

Etapas que requieren más tiempo

En el desarrollo del proceso de investigación o de la confección del trabajo de grado, es común la aparición de fases que requieren mayor esfuerzo, tiempo, según las características propias del tipo de estudio, o por las cualidades, fortalezas y debilidades del tesista, e incluso por causas ajenas al mismo, esto en palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012)

En referencia a los obstáculos de los tutorizados, la mayoría obedece a la falta de competencias sobre la escritura e insuficiente preparación en la producción académica escrita, aunque también se asocian a los diseños de investigación exigidos, los cuales insisten demasiado en lecturas, discusiones, exposiciones orales y trabajo en equipo y muy poco en la producción escrita. Otra gran dificultad es que gran parte de los aspirantes a cualquier grado académico que se inscriben en estudios de pregrado o postgrado no lo hacen por apego a la academia ni por ser mejores intelectuales, sino por alcanzar un mejor estatus económico y social o por razones ajenas al sentido estrictamente académico (p. 271).

Además, Carlino (2003), agrega que, para escribir en los tesistas “se manifiesta en las dificultades para conseguir una voz autoral y un plan de revisión crítica de la bibliografía” (p. 7). En concordancia con los autores precitados, exponen Ponce Rojo y Vergara Fragoso (2016), dentro de los problemas para realizar la tesis en postgrado y que para este trabajo se asimila al pregrado, se visualizan deficiencias especialmente en las habilidades de escritura que se vienen arrastrando de los primeros niveles de formación de los estudiantes.

Reafirmando, indica Difabio de Anglat (2011) que, sobre este tema de la escritura, es mucho lo que ha escrito la argentina Carlino, antes citada. La autora plantea que una de las grandes dificultades en la carrera universitaria atiende a las dificultades que tienen los estudiantes en cuanto a la escritura (2003, 2001). Quizás esto explique lo encontrado por Hirschhorn (2012) que, sobre la base de 290 encuestas, el 27% consideró la etapa de la

escritura como la más difícil²⁸. Es esta una de las etapas más largas: empieza con la idea inicial y termina con la entrega del trabajo, adicionalmente, será objeto de la revisión exhaustiva por parte de gabinetes y lectores, y evaluadores. Por tanto, requiere de una constante supervisión, debe atender a una revisión cuidadosa por el director para ser devuelto al tesista en el próximo encuentro.

Esta afirmación de Hirschhorn, la podremos ver superada ampliamente en lo posterior en este trabajo. En este sentido, nos parece vital identificar cuál es la etapa que requiere una mayor demanda de tiempo es fundamental para garantizar la eficiencia del proceso investigativo y, quizás, la calidad del producto final. Consideramos que esta necesidad se sustenta en: la optimización de recursos y elaborar planes de trabajo, priorizando tutorías en fases de mayor exigencia cognitiva; la posibilidad de focalizar las intervenciones y el acompañamiento, adaptando el acompañamiento a las necesidades emergentes, pasando de un rol directivo en fases iniciales a uno consultivo en etapas subsecuentes; y la evitación de obstáculos estructurales, gestionando a tiempo los apoyos y recursos necesarios e incluso, la revisión y reorientación de los diseños metodológicos cuando las limitaciones temporales o técnicas son insalvables.

Etapas de bloqueo

Para realizar una investigación, se requieren recursos, económicos, tecnológicos, personales, tiempo, entre otros, y cuando alguno falla, aparece el bloqueo, que puede ser el colapso, absoluto, temporal o definitivo. Gascón (2008), enumera las dificultades que se le presentan al tesista, entre ellas, menciona

La elección del tema, estructuración de la propuesta, búsqueda de un tutor, falta de asesores, ayuda por parte de la universidad, falta de dedicación e interés por parte de ellos mismos. Se constató que el mismo está conformado por un conjunto de variables internas y externas que de una u otra forma influyen en el debido rendimiento de la labor investigativa, de tal manera, que deben tomarse en cuenta para disminuir el síndrome de todo menos tesis “TMT” (p. 57).

Para contrarrestar los factores o elementos que generan el bloqueo en el desarrollo de trabajo de grado, Difabio de Anglat (2011), recomiendan la evaluación temprana y realista de las necesidades del estudiante, por parte del tutor, mediante la evaluación exploratoria, conociendo previamente al tesista sobre la base teórica, sus intereses y motivación, así como sus habilidades en metodología (Romero y Olivar Linares, 2008). Sobre esta base, el tutor podría hacer las recomendaciones pertinentes sobre qué cursos debería tomar y sugerir lecturas, a fin de suplir sus posibles deficiencias tanto en conocimiento como en habilidades como en limitaciones o dificultades;

Además, continúa señalando Difabio de Anglat (2011), sobre la advertencia de señales de peligro: una de las situaciones más peligrosas que debe advertir el director es la “procrastinación académica” (Rothblum, Solomon y Murakami, citados por Difabio de Anglat, 2011). ¿Cómo advertirla?, cuando el tesista deja de asistir a las reuniones o las pospone consuetudinariamente. Pero esta no es la única señal de peligro, dicen De la Cruz Flores, García Campos y Abreu Hernández (2006), que el constante cambio de temática o de abordaje del problema es uno de los casos que más requieren de la intervención del

²⁸ “El resto de las etapas expresan valores similares entre sí (10 a 15%) y solamente un 8% respondió que ninguna etapa le resultó difícil” (p. 126). El resto de las etapas son: Elaboración proyecto, Experimentos, Recolección datos, Análisis datos, discusión-conclusiones, Escritura, ninguno.

director

Percepción sobre los aportes del Trabajo Final de Grado

Los aportes del trabajo de final de grado pueden representar innumerables aristas, una de ellas es la referida al crecimiento personal, académico y profesional del estudiante, investigador, autor. Es importante desde que se piensa en la idea, se delimita el tema, y se realiza la justificación, pensar en la relevancia de la investigación en términos del aporte científico, social e institucional que va a generar, como la carencia de estudios en el área, temas no resueltos, solución de problemas humanos en contextos sociales, o de empresas, instituciones específicas, como lo reseña Hurtado de Barrera (2012). Pero, además, es pertinente velar por la difusión de los resultados obtenidos en la investigación, para cumplir con la finalidad de aplicarlo, como aporte valioso en el área que corresponda, para beneficio social.

Visto lo anterior, los autores permiten inferir en primera instancia que dentro de los aportes del Trabajo Final de Grado, uno es el crecimiento del futuro profesional, desarrollando habilidades y competencias en materia de investigación, esperando que el tesista valore la importancia de la adquisición de conocimientos, se enfoque en cultivar un actitud científica, motivado hacia la investigación, tal como lo expresan Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), además en segunda instancia; de generar un aporte científico palpable a la solución de problemas, con alternativas para disminuir por ejemplo; situaciones o problemáticas humanas, sociales, empresariales o institucionales, esto en concordancia con Hurtado de Barrera (2012), en aras de aportar al desarrollo del país.

Cumplimiento de las expectativas iniciales

En palabras de Carlino (2003) “Los tesistas no logran anticipar el desafío que les espera, no suelen representarse que, para sacar adelante su tesis, han de adquirir y forjar conceptos, procedimientos, actitudes y nuevas identidades, complejos y desafiantes” (p. 8).

Por otra parte, Muñoz Razo (2011) refiere que “con las deficiencias en la asesoría de la tesis sólo se provoca en el estudiantado un gran rechazo hacia la investigación y, en muchos casos, el abandono del trabajo” (p. 44), además agrega que “es evidente que la falta de una dirección adecuada repercute en el desinterés por parte del alumno para hacer un buen trabajo. Este fenómeno afecta tanto al alumno como al asesor” (p. 44).

Por otro lado, la falta de experiencia por parte del director puede llevar a situaciones desventajosas para el tesista. Un director inexperto puede carecer de las herramientas necesarias para proporcionar una orientación efectiva, lo que podría resultar en confusiones metodológicas o en una falta de dirección clara. Este vacío puede generar frustración en el tesista, quien podría sentirse perdido en un proceso que requiere no solo habilidades técnicas sino también apoyo emocional.

En "Educación o barbarie", Charlot (2024) advierte sobre los peligros de una educación sin sentido antropológico, reducida a una simple transmisión de habilidades y destrezas para fines específicos, como por ejemplo integrarse al mercado el mercado laboral y, señala que esto puede conducir a nuevas formas de barbarie.

Trasladando esta reflexión a los TFG, se podría argumentar que concebirlos solo como un trámite burocrático o como una instrumentación de técnica y metodología carente de reflexión sobre la investigación como actividad para generar conocimiento científico, empobrece la educación universitaria

El mismo autor, propone recuperar la perspectiva antropológica en educación, y que, con ello, se entienda al sujeto como una "aventura" abierta y no predeterminada. Visto así, los TFG como espacios para que los futuros profesionales construyan el sentido de su

quehacer en el marco de un contexto sociohistórico. Investigar no es aplicar conocimientos, sino problematizar y producir saberes situados.

CAPÍTULO 5

EL CONTEXTO

CAPÍTULO 5. EL CONTEXTO

Contexto general. El fantasma de la privatización

La privatización de la educación superior en América Latina ha tenido un impacto significativo en la calidad educativa, generando tanto oportunidades como desafíos. Este fenómeno se ha desarrollado de manera heterogénea en la región, influido por contextos históricos, políticos y económicos específicos.

Por un lado, la expansión del sector privado ha contribuido a una mayor cobertura educativa, permitiendo que más personas accedan a estudios superiores. Sin embargo, esta ampliación no siempre ha estado acompañada de mejoras en la calidad educativa. En muchos casos, las instituciones privadas han priorizado la rentabilidad económica, sobre los estándares académicos, lo que ha generado desigualdades en el acceso a una educación de calidad (Saforcada y Rodríguez Golisano, 2019).

Un aspecto clave es la introducción de lógicas mercantiles en las instituciones públicas, es lo que se conoce como "privatización endógena". Estas dinámicas, según Gentili (1997) y Verger et al (2017), citados por Saforcada y Rodríguez Golisano (2019), incluyen mecanismos de gestión basados en la eficiencia y la competencia, que muchas veces desdibujan el rol del Estado como garante del derecho a la educación. Esto podría haber contribuido con una fragmentación del sistema educativo y una creciente desigualdad entre las instituciones públicas y privadas; y la instauración de la lógica de la meritocracia.

Por otro lado, la privatización ideológica o simbólica también ha impactado en la percepción social de la educación superior. Se ha promovido una narrativa que asocia lo privado con mayor calidad y eficiencia, mientras que lo público es presentado como ineficiente. Esta construcción cultural ha debilitado el apoyo social hacia las universidades públicas y ha legitimado políticas que favorecen al sector privado (Gentili, 1997).

Según Santos citado por Del Valle (2018), ha habido una apertura de la educación “a la operación empresarial privada, a la elección del usuario y a posicionar al mercado como principal regulador del sector educativo, convirtiendo a la universidad en un bien que, siendo público, no tiene que estar asegurado por el Estado” (p. 39). Esta idea podría ser equiparable con el planteo de Vain (2022), “...la universidad de masas, que discursivamente sería presentada como una institución democrática e inclusiva, trasladó a su interior la lógica de la meritocracia (s/p).

En términos generales, aunque la privatización ha permitido una expansión significativa de la matrícula estudiantil en América Latina, su impacto en la calidad educativa es ambivalente. Si bien algunas instituciones privadas han logrado altos estándares académicos, muchas otras han contribuido a una segmentación del sistema educativo. Esto refuerza las desigualdades sociales y limita el acceso igualitario al conocimiento. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las políticas públicas que garanticen una educación superior inclusiva y de calidad, para todos los sectores de la sociedad.

El papel de los y las docentes que dirigen trabajos finales de grado en las universidades públicas de Argentina se encuentra profundamente afectado por las dinámicas de privatización y precarización laboral. Estas tendencias han impactado tanto en sus condiciones de trabajo, como en la calidad del acompañamiento académico que pueden ofrecer.

En primer lugar, la privatización endógena, que introduce lógicas de mercado dentro del sistema público, ha generado una sobrecarga laboral para los docentes. En muchos casos,

se les exige cumplir con tareas adicionales, como la dirección de tesis, sin un reconocimiento económico o institucional adecuado. Sobre la base de Saforcada y Rodríguez Golisano (2019), podemos pensar que este fenómeno se agrava por la implementación de sistemas de evaluación tecnocráticos que priorizan indicadores de productividad y eficiencia, dejando en segundo plano el tiempo y los recursos necesarios para un acompañamiento pedagógico integral.

Además, la precarización laboral afecta directamente a quienes asumen estas responsabilidades. Muchos docentes trabajan bajo contratos temporales o con dedicaciones horarias insuficientes, lo que limita su capacidad para dedicar tiempo de calidad a la orientación de los estudiantes. Esta situación, no solo repercute en la experiencia formativa de los alumnos, sino que también pone en riesgo el desarrollo académico y profesional del personal docente. Como señala Del Valle (2018), estas condiciones reflejan una contradicción entre el discurso oficial que promueve la excelencia académica y las políticas efectivas, que no garantizan los recursos necesarios para alcanzarla.

Por otro lado, las dinámicas privatizadoras también han introducido una lógica competitiva en el ámbito universitario. Esto se traduce en una presión adicional dirigida a los docentes, quienes deben demostrar resultados medibles en términos de publicaciones o proyectos financiados, dejando en un segundo plano actividades fundamentales como la dirección de tesis. Un ejemplo, en esta dirección, es la escasa valoración que se otorga a la dirección de tesis de grado, en los procesos de categorización del Programa para la Investigación Universitaria Argentina (PRINUAR), antes Programa de Incentivos a Docentes Investigadores. Este contexto refuerza una segmentación interna entre docentes con acceso a recursos y estabilidad laboral y aquellos que enfrentan condiciones más precarias.

Es importante destacar que estas problemáticas no solo afectan a los docentes, sino también al sentido mismo de la educación pública como un derecho social. La precarización del trabajo docente y la introducción de lógicas mercantiles debilitan el rol transformador de las universidades públicas, limitando su capacidad para formar profesionales comprometidos con las problemáticas sociales del país (Trotta, 2019). Por ello, resulta crucial avanzar hacia políticas que reconozcan y dignifiquen el trabajo docente, garantizando condiciones laborales justas y recursos adecuados para fortalecer el acompañamiento académico en los trabajos finales de grado.

¿Y los trabajos finales de grado?

La confección de trabajos de grado en Argentina ha experimentado una forma de "privatización informal" que se inscribe en las dinámicas más amplias de mercantilización y privatización educativa.

Este fenómeno se relaciona con la introducción de lógicas de mercado en el ámbito universitario, donde actores privados buscan incidir en la orientación de la política educativa y consolidar su presencia en distintos aspectos del sistema educativo superior. Basados en Trotta (2019), en este contexto los trabajos académicos, tradicionalmente concebidos como una producción intelectual autónoma y pública, han comenzado a ser tratados como bienes o servicios que pueden ser adquiridos, reflejando una tensión entre los valores públicos y las prácticas mercantiles.

Esta "privatización" podría verse, como parte de un proceso más amplio, que incluye la participación creciente de actores privados en la provisión y financiamiento de la educación superior. Si bien, el sistema universitario público argentino conserva un alto

nivel de prestigio (incluso en mediciones internacionales), las universidades privadas han asumido roles específicos orientados a satisfacer demandas particulares, muchas veces vinculadas a intereses empresariales o credencialismo profesional.

En este marco, incluso los trabajos académicos pueden ser vistos como un producto más dentro de un mercado educativo que opera bajo modalidades opacas y (des)reguladas por un mercado externo de ofertas que pulula incluso en las redes sociales. Un ejemplo de la aparición de este “nuevo mercado” es el que podemos observar en la imagen que sigue.

Imagen 3. Captura de pantalla de Publicidades sobre asesoría y ayuda para la confección de tesis en Google



Fuente: Google.com²⁹

Para que las universidades públicas puedan propinar estabilidad y calidad en los trabajos finales de grado, nos resulta necesario abordar condiciones estructurales del sistema educativo, como específicas de la labor docente:

- a) Reconocimiento y mejora de las condiciones laborales docentes: Se hace necesario garantizar que las y los docentes que fungen como directores de trabajos finales; cuenten con condiciones laborales estables, salarios adecuados y dedicaciones horarias suficientes para realizar un acompañamiento pedagógico de calidad. Del Valle (2018) señala que, la precarización laboral debilita el rol transformador de las universidades, en especial de las públicas.
- b) Asignación de recursos específicos para la dirección de tesis: En las universidades nacionales argentinas, las y los docentes enfrentan situaciones de sobrecarga laboral, que impactan en su desempeño y en la calidad del acompañamiento que

brindan a los estudiantes. Un ejemplo claro de esto es la falta de remuneración adicional por la dirección de TFG, lo cual limita su capacidad para dedicar el tiempo y la atención necesarios a esta tarea. Frente a esta problemática, se podría considerar la implementación de un programa de incentivos o reconocimientos, que no necesariamente deban ser económicos, sino que podrían incluir ajustes en la carga horaria o compensaciones en otras áreas, con el fin de aliviar esta presión y mejorar las condiciones de trabajo docente, como lo planteó el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (2019). Esta propuesta, no solo beneficiaría a los profesores, sino que también contribuiría a fortalecer el proceso formativo de los estudiantes

- c) Fortalecimiento de la financiación pública: La progresiva tendencia en (des)inversión estatal en la educación universitaria pública, como parte de las tendencias privatizadoras, ha generado sistemas segmentados y desiguales (Del Valle, 2018). Políticas de mejoras en el presupuesto dedicado a las universidades públicas, podría permitir mejoras tanto en las condiciones laborales docentes, como en garantizar recursos materiales y tecnológicos para el desarrollo de trabajos finales de grado.
- d) Explicitar desde dónde se piensan las trayectorias estudiantiles: Establecer, como lo afirma Vain (2022), un necesario posicionamiento ético-político claro que conduzca a fortalecer las trayectorias estudiantiles. Un posicionamiento claro, enmarcará la postura institucional en relación a los TFG y cómo se dirigen.
- e) Formación y actualización docente continua: Ofrecer programas capacitación para los docentes que dirigen tesis, es esencial para mantener y elevar los estándares académicos. Podría contarse con capacitación en metodología(s) de investigación, enfoques interdisciplinarios y el uso de herramientas tecnológicas.
- f) Políticas institucionales claras y equitativas: Es una necesidad que las universidades planteen normativas que regulen la asignación de profesores a ser directores/as de tesis. Esta no es una cuestión menor, en tanto esta definición condicionará justamente nuestra conceptualización acerca de las trayectorias estudiantiles y, establecerá una distribución equitativa entre los docentes y evitando concentraciones excesivas de tareas en unos pocos.
- g) Promoción de trabajo colaborativo/cooperativo: Acciones que promuevan el trabajo colaborativo/cooperativo en equipos interdisciplinarios y/o tutorías compartidas, podría reducir la carga individual sobre los docentes y enriquecer el proceso incorporando diversas perspectivas.

Estas medidas no solo contribuirían a mejorar la calidad académica, sino también a fortalecer el rol social y transformador de las universidades públicas en un contexto marcado por tensiones entre el acceso democrático al conocimiento y las lógicas mercantiles que afectan al sistema educativo en América Latina (Del Valle, 2018).

Un poco sobre el desfinanciamiento de las universidades públicas

La universidad debe ser un espacio donde se promueva no solo el conocimiento técnico sino también valores cívicos y éticos que fortalezcan a la sociedad en su conjunto. Esto implica una responsabilidad compartida entre docentes y estudiantes para construir un ambiente académico enriquecedor.

La educación superior en Argentina ha sido objeto de transformaciones significativas desde la segunda mitad del siglo XX y en particular desde la democratización del país. Estas transformaciones, sin embargo, han estado marcadas por tensiones entre el acceso equitativo y las dinámicas del mercado (Álvarez, 1996; García Guardilla, 1996),

atravesadas por sucesos relevantes.

Hitos históricos como, la *Reforma Universitaria* en 1918 -que marca a la universidad como lo conocemos hoy-, la promulgación de la educación universitaria gratuita por Juan Domingo Perón (1949), el oscuro episodio llamado *Noche de los bastones largos* en 1966, o la desfinanciación sufrida como consecuencia de las políticas neoliberales reformas de la década de los 90s, que desembocó en deterioro de la infraestructura y precarización laboral de no docentes y docentes.

En este orden de ideas, se nos hace necesario mirar el contexto social, económico y educativo que rodea a las licenciaturas en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (FHyCS) de la UNaM, así como las condiciones que enfrentan tanto estudiantes como sus docentes. Desde la creación de universidades públicas, Argentina ha buscado brindar un mayor acceso a la educación universitaria, por lo que se ha elevado el número de instituciones, y se han implementado programas de becas... aun así, las desigualdades persisten.

A pesar de la gratuidad de la educación pública, no todos los jóvenes tienen las mismas oportunidades para ingresar, proseguir sus carreras y más aún terminirlas recibíendose. Entre las posibles razones, aparece la (en muchos casos aparente) desconexión de las carreras universitarias y el mercado laboral, las dificultades cognitivas con las que ingresan los estudiantes a las universidades, y las dificultades económicas que afrontan las familias y los estudiantes, por lo que en muchos casos se ven obligados a insertarse en el mercado laboral (mucho) antes de recibirse.

Otras razones, menos individuales, han sido las políticas que han apuntado al desfinanciamiento de las universidades argentinas, Mollis (2007) señala que:

La Argentina es uno de los países dentro de una muestra de la OCDE, que menos inversión realiza en la educación superior y en la educación universitaria. El porcentaje que invierte con respecto al producto interno bruto es más reducido que otros países de América Latina con menor ingreso *per capita* como Chile, Brasil, Venezuela y México. El promedio de la mencionada muestra para la educación superior es del 1,3% del PIB, en cambio Argentina invierte el 0.95% del PIB. A su vez, el sector privado en nuestro país a diferencia de los países industrializados, prácticamente no tiene participación en el gasto de la educación superior (pág. 70)

Visto así, las políticas educativas han estado ligadas a las decisiones económicas del gobierno, lo que ha afectado la calidad y la disponibilidad de recursos para las universidades, este contexto impacta directamente la formación académica y profesional de los estudiantes, quienes requieren un entorno propicio para desarrollar sus habilidades y competencias. En el medio, los profesores universitarios que, mediante estructuras de cátedra deficitarias, atienden una masa estudiantil que, dado el acceso irrestricto, se acrecentó especialmente a en años cercanos al 2010.

Además, es esencial considerar cómo las políticas educativas han evolucionado a lo largo del tiempo. Desde las reformas implementadas en los años 90 hasta las recientes iniciativas destinadas a mejorar el acceso y la calidad educativa, cada cambio ha dejado una huella en el sistema. Por ejemplo, las políticas que priorizan un enfoque mercantilista han acentuado una lógica que favorece el rendimiento individual sobre el compromiso colectivo.

Las condiciones laborales de los directores de tesis son otro factor crucial que influye en la dirección de los trabajos finales de grado. Muchos docentes enfrentan una carga administrativa y académica abrumadora, lo que afecta su capacidad de asumir

compromisos adicionales a las actividades sustantivas que deben llevar adelante: docencia, extensión e investigación.

Imagen 2. Manifestantes realizaron una marcha universitaria en Posadas hasta la 9 de julio



Fuente: Canal 12 (octubre, 2024)³⁰

La falta de reconocimiento y de apoyo institucional, limita su efectividad como docentes, lo cual es fundamental para el desarrollo académico de los estudiantes. Esta realidad plantea un desafío adicional: ¿cómo pueden los directores ofrecer una orientación adecuada cuando sus propias condiciones laborales son precarias? En este contexto complejo, el rol actual de la educación superior se redefine constantemente. Hoy en día, no solo debe enfocarse en formar profesionales competentes; también debe coadyuvar en la concreción de ciudadanos críticos y comprometidos con su entorno social.

Finalmente, al abordar la reconstrucción del contexto social del problema relacionado con los trabajos finales de grado, es crucial adoptar una visión amplia que abarque no solo aspectos institucionales sino también las dinámicas sociales, económicas y políticas que afectan a la educación superior en Argentina. Comprender estas dimensiones permite ofrecer una perspectiva más completa del fenómeno educativo actual y facilita una mejor dirección y apoyo a los estudiantes en sus trayectorias académicas. Solo así será posible contribuir al fortalecimiento del sistema educativo argentino y garantizar que cada estudiante tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Los planes de estudio

Es importante conocer el contexto donde se desarrolla el presente trabajo doctoral, en

³⁰ <https://www.canal12misiones.com/noticias-de-misiones/educacion/marcha-universitaria-pais-movilizacion-masiva-congreso>

base a la institución objeto de estudio. En nuestro caso, como se ha dicho ampliamente, la investigación tiene lugar en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales – UNaM, y se circunscribe a las carreras de Licenciatura. Por lo anterior, es necesario conocer qué establecen los planes de estudio de estas.

En el plan de estudios de la **Licenciatura en Trabajo Social**, se señala que:

El alumno podrá optar como trabajo final por la ejecución de diferentes alternativas tales como: a) La sistematización de las prácticas pre — profesionales realizadas a lo largo de su formación académica. En donde describan, ordenen, articulen y recuperen el desarrollo de una experiencia, conectando en datos empíricos que de ella se obtienen; con una determinada teoría para lograr, conclusiones, nuevas hipótesis y generalizaciones. Esta alternativa, sólo será posible en prácticas pre-profesionales que superen un año de trabajo en la misma experiencia; b) Elaboración de un proyecto de intervención en el cual consten las herramientas teóricas metodológicas que usó en el desarrollo del proyecto; y que corresponda a los contenidos básicos de la disciplina en la cual se formó; c) La presentación de una evaluación de tipo cualitativa de un proyecto social ejecutado; y d) La realización de una tesina en base a una investigación aplicada específica del campo de las políticas sociales³¹ (p. 36)

Por su parte, en la **Licenciatura en Turismo**, el trabajo de grado es denominado Monografía de Grado y está planteado como una “investigación aplicada y/u operativa que conlleve a dar respuestas posibles en cuanto a: Organización, Administración, Marketing, Relevamiento de productos potencias, etc. Según el tema elegido por el alumno”³² (p. 24).

Para el plan de estudios de la carrera **Licenciatura en Antropología Social** se establece que el Trabajo de Grado está dirigido a que el alumno “ponga en evidencia su capacidad para realizar una investigación original y demuestre estar en condiciones de elaborar un documento científico, aplicando correctamente el aparato heurístico; y se inicie en las prácticas de comunicación dentro de la comunidad científica”³³ (p. 17).

Aunque se espera que las carreras de licenciatura culminen con la entrega y aprobación de un trabajo de grado, cabe mencionar que existe un alto porcentaje de estudiantes que no lo logra. Este abandono podría deberse a la dificultad que muestran los estudiantes, de investigar exitosamente y de producir los tipos de textos exigidos.

Sobre la base de esta consideración, para la confección o escritura de ese trabajo de grado se designa a un profesor que acompañe al estudiante en ese proceso, para ello cumplirá funciones de director. Por citar un ejemplo, en la carrera de Licenciatura de Trabajo Social (op. cit.), a cada trabajo de grado³⁴ se le designa un director, quien será junto con el autor, quien determine “el resto de los aspectos” del TFG que no estén fijados por parte de la universidad (p. 18).

Para el caso de dicha carrera, es relevante contextualizar que es una de las carreras con

³¹ Consejo Superior Universidad Nacional de Misiones. Resolución 002-10. Propuesta de Modificación del plan de estudio 1999. Carrera Licenciatura en Trabajo Social. Posadas, Misiones. 23 de febrero de 2010.

³² Consejo Superior Universidad Nacional de Misiones. Resolución 051-99. Modificación de los planes de estudio de la carrera “Licenciatura en Turismo”. Posadas, Misiones. 23 de febrero de 2010.

³³ Consejo Superior Universidad Nacional de Misiones. Resolución 011-95. El Proyecto de Reforma del Programa de Grado (Licenciatura) en Antropología Social. Posadas, Misiones. 03 de marzo de 1995.

³⁴ Desarrollado por uno o más alumnos, según sea el caso.

mayor cantidad de estudiantes, por lo que existe una alta demanda de profesores para dirigir, lo que, en muchos casos podría ir en detrimento de la disponibilidad de tiempo y atención a cada dirigido (algo similar podría ocurrir con la Licenciatura en Turismo). Asimismo, **en el resto de las carreras de la FHyCS de la UNaM**, se reconoce la designación de un acompañante que será el responsable institucional de dirigir el proceso de producción del Trabajo de Grado, bajo la figura de director. Dada la relación asimétrica en la que es el acompañante (ya hemos dicho profesor/tutor/asesor), este será el sujeto que represente el referente empírico para esta investigación, y deba determinar “ese resto de los aspectos que no están sistematizados en ningún documento” (frase textual de un director de Trabajos de Grado de la FHyCS, abril de 2021).

La planta docente

Es de hacer notar que todas las carreras hablan de un director de trabajo de grado, bien sea a manera de sistematización de una intervención, o de un análisis de relación entre variables, una propuesta, o lo que el tesista decida. Aquí surge la pregunta, ¿de dónde surgen los directores?... Normalmente, veremos que son profesores que se encuentran en el propio espacio académico de la FHyCS, salvo contadas excepciones... No es alcance de esta tesis el discutir si ellos cuentan con la formación para ser directores y emprender semejante labor, pero si podríamos poner en tensión si disponen de tiempo para hacerlo.

En este sentido, y según el informe de autoevaluación de la FHyCS (2016)³⁵, podemos ver la composición del cuerpo docente relación a su dedicación con datos del 2014.

Tabla 3. Docentes de la FHyCS - UNaM según Dedicación (Abs. y porcentaje). Posadas, 2014

Dedicación	Cantidad de docentes	%
Dedicación Exclusiva	73	25%
Más de una semiexclusiva	23	8%
Una semiexclusiva	65	22%
Más de una Simple	18	6%
Simple o menor	106	37%
TOTAL	285	100%

Fuente: Elaborado por FHyCS – UNaM sobre base de SIEMI - CONEAU (2016)

En este sentido cabe destacar que, en el año 2014, según la misma fuente se recibieron 268 estudiantes. Si notamos, el 37% de los docentes contaban con solo una dedicación Simple, estos son docentes que pueden dedicar el 100% de su carga a la actividad docente. Lo propio podrían hacer quienes cuentan con más de una simple, que es el 6%.

Cabe mencionar que con relación al total: solo 161 docentes podrían contar con la disponibilidad de dedicación para ser directores de TFG; y un 41% tiene categoría de Profesor. Seguramente este porcentaje no se mantiene a lo largo de todas las categorías de dedicación, pero, nos puede hacer notar que, tanto en cuanto dedicaciones, como en categorías docentes, hay una relación asimétrica en cuanto a disponibilidad de directores y requerimiento de directores.

Con relación al grado académico, tenemos la siguiente tabla.

³⁵ Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales – UNaM (2016). Informe de autoevaluación. Mayo 2016. Disponible en: https://www.unam.edu.ar/images/documentos/planificacion/autoevaluacion_humanidades_unam.pdf

Tabla 4. Docentes según grado académico y cargo asignado. FHyCS, UNaM. Posadas, 2014

Cargo asignado	Grado académico					Total
	Doctor	Magíster	Especialista	Grado	Pregrado universitario	
Titular	12	18	8	22	3	63
Asociado		3		2		5
Adjunto	8	26	17	45	5	101
Jefe de trabajos prácticos	1	11	6	71	5	94
Ayudante graduado			1	20	1	22
Total	21	58	32	160	14	285

Fuente: Elaborado por FHyCS – UNaM sobre base de SIEMI - CONEAU (2016)

En ella, se puede ver como 174 de los profesores de la FHyCS, muchos de los que seguramente ejercen labores de dirección de TFG, cuenta con título de Grado o pregrado, por lo que han realizado como mucho, un trabajo de investigación con el rigor metodológico que requiere una tesis de grado. Esta consideración, es necesaria hacerla dado que una de las premisas que se mantiene en el ámbito académico es que se aprende a investigar, investigando.

Según el boletín del Centro de Estudios de Educación Argentina (2016b), la eficacia de graduación para el año 2013 en la Argentina fue de 26% en las universidades públicas nacionales³⁶.

De acuerdo con el informe del Centro Estudios de la Educación Argentina (2016a, 2016b, 2019), en el período comprendido 2003 - 2016 hubo una disminución de la eficacia de graduación en las universidades públicas. Según este informe, se logran graduar apenas 26 estudiantes por cada 100 que ingresan.

La Argentina, gracias es un país que tiene una alta proporción de estudiantes universitarios, llegando a tener 557 estudiantes universitarios por cada diez mil habitantes. Otros países de la región como Brasil y Chile, alcanzan 408 y 355, respectivamente.

Sin embargo, cuando miramos estas proporciones con relación a los graduados, Brasil tiene 61 y Chile 55 graduados por cada 100 mil habitantes, mientras que la Argentina apenas 31. Para el año 2021, las cifras fueron: Chile 80, Brasil 34 y Argentina 20 graduados por cada 100 mil habitantes. Estos datos pueden verse en la siguiente tabla:

Tabla 5. Indicadores de datos universitarios para Brasil, Chile y Argentina (2017 - 2021)

Indicador	Brasil	Chile	Argentina
Estudiantes cada 100.000 habitantes (2017)	408	355	557
Graduados por cada 100.000 habitantes (2021)	61	55	31
Graduados cada 100.000 ingresantes (2017)	46	69	28
Graduados cada 100.000 ingresantes (2021)	34	80	20

³⁶ CEA (2016b): “Para el cálculo de dicha eficacia se tomó el promedio anual de los nuevos inscriptos y graduados de universidades nacionales y privadas de los últimos cuatro años en los que se dispone información estadística (2013, 2011, 2010 y 2009 versus 2007, 2005, 2004 y 2003). Este indicador de “eficacia” se obtiene dividiendo la cantidad de egresados en estos cuatro años por la cantidad de ingresantes en los cuatro años que corresponden a los siete años anteriores” (s/p)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos CEA (2023)

Por último, no por menos importante, es la cantidad de graduación del año 2022 para las universidades públicas. Para dicho año, egresaron 98.728 profesionales de grado y pregrado, con relación a 343.171 ingresantes del año 2015.

Los tiempos de graduación e índices por carrera

En el caso de este estudio, se tomó como tiempo óptimo para recibirse, el tiempo que indica el plan de estudios y se adicionaron dos años más, dadas las regularidades de la FHyCS, de dos años lectivos, como se indica en la tabla 6:

Tabla 6. Listado de carreras de grado con duración en años por carrera de la Universidad Nacional de Misiones - Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, y tiempo óptimo considerado

Carrera	Duración en años	Tiempo óptimo considerado (años)
Licenciado en Antropología Social	5	Hasta 7
Licenciado en Bibliotecología	4	Hasta 6
Licenciado en Comunicación Social	5	Hasta 7
Licenciado en Historia	5	Hasta 7
Licenciado en Letras	5	Hasta 7
Licenciado en Trabajo Social	5	Hasta 7
Licenciado en Turismo	5	Hasta 7

Fuente: SPU – Departamento de Información Universitaria (08/01/2021). Tiempo óptimo construido para el proceso de investigación

Una mirada podría ser la que den estos datos³⁷:

³⁷ Para mayor detalle ver Anexo C

Tabla 7. Comparativo de Nuevos Estudiantes (NE) y Egresados (Eg), por período óptimo de egreso en carreras de licenciatura de la FHyCS en la Universidad Nacional de Misiones por Carrera. Año 2020

Licenciatura en	2009-2016		2010-2017		2011-2018		Índice Eg/NE Promedio ³⁸
	NE	Eg	NE	Eg	NE	Eg	
Antropología Social	58	1	51	4	62	2	0,043
Bibliotecología*	S/D	S/D	S/D	S/D	S/D	1	--- ³⁹
Comunicación Social*	142	12	148	12	186	13	0,062
Historia	70	2	77	1	141	1	0,016
Letras	70	3	73	5	97	3	0,047
Trabajo Social	259	63	243	82	336	91	0,284
Turismo	167	32	200	21	226	21	0,130
Promedio general del Índice Egresados/Nuevos Estudiantes							0,097

Fuente: SPU – Departamento de Información Universitaria (25/09/2020)

En el caso específico de las carreras de licenciatura de la FHyCS de la UNaM, la Licenciatura en Trabajo Social, en promedio, exhibe que por cada ingresante hubo 1 (un) graduados por cada 28 ingresantes, a los 7 años. Por otra parte, con los índices más bajos se encuentra la Licenciatura en Historia. En ella, hubo un índice de 0,016, lo que podría traducirse en que, de cada 100 ingresantes, egresarían dos estudiantes a los 7 años (para el caso de la Licenciatura en Historia).

Estos datos no refieren el tiempo que transcurren los estudiantes cursando y aprobando las asignaturas, por ende, tampoco el tiempo dedicado a la elaboración de sus TFG, no obstante, es el mejor dato que pudimos construir, en referencia a cuántos años dedican los estudiantes a titularse.

Dentro de la FHyCS, no contamos con datos sobre la discontinuidad del vínculo director-dirigido, sin embargo, buscando referencias a nivel nacional, aparece un estudio llevado a cabo por Fernández-Fastuca (2021)⁴⁰, en el que exhibe que sobre una muestra de 1607 directores en la universidad Argentina, el 58% de ellos manifestó haber discontinuado la relación director-dirigido. Entre las causas, se encuentran falta de tiempo (tanto de director como del tesista) y desaparición del director y/o del tesista.

³⁸ Inicialmente se calcula el $I_{Eg/NE}$ para cada uno de los tres períodos haciendo el cociente de Cantidad de Egresos sobre Cantidad de Nuevos Ingresantes; posteriormente se promedian los cuatro índices. Al no existir información objetiva al respecto, este índice se construyó por analogía con un indicador calculado por la SPU: dividiendo los egresados en un determinado año por los ingresantes correspondientes, según las cohortes teóricas de tiempo óptimo.

³⁹ No se construyó ningún índice para el caso de las carreras Licenciatura en Bibliotecología. Para la Licenciatura en Comunicación Social, cuya duración del plan de estudios -según datos recibidos de la SPU- es de 4 años, y cuyo tiempo óptimo fue establecido para esta investigación en 6 años, las cohortes fueron: 2009-2015; 2010-2016; 2011-2017. No obstante, para el resto de los análisis se asumió que el tiempo establecido por el Plan de Estudios (disponible en la FHyCS) es de cinco (5) años y, por ende, el tiempo óptimo es hasta 7 años. Para mayor detalle ver el Anexo C: Tabla de cálculos de promedios simples y ponderados de la tasa de eficiencia terminal, generales, por carrera y por cohorte

⁴⁰ Aunque este estudio refiere un análisis sobre dirección de tesis en postgrados, la estadística podría sugerir tendencias no muy distintas en las carreras de grado

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

CAPÍTULO 6. RESULTADOS

El análisis y discusión de los resultados, es una etapa integradora del proceso de investigación, luego de transitar por el diagnóstico para definir el problema, la fundamentación teórica, además de la metodología necesaria para que le den la rigurosidad científica.

Las mallas curriculares

Los planes de estudio representan el documento en el que las instituciones de educación superior plasman el perfil del egresado esperado. Para Casarini (1998), “el plan de estudios y los programas son documentos guías que prescriben las finalidades, contenidos y acciones que son necesarios para llevar a cabo por parte del maestro y sus alumnos para desarrollar un currículum” (p. 8).

Según Glazman y Ibarrola (1978), podemos definir al plan de estudios como “la síntesis instrumental mediante la cual se seleccionan, organizan y ordenan, para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que se considera social y culturalmente valiosos, profesionalmente eficientes” (p. 13).

Por lo anterior, se planteó la necesidad de recurrir a los planes de estudio para mirar las mallas curriculares en busca de las posibles asignaturas que pudieran dar cuenta de la formación de los estudiantes en pro de la confección de los TFG.

Tabla 8. Asignaturas relativas a la confección del TFG por carrera. Posadas, 2021

Licenciatura	Asignatura	Contenidos mínimos
Antropología Social	Metodología y técnica de la investigación social	Teoría y datos en la investigación social; El método hipotético/deductivo; Estructura tripartita de los datos; Selección de problemas de investigación y formulación de hipótesis; Tipos de diseño de investigación; Tipos de variables, indicadores e índices; Construcción de escalas. Instrumentos de recolección de datos; Uso de muestras; Análisis de datos; Presentación de los resultados
	Metodología y técnica de la investigación de campo	Antecedentes históricos de los estudios de casos y de las técnicas de trabajo de campo; Diseño de investigación; La situación de campo y el “manejo de las impresiones”; Aproximaciones metodológicas; Técnicas de recolección de datos. Estrategias de entrevista y discusión de los fundamentos metodológicos de esta técnica; Historias de vida y análisis de los datos cualitativos; Presentación de los resultados y redacción de un informe de investigación
	Seminario de Antropología social I	En cada ciclo lectivo este seminario versará sobre alguno de los subcampos de la Antropología Social
	Seminario de Antropología	En cada ciclo lectivo este seminario versará sobre alguno de los subcampos de la Antropología Social

	social II	
	Taller de tesis	Participarán en el Taller los alumnos que deban elaborar sus Proyectos de Tesis o comenzar la operacionalización de los mismos, así como los docentes que actúen como directores de Tesis de esos estudiantes.
Bibliotecología	Metodología y técnica de la investigación social	Teoría y datos en el conocimiento científico. Los elementos de la matriz de datos; El análisis de los datos: elaboración y la lectura de tablas, construcción de índices y escalas
	Taller de Tesis	La tesis de licenciatura: finalidad, objetivos. El proyecto. Etapas de construcción del objeto de estudio; estrategia metodológica y técnica; Encuadre teórico; Líneas de investigación actuales en el campo de la bibliotecología; Primeras etapas de producción del proyecto de tesis e informe de avance
Comunicación social	Metodología de la investigación social	Epistemología y metodología de la investigación social; Construcción del objeto de conocimiento Diseño de investigación: cuantitativo y cualitativo Metodologías cualitativas de investigación: observación, observación participante, entrevistas, grupos de discusión, estudio de caso Introducción a las metodologías cuantitativas: análisis de variables y construcción de datos; Análisis e interpretación de encuestas y tablas de contingencia; Triangulación; Investigación-acción
	Metodología de la investigación en comunicación	Los principales problemáticas y aspectos epistemológicos del campo, los distintos objetivos de la investigación en comunicación. La inscripción de las perspectivas de la comunicación en el marco más amplio de las Ciencias Sociales. La investigación orientada a fines instrumentales. Las investigaciones vinculadas con la cuestión de la ideología; entre el inmanentismo y las determinaciones socioeconómicas. Los estudios de recepción. La etnografía de audiencia; Los paradigmas y corrientes de estudios fundamentales de la investigación comunicacional en América Latina, la relación entre sus objetos, teorías y métodos. Nuevas orientaciones, nuevos problemas. Los horizontes de un abordaje transdisciplinario en la investigación de la comunicación
	Taller de tesis	En el taller se ofrecerán las metodologías y herramientas fundamentales para la concreción de dichos trabajos, a partir del despliegue de los ejes: Metodología de la investigación en comunicación y 2) Planificación y gestión de la comunicación
Historia	Metodología de la investigación I	El proceso de investigación en Ciencias sociales: planteo del problema, elección de estrategias metodológicas, la selección y construcción de

		fuentes, procesamiento y evaluación de la información. El diseño de la investigación. La problemática de la investigación histórica en particular. La investigación cualitativa y sus técnicas: la entrevista. Observación y entrevista etnográfica. Historia de vida
	Metodología de la investigación II	La historiografía contemporánea, corrientes, problemas y perspectivas a fin del siglo XX. Métodos y técnicas para el abordaje de temas contemporáneos. La historia y el trabajo interdisciplinario, la construcción de fuentes orales
	Epistemología de las Ciencias Sociales	El campo epistemológico. Las nociones fundamentales de la epistemología. Tendencias en el desarrollo de la epistemología contemporánea. Problemas de la explicación científica. Problemas epistemológicos de las ciencias sociales en general y de la historia en particular
	Taller de monografía de grado	Elaboración de un proyecto de investigación y su desarrollo
Letras	Teoría y metodología de la investigación I	Problemas de demarcación del campo disciplinar. Paradigmas y programas de investigación. Teorías y metodologías para la construcción de diseños de investigación en el campo de la literatura y su enseñanza
	Teoría y metodología de la investigación II	Teorías lingüísticas contemporáneas. Métodos cualitativos y cuantitativos. Etnografía del habla. Trabajo de campo: formas de relevamiento, registro y transcripción. Construcción de diseños de investigación en lingüística y enseñanza de la lengua
Trabajo social	Metodología de la investigación social cuantitativa	Teoría y datos en la investigación social; El método hipotético/deductivo; Estructura tripartita de los datos; Selección de problemas de investigación y formulación de hipótesis; Tipos de diseño de investigación; Tipos de variables, indicadores e índices; Construcción de escalas. Instrumentos de recolección de datos; Uso de muestras; Análisis de datos; Presentación de los resultados
	Metodología de la investigación social cualitativa	Investigar: ¿aprender un oficio? Investigación en ciencias sociales. Cuantitativa/cualitativa. Explicar o comprender. Estrategias cualitativas. Aportes de diferentes perspectivas teóricas: Escuela de Chicago, interaccionistas, fenomenológica. Confiabilidad y validez en la investigación cualitativa. Diseño de investigación cualitativa. Construcción del objeto de investigación. El diseño de investigación: formulación de un problema de investigación. Definiciones operacionales. Unidades de análisis. Informantes. Técnicas de recolección de información. observación: preparación del trabajo de campo. Entrada. Selección

Turismo		de informantes. Establecimiento del Rapport. Diario de campo. Entrevista: tipos de entrevista: estructuradas, no estructuradas. Entrevistas grabadas. Análisis de datos. Historias de vida. Relatos de vida. De la oralidad a la escritura. Estrategias de análisis y presentación de los datos. Investigación-acción
	Taller para la producción del plan de Trabajo Final de Grado	Metodología y técnicas de sistematización de las prácticas. Planificación y gestión de proyectos sociales. Metodología de la investigación (investigación aplicada, monitoreo y evaluación)
	Metodología de la investigación	Nociones epistemológicas básicas. El proceso de investigación: etapas fundamentales. Variables, unidades de análisis y valores. Universos y muestras. Principales tipos de muestras. Tipos de diseños de la investigación procesamiento, recolección de datos. Análisis e interpretación de los datos. Indicadores e índices, construcción de escalas.
	Taller de investigación de recursos turísticos	Se determinarán de acuerdo a las necesidades específicas
	Taller de monografía de Grado	Desarrollo de la monografía de grado: esta se plantea como una investigación aplicada y/o operativa que conlleve a dar respuestas posibles en cuanto a: organización, administración, marketing, relevamiento de productos potenciales, etc., según el tema elegido por el alumno

Fuente: Planes de estudio disponibles en la página web de la FHyCS - UNaM

Autores como Cooper y Juniper (2002), afirman que para que los procesos de escritura puedan completarse (aun en educación universitaria de postgrado), se hace necesaria la ejecución de actividades y procesos de acompañamiento, para lo cual las prácticas de escritura supervisadas se constituyen como un andamiaje fundamental. Según los mismos autores, estas actividades deben ocurrir en el marco de interacciones múltiples: entre pares, con un coordinador, con el director de tesis, o a través de varios. Estas actividades podrían condensarse en unidades curriculares y establecerse dentro de las carreras.

Sin embargo, sobre las unidades curriculares, Carlino, Morales y Espinoza (citados por Moreno, 2005) exponen que no se desarrolla la competencia de los estudiantes como investigadores ni como productores de textos: son pocas las experiencias en las que se les enseña cómo hacerlo. Más aún, solamente una de las asignaturas descriptas, señala de manera explícita al director del trabajo de grado: Taller de tesis, de la Lic. en Antropología Social. Acá surge una pregunta, ¿hay algún vínculo entre los (hasta el momento potenciales) directores y los cursos de metodología y/o los talleres de tesis/monografía/trabajo final de grado?, en especial porque todas las carreras (con excepción de la Licenciatura en Letras) incluyen algún taller de este tipo⁴¹.

⁴¹ El plan de estudios de la Licenciatura en Letras establece “Tesina o monografía de grado” como parte de la estructura curricular, sin embargo, no taxativamente como una asignatura, por lo que no tiene contenidos mínimos.

Como lo mencionan las autoras, el desarrollo o confección de una investigación está referida a un proceso, como todo proceso implica práctica. Moreno (op. cit.), afirma que la formación de los investigadores no depende solamente de la práctica y del ejercicio de la investigación, sino que “se relaciona de manera fundamental con los límites y posibilidades de desarrollo tanto del investigador en formación, como del campo de investigación dentro del cual se inscribe” (p.5). Lo anterior, permite inferir que no basta con hacer investigación para asegurar que se cuenta con una sólida formación para la investigación, especialmente porque la confección de una investigación no resulta de un proceso lineal.

En las mallas anteriores, podemos observar que existen, para todas las carreras, asignaturas que tienen que ver con contenidos teóricos sobre metodología de la investigación (Metodología de la investigación Social, Metodología de la investigación, etc.), y asignaturas que tienen que ver con (iniciar) la elaboración del trabajo de grado (Taller de tesis, Taller de monografía, etc.).

Sin embargo, no se aprecia, al menos como parte de los contenidos mínimos, una asignatura que, mediante contenidos más orientados a lo procedimental, revistan el desarrollo de una investigación en todas sus fases.

En la mayoría de las licenciaturas se ven unidades curriculares, por un lado, dedicadas al estudio metodologías cuantitativas y, por otro lado, unidades dedicadas al estudio de metodologías cualitativas individualmente sin que se observe integración, insisto que estamos solamente describiendo los contenidos mínimos.

Uno de los grandes riesgos es que los estudiantes no logren la integralidad requerida para el abordaje desde la mirada compleja que requieren las problemáticas de las ciencias sociales. Tampoco se observa en los planes ejes transversales que fortalezcan la formación en investigación a lo largo del grado.

Estas falencias en el currículo podrían ser subsanadas mediante el ejercicio de prácticas pedagógicas que no se centren únicamente en la instrumentación de los contenidos y el currículo, es decir, que superen la visión instrumentalista del currículo, como lo proponen Young y Macias (2016).

Entra acá en tensión dos miradas: el currículo debe centrarse en los contenidos y cómo los estudiantes los abstraen; y la universidad debe construirse a sí misma como un lugar de inclusión, dónde se reconozca que hay grupos vulnerables que requieren políticas para su integración.

Carlino (2003), esgrime

Escribir la tesis exige construirse como enunciador autorizado de cara a la comunidad científica de futuros pares, y se manifiesta en las dificultades para conseguir una voz autoral y un plan de revisión crítica de la bibliografía (de los “autores consagrados”), con el que estar a gusto y, a la vez, respetar las convenciones del campo (Bloom, 1981; Moletsane, 2001; Pereira, 2003). (pág. 7)

En otro trabajo, Carlino (2008, pág. 97), afirma “En las universidades argentinas, la escritura no suele ser objeto de enseñanza en el resto de las asignaturas y, cuando lo es, esto no depende de una política orgánica de las casas de estudio.” Además, indica la autora que “Las experiencias argentinas, escasas pero esparcidas, muestran que es preciso enseñar lo que habitualmente se exige sin más. Y señalan que la adultez de los universitarios no los equipara a alumnos autónomos en materia de escritura académica” (pág. 98).

Por lo anterior, podría entonces aparecer la mercantilización de la dirección (o, peor aún, de la escritura) de los trabajos de grado. Esta es una opción a la que podrían recurrir los

estudiantes tesistas que no logren alcanzar las exigencias de los equipos docentes y que cuenten con los recursos económicos que demanden estos servicios y que quedan por fuera del sistema universitario.

Como ya se dijo, la intención de esta investigación sea hacer una evaluación de la calidad de los contenidos de las asignaturas orientadas a la formación en metodología de la investigación. Sin embargo, podemos ver que la mayoría de las mencionadas asignaturas se posiciona en conocimientos conceptuales más orientados a la epistemología. Por otra parte, se puede apreciar que la mayoría de las asignaturas metodológicas, no plantean el trabajo individual sino colectivo, pero, los talleres de tesis/monografía sí.

Podría ser momento de recordar el planteo de

Acá, queremos citar a Sánchez Puentes (2014), quien afirma que:

No se enseña a investigar con gis y pizarrón. Tal vez haya que decir con más precisión que la enseñanza conceptual de la investigación es un enfoque válido, pero limitado del quehacer científico. Cuando se acude a este enfoque se enseña a definir, a describir, a analizar, incluso a criticar la producción científica, pero no se enseña a generarla. En efecto, una cosa es entender y definir qué es investigar y otra cosa es realizar una investigación. Muchos cursos de metodología adolecen precisamente de esta falla: enseñan a investigar de una manera conceptual y no de manera práctica. Tampoco se enseña a investigar de manera general y en abstracto, como si hubiera un procedimiento único y repetible, siempre el mismo e inalterable de producir conocimiento (p. 13).

Podríamos citar a un estudiante de la Licenciatura en Turismo: “desde el vamos, la carrera tiene mucha carga horaria y se descuidó la tesina”⁴². Algo a lo que podríamos apuntar, es que ningún plan exhibe un eje transversal que propicie la confección de un TFG en todas sus etapas, desde la búsqueda idea inicial, pasando por la construcción del problema, hasta la escritura del informe.

Por el contrario, se perciben muchas asignaturas que fragmentan la metodología. Al respecto, podríamos citar a Schewe y Vain (2021):

Uno de los riesgos de la fragmentación, es que promueve un aprendizaje no situado. En la medida en que los espacios curriculares se presentan como espacios autónomos y aislados, los contenidos que ofrecen son también cerrados sobre sí mismos y muchas veces, no pueden articularse con otros, perdiendo la oportunidad de brindar una visión de conjunto (s/p)

Un sondeo inicial para aproximarnos al problema

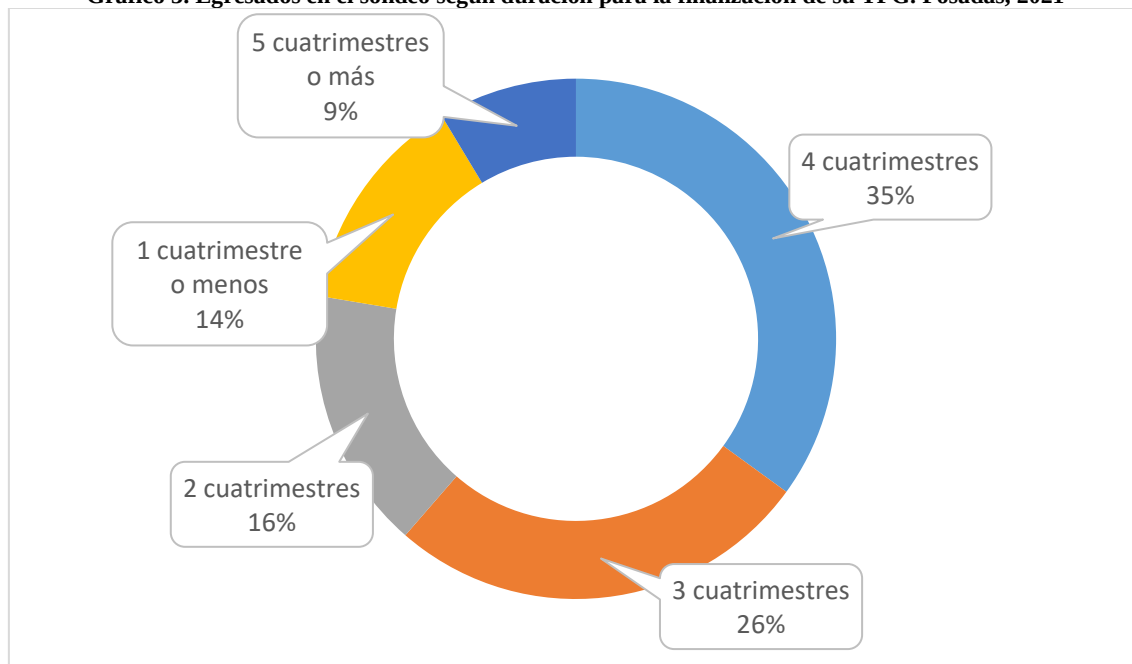
Como se indicó en la sección dedicada a la metodología, se planteó un sondeo inicial en el que se contactó a egresados que hubieran realizado Trabajo Final de Grado. El relevamiento fue aplicado por internet –y autodirigido-, y se trató de un sondeo inicial. Este sondeo, buscaba contar con una primera percepción del estado de la cuestión. Para ello, contó con tres reactivos relacionados con la temática:

1. Terminar el Trabajo Final de Grado me requirió en cuatrimestres...
2. Solamente utilizando una frase de un máximo de tres palabras, diría que hacer el Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina fue...
3. Solamente utilizando una frase de un máximo de tres palabras, diría que la dirección de mi Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina fue...

⁴² Protocolo 18, proceso de investigación

Los dos primeras interrogantes parten de la conferencia “hacer una tesis” de Carlino (2020) Sobre estos tres puntos, el tercero buscaba dar un pequeño contexto de los participantes en el relevamiento. Hubo una participación de 79 personas. De los 79, se tomaron 73 respuestas válidas, de quienes sí habían realizado y culminado un TFG en su carrera de grado. Como se aprecia, ninguno de los ítems está orientado a relevar información sobre la calidad de los TFG, esto se mantiene a lo largo del trabajo.

Gráfico 3. Egresados en el sondeo según duración para la finalización de su TFG. Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

Como se puede observar, apenas un 30% (aproximadamente) requirió un año o menos para finalizar su TFG, mientras que casi un 44% de los encuestados, requirió de más de 3 cuatrimestres para lograrlo.

Del reactivo: *Solamente utilizando una frase de un máximo de tres palabras, diría que el Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina fue...*, se obtuvieron las siguientes respuestas como: aburrida, necesaria, enriquecedora, solitario, nadie te prepara, entre otras, de alguna forma reflejan situaciones conflictivas, preocupantes, sentimientos de frustración y hasta de sensación de fracaso.

A partir de ellas, se construyeron categorías que permitieran agruparlas, por lo que se categorizaron en frases afectivas/emocionales, y frases que estaban relacionadas con la formación académica/profesional. Estas categorías tienen similitud con la sugerencia de Rizzuto (2009), quien centra los factores de la tutoría en dos grandes aspectos: sociales y emocionales; y del rendimiento académico (relativas a la formación profesional/académica). De igual forma, dejamos una tercera naturaleza para frases que no pudieran ser clasificadas en las dos anteriores: de otra índole.

A continuación, resumimos las frecuencias de las opiniones de los estudiantes, con relación a los factores antes mencionados y a si fueron percibidos como positivos o negativos.

Tabla 9. Opiniones de los estudiantes con relación al TFG, de acuerdo a aspectos afectivos, profesionales, de otra índole. Posadas 2020

Naturaleza de las Frases sobre el TFG	Positivas	Negativas	Total
Afectivas/emocionales	5% "Enriquecedora" "Motivadora"	7% "Solitario" "Frustrante"	12%
Relativas a la formación profesional/académica	15% "Permite especializarse" "Reto académico" "Instancia de aprendizaje"	28% "Requisito Innecesario" "Sin fundamentos" "Nadie te prepara"	43%
De otra índole	15% "Exitosa"	30% "Aburrida" "Para no recibirte"	45%
Total	35%	65%	100%

Fuente: proceso de investigación

Con las respuestas obtenidas, podemos observar que la mayoría de los encuestados aportó respuestas que podríamos catalogar como negativas, bien fuera haciendo alusión a lo afectivo/emocional, al TFG como parte del proceso de formación profesional/académica, o de otra índole.

Con respecto al 3^{er} reactivo, solamente utilizando, diría que la dirección de mi Trabajo Final de la carrera /Tesis /Tesina es/fue...

Tabla 10. Opiniones de los estudiantes con relación al TFG, de acuerdo a aspectos afectivos, profesionales, de otra índole. Posadas 2020

Naturaleza de las frases la dirección del TFG	Positivas	Negativas	Total
Afectivas/emocionales	9% "Acompañada y educativa" "Guía/orientación"	9% "Carencia de estructuras" "En soledad" "Estresante"	18%
Relativas a la formación profesional/académica	13% "Fue formadora" "Cumplimos la planificación" "Directora responsable"	19% "Una directora inexperta" Una guía insuficiente"	32%
De otra índole	22% "Útil" "Buena pero difícil"	28% "Una mierda" "Pésima" "Regular"	50%
Total	44%	56%	100%

Fuente: proceso de investigación

Cabe mencionar que la totalidad de quienes calificaron negativamente a la dirección del TFG, también calificaron negativamente al trabajo. También queremos destacar que de las 79 personas que participaron en este relevamiento, 6 no habían culminado su TFG. Aunque las respuestas de estas seis personas no fueron contabilizadas en las tablas anteriores, sí se observó que todas ellas tuvieron frases negativas sobre el TFG y la

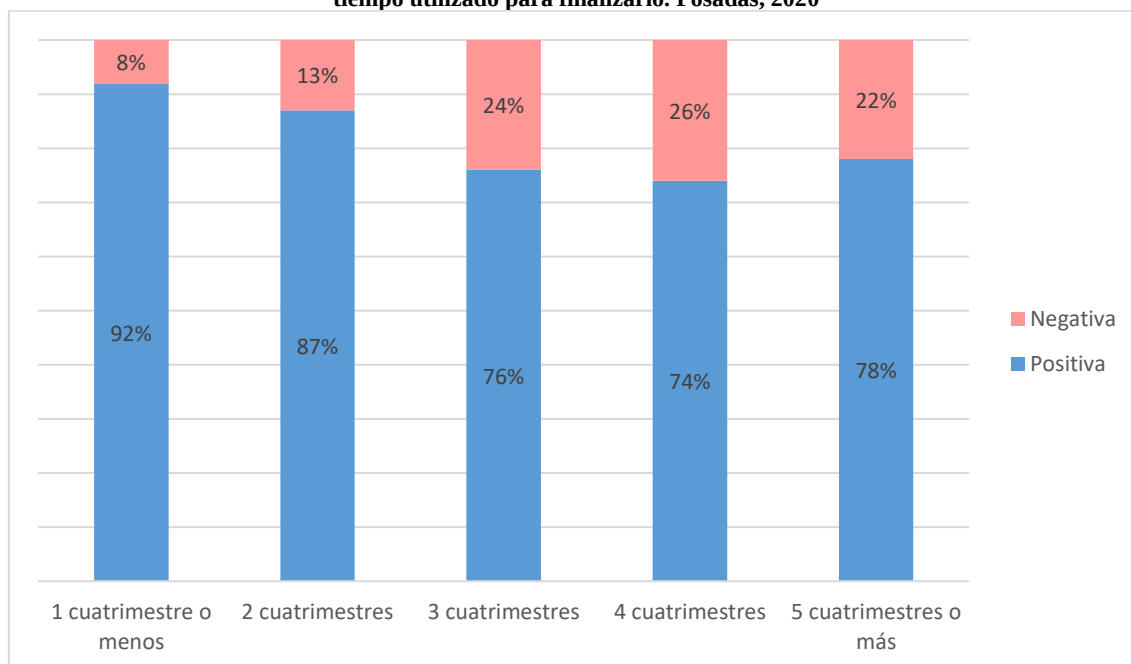
dirección de este.

Reflexionando sobre estos resultados, cabe preguntarse, qué factores influyen sobre estas opiniones negativas, por ejemplo: la calidad académica en materia de investigación, el apoyo institucional, preparación y pericia de los directores de Trabajo Final de Grado, carga de estudiantes asignados a cada director, comunicación efectiva con los estudiantes, desempeño del director, disposición del estudiante- tesista, motivación, así como el nivel de compromiso de las partes involucradas, sensibilización hacia la resolución de problemas sociales, u otras.

Lo anterior, se puede relacionar con las palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), “la tutoría de investigación es considerada como un factor determinante para la culminación exitosa del trabajo de investigación, tanto en pregrado como en postgrado. En muchos casos, esta tutoría llega a convertirse en un agente obstaculizante para la culminación del trabajo de investigación y, en consecuencia, del grado que aspira el tutorizado” (p. 255)

Por otra parte, tratando de buscar alguna relación entre el tiempo en el que culminaron el TFG y su **opinión sobre el haber realizado un TFG**, se conoció que⁴³:

Gráfico 4. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la haber realizado de un TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2020



Fuente: proceso de investigación

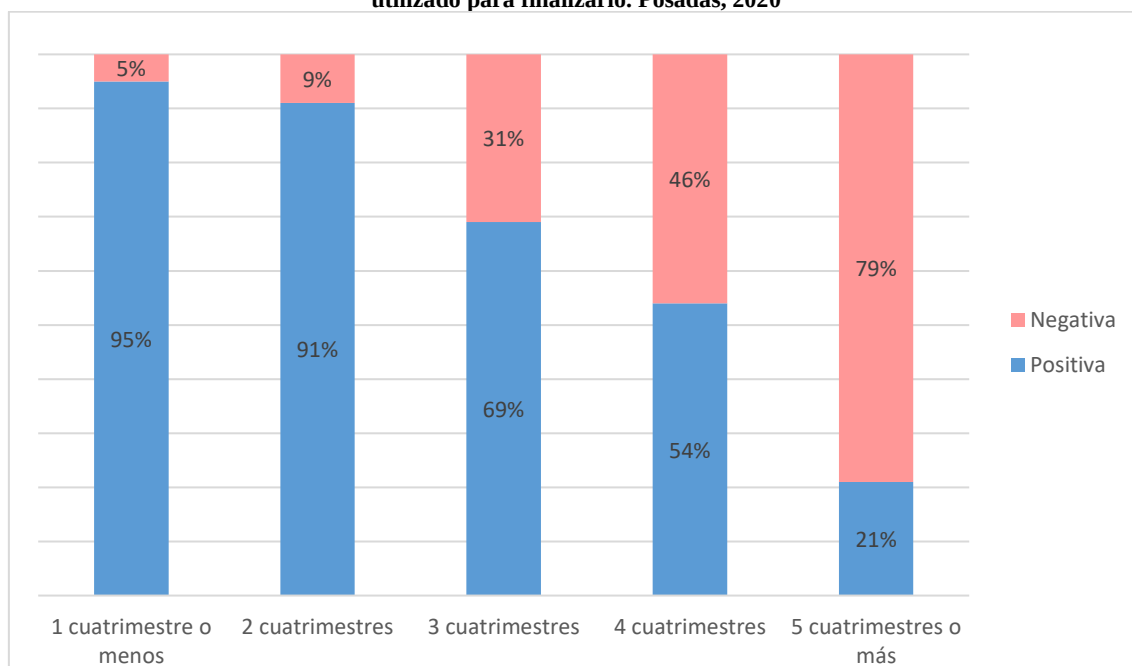
A mayor tiempo invertido en la realización del TFG, menos positiva fue la opinión sobre la realización de un TFG; sin embargo, esta baja se nota en quienes invirtieron hasta 3 cuatrimestres, de ahí en más no hay mayores cambios.

Ahora, veamos otra relación. En este caso vamos a analizar la posible relación entre el tiempo en el que culminaron el TFG y **cómo percibieron la dirección del TFG**, a partir de lo que se obtuvo la Gráfico 5⁴⁴.

⁴³ Apéndice E. Tabla de contingencia A

⁴⁴ Apéndice E. Tabla de contingencia B

Gráfico 5. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la dirección del TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2020



Fuente: proceso de investigación

En ella, se puede apreciar que, a mayor tiempo empleado en la realización del TFG, menos positiva su percepción de la dirección que recibieron. De hecho, mirando con atención el descenso en lo positivo de esta percepción, podría pensarse que hay una asociación negativa entre tiempo de realización y la opinión sobre la dirección.

Estos reactivos, buscaban solamente permitirnos tener una impresión inicial para enriquecer los datos del planteo del problema.

Análisis de los resultados obtenidos en el *momentum* 1: cuestionario aplicado a egresados

Aspectos sociodemográficos y académicos de los egresados

Como hemos mencionado a lo largo del trabajo, la recolección de datos tuvo dos *momentos*; el primero de ellos de corte CUAN y referido a los estudiantes tesistas egresados en los últimos 24 meses. A partir del relevamiento llevado a cabo por el uso del cuestionario auto administrado en internet, se tiene que hubo 54 cuestionarios completados que cumplieran con la condición antes mencionada⁴⁵

Respecto de quienes fueron relevados, se conoció que, el 54% son mujeres, el 44% son hombres y el restante 2% no se identifica con los géneros binarios. Sobre la nacionalidad, se supo que, en la totalidad de la muestra, un encuestado es de nacionalidad colombiana, uno de nacionalidad paraguaya y 52, argentina.

En relación con la edad, calculada a partir del año de nacimiento (ítem 4), se resume en la tabla 11.

Tabla 11. Encuestados según edad. Posadas, 2021

Edad	Encuestados	Porcentaje
24 a 26 años	14	26%
27 a 30 años	29	54%
31 a 35 años	4	7%
36 a 40 años	4	7%
46 a 50 años	2	4%
Sin respuesta	1	2%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

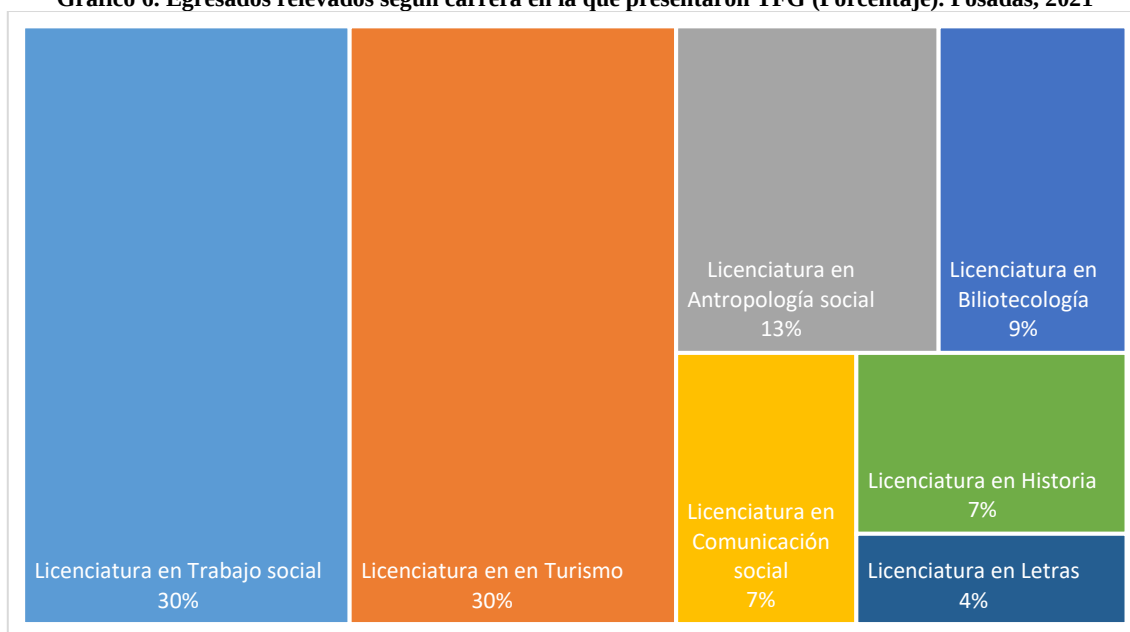
Con relación a la edad, observamos que un 26%, se encuentra en la edad esperada para estar, al menos, en la escritura del TFG, especialmente si la edad supuesta de ingreso a la facultad está cercana a los 18 años y tuvieron una cursada de tiempo óptimo de 7 años. No obstante, hay un grupo mayoritario, que pareciera estar rezagado en cuanto al egreso, es ese 54% que tiene entre 27 y 30 años.

Con respecto al año de ingreso, mirando en retrospectiva desde el año 2020, se encuentran en tiempo óptimo aquellos estudiantes que ingresaron en el año 2014 o posterior, en este caso un 19%; sin embargo, un 41% de los encuestados inició su actividad en la facultad entre 2011 y 2013. Más aún llama la atención, que casi una cuarta parte de los encuestados ingresó a la FHyCS hace 16 años.

Con relación a cómo está conformada la muestra según carreras, en la Gráfico 6, tenemos que:

⁴⁵ Con relación a ellos, podemos decir que de las 60 personas que completaron el cuestionario, se dieron como válidos 54 cuestionarios, ya que 6 no habían finalizado aún la confección de su TFG y era una condición necesaria para formar parte de este conjunto de la población

Gráfico 6. Egresados relevados según carrera en la que presentaron TFG (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

Comparando estos resultados con las mallas curriculares, pareciera que no hay una incidencia directa del número de materias vinculadas a la formación de los estudiantes para la elaboración de Trabajo Final de Grado que se encuentran en los planes de estudio, con respecto a la efectividad de la tasa de egresados por cada carrera.

Esta conclusión, viene dada a partir de que carreras como la Licenciatura en Trabajo Social y Turismo, que tienen el mayor número de egresados⁴⁶, cuentan con 3 asignaturas cada una, en el caso de la primera metodología de la investigación social cuantitativa, metodología de la investigación social cualitativa, y taller para la producción del plan de Trabajo Final de Grado, mientras la segunda, prevé en su plan de estudios, metodología de la investigación, taller de investigación de recursos turísticos y taller de monografía de grado.

Por el contrario, y comparando las carreras con menor número de estudiantes que presentaron el Trabajo Final de Grado, como Antropología Social, la cual tiene previstas 5 asignaturas relacionadas a este tópico, Historia exige 4 materias, Comunicación Social 3, Letras y Bibliotecología solo 2 materias, permite interpretar que no existe una influencia directa entre la cursada de mayor número de materias y el éxito en la confección del Trabajo Final de Grado.

⁴⁶ Esta consideración también atiende a la cantidad de estudiantes que las cursan. Históricamente el número de estudiantes de estas dos carreras juntas alcanza casi el 50% del total de los estudiantes de la facultad

Tabla 12. Años empleados en la escritura del TFG según cantidad de materias metodológicas previstas en las carreras (porcentaje). Posadas, 2021

Cantidad de materias metodológicas en la carrera	Años de aprobación del TFG		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
2 asignaturas	29%	61%	100% (7)
3 asignaturas	45%	55%	100% (36)
4 asignaturas	25%	75%	100% (4)
5 asignaturas	43%	57%	100% (7)
Total	46%	54%	100% (54)

Fuente: Proceso de investigación

En la tabla 12 que relaciona la cantidad de materias con el tiempo empleado en la culminación del TFG, no se aprecia una tendencia clara que indique que más o menos asignaturas cuyos contenidos sea de metodología incidan en el tiempo para finalizar la tesina. Claro está, este análisis sólo está llevado por el número de materias, más no por su contenido, la calidad de este o de quienes lo dictan, tampoco por otros aspectos internos ni externos de los estudiantes que pueden incidir. En este sentido, visto así, es preciso contrastar los hallazgos con lo planteado por Soto Figueredo (2020), quien expresa que existen diversos factores que impiden culminar la tesis, como la modalidad de trabajo (tiempo total/tiempo parcial), haber recibido o no ayudas monetarias o becas, realizar docencia e investigación en universidades y la frecuencia de encuentro con el tutor o la tutora.

Continuando con los aspectos intrínsecos al egresado, podemos recordar que, Soto Figueredo (2020) manifiesta como principal motivo los problemas metodológicos, no saben cómo hacer la tesis, esto si se relaciona directamente con las materias dispuestas en la malla curricular, pudiendo entonces interpretar que más allá del número de materias metodológicas, el éxito en la preparación del estudiante para enfrentar la confección del trabajo de grado y su culminación, debe radicar en la calidad de los contenidos y su práctica.

Por otra parte, el mismo autor enlista los problemas económicos, laborales o familiares, personales, y aspectos institucionales, además de la falta de apoyo por parte de los tutores o directamente el no acceso a uno, como podría ocurrir en carreras como la Licenciatura en Trabajo Social y la Licenciatura en Turismo en las que, como se planteó antes, la relación estudiantes/docentes, favorece la sobrecarga de estudiantes tesistas por docente director.

Además, es congruente con lo señalado por Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), coincidiendo en la preparación del estudiante en cuanto a metodología de investigación, organización de seminarios como estrategia para iniciarlos en las temáticas de interés actual, participación en talleres de tesis, así como, y el establecimiento de alianzas con entes externos para posible financiamiento de las investigaciones,

De los 54 egresados relevados, con relación al tiempo en el que cursaron y aprobaron

todas las asignaturas, en años académicos (ítems 7,8,9), se tiene que la siguiente tabla:

Tabla 13. Egresados según años académicos para aprobar todas las asignaturas (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Años académicos para aprobar todas las asignaturas	Egresados	Porcentaje
5 años (o menos)	8	15%
6 años	16	30%
7 años	12	22%
8 años	4	7%
9 a 11 años	12	22%
12 a 14 años	1	2%
15 años o más	1	2%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

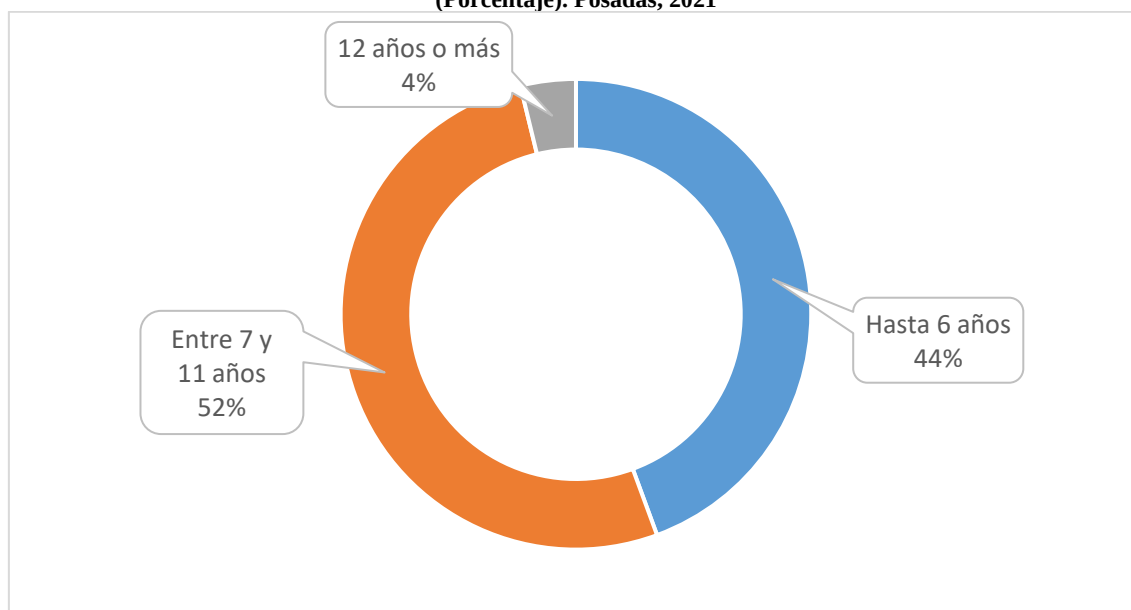
Este tiempo de aprobación de todas las asignaturas, se calculó restando al año en el que aprobó la última asignatura (excluyendo el TFG) en el ítem 8, el año en que se inscribió a la carrera por primera vez (ítem 7).

Para observar una mejor descripción, reagrupando a estos egresados, con relación al tiempo óptimo de cursada, proponemos las siguientes categorías de tiempo:

- Hasta 7 años (tiempo óptimo);
- Entre 8 y 11 años, ambos inclusive; y
- 12 años o más

Y tenemos la siguiente distribución:

Gráfico 7. Egresados según categorías de tiempo para aprobar todas las asignaturas de la carrera (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

En el gráfico 7, se puede apreciar que casi la mitad de los egresados encuestados (44%), culminó y aprobó todas las asignaturas de su carrera en el tiempo óptimo; también es

necesario mencionar que un 52% de los encuestados supera ese tiempo óptimo sin llegar a duplicarlo (y un 4% lo duplica), lo que implica la disposición de mayores recursos de parte de la universidad, estos resultados, coinciden con lo expuesto por Sábato (1995), cuando expresa que “ si bien algunos alumnos alcanzan a recibirse en cinco años que se prevén para la mayoría de las carreras, lo normal es que los egresados tarden seis o siete años en lograr su título” (p. 12), aunque cataloga el término como excesivo para muchos estudiantes, debido a los costos y la ansiedad por el futuro profesional. Posteriormente, tal como alude Muñoz Razo (2011), se presenta el problema de enfrentar la elaboración del Trabajo Final de Grado.

Ahora, en relación con el tiempo que necesitaron para culminar la escritura y presentación de tu TFG (ítem 10), tenemos la siguiente tabla:

Tabla 14. Años académicos para escribir y aprobar el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Años académicos para escribir y aprobar el TFG	Egresados	Porcentaje
Menos de un año	14	26%
Un año	6	11%
Dos años	4	7%
Tres años	10	19%
Cuatro años	7	13%
Cinco años	7	13%
Más de 5 años y menos de 10 años	6	11%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

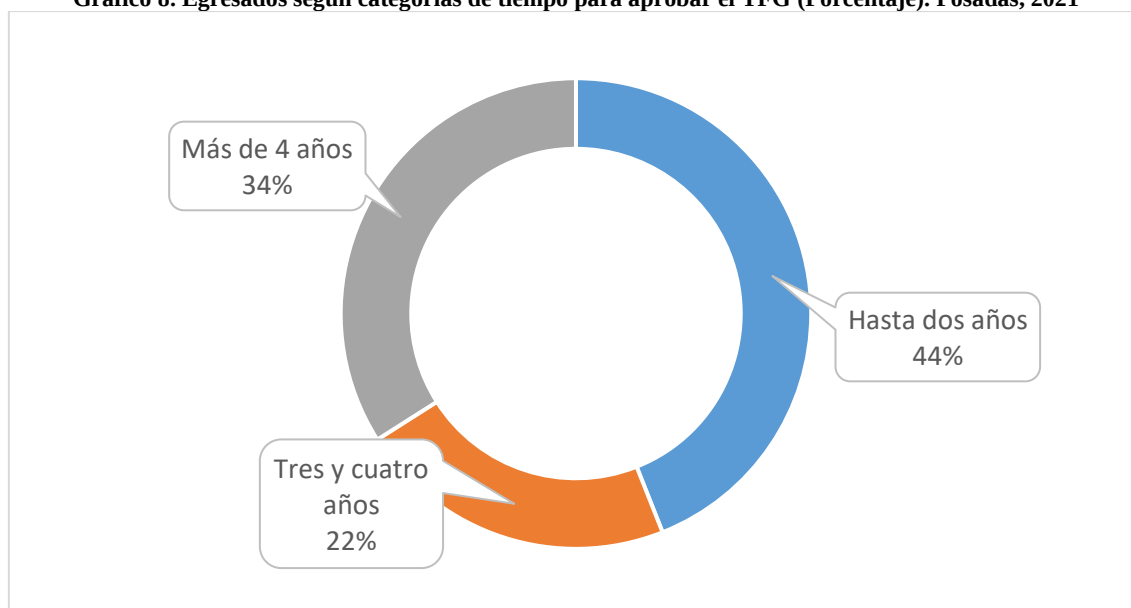
En ella, se puede apreciar que hay dos porcentajes significativamente altos: menos de un año con el 26% (donde inicia una disminución hasta dos años), y tres años con el 19% (donde nuevamente empieza a disminuir el porcentaje de egresados)

En la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones, las materias cuentan con un tiempo máximo de regularidad de dos años académicos. En las carreras relevadas de esta facultad, la escritura y posterior presentación del TFG, se hace en el marco institucional de una asignatura, por lo que consideramos dos años, como el tiempo óptimo para la aprobación de la tesina.

En ese sentido, podríamos agrupar a los egresados de la siguiente manera:

- Hasta dos años (tiempo óptimo);
- Tres y cuatro años; y
- 4 años o más

Gráfico 8. Egresados según categorías de tiempo para aprobar el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

De acuerdo con este criterio, el 44% de los egresados se encuentra aprobó su TFG en el tiempo óptimo y, por otra parte, el 34% necesitó más del doble del tiempo óptimo. Aunque el porcentaje de cumplimiento en el tiempo óptimo es el más alto, continúa estando por debajo de la mitad, pero validada como la mayoría, en contraste con lo expresado por Ponce Rojo y Vergara Fragoso (2016).

Por otra parte, en referencia al porcentaje que requirió el doble o más del tiempo óptimo (más de 4 años), mencionan los autores la carencia de un buen acompañamiento del director, como otros recursos, además agregan; que aquellos que terminan en largo tiempo, sus trabajos son de baja calidad. Complementando las razones indica Barrios (2020), juega un rol importante la comunicación entre tesista y tutor, así como el cumplimiento de entregas de avances programadas, ya que la demora excesiva según lo expresado por otros autores, como Soto Figueredo (2020) y Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), conlleva al síndrome de todo menos tesis.

Y es que, según estos últimos autores, el retardo en la elaboración del TFG, muchas veces se debe a la falta de motivación del estudiante, en algunos casos conciben la investigación como una actividad o proceso aburrido, tedioso, la falta de tiempo para la confección del trabajo, ocupaciones laborales, familiares, insuficiente material bibliográfico, equipos e insumos, así como ambientes adecuados para trabajar, falta de tutores especializados, o sin disponibilidad de tiempo, rígidos, inexpertos o sin experiencia en investigación.

Igualmente, existe retraso según Eco (2001) y Carlino (2003), por la soledad o sensación de soledad de los tesistas, especialmente por aquellos directores que no siguen ni leen los avances consignados, se demoran en responder, como lo indica Hirschhorn (2012). Por último, se puede resumir que según la consulta a Gascón (2008), el retraso tiene mucha relación con la formación en metodología de la investigación y el director de tesis. Es importante mencionar, que un acompañamiento adecuado del tutor implica que esté preparado en el área de estudio a que se refiera el tema del TFG, junto a su experiencia en investigación, y una actitud adecuada para relacionarse.

Ahora bien, veamos alguna tendencia en cuanto al tiempo de aprobación de las asignaturas de la carrera y el tiempo de aprobación del TFG:

Tabla 15. Años de aprobación del TFG en los egresados, según años de aprobación de las asignaturas de la carrera de TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Años de aprobación de las asignaturas de la carrera	Años de aprobación del TFG			
	Hasta dos años	Tres y cuatro años	Más de 4 años	Total
Hasta 7 años (tiempo óptimo)	42%	42%	16%	100% (24)
Entre 8 y 11 años	50%	18%	32%	100% (28)
12 años y más	0%	100%	0%	100% (2)
Total	44%	32%	24%	100%

Fuente: Proceso de investigación

Como se aprecia en la tabla 15, de los egresados que aprobaron sus asignaturas en el tiempo óptimo, podemos decir que un 42% necesitó hasta dos años para aprobar su TFG. El mismo tiempo requirió el 50% de quienes terminaron su carrera entre 8 y 11 años. No aparece ninguna tendencia consistente en los datos, por lo que podríamos ver los datos dicotomizando ambas características.

Dicotomizado entre quienes aprobaron las asignaturas y el TFG, en tiempo óptimo o lo superaron, tenemos la tabla 16:

Tabla 16. Años de aprobación del TFG en los egresados, según años de aprobación de las asignaturas de la carrera de TFG - Dicotomizados (Porcentaje). Posadas, 2021

Años de aprobación de las asignaturas de la carrera	Años de aprobación del TFG		Total
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	
En el tiempo óptimo	42%	58%	100% (24)
Más que el tiempo óptimo	67%	33%	100% (30)
Total	46%	54%	100% (54)

Fuente: Proceso de investigación

En esta tabla numerada 16, podemos observar estas diferencias: de quienes terminaron la carrera en el tiempo óptimo, un 42% requirió hasta 2 años para culminar su TFG; mientras que de quienes superaron el tiempo óptimo para cursar su carrera, un 67% terminó el trabajo en dos años o menos. En cambio, de quienes requirieron más del tiempo óptimo para culminar su carrera, un 33% necesitó más de dos años para culminar su TFG. lo anterior.

Esto sugiere una ligera tendencia: quienes culminan su carrera en un tiempo considerado óptimo, no necesariamente requieren más o menos tiempo que el óptimo para culminar su TFG, mientras que quienes requieren más tiempo del óptimo para su carrera, parecen terminar su TFG en los dos años que dura la regularidad.

En lo posterior, al hablar del tiempo en que los tesisas se recibieron, nos referiremos (dicotómicamente) a si se recibió en el tiempo óptimo o si lo superó; lo propio con el tiempo de aprobación del TFG (lo hizo en el tiempo óptimo o lo superó).

Acá se aprecia una tendencia negativa, ya que expresa que un alto número de estudiantes que culminan las asignaturas del plan de estudios, pero muy baja la proporción de los que terminan la tesis o el trabajo especial de grado a tiempo.

Por el contrario, concuerda el resultado de quienes terminan en tiempo óptimo su cursada, con todas las asignaturas, como destaca Muñoz Razo (2011), celebrando eufóricos, pero posteriormente se dan cuenta de la necesidad de elaborar la tesis para poder obtener la titulación, y la postergan, difiriendo la confección del trabajo, con diferentes excusas o justificaciones.

En cuanto a si los egresados habían realizado algún Trabajo Final de Grado o similar en carrera previa (ítem 11), apenas un 15% de los egresados tuvo alguna experiencia previa con la confección y presentación de algún TFG. No se evidenció una relación entre el haber tenido una experiencia previa con algún TFG y culminar en el tiempo óptimo.

Aunque, según los autores es importante la experiencia, en la elaboración de un trabajo de grado o tesis, como lo señala Muñoz Razo (2011), al mencionar que frecuentemente los estudiantes se plantean una serie de preguntas, al enfrentarse a la confección del TFG, contenido, orden de presentación, formalidades, criterios. También afirman que, “las destrezas se adquieren sólo mediante la práctica constante, el desarrollo de frecuentes estudios de investigación y el continuo uso de una metodología aprendida y practicada en otros trabajos previos” (p. 46).

Aspectos intrínsecos del egresado

En este subtítulo, se resumen algunos de los aspectos intrínsecos de egresado que fueron relevados: Percepción de la visión del director sobre el TFG, Motivos de selección del director, Sensación luego de los encuentros con el director, Percepción de la disponibilidad del director, Sensación de soledad frente a la elaboración del TFG, Opinión sobre la calidad de las respuestas del director, Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG, Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG, Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG, Sensación de soledad para vencer los obstáculos del TFG, Sensación de miedo frente al TFG, Sensación de estímulo, Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un TFG y, Características personales a la hora de encarar el TFG.

Con relación a los aspectos que guardan relación intrínseca con los tesisas que forman parte de este estudio, nos encontramos con el ítem 22, el 48% de los encuestados percibió que su director que a su director le resultaba interesante su TFG por los contenidos o aportes que este realizaba. El restante 52% no percibió que su TFG fuera interesante para el director. Esta representación podría considerarse como negativa, en el sentido de que su director (según la percepción de egresado), no se mostró interesado.

Estos resultados, contradicen lo expuesto por Barrios (2020), al señalar que los tutores deben identificarse con el tema de investigación para poder garantizar el éxito del trabajo de grado, afirmando que esto incide tanto en la elaboración productiva de la tesis, como en la comunicación efectiva entre el tutor y el tesisas. En conjunto, menciona Guanipa Pérez (2017), que la posición de la visión del tutor puede llegar a acarrear el abandono del trabajo por parte del tesisas.

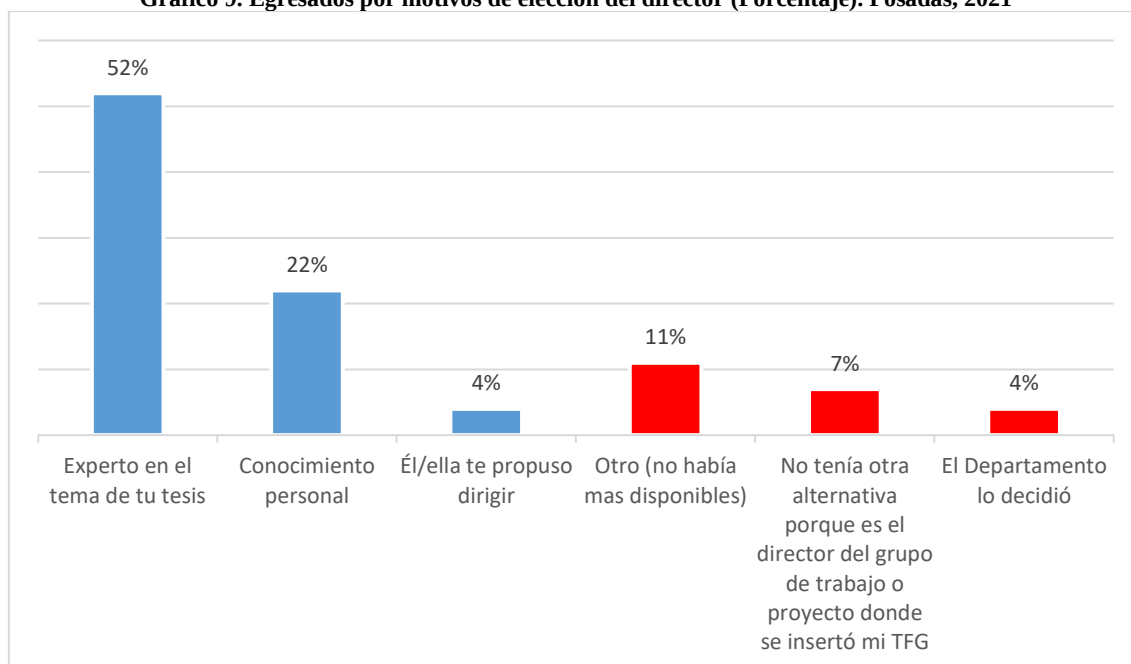
Ahora bien, el hallazgo de los resultados, puede deberse a lo manifestado por Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), quienes señalan que la dirección de tesis es un proceso que no

es accesible a todos los académicos en la universidad, pero sin embargo, es una actividad requerida para el personal docente de la institución, forzándolos a aceptar trabajar con temas de tesis que no siempre se apegan a los intereses de investigación o líneas de investigación a la que se dedican académicamente, llegando incluso a tener que estudiar la temática para poder afrontar la dirección, lo cual los desmotiva.

En este sentido, las universidades argentinas, consolidan tanto desde los documentos que norman la carrera docente y las actividades que deben realizar los docentes universitarios, como desde sus propias normativas, que los profesores deben realizar actividades de docencia, extensión e investigación, todas funciones sustantivas de la educación superior. En este sentido, si bien suelen existir divisiones organizacionales destinadas a la organización y al fomento de la investigación, no lo hacen en términos de acompañamiento en la formación de investigadores capaces de dirigir TFG. Sin embargo, los docentes muchas veces se encuentran “forzados” a dirigir TFG, sin tener el tiempo para hacerlo, sin tener la *expertise* para hacerlo o sin tener interés en hacerlo (por el área temática, por ejemplo), por un lado, por brindar atención a un significativo número de estudiantes que de no ser así no tendrían director, o bien por registrar en sus currículos la formación de recursos humanos en investigación, para poder pensar en concursar o en los informes que deben consignar a la institución a la hora de ser evaluados. Como se mencionó en la sección dedicada a la contextualización

En cuanto al ítem 23, que nos refiere qué motivos tuvo el egresado para escoger a su director, tenemos el gráfico 9:

Gráfico 9. Egresados por motivos de elección del director (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

En el gráfico 9, se aprecia que el 78% de los tesisistas escogieron a sus directores por motivos que podríamos considerar positivos, como podemos ver en la siguiente tabla.

Tabla 17. Egresados según motivo de elección del director

Elección del director	%
Sí dependió del egresado	78%
No dependió del egresado	22%
TOTAL	100%

Fuente: Proceso de investigación

El 28% restante, expresó no contar con una motivación genuina y propia para escogerlo, o bien le fue impuesto por alguna razón. Para esta variable, no se encontró tendencia marcada asociación con el tiempo en el que se aprobó el TFG⁴⁷.

En referencia a los resultados obtenidos, con una preponderancia marcada en cuanto a la selección orientada por la pericia en el área de estudio, en contraste con lo establecido en la teoría de autores como Hurtado de Barrera (2017), es coincidente al mencionar la conveniencia para aquellos estudiantes que tienen la posibilidad de elegir a su tutor, lo hagan en primer lugar por ser expertos en el tema que se investiga, claro está también resaltando la importancia del área metodológica.

Por otra parte, en el mismo orden porcentual de los resultados, en segundo lugar, se presenta que el motivo de elección del tutor es el conocimiento personal, en congruencia con lo aportado por Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), señalando que por lo general atiende al reconocimiento y empatía alumno- académico. Además, afirma que este factor personal es relevante para el desarrollo del trabajo de grado, configurándose como un obstáculo en el caso contrario.

Aspectos intrínsecos del egresado: Sensación luego de las reuniones con el director

En cuanto a la sensación de los egresados, luego de las reuniones con su director (ítem 26), se obtuvieron las respuestas resumidas en la tabla 18:

Tabla 18. Tesistas según su sensación de los egresados luego de las reuniones con su director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Sensación luego de los encuentros con el director	Egresados	Porcentaje
Estimulado	30	55%
Con ganas de seguir	2	4%
Igual que antes del encuentro	10	19%
Paralizado / confundido	8	15%
Decepcionado	4	7%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

Se puede apreciar que el 59% de los egresados, se sintió positivamente luego de haber tenido reuniones con sus directores de TFG, bien sea estimulados o con ganas de seguir. Por otra parte, un 22% se sintió negativamente luego de sus reuniones (decepcionado, o paralizado/confundido). El 19% del total de los egresados, se sintió igual que antes del encuentro, por lo que lo consideramos una sensación neutral.

Al respecto, hemos citado autores que hablan de la importancia de generar un momento de motivación luego de los encuentros de revisión del TFG. Esto nos permite recordar la opinión de un egresado: “sentí que (el director) me acompañaba... Fue como una persona

⁴⁷ Apéndice E. Tabla de contingencia C

altamente capacitada académicamente que me motivó y me ayudó a realizar el trabajo lo más fácil posible sin perder la exigencia”.

Ahora bien, los resultados concuerdan con lo planteado por Guanipa Pérez (2017), refiriéndose a factores que garantizan el éxito de los encuentros o reuniones de tutoría, entre ellos, la comunicación interactiva, tutor- participante, el lenguaje fluido, la disposición para escuchar y responder, la comprensión, apoyo y ayuda al participante en la solución de sus problemas, siendo objetivo, justo en las exigencias, libre de prejuicios, guiándolo, acompañándolo, orientando permanentemente, además debe ser empático, escuchando y entendiendo sus problemas así como las motivaciones.

De esta forma, siendo el mayor porcentaje el sentirse estimulados y con ganas de seguir, se corresponde con lo expresado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al afirmar que la tutoría es una relación edificante, cuya conexión entre director y tutorado, necesita cultivarse, especialmente en los encuentros, con un clima propicio, en un espacio psicológico de creación, agregando que es una relación afectiva de acompañamiento, con confianza, comunicación, comprensión y respeto, de compromiso con el tutorado, atendiendo en sus problemáticas, siendo empáticos, dialogando, y enmarcados en el manejo de las adecuadas relaciones humanas.

Por otra parte, considerando los resultados arrojados en segundo lugar, que son calificados como negativos, sintiéndose los tutorados decepcionados, paralizados o confundidos después de los encuentros con el tutor, se verifica una contradicción con las teorías, ya que los tutores, no ejercieron su rol empáticamente, detectando las situaciones que afectan a los tutorados, como las emociones fuertes, tal como lo plantea Guanipa (2017), además interpretando sus sentimientos, aspiraciones, fracasos, temores, conociendo sus preocupaciones, según lo expuesto por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), pudiendo según estos resultados, estar frente a tutores rígidos, negativos, autoritarios y con falta de motivación para el trabajo, expresado de esta forma por los mismos autores. Aplicando lo dicho aquí, para el último porcentaje, que se sintió igual que antes del encuentro, pues la diferencia porcentual es estrecha.

En cuanto a otro de los aspectos intrínsecos al egresado, podemos hablar de la percepción de los egresados sobre la disponibilidad⁴⁸ de sus directores, exhibido en el ítem 27, podemos citar a Domínguez (2006), quien afirma que uno de los componentes del éxito de la dirección de un TFG en término de su culminación, es la disponibilidad -en su sentido emocional- que brinda el director al tesista.

Tabla 19. Tesistas según percepción de disponibilidad del director. Posadas, 2021

Percepción sobre la disponibilidad del director	Egresados	%
Muy poco (o nunca) disponible	2	5%
Poco disponible	16	29%
Siempre disponible	36	66%
TOTAL	54	100,0

Fuente: Proceso de investigación

En la tabla 19, podemos apreciar que el 66% de los estudiantes percibió que el director se mostraba *siempre dispuesto*. Tomamos esta como la categoría positiva; y con el posterior análisis de asociación con la variable Tiempo en el que aprobó el TFG, notamos que hay

⁴⁸ Como se mencionó en el respectivo apartado, entenderemos la disposición como la disponibilidad emocional a atender los requerimientos del tesista

asociación moderada entre las variables. La percepción positiva en cuanto a la disponibilidad del director se asocia con tesis que aprobaron su TFG en el tiempo óptimo⁴⁹.

En este sentido, los resultados apuntan a ser positivos y en concordancia con lo señalado por Guanipa Pérez (2017), cuando recomienda que el director debe actuar de manera permanente, asumiendo la responsabilidad de orientar de manera continua al participante sobre los aspectos académicos y científicos requeridos, evitando en los encuentros la ansiedad o apresuramiento al interactuar con el participante, incluso sugiere elaborar un compromiso escrito que garantice la disponibilidad.

Aspectos intrínsecos del egresado: Percepciones sobre la velocidad de respuesta del director

Con relación al ítem 28 *Ante tus consultas o avances, ¿cómo sentías las respuestas de tu director?*, podemos encontrar que el 22% de los egresados refieren que su director Respondía rápido, bien fuera con o sin aportes.

Un 67% de los egresados argumenta que su director demoraba en responder. El restante 11% opinaba que no respondía, esta sensación de no respuesta o respuesta tardía podría haber generado en el egresado sensación de soledad. En estas tres categorías de respuesta, se suma 78%, y las consideramos negativas. Para lo anterior, veamos la tabla 20: egresados según opinión sobre la velocidad de respuesta del director⁵⁰.

Tabla 20. Egresados según opinión sobre la velocidad de respuesta del director. Posadas, 2021

Percepción sobre la velocidad de respuesta	%
Respondía rápido aportando nuevos caminos a explorar	22%
Respondía rápido sin aportes nuevos	
Demoraba en responder, pero aportaba	78%
Demoraba en responder y no aportaba	
No respondía	
TOTAL	100%

Fuente: Proceso de investigación

Por otra parte, con relación a la misma tabla (Egresados según opinión sobre las respuestas de su director. Posadas, 2021), ahora agrupando las categorías de acuerdo con si había o no aportes en la respuesta, agrupamos en torno a los aportes que hizo o no hizo (tomamos la categoría no respondía, como ausencia de aportes). La tabla podría verse así:

Tabla 21. Egresados según opinión sobre los aportes de las respuestas de su director. Posadas, 2021

Percepción sobre los aportes de las respuestas	%
Respondía rápido aportando nuevos caminos a explorar	22%
Demoraba en responder, pero aportaba	
Respondía rápido sin aportes nuevos	78%
Demoraba en responder y no aportaba	
No respondía	
TOTAL	100%

Fuente: Proceso de investigación

Vemos que el 22% de los egresados percibía aportes en las respuestas de sus directores.

⁴⁹ Apéndice E. Tabla de contingencia D

⁵⁰ Apéndice E. Tabla de contingencia E

En palabras de Williams (citado por Hirschhorn, 2012), es frecuente observar a directores que “no siguen los avances de sus estudiantes, no leen su producción, demoran en responderles, no se hacen cargo de la responsabilidad asumida” (p. 22). Cabe citar el comentario de un tesista: “El director no aparecía personalmente, busqué un alquiler más cerca de su laburo (...) un día me senté a leerle el trabajo, fue la única forma que me leyerá”.

Además, se puede apreciar que, con respecto al ítem analizado anteriormente, sobre la percepción de la disponibilidad del director, se encuentra una contradicción, entre lo positivo que resultó, indicando que siempre estaban disponibles y la demora de las respuestas, que también es una forma de disponibilidad.

En este sentido, específicamente considerando el resultado del ítem 28, no coincide con las teorías estudiadas, como es el caso de Guanipa Pérez (2017), quien menciona que en las tutorías debe prevalecer por parte del tutor, estar presto a dar respuestas a las demandas de los tutorados, la escucha activa bidireccional pues, el tutor debe oír y escuchar al investigador. Ahora bien, sobre esta pregunta vale decir que no solo es la rapidez sino la calidad del aporte de las respuestas del tutor. Con respecto a esto, la autora, también indica que es un error del tutor aconsejar sin escuchar, provocando decepción y un cúmulo de inquietudes en el tutorado. Por esto, es necesaria la asertividad en la comunicación del director hacia el tesista, con claridad y honestidad, tal como lo afirman Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012).

Precisamente, hablando de la sensación de soledad en el egresado frente a la elaboración de su TFG, al momento de escribir su tesis, tenemos que:

Tabla 22. Egresados según sensación de soledad al momento de escribir

Sensación de soledad al momento de escribir el TFG	Egresados	%
No	22	41%
Sí	32	59%
Total	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

El 59% de los encuestados sintió soledad al momento de escribir la tesis. Autores como Carlino (2003) refieren que esa sensación debe ser superada antes de llegar a la instancia final, a fin de poder culminar satisfactoriamente. A lo largo del trabajo, hemos expuesto que autores como Carlino (2003) y Eco (1997) señalan que los tesistas que se sienten solos a lo largo de la escritura de su trabajo tienen mayores dificultades para llegar a la fase final y entregar.

Pues bien, contrastando con las teorías estudiadas, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), indican que la elaboración de una tesis lleva dos momentos importantes: escritura y defensa. Para el caso de esta investigación doctoral, tomamos en cuenta el primero, donde se demuestra la capacidad del aspirante para diseñar, estructurar, organizar y ejecutar una investigación en su campo de conocimiento.

Ahora bien, en la escritura se toman en cuenta aspectos de forma y fondo, estos últimos referidos a la temática o ciencia en estudio, así como su profundidad, en este caso las orientaciones de los tutores expertos en el área resultan fundamentales, con el acompañamiento continuo, por tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos, es incongruente con el deber ser, pues la mayoría de las y los consultados, sintió soledad. De acuerdo a lo antes expresado, según Carlino (2008), en las universidades argentinas, la escritura no suele ser objeto de enseñanza en el resto de las asignaturas, por tanto, a la

hora de elaborar el TFG, se requiere del mencionado acompañamiento del director.

Lo anterior sería interesante, pero la relación cuantitativa entre tesis y grupos de investigación, que puedan incluir estudiantes de grado, muestra que no es posible que todos/as los/as tesis, integren esos grupos.

Con relación a la percepción que tienen los tesis sobre los aportes que hacen las asignaturas cursadas a lo largo de su carrera, para la confección de su TFG (ítem 33 y 34), se les pidió que otorgaran entre 0 (nada útiles) y 4 puntos (muy útiles). Se obtuvo la siguiente información:

Tabla 23. Opinión (dicotomizada) de los egresados sobre los aportes a su TFG, de las asignaturas: disciplinares y metodológicas (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Opiniones	Aportes de las asignaturas disciplinares		Aportes de las asignaturas metodológicas	
	Tesis	%	Tesis	%
Positivas (3 y 4 puntos)	22	42%	40	74%
Negativas (0 y 1) y neutras (2)	30	58%	14	26%
TOTAL	52	100%	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

Con esta mirada, podemos observar que sobre el total de los encuestados⁵¹:

- Para el caso de las asignaturas disciplinares (y/o teóricas), los egresados consideraron, mayoritariamente – con un 68%-, que no le hicieron aportes a la hora de confeccionar su TFG, mientras que;
- En relación con las asignaturas metodológicas (ítem 33), la mayoría de los egresados -alcanzando un 74%- sí consideró, que les hicieron aportes de utilidad para la escritura de su TFG.

Contrastando las teorías, referidas a los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al Trabajo Final de Grado, se puede afirmar que siendo la tesis una demostración de conocimientos básicos sobre el tema de investigación, tal como lo indican León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), los resultados obtenidos, permiten ver que los estudiantes parecieran no estar preparados académicamente para desarrollar su Trabajo Final de Grado, en cuanto a fondo y profundidad se requiere. Infiriendo, que queda en duda la formación profesional, la innovación, y la apropiación de conocimientos, planteada por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012).

Lo anterior, concuerda entonces con las deficiencias mencionadas por Muñoz Razo (2011), en la preparación curricular, demandando bases sólidas para la preparación académica y profesional y que, frente a las debilidades de estas, es difícil concluir con éxito los estudios universitarios.

Por otra parte, con respecto a los hallazgos obtenidos, en cuanto a los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al Trabajo Final de Grado, resultaron con una percepción positiva, es decir que, los tesis se sintieron preparados para desarrollar su investigación, visto como una congruencia con Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), quien menciona que el TFG, trata sobre el dominio de competencias investigativas adquiridas durante el curso del programa académico, formando parte de la malla curricular, debe concebirse como un complemento de todas las demás asignaturas del pensum.

Coincidiendo, los resultados con la teoría expuesta por Morales, Rincón y Tona Romero

⁵¹ Apéndice E. Gráfico A

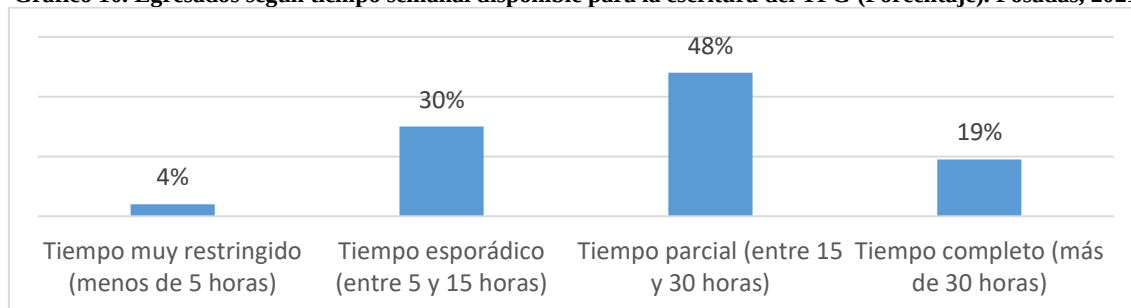
(2005), al señalar que la universidad debe formar las competencias básicas de sus estudiantes incluso en las carreras de grado, la Universidad Nacional de Misiones, presenta en sus planes de estudios, asignaturas metodológicas para preparar al estudiante en investigación, ahora bien, en contraste con lo planteado por Mancovsky (2009), afirma que un investigador no resulta de materias y contenidos conceptuales dispuestos y organizados en cursos de metodología de la investigación. De ser así, la realidad distaba de los porcentajes de estudiantes que no culminan sus carreras por no confeccionar su trabajo de investigación, y aquí se confirma la teoría de la autora, pues es lo que se ha venido comprobando.

Complementando lo anterior, en palabras de Muñoz Razo (2011), “la mejor forma de ayudar al alumno a que sepa cómo investigar es preparándolo desde el inicio de su carrera —o antes si es posible— en el uso de los métodos, los procedimientos y el manejo de las fuentes de información que se necesitan para hacer un buen trabajo de investigación” (p. 4), con prácticas constantes, este último elemento, facilita la elaboración del TFG. Por tanto, no basta con las materias destinadas para tales fines, si no con la práctica, Wainerman (2001).

Entonces, vista el Trabajo Final de Grado, como un documento donde se exige la demostración de los conocimientos, soportando metodológicamente su desarrollo, se puede interpretar, de las respuestas obtenidas, que los estudiantes perciben poca preparación en lo referido a las disciplinas propias de la ciencia a la cual está circunscrita la carrera y mejores competencias adquiridas en metodología, para enfrentar la elaboración de la tesis.

Indagando sobre el tiempo del que disponía el estudiante para dedicarle a la escritura del TFG (ítem 35), se tiene que:

Gráfico 10. Egresados según tiempo semanal disponible para la escritura del TFG (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

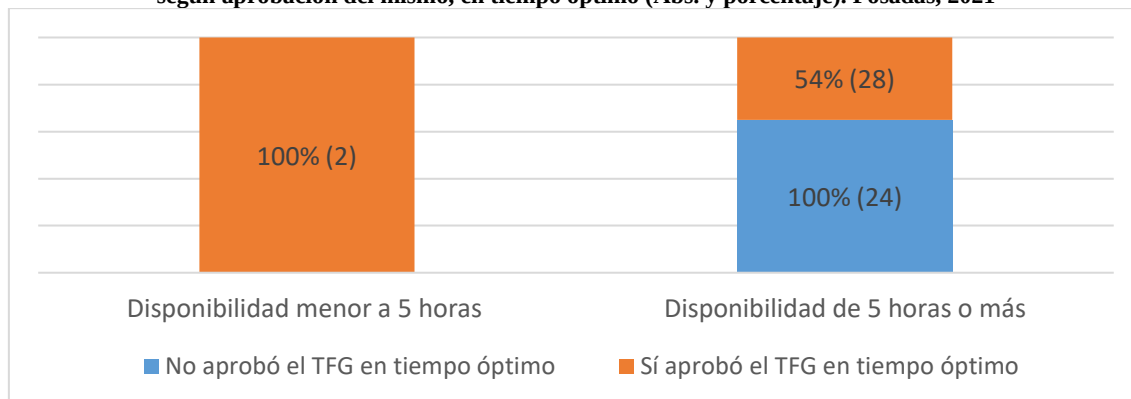
En el gráfico 10 (ítem 35), egresados según tiempo disponible para la escritura del TFG (Porcentaje), se aprecia que un 67% de los egresados afirmó haber tenido disponible 15 horas o más. para escritura de su TFG. No hay una recomendación específica en los aportes teóricos sobre este particular⁵², sin embargo, pensando en que la mayoría de las carreras en estudio proponen la realización del TFG en el marco institucional del desarrollo de una asignatura, estas asignaturas cuentan con una carga semanal de cuatro horas, lo que requeriría un tiempo similar para el ejercicio práctico de lo revisado en la cursada. Podríamos suponer, que debería ubicarse óptimamente en el intervalo de 5 a 15 horas semanales.

Se puede apreciar, en la gráfica anterior, que solo el 4% de los egresados, se encontró debajo de ese tiempo disponible. Desde esa óptica, tendríamos que un 96% dispondría

⁵² Hay autores que señalan que la situación ideal es la dedicación semi exclusiva o exclusiva a la escritura de la tesis

del tiempo necesario para la confección de tu TFG en el tiempo óptimo, y buscando una relación entre el tiempo óptimo disponible semanalmente para el TFG y su aprobación en el tiempo óptimo, se tiene el siguiente gráfico:

Gráfico 11. Tiempo disponible de los egresados según tiempo semanal disponible para la escritura del TFG, según aprobación del mismo, en tiempo óptimo (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

En el gráfico anterior (gráfico 11), no se aprecian diferencias claras entre quienes tenían cierta disponibilidad de horas, con relación a terminar el TFG en el tiempo óptimo, o no hacerlo. Dada la poca cantidad de egresados que tenía disponibilidad de 5 horas o menos, la tendencia que se observa podría ser no relevante.

Ahora bien, tal como se mencionó no existe un tiempo ideal, pero de acuerdo a Hurtado de Barrera (2012), uno de los recursos que se deben tomar en cuenta al asumir el desarrollo de la elaboración del TFG, son las horas o tiempo, para transitar por el proceso, además, indica la autora que “este aspecto suele pasarse por alto, pero es importante considerar que mientras dure el estudio el investigador debe dedicar su tiempo profesional a esa actividad, incluso en algunos momentos puede verse obligado a solicitar permisos en su trabajo o a pagar suplencias” (p. 180), los resultados obtenidos de las respuestas de los egresados son satisfactorios, con la teoría expuesta, si disponían del tiempo, como compromiso.

Mientras que los hallazgos, no contrastan con Gascón (2008), citando a Valarino (2000), quien afirma que un alto porcentaje de estudiantes evade hasta donde sea posible, dando prevalencia a lo que para ellos son asuntos importantes que atender, como lo familia y laboral. En palabras de Rodríguez Betanzos (2014), la falta de tiempo es el factor principal por el que los egresados posponen, retrasan o se les dificulta más esta etapa final de sus estudios.

En cuanto a los ítems: ¿te sentiste solo escribiendo tu TFG? (ítem 43); ¿te sentiste solo para vencer los obstáculos relacionados con tu TFG? (ítem 44); ¿te sentiste/has sentido miedo frente al TFG? (45); y ¿te sentiste estimulado haciendo tu tesis? (ítem 46), tenemos la siguiente tabla 24:

Tabla 24. Frecuencias múltiples: sensación de soledad, sensación de soledad para vencer obstáculos, sensación de miedo, sensación de estímulo haciendo el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

¿Te sentiste...	Sí	No	TOTAL
...Solo trabajando en tu TFG?	60%	41%	100% (54)
...Solo para vencer los obstáculos relacionados con tu TFG?	50%	50%	100% (52)⁵³
...Con miedo frente al TFG?	67%	33%	100% (54)
...Sentiste estimulado haciendo tu tesis?	71%	30%	100% (54)

Fuente: Proceso de investigación

Para el caso de estas cuatro preguntas, tenemos que casi el 60% de los egresados se sintió solo trabajando en su TFG. En este caso queremos destacar tres conclusiones: esta variable no mostró una tendencia en cuanto al tiempo de aprobación del TFG⁵⁴; de los 44 egresados que conforman ese 60%, un 62% aprobó el TFG en el tiempo óptimo; y, de esos mismos 44 egresados, la mitad dijo haberse sentido estimulado haciendo su tesis.

En cuanto a haberse sentido solo para vencer los obstáculos relacionados con el TFG, la mitad de los egresados respondió que sí, y la mitad que no⁵⁵.

Respecto de la sensación de miedo frente a la escritura del TFG, dos tercios de los egresados respondió que sí, sintió miedo. De este grupo, el 67% se sintió estimulado haciendo su trabajo.

Del total de egresados, un 71% respondió sí haberse sentido estimulado haciendo su TFG, en relación con el ítem 46. Contrariamente a lo que sugieren algunos autores, como Hirschhorn (2012), encontraron que “quienes se sintieron estimulados tuvieron 9,09 veces más chances de defender respecto de no defender que quienes no se sintieron estimulados” (p. 121). Aunque este cuestionario no fue aplicado a quienes no han terminado/aprobado su TFG, esta conclusión no aplica; no obstante, había el supuesto de que quienes se sintieran estimulados en el proceso de escritura de su tesina, terminarán dentro del tiempo óptimo, supuesto que no se comprobó⁵⁶.

Es preciso mencionar, que los encuestados anteriormente respondieron que sus tutores estaban disponibles para atenderlos, pero, por otra parte, señalaron que demoraban en dar respuestas y que no eran relevantes los aportes o de calidad. A su vez, estando siempre disponibles los directores, resulta una mayoría que se sintió solo en la elaboración del TFG, además con miedo

Por otra parte, la mitad expresó sentirse igualmente solo frente a los obstáculos, pero estimulados haciendo su tesis, en este trabajo doctoral, no se conocieron mediante encuesta, las razones que los motivaron o estimularon. Como hemos mencionado a lo largo del estudio, en muchas ocasiones los directores cubren aspectos académicos, pero no contienen socioafectivamente a los tesisistas, eso podría hacer que se sientan solos/as.

Observando, respecto al ítem 43, referido a la sensación de soledad frente a la elaboración del trabajo de grado, ya fue analizado de forma individual, pero en contraste con el ítem sobre la sensación de soledad para vencer los obstáculos, se evidencia relación en los resultados, aunque la proporción fue exactamente la mitad, es considerable, traducido que

⁵³ En el caso de este ítem, se obtuvieron 52 respuestas, hubo dos casos perdidos por respuesta en blanco

⁵⁴ Apéndice E. Tabla de contingencia G

⁵⁵ Esta variable mostró una ligera tendencia a indicar que quienes sí se sienten solos, tardan más tiempo en culminar su TFG. Apéndice E. Tabla de contingencia H

⁵⁶ Apéndice E. Tabla de contingencia I

ambas están vinculadas.

Con respecto al último indicador mencionado (ítem 44), a lo largo del proceso de elaboración del trabajo de grado se presentan innumerables obstáculos, confirmado por Ponce Rojo y Vergara Fregosos (2016), generando desventajas al estudiante. Ahora bien, se visualiza que los resultados, no coinciden con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), cuando afirman que en la tutoría se debe diseñar un plan estratégico, basado en las características académicas del estudiante y el contexto, para determinar las fortalezas, así como las oportunidades del estudiante, a fin de restar las debilidades o neutralizar las amenazas y obstáculos que limitan el desarrollo. Igualmente, afirman que los tutores deben “comprender empáticamente las problemáticas individuales, grupales o institucionales...aceptar el conflicto individual, grupal e institucional como aspecto integrante de la vida académica” (p. 260).

Igualmente, se evidencia contradicción con lo expresado por León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), quienes refieren que dentro de las funciones del tutor deben “Mantenerse al tanto sobre los avances logrados por su aspirante y las deficiencias que le quedan por superar” (p. 106). Vista la sensación de soledad de los encuestados, podemos pensar que los tutores no estarían asumiendo su labor de forma adecuada.

Por otra parte, con respecto al ítem 45, referido a la sensación de miedo frente al Trabajo Final de Grado, como aspecto intrínseco del tutorado, la mayoría expresó sentirlo, siendo normal para un tesista atravesar por sensaciones, emociones y sentimientos, entre ellos experimentar el miedo. Ahora bien, sin profundizar en cuanto a si la universidad objeto de estudio dicta talleres vivenciales, de crecimiento personal, autoconfianza, entre otros, pero resultando un número alto de egresados que manifiestan haberse sentido temerosos, se puede interpretar que la institución no dota de estrategias de autocontrol a sus estudiantes, como lo recomienda Barrios (2020).

De igual forma, es incongruente el resultado, con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al indicar como labor del tutor, el fortalecimiento de sus tutorados para enfrentar los problemas a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación, ofreciéndoles empatía, confianza, cordialidad, cercanía, y afecto. Además, deben demostrar compromiso personal para asumir riesgos, aceptar éxitos y fracasos, así como; calcular consecuencias tanto para sí mismo como para sus tutorados, esto sin duda, reduciría la sensación de miedo de los tutorados, generándoles confianza.

También se demuestra contradicción con lo postulado por Guanipa Pérez (2017), al mencionar que los tutores deben ser empáticos, esto colaboraría a contrarrestar esa sensación de miedo, ofreciendo un ambiente cordial, escuchando atentamente, siendo comunicativo, amable, cercano, comprensivo con sus problemas, detectando la tensión, depresión o señales de desánimo, mediante la observación, evitando mostrar ansiedad en los encuentros, dureza, burla o sarcasmo, la descarga emocional e incluso el silencio total con miradas intensas.

En igual orden de ideas, Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), señalan que el tutor debe expresar su capacidad motivadora, aplicar técnicas de motivación, reducción de tensiones, sugiriendo sin imponer. Canalizando que el tutorizado vaya pasando sistemáticamente de un estado de máxima dependencia, a una situación autogestionaria. Además, el tutor debe tener la capacidad de armonizar los recursos personales del tutorizado, entre ellos el discernimiento, la estimulación y sus comportamientos. Expresado también por León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), “el tutor actúa como un mediador y estimula el desarrollo de la independencia investigativa del estudiante” (p. 106).

A partir de preguntar a los egresados, “Cuando iniciaste tu carrera, ¿sabías que debía

hacer un TFG?” (ítem 48), y conocimos que 38 de ellos (equivalente al 70%), sí lo sabía. Aquí rescatamos una respuesta de un egresado: “Me enteré de la tesina en tercer año... no quería 4 años escribiendo la tesina, pero hay un chabón en antropología que tiene 10 años”. En este particular, existe la idea de que llevar a cabo un trabajo de investigación como TFG, insume esfuerzo y tiempo, y en algunos casos, estudiantes podrían no querer hacerlo: “más vale hubiera estudiado un profesorado”, agregó el mismo.

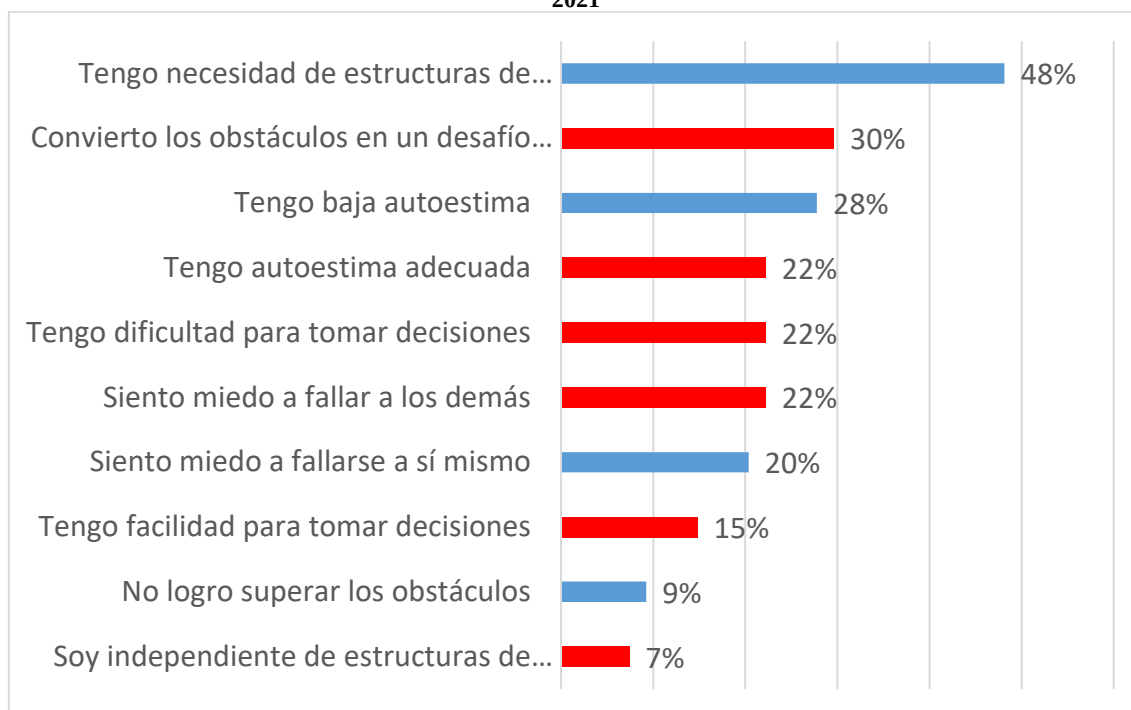
El resultado de este indicador es congruente con lo expuesto por Rodríguez Betanzos (2014), al señalar que “la institución universitaria debe asegurarse de que los alumnos durante su trayectoria académica conozcan su plan de estudios, en particular los requisitos de titulación y las modalidades que la institución provee para facilitarles su egreso” (p. 125). Esta afirmación, haría ver cómo positivo, la difusión de los planes de estudio e información pertinente al Trabajo Final de Grado, con anticipación en la Universidad Nacional de Misiones, al menos en las carreras estudiadas.

Ahora bien, analizando la respuesta transcrita, coincide con lo afirmado por Guanipa Pérez (2017), “el investigador asume un proceso de investigación sólo por cumplir un proceso académico y de ascensos profesionales, sin considerar la satisfacción de las necesidades de conocimiento” (p. 197), lo cual no es una situación ideal.

Luego de leídas las posiciones o afirmaciones de algunos autores, se puede concluir que la visión del director sobre el trabajo final de grado estará influenciada por su quehacer académico, intereses, obligaciones laborales, motivaciones, entre otras razones, ya que mientras se sienta más identificado con el tema de investigación, o sea parte de sus proyectos, tendrá un interés más marcado, con resultados positivos en la acción tutorial. Pero, por el contrario, al no tener vinculación con la temática o ejercer el rol de tutor por compromiso institucional, genera un desempeño negativo y por ende una influencia contraproducente en la labor que ejecuta, desde la relación personal con el tutorado, calidad de la comunicación, interacción, empatía, manejo de los desacuerdos, hasta la asesoría académica propiamente dicha.

Ahora, veamos este gráfico de las características personales a la hora de encarar el Trabajo Final de Grado (ítem 47).

Gráfico 12. Tesistas según características personales al momento de encarar la tesis (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

En el gráfico 12 se muestran algunas de las características que los egresados encararon al momento de escribir su tesis. En este caso, a cada tesista se le permitía seleccionar un máximo de tres opciones a partir de la lista. En ese sentido, cada característica es independiente, es decir, se compone por quienes la seleccionaron y quiénes no.

Destacan las características que consideramos negativas para encarar la escritura del TFG: “Tengo necesidad de estructuras de apoyo” con un 48% de los tesistas; “Tengo baja autoestima” con un 28%. Por otra parte, de las positivas “Convierto los obstáculos en un desafío interesante”, lleva la cabeza con un 30%.

Analizando los resultados obtenidos, de cara a las teorías estudiadas, se puede evidenciar que las características consideradas negativas, coinciden con lo planteado por Santiago García (2012), quien refiere que “se parte de la premisa de suponer que el estudiante de educación superior es autosuficiente, autónomo y maduro para la toma de decisiones personales y académicas que les permitan alcanzar altos niveles de aprendizaje, ha resultado ser una falacia” (p. 74).

Queda expuesto que tal como lo plantea el autor, los estudiantes requieren de apoyo, además de no ser independientes por razones de baja autoestima, entonces para lograr esa confianza en sí mismos, relacionarse, adaptarse al cambio, debería desarrollarse en los programas de educación, pero no es así, requiriendo en esta etapa el acompañamiento del director, como guía y apoyo. Esto en sintonía con León, Socorro y Fernández (2020, p. 104), al exponer la importancia de los tutores en la conducción del proceso investigativo de sus aspirantes y la necesidad de que estos últimos asuman el desarrollo de su investigación con independencia.

Al respecto, cabe mencionar que las estructuras de apoyo requeridas por los tutorados, se relacionan con lo humano, funcional, organizacional, institucional, de allí que, los tutores establezcan planes de trabajo y según Arrieta (2011), los tutorados sean responsables, cumpliendo con las actividades asignadas por el docente investigador, entregando periódicamente los avances de investigación, superando las deficiencias y obstáculos

cognitivos, además; fortaleciendo las competencias básicas de lectura, escritura, y redacción.

Por otra parte, en lo referido a los resultados positivos en las encuestas, la principal característica es que convierten los obstáculos en desafíos interesantes, esto compagina con la opinión de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al afirmar que un tutorizado ideal está muy motivado por su temática, cumpliendo con la planificación y elabora un Trabajo Final de Grado para hallar respuestas a un ámbito situacional e incluso puede mostrar tintes de premio, es decir, que desde la realidad de enfrentar la confección de la tesis, hecho que es desafiante por naturaleza, los tesisistas con estas cualidades, logran sacar provecho del producto de sus investigaciones.

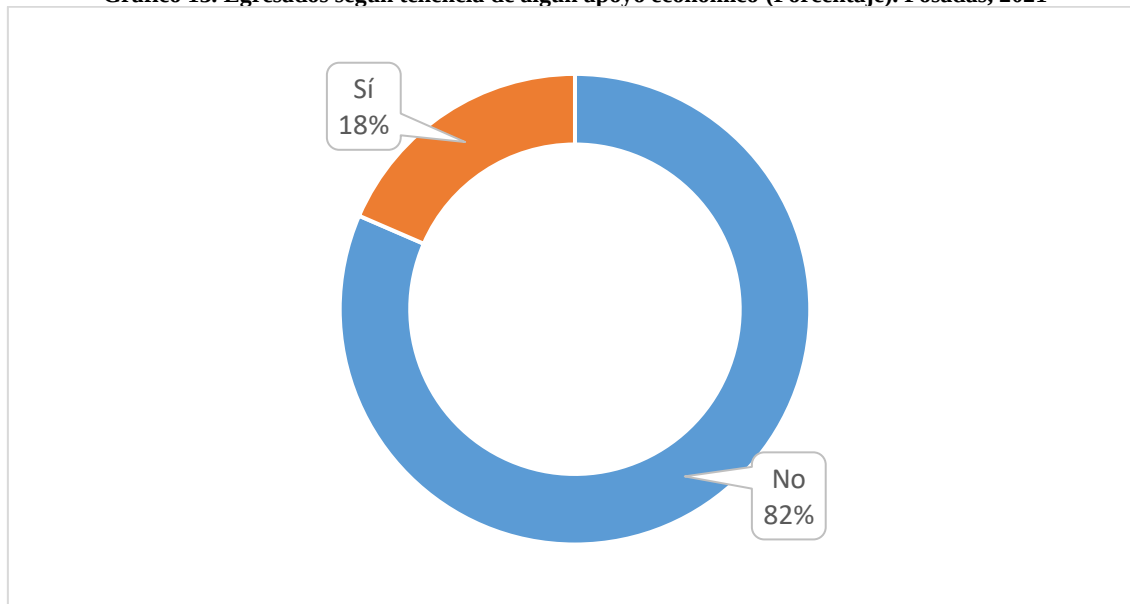
Esto podría subrayar la necesidad de que la facultad, más allá de la necesaria supervisión académica, propicie un ambiente que nutra la confianza, del deseo de saber y de la autonomía intelectual, para una relación significativa con el conocimiento y no en fuentes de desmotivación. Es imperativo que la facultad, en su acompañamiento, reconozca que la construcción de saberes saber es un proceso humano y relacional.

Aspectos extrínsecos al egresado: lo relativo al apoyo institucional

En esta sección, presentaremos los resultados obtenidos en cuanto a: Tenencia de apoyo económico, Seguimiento institucional de la confección del TFG, Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM) e Importancia del director de carrera en cuanto al TFG.

Dentro de esta dimensión, encontramos el ítem 12: ¿Recibiste apoyo económico (becas/ayudas) para culminar tu tesis? En cuanto a este, encontramos que:

Gráfico 13. Egresados según tenencia de algún apoyo económico (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

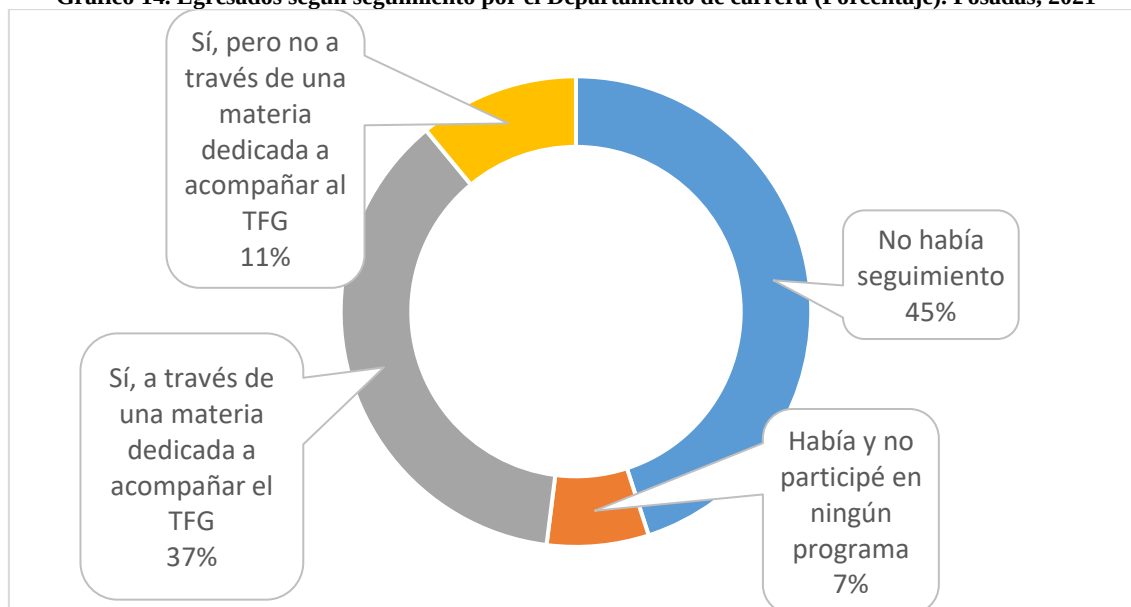
De los egresados, sólo el 18% contó con algún apoyo económico (becas/ayudas) para culminar tu tesis.

Los recursos económicos, son necesarios para el desarrollo de toda investigación, dependiendo de la temática varían los montos, de allí que, para el estudiante, especialmente de pregrado, sea difícil costearlo, debiendo acudir a las becas o financiamientos de instituciones, como lo esgrimen Palella Stracuzzi y Martins Pestana

(2012). Para ello, se debe definir el presupuesto necesario para llevarlo a cabo, según Venegas Ramos (2018).

El ítem 13 plantea “En tu carrera, ¿realizaban algún tipo de seguimiento relacionado con los plazos de cumplimiento de cada etapa, como por ejemplo entrega de proyecto o entrega de tesis?”

Gráfico 14. Egresados según seguimiento por el Departamento de carrera (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: Proceso de investigación

En total, el 45% de los tesistas afirmó que no había seguimiento por el Departamento de carreras hacia el tesista durante el desarrollo de su TFG. Mientras tanto, un 48% de los egresados afirmó que sí lo hubo. De este último porcentaje, equivalente a 26 egresados, su opinión (ítem 14) se encuentra resumida en la siguiente tabla:

Tabla 25. Egresados según opinión sobre la utilidad del seguimiento por el Departamento de carrera (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Opinión sobre la utilidad del seguimiento por el Departamento	Tesistas	%
Nada útil	4	11%
Medianamente útil	10	39%
Útil	6	25%
Muy útil	6	25%
TOTAL	26	100%

Fuente: Proceso de investigación

Hay estudios que reflejan que el seguimiento por los órganos institucionales de las universidades, en primera instancia los Departamentos de carrera, coadyuvan en que efectivamente termine y apruebe la tesis y no se vuelva una estadística del TMT. Ferrer (2000), menciona que el seguimiento, así como el acompañamiento a través de actividades como talleres y/o seminarios, especialmente dirigidos a los tesistas.

Al respecto, de acuerdo con los resultados que evidencian haber recibido seguimiento, se puede afirmar que la FHyCS, por los departamentos de carrera, se apegan a lo esbozado

por Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), quienes recomiendan implementar evaluaciones periódicas orientadas a monitorear continuamente el desempeño, identificando las dificultades y deficiencias, para planificar acciones en aras de mejorar la productividad del mismo, esto involucra el seguimiento de los tesisistas.

Sumado a lo anterior, luego de verificar que la Universidad objeto de estudio, tiene contemplado en sus diferentes mallas curriculares, materias referidas a la metodología, vale acotar que Carlino (2003), sugiere “extender en el tiempo estos talleres y pensarlos no sólo como un ámbito de formación metodológica y escritural sino también como un foro de elaboración de los desafíos emocionales que hacer la tesis plantea” (p. 8).

Por último, viendo cercanía entre los porcentajes positivos y negativos en cuanto al seguimiento institucional de la confección del TFG, afirma Venegas Ramos (2018), que uno de los aspectos menos desarrollados en los programas de tutoría, es la implementación de un sistema de evaluación y seguimiento formal de la acción tutorial. Posteriormente, se preguntó al egresado: “En relación al desarrollo de tu TFG, ¿participó de algún programa de apoyo institucional (no solo de la UNaM)?” (reactivo 15). La siguiente tabla resume las respuestas obtenidas.

Tabla 26. Egresados según participación en algún programa de apoyo institucional (no solo de la UNaM) al momento de desarrollar el TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Participación en algún programa de apoyo institucional (no solo de la UNaM)	Tesisistas	%
No	32	59%
Sí, y no me resultó de utilidad	8	15%
Sí, y me resultó de utilidad	14	26%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

Es importante mencionar que la participación en programas de apoyo institucional está referida a cualquier dimensión interna o externa de la universidad. Luego de verificar los resultados, obteniendo que la mayoría 59 %, no contó con este tipo de apoyos, y en contraposición un 26 % si, catalogando la ayuda como útil. Esto, desde el punto de vista interno, puede tratarse de la realización de seminarios o actividades complementarias que puedan fortalecer la investigación de los estudiantes, como lo plantea Guanipa Pérez (2017), así como la participación en equipos de investigación con responsabilidades distribuidas, según lo expresa Hurtado de Barrera (2012).

Además, vale incluir, lo esbozado por Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), al afirmar que “la ayuda de tipo institucional, tanto por la inclusión de cursos de escritura académica, facilitación del acceso a materiales bibliográficos, supondrá una mejora en el proceso” (p. 261). Y, por último, acotar que en la FHyCS de la UNaM existen las convocatorias de becas propias y de otros organismos, por ejemplo, la becas EVC-CIN⁵⁷.

Por otra parte, la dimensión externa, mediante la vinculación con empresas, organizaciones, instituciones públicas y privadas, donde se estudia la problemática, las cuales serán beneficiarias de los aportes de los resultados del Trabajo Final de Grado, como lo señala Gascón (2008), apoyando con recurso humano, material, económico, facilitación de insumos, tiempo, entre otros. Igualmente, Muñoz Razo (2011) recomienda

⁵⁷ Las Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas (EVC-CIN) es un programa que otorga el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) a estudiantes universitarios de grado que busca estimular las vocaciones científicas y/o iniciar la formación en investigación. Ellas resultan en el otorgamiento de un estipendio mensual para dedicarse durante 12 horas semanales a la investigación. Elaborado a partir de documentos en <https://evc.cin.edu.ar/documentacion>

la vinculación universidades-empresas. Así mismo, Difabio de Anglat (2011) expresa que, desde el Ministerio de Educación de la República Argentina, a través de diversos programas y proyectos, propician la generación de programas, proyectos y planes de incentivos para el favorecimiento de la investigación.

Por último, se pidió a los egresados que informaran si el director de su Carrera había jugado algún papel relevante en la escritura y/o aprobación de tu TFG (ítem 16).

Dentro de las actividades de los departamentos donde se circunscriben los tesistas, deben fomentarse estrategias de vinculación con sectores externos que brinden fuentes alternas de financiamiento para las investigaciones que, a su vez, constituyan la tesis de los estudiantes, como lo sugiere Ferrer (2000).

Tabla 27. Egresados según importancia del director en carrera en la escritura y/o aprobación del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Importancia del director de carrera en la escritura y aprobación del TFG	Tesistas	%
No	20	37%
Sí	34	63%
TOTAL	54	100%

Fuente: Proceso de investigación

Se constató que un 63% indica que sí fue importante la participación del director de su carrera en cuanto al Trabajo Final de Grado, esto resulta cónsono con lo planteado por Venegas Ramos (2018), señalando que, dentro de la estructura organizativa, hay roles distintivos, en cuanto a autoridades y equipos de coordinación, con vínculos que comprometen a los involucrados de la acción tutorial, abarcando el diseño, planificación, y la evaluación. Por tanto, muchas directrices de las tutorías emanan de los directores de carrera.

Además, según Gascón (2008), citando a Razo (s/a), es pertinente que los directores de carrera mediante un trabajo continuo y sistemático generen herramientas, así como estrategias, para inculcar, motivar y preparar a los estudiantes para el TFG. Incluyendo en el diseño curricular, módulos de metodología para los cursistas, y entrenamiento para los tutores de cómo llevar el proceso, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020). Sumado a esto, en sus manos está articular a los docentes de áreas afines para promover la investigación a lo largo de la carrera, no solo al final, como menciona Barrios (2020). Con todo lo anterior, se evidencia el rol relevante del director de carrera en cuanto al Trabajo Final de Grado, cumpliéndose en la FHyCS de la Universidad Nacional de Misiones.

La confirmación del rol crucial del director de carrera en el TFG, no solo visto desde los lineamientos sino en la promoción de una cultura de la investigación transversal, es esencial. Esto, implica el reconocimiento institucional de que la relación con el saber no se forja al final, sino que debe ser cultivada desde los cimientos de la formación, asegurando que el TFG sea la culminación de un proceso de apropiación consciente y no un mero requisito aislado de tipo administrativo o burocrático.

Con relación al apoyo institucional que recibieron los egresados al momento de elaborar sus TFG, tal como se indicó en el capítulo dedicado a la metodología, se construyó construir un índice. Con este índice, se buscó categorizar las opiniones de los tesistas en relación al apoyo institucional recibido. A partir del tratamiento de las respuestas brindadas por los estudiantes, se construyó una escala culi-cuantitativa en tres niveles:

bajo, medio y alto⁵⁸.

En este sentido⁵⁹, a continuación, la tabla 28 muestra la distribución de los egresados según el nivel de apoyo institucional que recibieron.

Tabla 28. Egresados según Nivel de apoyo institucional recibido (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Nivel de apoyo institucional recibido	Tesistas	%
Bajo	30	56%
Medio	18	33%
Alto	6	11%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

En este orden de ideas, se observa que un 56% de los egresados sintió un bajo nivel de apoyo institucional, lo que podría traducirse en cuestiones como que el Departamento no hizo seguimiento, que sintió que el Director del Departamento no le dio importancia a la escritura y/o aprobación del TFG, que no hubo apoyo económico institucional, entre otras. Es decir, esto podría sugerir que los departamentos de carrera tienen poca intervención en los procesos de dirección de TFG de sus estudiantes.

Vale acotar que, mientras más estudiantes culminen las materias y no presenten su Trabajo Final de Grado, mayor es el desprestigio institucional académico. Coincidiendo con Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), al expresar que en esto reside el éxito o fracaso de un programa educativo, ya que de éste depende en gran medida, uno de sus indicadores más importantes: la tasa de titulación.

⁵⁸ Apéndice A. Índice nivel de apoyo institucional recibid

⁵⁹ No se encontró una tendencia clara que muestre una relación lineal entre las variables (Apéndice E. Tabla de contingencia I)

Aspectos extrínsecos: lo relativo al director

Hasta ahora, hemos mencionado que el papel del director es crucial, aportes de los autores exponen que su formación, su tiempo disponible, la forma en la que hace las devoluciones y maneja los conflictos, entre muchas otras, son características que podrían enriquecer o no, a la dirección del Trabajo Final de Grado.

El director es, finalmente, un coautor del trabajo en mayor o menor medida y pieza clave en acompañar al estudiante en el cambio de posicionamiento: de consumidor a productor de conocimiento. Este pasaje implica desarrollar una nueva identidad como autor y aprender a dialogar con las fuentes bibliográficas desde una voz propia. El director debe ayudar al tesista a superar la inseguridad inicial y construirse como enunciador autorizado.

Veamos qué respondieron los egresados sobre el director que les acompañó.

La experiencia previa en cuanto a dirigir a otros tesistas, fortalece en los directores sus capacidades blandas, en especial, porque se trata de un proceso de construcción de conocimiento donde hay un director ejerciendo la función de profesor.

Tabla 29. Egresados según Experiencia previa como director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Experiencia previa como director	Tesistas	%
No lo sé	8	15%
No	2	4%
Sí	44	81%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

En cuanto a dicha experiencia previa (ítem 18), en palabras de los egresados, el 81% pudo asegurar que su director había dirigido tesis en ocasiones anteriores.

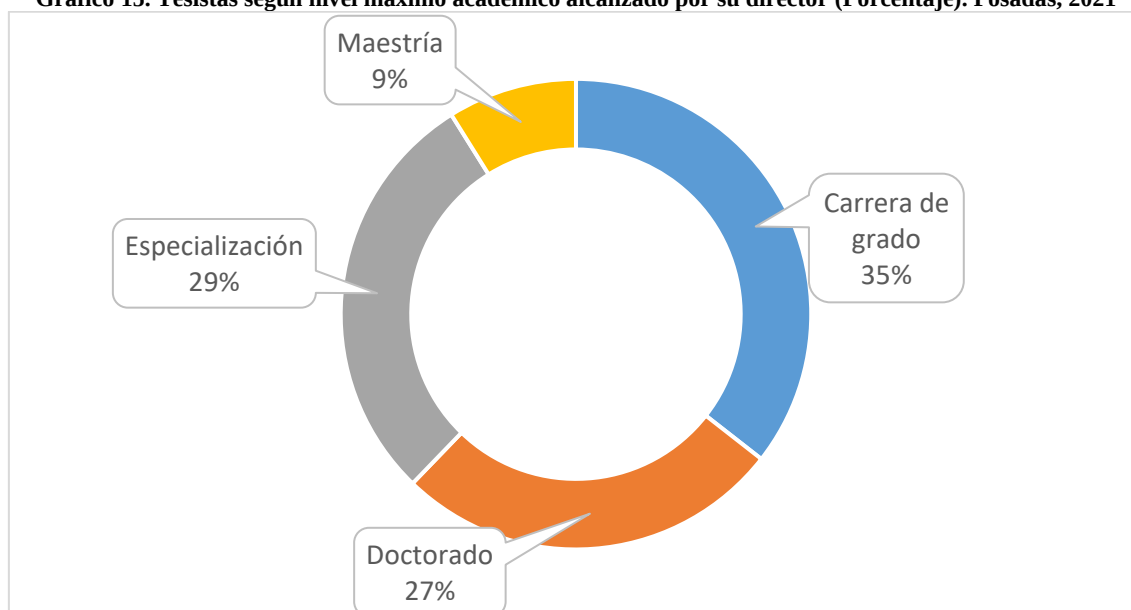
A partir de lo expresado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), estos resultados podrían considerarse positivos en término de la importancia de la experiencia profesional, así como el entrenamiento, además de haber estado involucrado en proyectos de investigación de su área, porque es necesario que actúe como un estratega, sabiendo lo que hay que hacer, cuándo, dónde y por qué, teniendo pericia en asesoría de trabajos de grado, dominando todas las fases del proceso y conociendo los atajos y esas habilidades, se fortalecen mediante la experiencia y la práctica.

Igualmente, es congruente con la opinión de Guanipa Pérez (2017), al tener experiencia, el tutor conoce y respeta las normas que rigen la elaboración junto a la presentación de los trabajos de grado de la institución universitaria específica, junto a esto aporta sus habilidades científicas y académicas, como metodología de investigación, habilidades procedimentales y técnicas de investigación. Considerando también Hurtado de Barrera (2012), la importancia de tomar en consideración los criterios institucionales que generalmente son particulares de cada institución, con lineamientos para la presentación y evaluación de sus investigaciones; siendo una fortaleza, contar con la experiencia del tutor.

Así mismo, no se debe confundir, la pericia en asesoría de TFG con el desarrollo de investigación o de tesis personales del tutor, porque la función de dirigir amerita aptitudes y vocación académica, como lo afirma Muñoz Razo (2011), por estas razones es importante acumular experiencia en tutoría. Agrega, Morales, Tona Romero y Tonos (2007) que se debe enseñar a investigar investigando, puesto que el rol de tutor es de orientación, con el debido acompañamiento, dotado de competencias metodológicas, conocimientos en el área de estudio, y con habilidades de guiatura.

Con relación a la formación del director (grado académico máximo, y área de formación) (ítem 19), tenemos los gráficos 15 y 16, respectivamente:

Gráfico 15. Tesistas según nivel máximo académico alcanzado por su director (Porcentaje). Posadas, 2021

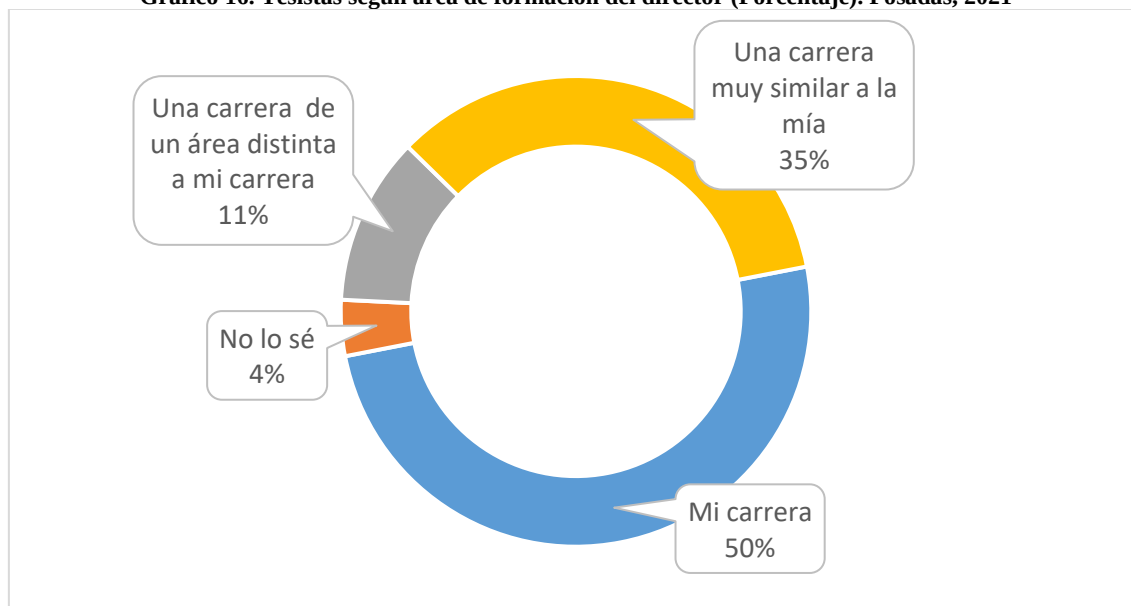


Fuente: proceso de investigación

Dentro de los directores de los egresados (ítem 19), se tiene que un 35% de ellos alcanzó alguna carrera de grado, mientras que el restante 65% superó el grado. Con esto, podemos afirmar que los directores tienen formación en investigación, que es una de las competencias que buscan fortalecer los estudios de posgrado en la Argentina (cabe destacar que no todas las carreras de especialización y maestría implican el desarrollo de una investigación como trabajo final).

Los resultados, son congruentes con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), afirmando que “el tutor debe tener un título académico no inferior al del candidato a tutoriado” (p. 259). Debiendo, según Guanipa Pérez (2017), “facilitar los documentos académicos que los acreditan para asumir tal responsabilidad”.

Con relación al área de formación del egresado (ítem 20) tenemos que, como se observa en el siguiente gráfico de torta (gráfico 16), la mitad de los egresados fueron dirigidos por profesionales de su misma carrera y un 35% por una carrera que consideran muy similar. Adicionalmente a lo que tiene que ver con las decisiones de los tesistas, esta coherencia suele ser muy cuidada por los departamentos de carrera de la FHyCS-UNaM, en los que se revisa con mucho detalle el perfil y la pertinencia de los candidatos a directores.

Gráfico 16. Tesistas según área de formación del director (Porcentaje). Posadas, 2021

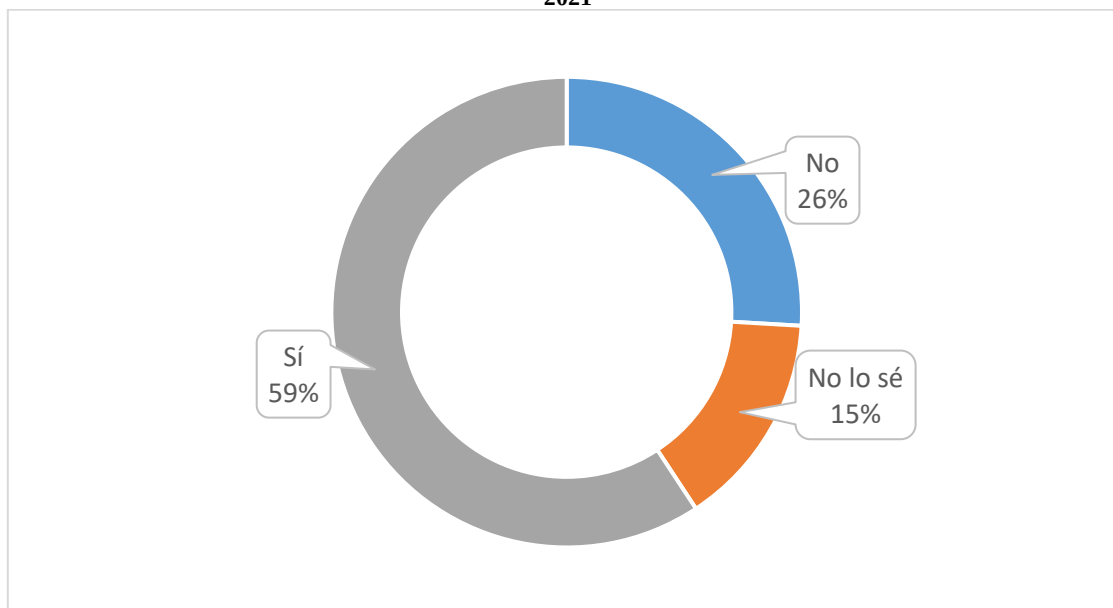
Fuente: proceso de investigación

De acuerdo a los resultados, existe coincidencia con la teoría en cuanto a la formación del tutor, afirmando Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), que la competencia profesional relacionada con el trabajo de investigación es un activo que garantiza el dominio de conocimiento, por tanto, le acredita al tutor la aptitud, sumado al aspecto metodológico, experiencia en planificación de investigaciones, y el complemento de otras ciencias. Acotando, la necesidad de estar actualizado en las fuentes de información de la temática. Reconociendo sus límites, para solicitar ayuda a sus pares o integrando equipos de investigación.

Además, se evidencia que la FHyCS de la UNaM, ejerce la selección o asignación de tutores, apegado a lo que señala Barrios (2020), “la Universidad debe estudiar el perfil y área de investigación de los tutores para poder asignarlo a un trabajo de investigación” (p. 12).

En cuanto a la dedicación de los directores, en términos del tiempo para docencia, extensión y vinculación que requiere la universidad aunado a ser directores, se podría pensar que los docentes que dirigen tesis no tienen empleo. Sin embargo, para discutir este supuesto (incluso propio del autor), veamos el gráfico 18.

Gráfico 17. Tesistas según su director tuviera otro empleo fuera de la FHyCS-UNaM (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

Al respecto, el 59% de los graduados informó saber que su director, tenía otro empleo fuera de las obligaciones docentes en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones (reactivo 21).

Mientras, un 26% dijo que no, y el restante 15% no lo sabía. Al respecto, se puede decir que un profesor en condición de *Dedicación Exclusiva*, debería disponer de mayores tiempos para dedicar a la formación de futuros profesionales en su etapa de formación como investigadores, aunque a veces consideran que no tienen suficiente tiempo:

- Un estudiante dijo “no me caía la ficha que era mi responsabilidad, tuve que inscribir varias veces para poder terminar... el chabón (refiriéndose al director) ni a mí ni al trabajo dio bolas”; y
- Un director dijo: “No pasamos más de 3 meses sin leer el trabajo completo de cada tesista... Pero como no tenemos dedicación exclusiva en la universidad, entonces trabajamos con cuatro tesistas siempre”, alegando que su tiempo era limitado para atender a tesistas en cantidad y calidad.

Los resultados, así como la frase transcrita, dejan ver la insatisfacción de los tesistas producida por los compromisos de los tutores, incidiendo en la disposición para atender y comprometerse con los trabajos de investigación, viéndose afectada la buena comunicación por los volúmenes de trabajo, así como las responsabilidades personales e institucionales, expuesto por Barrios (2020).

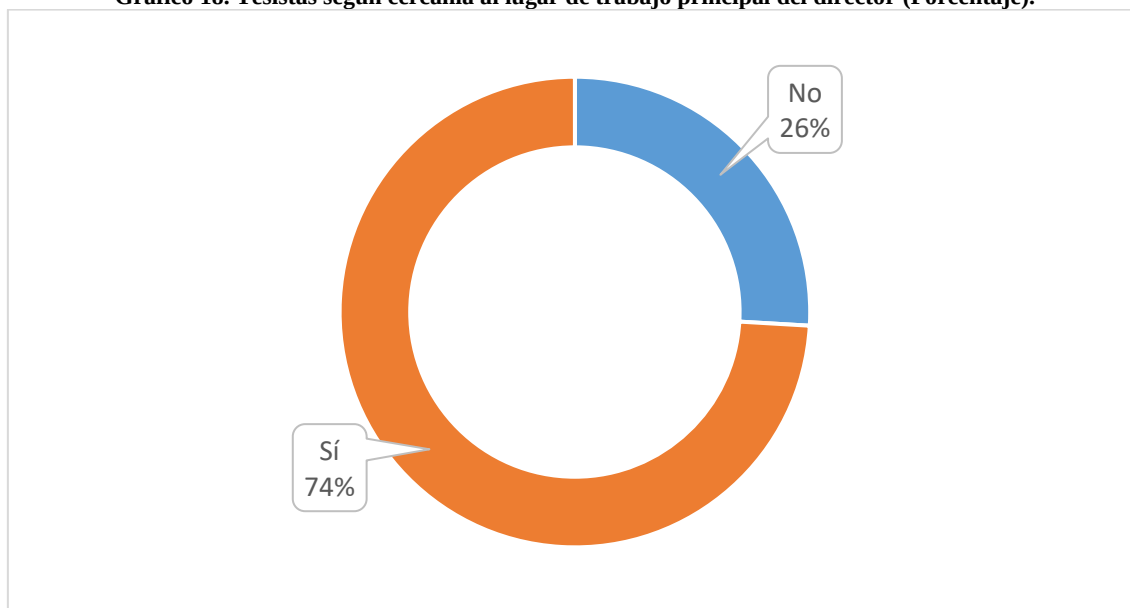
Lo anterior de la mano con Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), quienes afirman que la dirección de tesis, ya que es una actividad a la que se brinda poca atención y poco apoyo, desplazada por el libre ejercicio de sus profesiones de base, o la prestación de servicios a otras instituciones o empresas, por tanto, como lo manifestó el director en opinión transcrita, no tienen dedicación exclusiva con la institución.

Uno de los puntos que en entrevistas previas notamos con los egresados, es que sentían que debían vivir cerca del lugar que considerasen el empleo principal del director (ítem 17). Esto, para poder estar más presentes, y demostrar su interés al director, en especial cuando la respuesta de los directores no es la esperada por los tesistas: “El director no

aparecía personalmente, busqué un alquiler más cerca de su laburo... un día me senté a leerle el trabajo, fue la única forma que me le leyera”.

Pensando en la propuesta de Charlot, la dirección de las tesis no son una prestación de servicios, en un sentido transaccional, sino una condición fundamental para la construcción de la relación con el saber del tesista. Cuando los directores se ven desplazados por el libre ejercicio de sus profesiones, o por la prestación de servicios en otros espacios, estamos presenciando la subordinación a intereses externos a la universidad, a lógicas que no son las del conocimiento ni del espacio universitario.

Gráfico 18. Tesistas según cercanía al lugar de trabajo principal del director (Porcentaje).

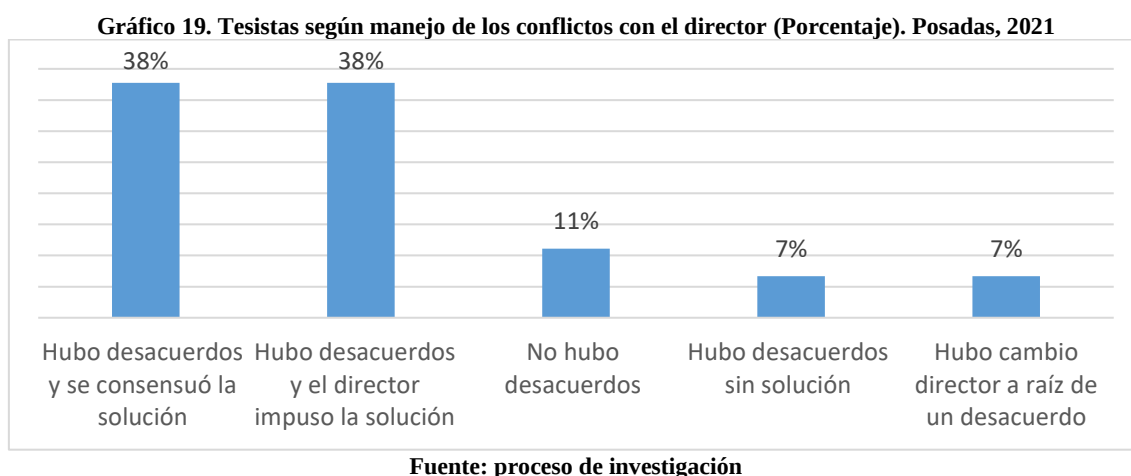


Fuente: proceso de investigación

El resultado obtenido, es incongruente con el deber ser, planteado por Morillo Moreno (2009), citando a Ayala (1999), sobre la necesidad de establecer acuerdos sobre el lugar donde se van a efectuar los encuentros para llevar a cabo las tutorías del trabajo de grado, acordando lo más favorable para ambas partes. Igualmente, no coincide con Carruyo (2007), igualmente citado por la autora, quien recomienda que en consenso se fije el lugar de las asesorías y que se desarrolle en cubículos o laboratorios no mencionan el lugar de trabajo del tutor.

Acotando de nuestra parte, en este caso, que pudiera la institución en sus políticas tener prevista la obligación de que se practiquen dentro del recinto universitario u otro sitio adecuado según el área de estudio en específico.

Con respecto a un aspecto relevante dentro de la conducción de los aprendizajes, en especial en el marco de la dirección de tesis, el manejo de los desacuerdos (reactivo 29). Al respecto, se tiene el ítem: En cuanto a posibles desacuerdos con tu director:



Para este ítem, dividiremos las respuestas en tres categorías:

- Nivel bajo de desacuerdos: No hubo desacuerdos, hubo desacuerdos y se consensuó; en este nivel, se ubican el 49% de los egresados;
- Nivel medio de desacuerdos: hubo desacuerdos y el director impuso la solución; para un total de 38%; y
- Nivel de desacuerdos alto: Hubo desacuerdos sin solución, Hubo cambio de director a raíz de un desacuerdo, con un 13%

Tal como se menciona desde la teoría, la resolución de desacuerdos es crucial, dado que la relación que se advierte en la dirección de una tesis es una relación de tutoría, en el que el director, como parte del profesorado, se vuelve mediador entre el texto y el tesistas (Latapí, 1998)⁶⁰. Si bien consideramos que es real que exista algún desacuerdo, podríamos pensar que algunos que existieron pudieron ser minimizados por los egresados que se ubicaron en la categoría No hubo desacuerdos.

Esto, a la luz de los teóricos, confirma que pueden existir diferencias de visión, enfoque, concepción de posiciones, apego a teorías contrapuestas, o puntos de vista, al respecto explica Guanipa Pérez (2017), que en los encuentros se producen errores como el tratar de persuadir o influenciar en la elección de la temática, el acoso con preguntas, el limitar la palabra al tutorado, atemorizarlo con sus conocimientos, por tanto; recomienda subjetividad controlada para evitar obstáculos epistémofílicos⁶¹, evitando los prejuicios en la apariencia del tutorado, equiparando sus características personales a su inteligencia, criticándolo, burlándose, distorsionando la relación interpersonal, y las emociones.

Por otra parte, expresa Barrios (2020), que una de las variables que ha influido negativamente en este proceso es la poca fluidez de comunicación, lo que dificulta la gestión de las diferencias y, por ende, los acuerdos. Acotando que los acuerdos entre ambos son fundamentales. Con respecto a lo señalado, se puede visualizar que esto es

⁶⁰ Latapí, P. (octubre-diciembre, 1988). La enseñanza tutorial: Elementos para una propuesta orientada a elevar la calidad. Revista de la Educación Superior, 68, 5-19.

⁶¹ El obstáculo epistémofílico es un impedimento de orden personal ligado a la afectividad del sujeto. Le impide entender, comprender intelectualmente, pero el origen de la dificultad cognitiva es emocional. La propia historia, sus creencias, saberes previos, valores y hasta prejuicios inciden en el momento de la apropiación de algo nuevo generando conductas estereotipadas o actitudes reactivas: enojo, angustia, bloqueo (Larrosa, 2000)

coincidente con los resultados, pues se evidenció un buen porcentaje de desacuerdos, cuya solución radicó en las soluciones consensuadas.

Del otro lado, se determinó la inconsistencia de la actuación de los tutores, al encontrar un porcentaje alto en los desacuerdos que fueron resueltos por imposición del director, en palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), los tutores deben tener dentro de sus cualidades, madurez afectiva, lo que supone la superación de “deseos de moldear al otro a la propia imagen” (p. 263). Debe prevalecer la asertividad, expresando su oposición sin agredir cuando sus convicciones están en juego; sabiendo plantear demandas y expresando necesidades sin presionar ni conceder. Expresado por Pablo Besarón (s/a), citado por Muñoz Razo (2011), como uno de los motivos para dificultar la culminación de una tesis, refiriéndose a la relación de poder que se establece entre el docente asesor y el estudiante.

La existencia de desacuerdos es natural, sin embargo, la forma en que se manejan es crucial. Resolver los desacuerdos por consenso es un signo de un sistema de actividad saludable, donde las contradicciones impulsarían el aprendizaje. Por el contrario, los desacuerdos resueltos por imposición son un indicio de contradicciones que podrían resultar disfuncionales en cuanto al ejercicio del rol del director y el uso de herramientas, que limitan el desarrollo del sujeto y del objeto, y comprometen el éxito del TFG al generar relaciones de poder que anulan el potencial de aprendizaje colaborativo.

Finalmente, se pidió a los egresados que respondieran: “En tu opinión, ¿cuál fue el papel del director de tu TFG? Por favor, sé amplio en tu respuesta” (reactivo 30). Las mismas se asocian con los conceptos utilizados en la operacionalización, de la siguiente manera⁶²:

Categoría	Opiniones textuales
Experiencia previa con un TFG	"No tenía experiencia previa con un TFG."
Percepción de la visión del director sobre el TFG	"El director ve el TFG como una oportunidad para que los estudiantes desarrollen habilidades de investigación."
Motivos de selección del director	"Elegí a mi director por su experiencia en el área de mi investigación."
Sensación luego de los encuentros con el director	"Después de las reuniones con mi director, me siento más motivado y con ideas más claras."
Percepción de la disponibilidad del director	"Mi director siempre está disponible cuando lo necesito, responde rápidamente a mis correos."
Sensación de soledad frente a la elaboración del TFG	"A veces me siento solo en este proceso, especialmente cuando estoy escribiendo."
Opinión sobre la calidad de las respuestas del director	"Las respuestas de mi director son siempre útiles y me ayudan a avanzar en mi trabajo."
Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG	"Las asignaturas de mi carrera me han dado una buena base teórica para mi TFG."
Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	"Las clases de metodología fueron fundamentales para entender cómo hacer mi investigación."
Papel del director durante el TFG	"Mi director actúa como un guía, orientándome en cada etapa del proceso."
Modalidad de los encuentros fijados por el director	"Tenemos reuniones presenciales y también comunicación por correo electrónico."

⁶² Para ver las respuestas originales, ver Apéndice G. Respuestas al reactivo 30.

Frecuencia de los encuentros	"Nos reunimos cada dos semanas para revisar mi progreso."
Cumplimiento del plan de trabajo	"Estoy siguiendo el plan de trabajo que establecimos al inicio, con algunos ajustes menores."
Inicio de la idea para la elaboración del TFG	"La idea de mi TFG surgió de un tema que me apasionó durante mis estudios."
Cambios sustanciales en la idea inicial del TFG	"Mi idea inicial ha evolucionado bastante desde que comencé, pero la esencia sigue siendo la misma."
Existencia de publicaciones con relación al TFG	"Aún no tengo publicaciones relacionadas con mi TFG, pero espero hacerlo en el futuro."
Etapas que requirió más tiempo	"La recolección y análisis de datos ha sido la etapa más larga hasta ahora."
Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	"Dedico alrededor de 15 horas semanales a mi TFG."
Sensación de soledad para vencer los obstáculos del TFG	"A veces me siento solo enfrentando los desafíos, pero mi director me apoya cuando lo necesito."
Sensación de miedo frente al TFG	"Al principio sentía miedo por la magnitud del trabajo, pero ahora me siento más confiado."
Sensación de estímulo	"Mi director me motiva constantemente, lo cual me ayuda a mantener el entusiasmo."
Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un TFG	"Sabía desde el principio que tendría que hacer un TFG, pero no entendía completamente lo que implicaba."
Características personales a la hora de encarar el TFG	"Soy organizado y disciplinado, lo cual me ha ayudado mucho en este proceso."
Tenencia de apoyo económico	"No tengo apoyo económico específico para el TFG, lo cual a veces dificulta el proceso."
Seguimiento institucional de la confección del TFG	"La universidad tiene un sistema de seguimiento, pero es bastante básico."
Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM)	"No he participado en programas de apoyo institucional específicos para el TFG."
Importancia del director de carrera en cuanto al TFG	"El director de carrera no ha tenido un papel significativo en mi proceso de TFG."
Experiencia previa del director en TFG previos	"Mi director ha supervisado varios TFG antes, lo cual se nota en su orientación."
Grado máximo académico	"Mi director tiene un doctorado en el área."
Área de formación en relación a la del tutorado	"El área de especialización de mi director está estrechamente relacionada con mi tema de TFG."
Tenencia de empleo adicional a las obligaciones docentes en FHyCS	"Mi director también trabaja en proyectos de investigación además de sus obligaciones docentes."
Cercanía al lugar de los encuentros fijado por el director	"Las reuniones son en la universidad, lo cual es conveniente para mí."
Manejo de los desacuerdos con el director	"Cuando tenemos desacuerdos, los discutimos abiertamente y llegamos a un consenso."

La planificación y la gestión del tiempo y los recursos aparece como un desafío significativo. Los estudiantes reportan dedicar un tiempo considerable al TFG, lo cual puede entrar en conflicto con otras responsabilidades académicas o laborales. La falta de apoyo económico específico para el desarrollo del TFG se presenta como una dificultad adicional que puede impactar en la calidad y el ritmo de avance del trabajo, especialmente si deben trabajar.

Es de hacer notar cómo la idea inicial del TFG evoluciona a lo largo del proceso, habiendo cambios sustanciales desde la idea inicial, lo que sugiere un proceso de maduración

académica y personal, donde el estudiante va puliendo su enfoque y metodología en diálogo con su director y con la realidad de la investigación.

Con relación a lo intrínseco del estudiante, la experiencia emocional asociada al TFG es variada y compleja. Si bien se reportan sensaciones de miedo y soledad, también se menciona el estímulo y la motivación proporcionados por el director. Esto resalta la importancia del aspecto humano en la relación director-estudiante, que va más allá de lo meramente académico, como lo indica Mutuale (2009), la mirada de Charlot consiste en “interrogar el logro escolar y no el fracaso” (p. 229).

El seguimiento institucional se percibe como básico o limitado, lo que podría estar relacionado con la sensación de soledad reportada por algunos estudiantes. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo y seguimiento a nivel institucional para complementar la labor del director, incluso en proponer programas de formación para los directores, y de esta manera hacer un acompañamiento indirecto al tesista.

Un aspecto llamativo es la sensación de soledad que experimentan algunos estudiantes durante el proceso de elaboración del TFG. Esta percepción parece coexistir con el apoyo recibido por parte del director, lo que podría indicar la necesidad de un acompañamiento integral que vaya más allá de lo estrictamente académico. En este sentido, la falta de programas de apoyo institucional específicos para el TFG emerge como un área de oportunidad para las universidades.

La percepción sobre los aportes de las asignaturas cursadas durante la carrera muestra una suerte de dos aspectos: uno, reconoce la utilidad de la base teórica proporcionada por las materias disciplinares, mientras que el otro, destaca la importancia fundamental de las asignaturas de metodología para el desarrollo de la investigación. Esto sugiere una integración efectiva entre el conocimiento teórico y las habilidades prácticas necesarias para el TFG, en lugar de pensar al conocimiento desde lo estrictamente instrumental.

En cuanto a la relación con el director, se observa una valoración generalmente positiva, destacándose la disponibilidad y la calidad de las respuestas como elementos clave para el avance del trabajo. Los estudiantes aprecian la experiencia previa de sus directores en la supervisión de TFG, lo cual se refleja en una orientación más efectiva. Sin embargo, esta relación no está exenta de desafíos, como se evidencia en la necesidad de manejar desacuerdos de manera constructiva.

De las respuesta obtenidas, en líneas generales describen el papel del tutor como guía, orientador, supervisor, motivador, quien realiza el acompañamiento, la evaluación, aporta ideas, material e insumo de investigación, orienta metodológicamente, responde con disposición las dudas, es decir, manifiestan palabras catalogándolo como un líder del proceso, expresando sentirse satisfechos, y calificándolo con un rol muy importante, pero por otra parte, en el extremo, menciona un estudiante brevemente su apreciación negativa, al afirmar que no hacen lo que les corresponde (ayudar), solo se ganan el dinero.

Ahora bien, contrastando las funciones o cualidades mencionadas por los estudiantes, es congruente con lo planteado por Barrios (2020), al decir que el rol del tutor es complejo, teniendo la responsabilidad en el desarrollo de la investigación del tesista, esto se interpreta como un rol relevante en la confección del Trabajo Final de Grado.

Aunque, Santiago García (2012), señala que actualmente teniendo un mayor reconocimiento la figura del tutor, no se conoce totalmente su significado, por tanto, no se desarrolla adecuadamente su rol, de allí que, al analizar las respuestas de los alumnos, son coincidentes en algunos aspectos, pero divergentes en sus expectativas sobre la actuación del director y la realidad encontrada en el comportamiento por parte de estos en la práctica.

Pues bien, partiendo de argumentos como los expuestos por Leech (2012) quien señala,

tres aspectos relevantes que se encuentran relacionados con la culminación y la presentación de la tesis, uno relacionado al tesista, (elementos psicosociales como inteligencia, motivación, conocimientos, personalidad y estilos de pensamiento), el segundo aspecto, micro ambiental, refiere a los pares y al tutor; al referirse al tutor no lo hace como un ente aislado sino sumergido en un departamento y en constante interacción con otros profesores de la carrera, mientras el tercero de los aspectos, macro ambiental, se constituye por la cultura institucional del área de conocimiento y de la propia IES. Agregando un último aspecto, dedicado a los elementos que se asocian con la formación de investigadores con éxito (claridad de los objetivos, equilibrio curricular, integración fuera del aula, experiencia y productividad de los profesores de los departamentos, y recursos disponibles para el programa académico).

Así mismo, esgrimen León, Socorro, Fernández y Velasco (2020, p. 106), que los tutores deben “Orientar a su aspirante en la realización de la investigación, elaboración del informe y preparación para su defensa”, afirman que su papel es orientar de manera óptima para el cumplimiento de los resultados esperados, coincidiendo con algunas respuestas, como por ejemplo “El rol es de orientar al alumno para que pueda realizar el trabajo, brindado aportes, materiales, despejando dudas y sobre todo realizando un seguimiento de ese trabajo.”

Por otra parte, se obtuvieron respuestas negativas, coincidentes con lo esbozado por autores como Muñoz Razo (2011), señalando quejas de alumnos que manifiestan la inadecuada actuación del tutor, acarreado la paralización de su TFG, o culminación deficiente, igualmente Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), agregan que muchas veces se convierte en un obstáculo para terminar el trabajo de grado o alcanzar el grado que aspira el tutorado, esto es congruente con respuestas como “El director de mi TFG adoptó un rol muy pasivo, evadió la solicitud de encuentros y el único contacto fue por mails. Aportó muy poco al desarrollo del trabajo... Nunca le conocí la cara dado que en la defensa (virtual por la pandemia) se olvidó de entrar, y luego no prendió la cámara. Una decepción total.”, otro comentario indicó “se ganan el dinero no más pero no hacen lo que deben hacer que es ayudar”.

En resumen, para esta dimensión, se construyó un índice que permitió conocer cómo calificaron los egresados al papel de su director⁶³. Posteriormente, una vez puntuadas las respuestas de los egresados, se consiguió la siguiente distribución:

Tabla 30. Egresados según Nivel otorgado al papel del director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Nivel de papel del director	Tesistas	%
Bajo	18	33%
Medio	30	56%
Alto	6	11%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

Con la construcción de este índice, se observa que casi la totalidad de los egresados ubicaron a los directores en los niveles bajo y medio (ambos suman 89%). Reservando el nivel alto para solamente 6 estudiantes (11%). En la construcción del indicador se tomaron en cuenta respuestas como “No lo sé” y aportaban 0 puntos, lo que pudo haber afectado estos números índices.

⁶³ Apéndice B. Índice nivel otorgado el papel del director

En este orden de ideas, los resultados observados en este índice sugieren que los egresados no reconocer haber sentido que el director jugará un papel relevante en la escritura del TFG, por tanto, el director pudo haber hecho más y mejores aportes al proceso de dirección. Posteriormente, se analizó la posible relación de este índice, a manera de variable ordinal, con el tiempo de aprobación del TFG⁶⁴, lo que significa que el haber otorgado menor o mayor relevancia al papel del director en el proceso de dirección, lo que hace que el tesista culmine su trabajo en más o menos tiempo.

La dirección del Trabajo Final de Grado es relevante, es un guía, apoyo, orientador, acompañante, garante del proceso, un factor necesario para alcanzar la meta. En el caso de este estudio, es preponderante, porque más allá de los cursos de formación en metodología que hayan aprobado los estudiantes a lo largo de sus carreras, es quien ejerce la función de entrenamiento, potenciando las habilidades de los tutorados, en aras de culminar exitosamente el TFG.

Un director “ideal” podría ser aquel capaz de encender y sostener la curiosidad del estudiante, motivándolo a profundizar en el objeto de estudio, a interrogarlo y a buscarle sentido. Más que de impartir información, se trata de poder guiar en la apropiación activa del conocimiento.

En este sentido, elegir director debería basarse en su capacidad para introducir al estudiante en las prácticas, los debates y las complejidades de la comunidad científico-académica a la que pertenece, invitándolo a participar activamente en la construcción de conocimiento. La tesis es una puerta de entrada a este diálogo constante.

⁶⁴ No se encontró relación contundente entre nivel otorgado al papel del director y el tiempo de aprobación del TFG (Apéndice E. Tabla de contingencia K)

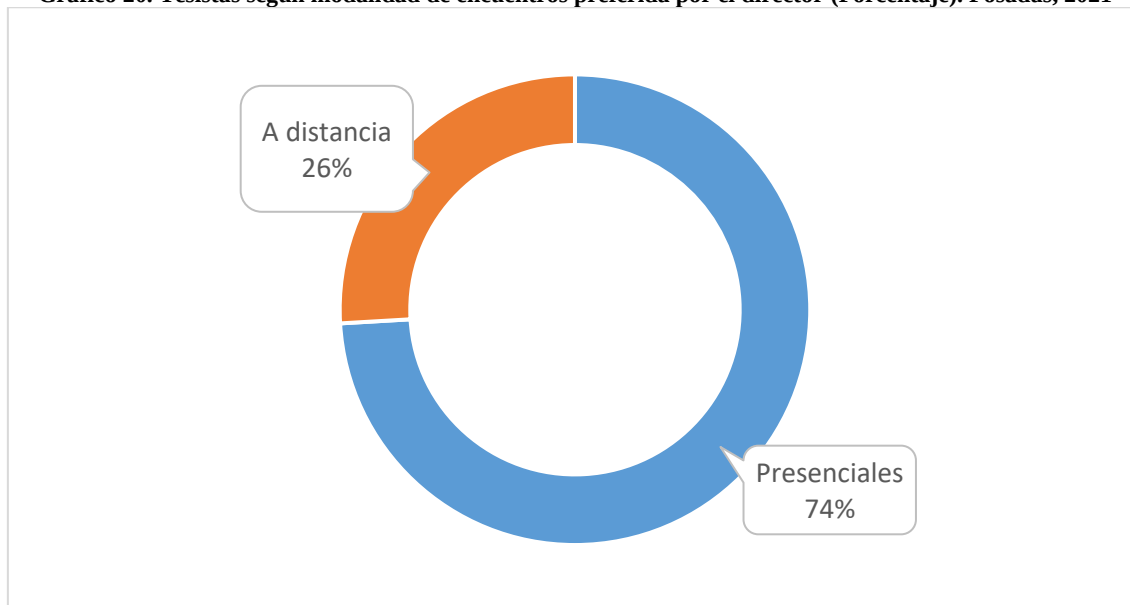
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación

A continuación, se presentarán resultados de los indicadores: Modalidad de los encuentros fijados por el director, Frecuencia de los encuentros, Cumplimiento del plan de trabajo, Inicio de la idea para la elaboración del TFG, Cambios sustanciales en la idea inicial del TFG, Existencia de publicaciones con relación al TFG, Etapa que requirió más tiempo, Etapa de bloqueo, Percepción sobre los aportes del TFG y, Cumplimiento de las expectativas iniciales.

El comentario del egresado citado en el apartado anterior: “no aparecía personalmente” y “nunca le conocí la cara” este último en pandemia, nos hizo preguntarnos sobre la modalidad de los encuentros. Para algunos ocurrió antes de la llamada pandemia SARS-CoV2, también tenían lugar los encuentros virtuales, a distancia, mediados por tecnología, etc. Muchos de ellos facilitaban las frecuencias de las reuniones.

El ítem (24), “Por lo general, el director fijaba los encuentros...” lo resumimos en el gráfico 20:

Gráfico 20. Tesistas según modalidad de encuentros preferida por el director (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

A partir de lo relevado en el reactivo 24, podemos observar que los directores fijaban encuentros presenciales. Autores como García López y otros (2012), señalan que no es relevante la modalidad de los encuentros de tutorías, siempre que las haya. Agregan, que existen estudios que demuestran que las tutorías a distancia en contextos presenciales elevan los índices de aprobación de los estudiantes (Vales, Ramos y Serrano, 2009; y Chiecher, Donolo y Rinaudo, 2005). Difabio de Anglat (2011), manifiesta que las reuniones podrían ser físicas o a distancia, sin preponderancia por alguna modalidad.

Por otra parte, a partir de un análisis entre las variables Modalidad de encuentros preferidos por los directores y Percepción sobre la disponibilidad del director, se encontró la tendencia de que los egresados perciben a sus directores más dispuestos mientras los encuentros son presenciales⁶⁵.

⁶⁵ Apéndice E. Tabla de contingencia L

Y es que, en palabras de Barrios (2020) “La comunicación de los tutores es por excelencia directa, de persona a persona en tiempo real y presencial. Se debe evitar la que pudiera producirse por otros medios...”. Aunque, por otra parte, Venegas Ramos (2018), concluye su trabajo, recomendando el uso de algunas herramientas, formas y modalidades, para efectuar las asesorías de TFG, entre ellas las tutorías virtuales, pero también menciona las presenciales-grupales, que denominó tutorías de consulta.

Se considera pertinente, lo acotado por Hoffman (2007), señalando según los resultados de su estudio, que aquellos alumnos que estudian a distancia necesitan o requieren un acercamiento de un tutor, lo que ha llamado un “Rostro Humano” de la Institución a quien poder recurrir en los momentos en que el estudio autónomo y a distancia se dificulta. Concluyendo, ambas modalidades son aceptadas, pero con una preponderancia en los encuentros persona a persona, lo que se traduce en una interacción más humana.

La tabla que muestra la escandalosa frecuencia de encuentros –con un 23% de egresados que tuvieron reuniones cada 4 a 6 meses, una vez al año, o, peor aún, “nunca hubo encuentros”– revela más que una deficiencia administrativa; permite suponer una falla estructural en la oferta educativa de la universidad. Lo anterior podría atentar contra la formación de una relación significativa con el saber. Apoyados en Charlot (2008), podríamos decir que estas cifras no son solo estadísticas de eficiencia, sino síntomas abandono al estudiante a su propia suerte en el momento culminante de su formación. Si, como lo plantea Hirschhorn (2012), la frecuencia de los encuentros incide en los tiempos de culminación, la universidad tiene la responsabilidad de garantizar condiciones que apunten a que esa relación con el saber no se trunque por la falta de un acompañamiento sostenido.

Sobre el particular de la frecuencia de los encuentros (ítem 25), se pidió a los egresados que informen “En cuanto a la frecuencia (presenciales y/o a distancia), en promedio eran...”, y las respuestas conseguidas, en la tabla 31:

Tabla 31. Egresados según frecuencia de encuentros con el director (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Frecuencia de los encuentros con el director	Tesistas	%
2 o más por mes	24	44%
1 por mes	10	18%
1 cada dos meses	6	11%
1 cada tres meses	2	4%
1 entre cada 4 a 6 meses	8	15%
1 por año	2	4%
Nunca hubo encuentros	2	4%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

Llama poderosamente la atención respuestas como “nunca hubo encuentros” que compartieron 2 tesistas egresados. Incluso, “1 entre cada 4 a 6 meses”, y, “1 por año”. Entre estas tres categorías se ubicaron el 23% de los encuestados; Respuestas como 1 cada dos meses o 1 cada tres, serían más esperables.

No obstante, Hirschhorn (2012), comenta que

Los estudiantes que se reúnen al menos una vez por mes con su director presentan, en promedio, 3,79 veces más chances de culminar sus estudios respecto de no culminarlos que los estudiantes en el grupo que se reúnen

menos de una vez por mes con su director (p. 95).

Visto de esta forma, tendríamos un 64% de egresados que tuvieron encuentros en tiempos que le permitieran terminar sus TFG, sin embargo, este trabajo tiene solamente como población objeto de estudio a egresados, es decir, estudiantes que sí terminaron y aprobaron sus tesis. En otro momento, sería interesante indagar sobre el rol del tutor, en el caso de los estudiantes que no terminaron el TFG o lo reprobaron.

Sobre la consideración anterior, en nuestro caso, analizamos la relación entre la frecuencia de las reuniones y la aprobación del TFG en tiempos óptimos, y se encontró una relación moderada entre las variables⁶⁶: la tendencia observada es que una mayor frecuencia de encuentros permite aprobar el TFG en tiempos óptimos.

Esto es congruente con la posición de Morillo Moreno (2009), el proceso de tutoría requiere de una atención e interacción, permanente y constante, canalizando el avance de la investigación, hasta alcanzar su culminación, así como la defensa pública. Por esto, menciona a Ayala (1999), afirmando que desde el inicio se debe llegar a acuerdos, sobre el lugar y horarios flexibles, o al menos condiciones de horarios satisfactorios para ambas partes (tutor y tutorado) de ser posible, para las consultas.

Dentro del cuestionario, se relevó a los egresados si contaban con plan de trabajo (reactivo 36), tenemos el reactivo: “En relación a un posible plan de trabajo para tu TFG...”, y las respuestas de los egresados se pueden resumir en la siguiente tabla:

Tabla 32. Egresados según Plan de trabajo para su TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Plan de trabajo para su TFG	Tesistas	%
No tuve plan de trabajo ni establecí acuerdos formales sobre lapsos y tiempos con el director	20	37%
Tuve plan de trabajo, pero no lo cumplí	4	7%
Tuve plan de trabajo y lo cumplí parcialmente	12	23%
Tuve plan de trabajo y lo cumplí a cabalidad	18	33%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

Dicotomizando esta característica, como se muestra en la tabla en rosa (para lo negativo) y azul (para lo positivo), y tal como se explica en el párrafo anterior, se analizó la relación de esta variable con el grado máximo del director, y con la percepción que tiene el egresado sobre cómo su director veía su TFG; en ambos casos no se encontró asociación. En lo que sí conseguimos relación significativa, fue entre la existencia de planificación (dicotomizada) y el tiempo de aprobación del TFG: contar con planificación y cumplirla (aunque sea parcialmente) se encuentra asociado moderadamente con aprobar el TFG en dos años o menos⁶⁷: los tesistas con plan de trabajo tienden a recibirse en el tiempo óptimo.

Lo que es validado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al recomendar entre director y tesista, el establecimiento de un contrato de doble vía, con responsabilidades y compromisos de ambos, incluyendo los autores la función del tutor de planificar los

⁶⁶ Apéndice E. Tabla de contingencia M

⁶⁷ Apéndice E. Tabla de contingencia N

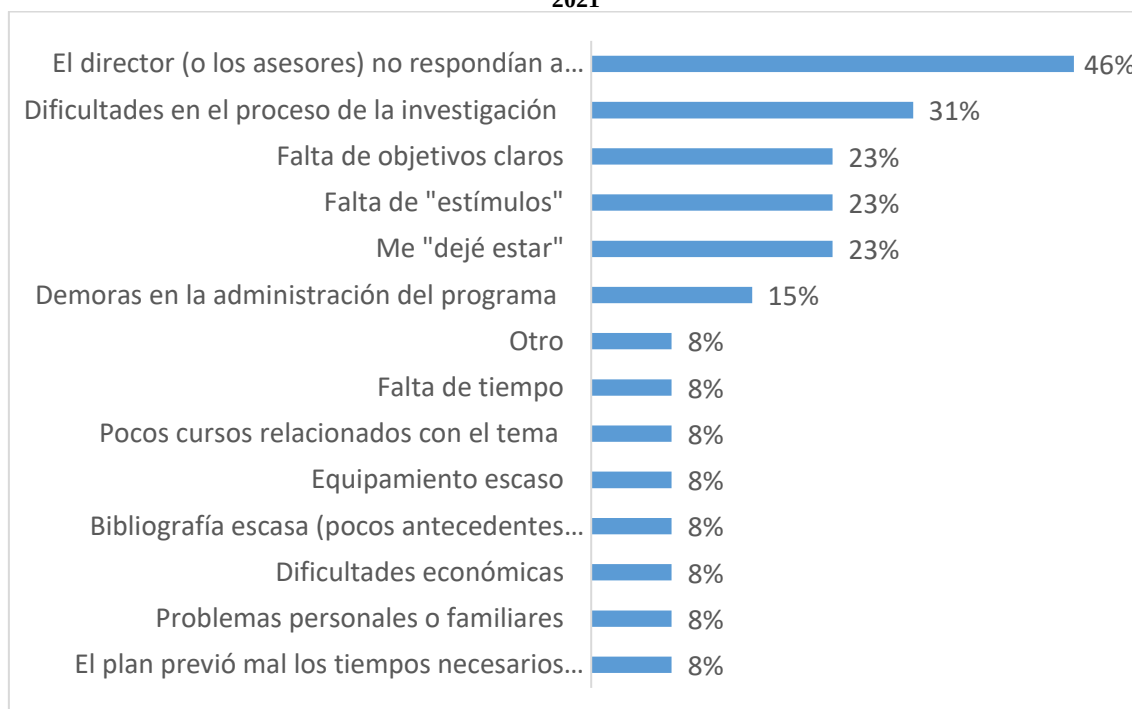
procesos con tiempos a corto y mediano plazo. Todo lo anterior, contrastando los resultados, también es coincidente con lo esbozado por Guanipa Pérez (201), afirmando que los directores, deben elaborar una agenda de trabajo, así como monitorear periódicamente los avances, e informar a la autoridad respectiva.

De los resultados obtenidos y analizados, al encontrar una relación entre la planificación y el tiempo de aprobación del Trabajo Final de Grado, concuerda con lo esgrimido por r, Barrios (2020), quien afirma que dentro de los factores que motivan al tesista, está la planificación junto al cumplimiento de las actividades, es decir que esto representa una guía de avances, con el compromiso de cumplirlo.

De allí que, en términos similares, expresa Muñoz Razo (2011), mencione la importancia de diseñar un programa para elaborar la tesis, como proyecto organizado de actividades secuenciales, recursos, etapas y tareas. Confirmando entonces, que el plan de trabajo incide en la elaboración del trabajo de grado, en la medida de asumir el compromiso ambas partes, director y tesista.

Posteriormente, en ese mismo particular, se indicó a los egresados: “Solamente si tuviste plan de trabajo y no se cumplió a cabalidad (puede seleccionar un máximo de 3 opciones)” en el ítem 37, los resultados son⁶⁸:

Gráfico 21. Egresados según motivo para no cumplir a cabalidad su plan de trabajo (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

Dentro de las razones más argumentadas, se encuentran que el director (o los asesores) no respondían a tiempo (46% de los egresados que no cumplieron a cabalidad su plan de trabajo, mencionaron esta razón); Dificultades en el proceso de investigación (con un 31%), Me “dejé estar”, Falta de estímulos, y Falta de objetivos claro, estas tres últimas con 23,10% cada una.

Podríamos mencionar que, de las 5 razones más señaladas, solamente una (Me “dejé estar”) atiende a lo propio del egresado, de acuerdo con su opinión.

⁶⁸ Esa pregunta la respondieron solamente 26 egresados

En el caso de la opción *otro*: la respuesta aclaratoria fue: “señalé que no fueron útiles las materias metodológicas de escritura, pero no tuve ninguna propiamente dicha, sí tuvimos que escribir trabajos e informes, pero no hubo de por sí nada en el sentido de cómo se tiene que escribir”

Esta idea, planteada por solamente un egresado, permite entrever que hay estudiantes que perciben que los cursos dedicados a lo metodológico no tienen una meta clara, que les permita entender el aporte que hacen a la investigación y al TFG, como primer productor formal de la investigación en la carrera.

En cierta forma, cabe citar a un egresado: “Llevé la carrera en tiempo y forma y siento que el tiempo que invertí en la tesina no condice mi responsabilidad... La directora decía una cosa y luego otra y no hizo un cronograma de entregas” ... Acá, aparece uno de los aspectos mencionados como relevantes en cuanto a la escritura de la tesina en este trabajo, es tener una dirección clara, no obstante, por diversas razones (no incluidas en este estudio), los TFG tienen giros temáticos.

En términos de este ítem con el origen de la idea del TFG (reactivo 31), tenemos que:

Tabla 33. Origen de la idea inicial del TFG de los egresados, según saber al inicio de la carrera de tenían que hacer un TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

		No, al iniciar la carrera, no sabía que tenía que hacer TFG	Sí, al iniciar la carrera, sabía que tenía que hacer TFG	TOTAL
La idea inicial del TFG	Me la impusieron	13%	47%	38%
	La tuve antes de ingresar a la carrera	0%	5%	4%
	La tuve mientras cursaba la carrera	25%	32%	29%
	La tuve una vez que terminé de cursar todas las materias	62%	16%	29%
TOTAL		100% (16)	100% (38)	100% (54)

Fuente: proceso de investigación

Un 13% de quienes no sabían que tenían que hacer TFG, les fue impuesto el tema; mientras que de quienes sí lo sabían, un 47% terminó siéndole impuesto; en relación a esto y a la selección del director, un egresado comentó: “Yo quería era realizar la tesis de lo que fuera porque que no hay directores que disponibles, agarré al que pude”.

Del grupo de egresados que sí sabían que debían hacer un TFG, un 16% tuvo la idea de tu tesina al terminar de cursar todas las asignaturas, lo propio ocurrió en quienes no lo sabían, a un 62%.

En el caso de estas dos variables, se apreció que quienes, al ingresar a su carrera, no tenían por sabido que debían hacer un TFG, son más proclives a tener la idea de tema al finalizar todas las asignaturas. En cambio, entre el momento de tener la idea inicial de su TFG no mostró significativa con el tiempo para la aprobación de la tesina.

Ahora bien, según Difabio de Anglat (2011), concebir una idea original es un verdadero reto (aunque este no sea necesariamente un requisito indispensable), para ello, agrega el autor que al estudiante se le debe proveer de un ambiente de condiciones humanas y físicas para lograrlo, refiriéndose en primer término a sus profesores, tutores, asesores, pero esto significa dotarlo de herramientas para indagar, guías, orientaciones, no imponerle sus ideas.

Tal como lo expresa Guanipa Pérez (2017), la estimulación viene dada de la motivación de indagar, explorar, en su ambiente natural, familiar, profesional, laboral y esto se logra aprovechando hoy día, los elementos tecnológicos, medios de comunicación, entre otros, que permiten la investigación científica, fuentes que provienen del contexto social, desde la revisión del texto, el contexto para iniciarse en la idea, luego ampliarla, a partir de allí los asesores guían al participante en la selección, incluso mediante talleres y cursos dispuestos por la institución.

Por otra parte, el comentario “Yo quería era realizar la tesis de lo que fuera porque que no hay directores que disponibles, agarré al que pude”, coincide con la autora antes citada, al afirmar que en muchos casos “la intención e interés de tesista se resume en hacer un trabajo académico para lograr la obtención de un título” (p. 12). En iguales palabras que Muñoz Razo (2011), “en el mejor de los casos, sólo tratan de encontrar temáticas relativamente sencillas para realizar su tesis, o incluso evitan realizar su trabajo de tesis para no enfrentarse a estos problemas” (p. 35).

El ítem 42 del cuestionario, plantea: “Tu interés por el tema de la tesis fue principalmente por:”; ante él, un 56% de los egresados (como se ve en la tabla 34) respondió que su motivación atendió a motivos que podríamos agrupar como de índole personal (asumiendo que una beca atiende a una búsqueda personal y espontánea).

Tabla 34. Egresados por motivo de interés en el tema del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas 2021

Motivo	Egresados	%
Beca orientada	4	7%
Espontáneo o científico	26	49%
Fue idea del director de mi TFG	16	30%
Razones de trabajo	4	7%
Otro	4	7%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

Al mismo tiempo, un 44% de los egresados, respondió que sus motivaciones fueron por idea del director, razones de trabajo y otras razones. Partiendo de esta dicotomización, se encontró que a quienes el interés del tema les atiende a razones externas terminaron el TFG en el tiempo óptimo, contrariamente a lo que se podría pensar.

Tabla 35. Tiempo de aprobación del TFG de los estudiantes según interés en el tema (dicotomizado en %). Posadas, 2021

Interés por el tema	Aprobó el TFG en el tiempo óptimo	Aprobó el TFG superando el tiempo óptimo	TOTAL
Propio	20%	80%	100% (54)
Por razones externas	75%	25%	100% (54)
TOTAL	44%	56%	100% (54)

Fuente: proceso de investigación

Esto resulta muy particular, pues contradice los postulados teóricos, especialmente a Hurtado de Barrera (2012), al mencionar que los temas impuestos, generan desinterés, en el tutorado, y a Muñoz Razo (2011) cuando asegura que la imposición del tema ocasiona desmotivación y culminación de un TFG con deficiencias, esto último, sería importante evaluarlo en investigaciones futuras, ya que se podría tener una tasa alta de trabajos

finalizados, aún frente a temas que no surgieron de la inquietud de los tesisistas, pero con poca calidad.

Al respecto, tenemos la siguiente tabla con la información relevada en el ítem 32.

Tabla 36. Egresados según Cambio sustanciales en la idea inicial del TFG (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Cambios sustanciales en la idea inicial del TFG	Tesisistas	%
No	16	30%
Sí	30	70%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

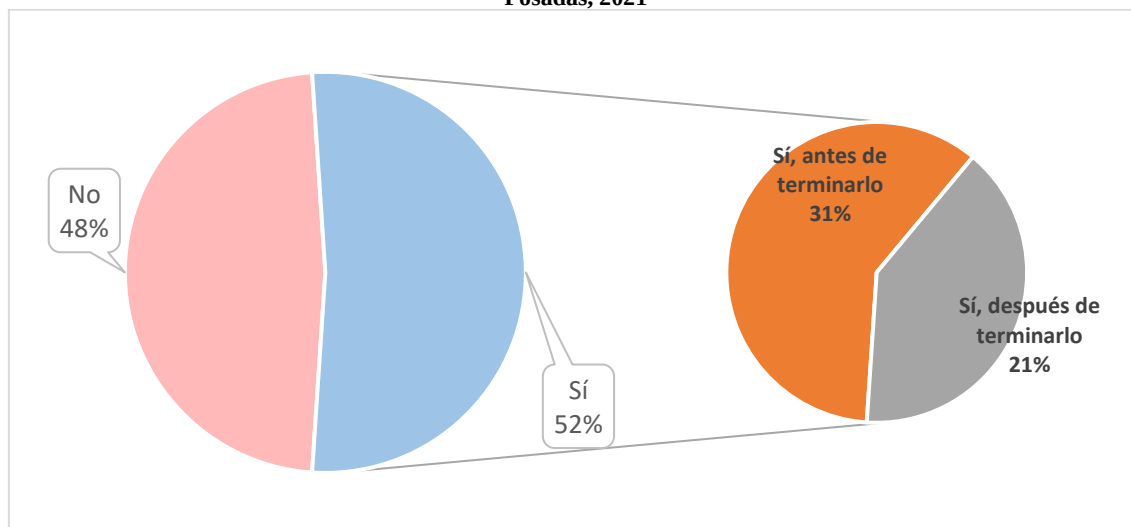
En ella, podemos leer que 7 de cada 10 egresados de la muestra, tuvieron que cambiar su tema inicial del TFG.

El resultado evidencia una alta tasa de cambios en la idea inicial, sin conocer las razones que lo motivaron, ahora bien, partiendo de la imposición de la idea por parte de los tutores, tal como arrojó el hallazgo anterior, se podría pensar en la incomodidad del tutorado pero también en qué llevaría al tutor a influir para modificar su propia idea, en este caso factores históricos, del contexto social, político, académico, pueden incidir, de allí que según Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), la actuación del tutor, debe ser proactiva, capaz de desarrollar una visión con el valor agregado de proponer los cambios que considere pertinentes, en el proceso de asesoría de trabajo de grado.

Igualmente, por el lado del tesisista, menciona Muñoz Razo (2011) que “el problema de analizar los temas de interés particular de un alumno como posibles trabajos de investigación es que no siempre se logra cristalizarlos como tema de tesis” (p. 55) debido a que pudieran no ser de interés para su disciplina o porque no aportan utilidad académica. En este sentido, cobra peso la opinión del tutor, así como su orientación, evaluación, modificación, aceptación o rechazo. Por estas razones, es importante el trabajo de los seminarios y un eje transversal de asignaturas dirigidas a lo largo de la cursada de las asignaturas, para ir perfilando las ideas y entrenado la metodología.

Con el siguiente gráfico, numerado 22, podemos ver cuántos egresados publicaron artículos o participaron en eventos, con su TFG (reactivo 39).

Gráfico 22. Egresados según publicación de artículos y/o participación en eventos con su TFG (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

Se puede apreciar que el 52% de los egresados realizaron una publicación y/o participaron en eventos científicos con su TFG. Del total de egresados de la muestra, un 21% lo hizo después de terminarlo mientras que un 31% lo hizo antes, es decir mientras transitaba la escritura de su TFG y era dirigido.

No se observó asociación entre esta variable y el Nivel otorgado al director, pero sí con el Tiempo de aprobación del TFG (quienes publicaron o participaron en eventos antes de terminar su TFG, lo aprobaron en tiempo óptimo)⁶⁹.

El resultado, es coincidente con el deber ser, mencionado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al explicar que se deben dar a conocer los resultados de la investigación, comunicarlos en pro de una mejor calidad de vida del colectivo, citando a Lodeiro y otros (2002), quien afirma que investigar, sin publicar, es egoísta. Además, aporta al crecimiento del estudiante, como futuro profesional. Siendo también congruente con León, Socorro, Fernández y Velasco (2020, p.104), quienes expresan “en muchas ocasiones los investigadores, antes de la defensa y luego de ella, socializan resultados que guardan relación con ese estudio”. Y es que, como afirma Carlino (2003), “hacer una tesis es usualmente el camino para iniciarse en la cultura de la investigación, cuyas prácticas y valores centrales suelen aguardar a los recién llegados de forma implícita” (p. 7).

Al relevar el período del TFG que les requirió más tiempo, un 33% respondió que ninguno en particular, mientras que un 37% respondió que fue la propia escritura. Si bien el desarrollo de una investigación y/o de confección de una investigación no es lineal, ni tiene etapas bien diferenciadas, nos era importante conocer dónde los graduados tuvieron que invertir más tiempo (ítem 40 y tabla 37).

Tabla 37. Egresados según Período del TFG que les requirió más tiempo (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Período del TFG que les requirió más tiempo	Tesistas	%
Búsqueda de antecedentes y material teórico	6	11%
Definir el problema y los objetivos	6	11%
Recolección de los datos	2	4%
El análisis de los datos	2	4%

⁶⁹ Apéndice E. Tablas de contingencia O y P, respectivamente

La escritura del TFG	20	37%
Ninguno en particular	18	33%
TOTAL	54	100%

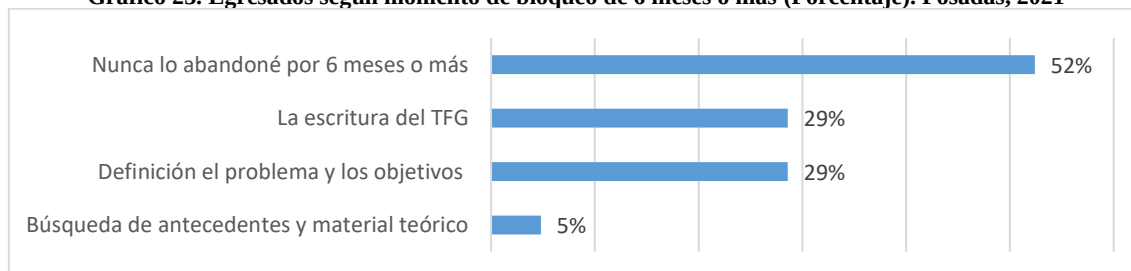
Fuente: proceso de investigación

Vemos en la tabla 37, que el período que más requirió tiempo fue la escritura del trabajo final de grado con un 37%. Coinciden estos resultados con lo expuesto por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), “en referencia a los obstáculos de los tutorizados, la mayoría obedece a la falta de competencias sobre la escritura e insuficiente preparación en la producción académica escrita” (p. 271). Así mismo, es congruente con lo expresado por Carlino (2003), quien se explaya en los problemas de escritura de los tesistas. En concordancia con Ponce Rojo y Vergara Fragoso (2016), quienes afirman que dentro de los problemas para realizar la tesis se visualizan deficiencias especialmente en las habilidades de escritura que se vienen arrastrando de los primeros niveles de formación de los estudiantes.

Por último, con menor porcentaje, pero que también debe tomarse en cuenta, los resultados, son afines a lo explicado por Muñoz Razo (2011), otro elemento dentro de las dificultades que retardan el Trabajo Final de Grado, se encuentra delimitar el marco de referencia, la ubicación de la temática, el enfoque, esto por ende acarrea la revisión bibliográfica profunda que amerita dedicación y tiempo.

En cuanto a una posible etapa de bloqueo, se pidió informar: “si en algún momento abandonaste tu TFG por 6 meses o más, ¿en qué momento fue? Podés seleccionar un máximo de tres etapas”, del reactivo 41. El resultado es:

Gráfico 23. Egresados según momento de bloqueo de 6 meses o más (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

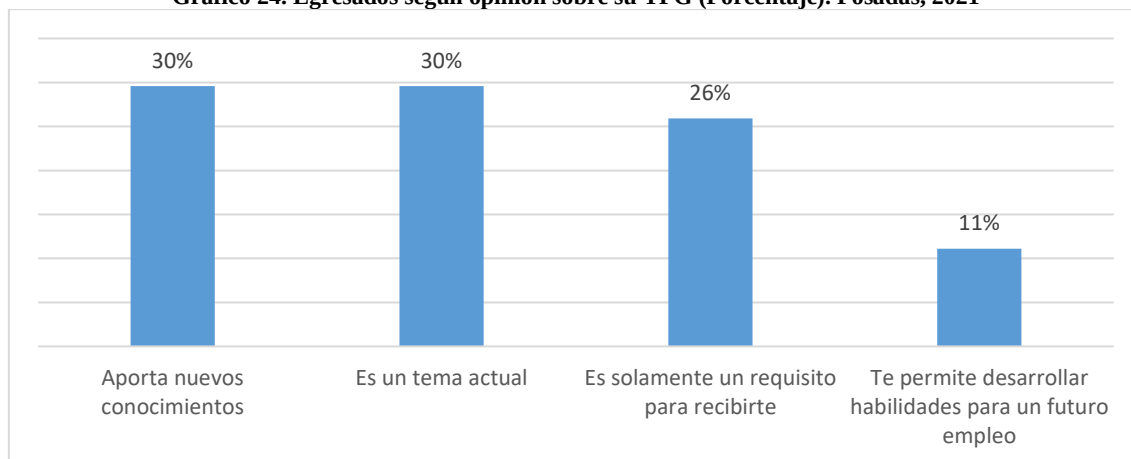
Un poco más de la mitad (52%) de los egresados respondió no haber tenido una etapa de bloqueo. Esta era una respuesta esperada dado el alto porcentaje de graduados que aprobó su TFG en dos años o menos. Del restante, fue definición del problema y los objetivos, fase muchas veces inicial, junto a la escritura, que podríamos considerar una etapa transversal, en los momentos que tuvieron bloqueos.

Igualmente, los resultados coinciden con Gascón (2008), sobre la elección del tema, y estructuración de la propuesta. Sobre la época de bloqueo, Carlino (2003), lo llama discontinuidad, pero asegura que “aunque se avance a ritmo discontinuo, la sensación que se tiene es de omnipresencia de la tesis: el sentimiento de haber contraído una deuda que crece y crece hasta que no se finalice la tesis adeudada, tesis que se carga sobre las propias espaldas y que justifica sentirse “agobiado” (p. 5), aquí se pudo verificar que los estudiantes no paralizaron por más de 6 meses, es decir, que se sintieron comprometidos. Pero también entra en juego el rol del director, con evaluaciones tempranas, reconocimiento de las fortalezas y debilidades del tutorado, según lo señala Difabio de Anglat (2011), advirtiendo el peligro de la procrastinación académica y su oportuna

intervención como tutor.

A manera de visión sobre el TFG (reactivo 38), los egresados debían caracterizar su TFG con alguna de las siguientes opciones: Aportó nuevos conocimientos, Era un tema de actualidad, Te permitió desarrollar habilidades para un futuro empleo, o Fue solamente un requisito para recibirte.

Gráfico 24. Egresados según opinión sobre su TFG (Porcentaje). Posadas, 2021



Fuente: proceso de investigación

Los resultados exhibidos en el gráfico 24, son coincidentes con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012). Los autores mencionan que “se espera del tutorizado, valoración de la creación del conocimiento, desarrollo de la actitud científica, motivación intrínseca y dominio de su rol de investigador, eficiencia en la ejecución de tareas trazadas y responsabilidad frente a su ocupación” (p. 256).

Con respecto, a que solo es un requisito para recibirse, es congruente con lo expresado por los autores antes citados, al referir que “los anaqueles de las bibliotecas de las universidades se encuentra gran cantidad de investigaciones de excelente calidad, que han sido estériles en su fin principal, como lo es la aplicabilidad de un beneficio, mejora o solución a problemas que se observan en la realidad” (p. 215).

En igual sintonía con Valarino (2000) citada por Gascón (2008), quien menciona que “los TFG son vistos sólo como requisitos para optar a un título, restándose, el propio investigador, la oportunidad de producir nuevos y valiosos conocimientos que coadyuven con el desarrollo del país” (p. 49). Con la misma opinión de Barrios (2020), refiriéndose a que los trabajos de investigación se han concebido como un mero requisito administrativo para obtener título universitario, misma coincidencia con Leal (2005), al aseverar que el estímulo de los estudiantes de pregrado, es la adquisición de un título.

En el ítem 50, se pidió a los graduados, que brindasen alguna información que consideren relevante para tener en cuenta por parte de futuros tesisistas.

Las opiniones de los estudiantes se pueden agrupar en varias categorías principales: elección del tema, selección del director, planificación y organización, y aspectos motivacionales: elección del tema, los estudiantes enfatizan la importancia de elegir un tema que sea motivador y de interés personal. Esto se considera crucial debido a la duración del proceso y la necesidad de mantener el compromiso a lo largo del tiempo. Además, se sugiere que el tema debe ser realista y contar con una hipótesis clara.

Sobre la selección del director, esta se presenta como un factor clave para el éxito del TFG. Los estudiantes recomiendan seleccionar a alguien con quien se pueda trabajar cómodamente, que sea generoso y comprometido. También se aconseja investigar sobre su forma de trabajo y establecer expectativas claras desde el principio.

Plan de trabajo: varios comentarios destacan la importancia de una buena planificación y organización. Se sugiere establecer un plan de trabajo, fijar tiempos para la realización del manuscrito y organizar horarios específicos para trabajar en el TFG. También se recomienda comenzar a escribir desde el principio y releer los objetivos con frecuencia. En cuanto a la percepción sobre la realización de un TFG, los estudiantes reconocen que el proceso puede ser desafiante y requiere paciencia y perseverancia. Los comentarios aportados incluyen referencia al tiempo, y cómo comprender que el tiempo dedicado es parte del proceso. Algunos sugieren ver el TFG como una oportunidad de aprendizaje más allá de los requisitos académicos. Podemos ver un poco más sobre estas líneas a continuación:

Información adicional brindada por los graduados organizados por categorías y aspectos subyacentes

Elección del tema	"Elegir un tema que motive, ya que el proceso es largo y puede haber bajones." (características personales) "El tema tiene que gustar, pero lo más importante es la calidad de la gente." "Establecer un tema de trabajo realista, con una hipótesis clara." (plan de trabajo) "Que a la hora de elegir del tema traten de que haya bibliografía disponible" (apoyo institucional)
Motivo de selección del director	"Elegir un director con el cual pueda trabajar cómodamente. En lo posible, averiguar sobre su forma de trabajo." (percepción de la disponibilidad del director, papel del director) "Intenta conocer a la persona que te dirigirá antes de establecerlo. Busca recomendaciones de ella con otros estudiantes." (papel del director)
Plan de trabajo	"Realizar un plan de trabajo para abordar el TFG, trabajar con organización" (características personales) "Fijar el tiempo para realizar el manuscrito, aislarte de los problemas del país, aunque te toquen porque es inevitable" (características personales) "Organiza horarios para trabajar en la TFG. A medida que vayas avanzando, intenta plasmarlo por escrito" (cumplimiento del plan de trabajo, escritura del TFG)
Percepción sobre la realización del TFG	"Muchas veces en el sistema que nos toca vivir se nos exigen plazos, se nos puntúa y califica, se nos califica en base a cuanto nos lleva la carrera, cuando nos recibiremos, etc. Pero lo que hay que entender es que este requisito de tiempo no es más que una exigencia burocrática." "Más importante que el tiempo que uno se demore es cuánto puede aprender de esta experiencia" (características personales)
Expectativas iniciales	"No ser tan ambicioso en lo que es el TFG" (características personales, plan de trabajo)

Recogidas las opiniones, muchas apuntan a la adecuada selección del tema, esto comparado con el reactivo referido a cómo surgió la idea del tema de tesis, donde se pudo conocer que un alto índice fue por imposición del tutor, y que según los autores consultados genera desinterés en los tesisistas, se puede confirmar con estas respuestas que efectivamente no estuvieron cómodos con sus temáticas, aun así, no incidió en el tiempo óptimo para culminar sus trabajos de grado. Pero, además mencionan la importancia de desarrollar la tesis con planes de trabajo, en cuanto a tiempos y plazos tanto del tutor como el personal del tesisista, confirmando lo develado en el reactivo que apuntó hacia el cumplimiento de planes de trabajo, mismo que tiene relevancia en el desarrollo del TFG.

Ahora bien, considerando que este estudio doctoral, está referido a la dirección de trabajo de grado, es pertinente observar que, en las respuestas obtenidas se aprecia énfasis en la elección adecuada del director, sentirse a gusto con su acompañamiento y percibirlo comprometido, sondeando a los compañeros para tener referencias sobre su actuación como tutor.

Interpretando que, los egresados consideran el rol de director, como importante en el desarrollo del trabajo de grado, coincidiendo con Santiago García (2012), “la palabra viene del verbo latín tutor, que significa mirar, observar, proteger, defender, guardar, salvaguardar del cual se deriva el sustantivo tutor, *tutoris*: defensor, protector, guardián, curador” (p. 75), su acompañamiento es preponderante.

Finalmente, dentro de esta sección, aparece un reactivo que busca conocer la opinión sobre el cumplimiento de sus expectativas en cuanto a la dirección de su TFG (ítem 49).

Tabla 38. Egresados según la dirección del TFG cumplió las expectativas del egresado (Abs. y porcentaje).
Posadas, 2021

En general, la dirección del TFG cumplió tus expectativas	Tesisistas	%
No	14	26%
Sí	40	74%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

En este caso, podemos ver que el 74% de los egresados opinan que la dirección del TFG cubrió sus expectativas. En una tabla de contingencia, se puede apreciar como los tesisistas que cuyos directores sí cubrieron sus expectativas, culminaron sus TFG en menor tiempo⁷⁰.

Al respecto, Difabio de Anglat (2011), señala que existe una desdibujada línea entre lo que debe hacer el director del TFG y lo que el estudiante tesisista espera que haga. En palabras de Carlino (2003) “Los tesisistas no logran anticipar el desafío que les espera, no suelen representarse que, para sacar adelante su tesis, han de adquirir y forjar conceptos, procedimientos, actitudes y nuevas identidades, complejos y desafiantes” (p. 8).

Partiendo de ambas ideas, y desde los resultados que evidencian la satisfacción de los egresados, con respecto a la actuación de sus tutores, pudiera existir una sensación generada por haber culminado su trabajo de grado, pero ¿pensarían igual quienes aún no

⁷⁰ Apéndice E. Tabla de contingencia Q

lo hacen, o quienes abandonaron motivados por la ineficiencia de sus respectivos tutores? Esto apoyado en lo expresado por Muñoz Razo (2011) cuando dice que “con las deficiencias en la asesoría de la tesis sólo se provoca en el estudiantado un gran rechazo hacia la investigación y, en muchos casos, el abandono del trabajo”, además agrega que “es evidente que la falta de una dirección adecuada repercute en el desinterés por parte del alumno para hacer un buen trabajo. Este fenómeno afecta tanto al alumno como al asesor” (p. 44).

Ahora bien, obtenidos los resultados con una mayoría que percibe que sus expectativas fueron satisfechas⁷¹, se puede afirmar que los tutores en la FHyCS de la Universidad Nacional de Misiones, están ejerciendo su rol acorde a los aspectos mencionados por Sánchez Puentes (2014) y Canales Rodríguez (2002), con base en tres pilares básicos lo humano, científico y técnico.

Lo humano, está referido al conjunto de características sobre las que se sustenta la relación tutorial, empatía, congruencia, madurez, madurez volitiva y búsqueda permanente de lo que el autor llamaba el bien común⁷², compromiso personal con sus deberes, y capacidad para relacionarse con otros, por su parte, lo científico se referirá al bagaje académico que posee el tutor, para orientar al tesista en los temas que estén investigando, como sugerir un texto, un autor, proponer innovaciones en el tema, mientras que lo técnico se refiere a la capacidad del director para dirigir el proceso de investigación, no solamente a conocer los aspectos teóricos sino a su puesta en marcha: planificación de procesos, establecimiento de objetivos, aplicación de técnicas de motivación.

Nivel que le otorgan al proceso de investigación.

Para finalizar esta dimensión, se construyó un índice cuali-cuantitativo para, a partir de las respuestas de los egresados, cualificar al proceso de investigación⁷³. Una vez puntuadas las respuestas de los egresados, se consiguió la siguiente distribución:

Tabla 39. Egresados según Nivel otorgado al proceso de investigación (Abs. y porcentaje). Posadas, 2021

Nivel otorgado al Proceso de Egresados % investigación		
Bajo	21	39%
Medio	29	54%
Alto	4	7%
TOTAL	54	100%

Fuente: proceso de investigación

A partir de la categorización de las opiniones de los egresados reflejada en los ítems de la dimensión dedicada al proceso de investigación, vemos que se sitúa un 39% en nivel bajo, y si unimos esta categoría con la categoría Medio, suman casi un 93%. Apenas un 7% de los egresados se ubican en la categoría Alta. Con estos resultados, se puede ver que los egresados no calificaron como alto al proceso de investigación; quizás, no haya habido un plan de trabajo o si lo hubo, no se haya cumplido; o quizás no cumplió sus expectativas iniciales de cómo debía ser el proceso de dirección del TFG.

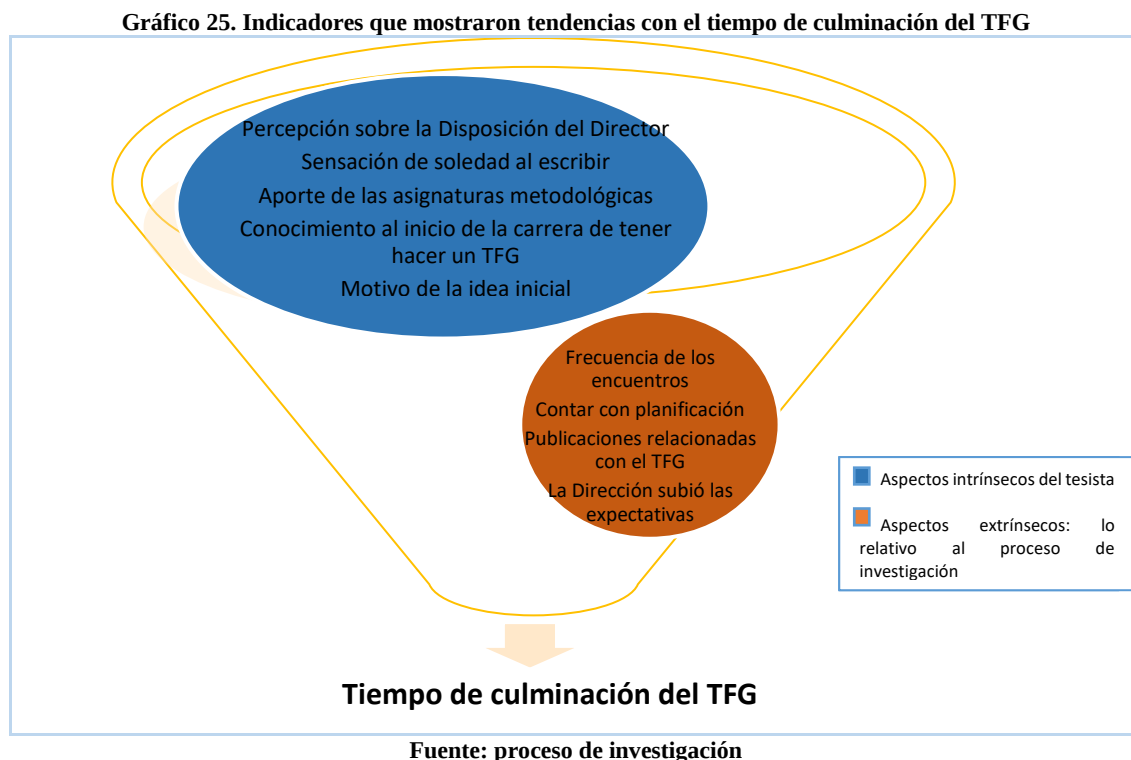
⁷¹ Es necesario recordar que, los resultados expuestos en esta tesis se acotan únicamente a casos de éxito: estudiantes que sí culminaron su trabajo final de grado.

⁷² Para este estudio con madurez volitiva nos referiremos a la capacidad de tomar decisiones y modificarlas cuando lo considere necesario en virtud del logro de objetivos comunes

⁷³ Apéndice C. Índice nivel otorgado al proceso de investigación

Cabe mencionar que no se observó una tendencia entre el nivel del proceso de investigación construido a partir de las opiniones de los egresados y el tiempo de aprobación del TFG de los egresados⁷⁴

Recuperando la información relacionada con indicadores estudiados, podemos resumir:



Algunos hallazgos obtenidos en el *momentum 2*

Para mayor detalle, se elaboró un cuadro general de categorías y subcategorías⁷⁵ sobre la base de las entrevistas del *momentum 2*; la misma, se construyó a partir de la información recogida con las entrevistas a egresados, directores de TFG y directores de departamentos de carrera⁷⁶.

Al respecto, después de analizar las entrevistas se conoció que, la duración de elaboración del Trabajo Final de Grado varía de acuerdo a: disponibilidad de tiempo, recursos materiales, acceso al objeto de estudio, elección acertada del tema, cumplimiento de un plan e inserción en un proyecto de investigación, la voluntad del tesista y motivación de un director comprometido. Además, se determinó que, la experiencia previa de los tesistas, en TFG es poca o nula.

En cuanto a la opinión de los egresados sobre el director, exponen que la designación de los directores debe ser acorde a las competencias teóricas, metodológicas, docentes y la capacidad de garantizar el acompañamiento. Asimismo, estos esperan que el director sea amigable, responsable, comprometido, preocupado por los problemas del tutorado, atendiendo sus necesidades, abierto a la escucha, comunicativo, motivándolo para continuar frente a los obstáculos propios del proceso de confección del TFG.

⁷⁴ Apéndice E. Tabla de contingencia R

⁷⁵ Apéndice D. Cuadro general de categorías y subcategorías

⁷⁶ Anexos F, G y H, respectivamente

Dicho de otra forma, el director debe contar con competencias teóricas, metodológicas (competencias duras) y personales (competencias blandas) que le permitan establecer una clara distinción entre el conocimiento adquirido a través de las materias y el que proviene de las experiencias cotidianas, en el marco del fomento del compromiso intelectual, proporcionando a los estudiantes una manera estructurada de abordar conceptos complejos más allá de su experiencia diaria.

En este sentido, la visión del pensamiento humano "como aventura" propuesta por Charlot nos invita a repensar el papel del conocimiento y la investigación en términos más amplios y profundos. Lejos de ser simples actividades técnicas o profesionales, se convierten en dimensiones fundamentales de la construcción del ser humano y de la sociedad. Esta perspectiva plantea desafíos importantes para las instituciones educativas y de investigación, invitándolas a fomentar una relación más rica y compleja con el saber, que vaya más allá de la mera transmisión o producción de conocimientos. Como sugiere Charlot (2004), se trata de convertir estos espacios en lugares de construcción de sujetos y sociedades más reflexivas, autónomas y comprometidas con la exploración de nuevas posibilidades humanas: "La idea de que el hombre es una aventura implica igualmente que la enseñanza no debe ser sólo la transmisión de un patrimonio" (p. 13).

Una de las dificultades que exponen los graduados, es que el director cumple con labores de docencia, investigación, gestión, sumado a la dirección de trabajo de grado, con asignación de un número elevado de tesis, y sin dedicación exclusiva. Esto dificulta que el director cuente con el tiempo necesario para tener encuentros frecuentes con los tesis. En este sentido, a partir de lo que expone Carlino (2003), una de las tareas más importantes del director de tesis de grado es ayudar al estudiante a gestionar el tiempo y las expectativas sobre el trabajo. Es fundamental guiar al tesis para que logre un producto asequible, evitando la tentación de emprender proyectos demasiado ambiciosos que luego resulten inabarcables.

. Esto implica trabajar en sucesivos recortes del tema y alcances de la investigación.

Dentro de los motivos que tienen los tesis para seleccionar a sus directores, generalmente son: ser profesores de la cátedra en la temática que pretenden desarrollar, o por ser integrantes de un equipo de investigación, eligiéndolos de acuerdo a las competencias metodológicas, o por la reputación (basada en el prestigio por tener muchos tesis o pocos), o por la conveniencia en la rapidez y cercanía personal, mientras en otros casos, son asignados por la cátedra o auto propuestos.

Cabe mencionar que, Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), expresan que la labor del tutor debe dirigirse a conocer las preocupaciones, así como los temores, intereses, gustos junto a las preferencias de sus tutorados, para abordar el tema de investigación, entender y asumir a cada estudiante en el proceso de dirección como un ser individual, autónomo, con personalidad propia. Además, señalan los autores:

El tutor es el individuo que ejerce el rol de supervisor académico, asignado, en algunos casos, por las autoridades de las universidades, de acuerdo con el tutorizado, a quien acompaña durante todo el proceso. Este rol está pobremente descrito en los documentos oficiales y se le denomina de diversas maneras: guía, asesor, consejero y tutor. (pág.265).

En igual orden de ideas, expresa Arrieta (2011)

Durante el proceso de acompañamiento tutorial, el estudiante investigador tiene derechos que exigir y deberes que cumplir, entre los cuales podemos mencionar: recibir un trato respetuoso por parte del tutor, contar con asesoramiento periódicamente, obtener una valoración positiva de los avances de investigación y retroalimentación permanente (s/p).

Así mismo, Santiago García (2012, pág. 80), plantea que “pueden reconocerse tres grupos de funciones básicas en la tutoría: a) las dedicadas al desarrollo personal, b) las orientadas al desarrollo académico y c) las que persiguen una orientación profesional”, estas distinciones las formula de la siguiente manera, en cuanto a la primera; refiere que son actividades encaminadas a que los estudiantes se auto conozcan, identifiquen sus intereses, fortalezas, debilidades, aprendan a tomar decisiones, es decir, más enfocado en la autoestima, la confianza en sí mismos, asumir la responsabilidad del proceso, en el segundo grupo, se busca promover estrategias académicas acertadas según sus intereses, mientras en el tercero, que puedan vislumbrar con mayor certeza sus potencialidades profesionales.

En referencia a la sensación después de los encuentros, los tesisistas perciben acompañamiento de un profesor guía con experiencia que facilita el aprendizaje, contando con una buena comunicación, disposición, disponibilidad, preocupación, atención, orientación, motivación, comprometido con respuestas y correcciones a tiempo. No obstante, hay pocos casos donde se aprecia sensación de soledad, sin apoyo, orientaciones, ni acompañamiento en lo académico y personal, con directores poco responsables y comprometidos, que no son amigables, motivadores, ni comunicativos, limitándose a la virtualidad mediante correo, sin leer ni corregir los avances, por tanto, no dirigen, acarreado la necesidad de pagar asesorías externas.

Ahora bien, la mayoría de los egresados valora obtener respuestas oportunas y adecuadas, junto con la disponibilidad de tiempo y accesibilidad de quienes son sus directores. Aunque estos directores, sin contar con dedicación exclusiva, están sobrecargados de tareas y no reciben remuneración adicional por su labor como directores. En consecuencia, limitan el número de tesisistas que supervisan. Luego, ¿qué pasa con los estudiantes que no consiguen un director para sus trabajos?

No obstante, se presenta una contradicción: los tesisistas manifiestan sentirse solos durante el proceso de escritura, mientras que los directores consideran que nunca están realmente solos, ya que reciben correcciones y tienen como referencia a los autores consultados. En este contexto, los directores subrayan que los tesisistas deben asumir la responsabilidad de su propio trabajo, mostrando disposición personal, capacidad de lectura y escritura, creatividad y tiempo disponible. Además, deben comprender que son acompañados, no dirigidos. Se espera que el tesisista dedique tiempo semanal a su trabajo final de grado (TFG) y sea responsable de solicitar y asistir a las reuniones con su director, quien también debe estar comprometido.

En otro orden de ideas, se pudo conocer que, durante el proceso, el estímulo hacia el estudiante puede venir de la motivación del director, así como de la cercanía y el contacto personal que genera compromiso, también de los equipos de trabajo y del apoyo familiar. Con respecto a su formación, los egresados perciben que los conocimientos teóricos, en conjunto con los metodológicos, adquiridos en la carrera son un recurso para elaborar el TFG, mientras los directores opinan que presentan deficiencias.

Por otra parte, los egresados en pocos casos contaron con una beca, considerando que no es garantía de ayuda significativa, mientras los Directos valoran como importantes los financiamientos. Algunos egresados recibieron apoyo académico, por parte del Departamento responsable de TFG, mediante orientación y colaboración, facilitando el logro de las tareas, ejerciendo presión con plazos de entrega, pero con carencia de apoyo personal.

Y es que, los directores de departamento expresan que el seguimiento del departamento en la confección del TFG es limitado en cuanto a los aspectos personales y de pedagogía

de los directores, evaluación individual de los procesos de dirección de TFG, tiempos, así como cumplimiento. En referencia al apoyo institucional externo, se supo que la ayuda para los tesistas también puede surgir de empresas objeto de estudio, empresa donde labora el tesista y de colegios profesionales.

Con respecto a la experiencia previa del director en TFG, el tenerla facilita el aprendizaje y genera prestigio al tutor. Acotando que, en la FHyCS - UNaM, los directores de TFG son expertos en el área del tutorado, con competencias teóricas, metodológicas, docentes y en investigación, favoreciendo la capacidad de respuesta, así como el cumplimiento de los tiempos, aunque la capacidad de investigar no es garantía de acompañamiento o enseñanza en investigación, según los directores de departamento.

Desde la mirada de los directores, es necesario un programa de formación específica en cuanto a cómo llevar adelante la dirección de un TFG; así dejar de percibirlo como un requisito para recibirse el que, depende básicamente del esfuerzo de los tesistas y entender la complejidad que implica el acompañamiento.

Esto, mientras el tutor concibe al TFG un requisito para recibirse, como parte de la demostración de la integralidad de las habilidades del futuro profesional, para construir y abordar un problema de investigación propio de su área de incumbencia. Asimismo, el proceso de dirección es un proceso complejo y estructurado, en el que la participación de ambos protagonista (tutor y tutorado) amerita la inversión de tiempo y de recursos humanos.

Para los directores, entonces, la dirección de los TFG es un proceso estructurado en el que los tesistas tienen el papel protagónico; mientras que, para los tesistas el proceso debe centrarse en la atención que el director les brinda a ellos, en un marco de respeto por sus ideas y bajo el cumplimiento de tiempo y plazos establecidos en un cronograma o plan de trabajo. Retomando estas ideas, se observa cómo los directores expresan no contar con el tiempo necesario para dedicar a estudiantes que muestran pocos avances, lo que es percibido por los tesistas como desinterés, que redundo en poca motivación luego de los encuentros con sus directores.

Lo anterior, podría ser una de las dificultades a enfrentar por los tesistas en la confección de sus TFG, dado que, para ellos el haber elegido al director que eligieron es un factor clave, quizás por ello, depositan en él una serie de expectativas que lo sitúan como una figura de guía y de contención en lo personal.

Desde otro ángulo, se conoció que frente a los desacuerdos entre el tutor y el tutorado, impera el respeto mutuo, con base en la individualidad y subjetividad del estudiante, así como la autonomía del director, pero enmarcado en el acompañamiento. Sin embargo, los directores se sienten sobrecargados de trabajo a lo que la actividad de dirección es una tarea más y sin contraprestación económica, mientras que, para los tesistas la dirección de los TFG es una responsabilidad de sus directores y forma parte de lo que deben hacer como docentes y se encuentra inmerso en sus salarios.

Por su parte, en relación con los graduados puede decirse que, durante la elaboración de su TFG, en algunos casos, se sentían solos en el proceso de escritura, sentían que sus directores estaban sobrecargados de labores y que, al ser la dirección de TFG una actividad sin retribución económica, limitaban el número de tesistas que aceptaban. Asimismo, sentían que sus directores eran poco responsables y comprometidos, que se limitaban al mero intercambio de correos. Dicho de otra forma, se sentían sin dirección lo que acarrearía contratar servicios de asesorías externas. Viendo la opinión de los directores, coinciden en que existe una sobrecarga de actividades para la dedicación que tienen.

También, se concluyó en que, el papel del director en el TFG es fundamental, requiriendo acompañamiento académico con competencias en el área de estudio junto a la experiencia en investigación, así como acompañamiento personal, demostrando responsabilidad, compromiso, accesibilidad, buena actitud, escucha, comunicación fluida, disposición, disponibilidad de tiempo, motivación, estímulo, orientación, ofreciendo planes personalizados, estableciendo reglas, fechas, con el respectivo seguimiento, para que el proceso de dirección sea eficiente y eficaz.

En relación a esta última idea, cabe mencionar que los directores de departamento, expresan que el seguimiento del Departamento en la confección del TFG, es limitado en cuanto a los aspectos personales y de pedagogía de los directores, evaluación individual de los procesos de dirección de TFG, tiempos, así como cumplimiento; a su vez, los directores de TFG sienten que el acompañamiento que brinda el departamento es poco, dado que no hay actividades que fortalezcan la formación de los docentes en cuanto al abordaje metodológico y al acompañamiento que se debe brindar a los tesistas.

El momento más difícil: la escritura. Como afirma Carlino (2003), la escritura del TFG es un proceso complejo

Una actividad en la cual no se perciben metas intermedias, que exige una gran autoorganización y que carece de parangón con cualquier otra tarea académica antes intentada, al menos para quienes la inician sin experiencia en investigación, motivo por el cual los tesistas se imaginan tener que ascender más arriba de la cumbre (pág. 2).

La realidad de la escritura académica en el ámbito universitario presenta una paradoja: se da por sentado que los estudiantes ya dominan esta práctica⁷⁷, cuando en realidad se trata de un aprendizaje que requiere orientación específica. Esta situación se vuelve más compleja en el momento de elaborar el TFG, instancia en la que confluyen múltiples desafíos. Se trata más que poner en práctica habilidades generales de escritura, se trata de mostrar haberse apropiado del manejo del discurso científico. El tesista suele tener que descifrar por sí mismo las reglas implícitas de este género durante el propio proceso de escritura, sin una guía sistemática que lo ayude a comprenderlas y dominarlas previamente; especialmente, cuando su director también ha tenido que elaborar sus propias estrategias de escritura, casi de la misma manera.

A continuación, retomando la propuesta de abordaje de diseño mixto dominante, se analizará la información cualitativa a la luz de los datos cuantitativos, para lo que se triangularán los resultados de los *momenta* 1 y 2.

En el caso particular de esta tesis, se abordarán la triangulación y es allí, donde nos explayaremos con mayor detalle.

Triangulación

Según Denzin (1978), la *triangulación* consiste en la combinación de distintas metodologías con el fin de analizar un mismo fenómeno. Esto permite, en palabras de Vasilachis de Gialdino (1992) que los métodos “cualitativos y cuantitativos deben ser considerados no como campos rivales sino como complementarios... en la premisa de

⁷⁷ Sin que fuera el propósito de esta tesis, se pudo ver que los planes de estudio no contemplan más que, salvo la licenciatura en letras, una asignatura dedicada a la escritura de manera explícita: “Comprensión y producción del discurso” (o nombres equivalentes). Tampoco se observó en los planes que la escritura científica apareciese como un eje transversal.

que las debilidades de cada método individual van a ser compensadas por la fortaleza contra-balanceadora del otro (Jick, 1979)” (p. 36).

Al contrastar con los resultados obtenidos en el *momentum* 1, el mayor porcentaje de la culminación del TFG fue en el tiempo óptimo (2 años dentro del plazo), se puede afirmar que según el *momentum* 2, se basa en razones como el estar integrados a un proyecto de investigación, bajo un esquema o plan de trabajo, y mediante la asistencia a las reuniones, así como el apoyo en cuanto a recursos de la empresa objeto de estudio.

En este sentido, se encuentra concordancia con lo planteado por Carlino (2003), al mencionar que favorece el formar parte o no de algún equipo de investigación (el realizar una tesis por separado, dificulta la tarea de terminarla), así mismo; Fresán Orozco (2010), alude a la frecuencia de las reuniones como elemento de éxito. Igualmente, coincide con Domínguez (2006), con respecto a los factores de tipo institucional, como la existencia de programas de apoyo al tesista que, en el caso de estudio, se traduce en la inserción en equipos de trabajo de investigación, sumado a esto; el mismo autor, señala la importancia de planificar actividades, plantear objetivos a corto y mediano plazo, estableciendo un cronograma de entregas.

También es congruente, con lo esbozado por Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), en cuanto a la pertinencia de vinculación con grupos de investigación, programas de talleres de tesis, donde los estudiantes presenten resultados preliminares de sus trabajos. Y con respecto, al apoyo de las empresas objeto de estudio mencionado en las entrevistas, Gascón (2008), expone que es importante contar con la disponibilidad de recursos materiales y económicos, considerándolo el elemento interviniente primordial en la confección del TFG.

Ahora bien, del *momentum* 1, se conoció que un 66% superó el tiempo óptimo para culminar el Trabajo Final de Grado⁷⁸, demostrando el *momentum* 2, razones como motivos laborales, falta de tiempo y de voluntad para escribir, cambio de tema, deficiencia en la escritura, sin motivación ni respuestas del director.

Lo antes planteado, como una realidad palpada mediante los resultados de las entrevistas, evidencia que el retardo en la culminación del TFG, se basa en no practicar lo expuesto por Barrios (2020), al indicar que para los tesistas, la comunicación con los tutores es determinante, con un acuerdo mutuo de los avances que desarrolla y consigna el tutorado. Así mismo, lo esgrimido por Ponce Rojo y Vergara Frago (2016), referido a la importancia que tiene el contar con soporte académico, tiempo de dedicación, así como las habilidades personales, además de lo manifestado por Soto Figueredo (2020), citando a Valarino (2000), al mencionar a los factores que conllevan al síndrome de todo menos tesis, entre ellos, académicos y personales.

Siendo coincidente, con lo mencionado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al exponer que entre los motivos que retardan la elaboración del TFG, los estudiantes alegan que no encuentran temas interesantes, inéditos, u originales, y no tienen voluntad; pues conciben la investigación como aburrida, justificándose en el poco tiempo que tienen disponible, sus ocupaciones, trabajo, la familia, entre otras razones. Igualmente, argumentan que los tutores no tienen tiempo, no les atienden, y no dirigen.

Por su parte, se encuentra relación con Domínguez (2006), al exponer la relevancia de la motivación del director, aunado al apoyo familiar y un sistema efectivo de atención en lo institucional, para mejorar las probabilidades de completar la tesis. Así como, la disponibilidad horaria, la dedicación, la formación previa, juntamente con la relación con el director.

En el caso de autores como Eco (2001) y Carlino (2003), expresan que la soledad o

⁷⁸ Gráfico 8

sensación de soledad de los tesistas, es uno de los factores que más podrían afectar el proceso, encontrando en las respuestas de las entrevistas, frases claves como “no hubo ningún apoyo de la directora”, “no hubo orientación”, “no me sentí acompañada”. En congruencia con lo anterior, destaca Hirschhorn (2012) que es frecuente que los directores funcionen como un freno en lugar de ser un estímulo, al no seguir los avances de los estudiantes, demorando en responder, sin hacerse cargo de la responsabilidad asumida.

Experiencia previa con un Trabajo Final de Grado

En este particular, indican los egresados que es poca o nula, con expresiones como “llegamos a esa instancia con poca o nula experiencia en estas creaciones”. Esto es coincidente con lo verificado en el *momentum* 1, donde se consiguió que solo el 15%, había confeccionado un TFG anteriormente, encontrando que no hubo incidencia en la culminación de la tesis en tiempo óptimo.

Ahora bien, los hallazgos no son congruentes con lo planteado por los autores como Muñoz Razo (2011), quien menciona que la experiencia facilita el proceso investigativo: “las destrezas se adquieren sólo mediante la práctica constante, el desarrollo de frecuentes estudios de investigación y el continuo uso de una metodología aprendida y practicada en otros trabajos previos” (p. 46).

Incluso, según Arrieta (2011), el no contar con experiencias previas, convierte la elaboración del trabajo de grado en un vía crucis para el estudiante. En acuerdo con Carlino (2003), al afirmar que quienes carecen de práctica investigativa, entonces no tienen la praxis, desconociendo por tanto la naturaleza incierta de la labor científica, así como la necesidad de esperar que los esfuerzos invertidos tomen suficiente forma, llegando a sentir que el producto no es aceptable. Mientras, en palabras de Ponce Rojo y Vergara Fragoso (2016) mencionan que, dentro de los problemas para la elaboración de tesis, se encuentran “La ansiedad que ocasiona la propia escritura de la tesis, debido a que se trata de una experiencia extraña para los estudiantes...” (p. 247). De allí que, en las entrevistas, surgieran frases como “No sabía nunca cómo seguir”.

La elección del director de tesis es un factor crucial que puede facilitar o dificultar significativamente el proceso de escritura de una tesina de licenciatura. Como señala Carlino, esta elección no es un mero trámite administrativo, sino que, más allá de los trámites y procesos administrativos, requiere de tiempo. Un director adecuado puede proporcionar orientación valiosa, motivación y retroalimentación constructiva que impulse el avance de la escritura. Por el contrario, una elección desacertada puede generar obstáculos y frustraciones que entorpezcan el proceso.

Un aspecto fundamental para considerar es la compatibilidad entre el tema de investigación del tesista y la experiencia del director. Carlino (2021) advierte que “a veces al tesista le resulta difícil estar a gusto con el tema y con el director a la vez, por lo cual le será necesario renunciar a alguna expectativa propia en aras a sacar adelante una tesis posible” (p. 2). Esta tensión puede afectar la motivación y fluidez en la escritura, por lo que es importante buscar un equilibrio entre los intereses propios y la experiencia del director.

La modalidad de dirección es también una característica que influye significativamente en el proceso de escritura. Algunos directores esperan mayor independencia del tesista, mientras que otros brindan un acompañamiento más cercano. Carlino (2021) destaca que el director suele no hacerlo y más bien, espera que sea el tesista quien se ocupe. Conocer y acordar expectativas mutuas desde el inicio puede facilitar una dinámica de trabajo que favorezca la producción escrita.

Asimismo, la disponibilidad y compromiso del director son factores clave. Un director sobrecargado de tareas o poco accesible puede generar demoras y frustración en el tesista. Por ello, Carlino recomienda al tesista estar atento a las propuestas e indicaciones del director y buscar plantear las consultas pertinentes para estar seguro de que lo que entiendes es lo que el director le está pidiendo o indicando hacer. En este sentido, una comunicación fluida y frecuente permite obtener retroalimentación oportuna sobre los avances en la escritura.

La elección acertada de un director puede, por un lado, puede facilitar el proceso de escritura de la tesina al brindar orientación, motivación y retroalimentación adecuadas. Por otro lado, puede generar obstáculos que dificulten el avance. Es fundamental que el tesista también asuma un rol activo en la construcción de esta relación, buscando explicitar expectativas y necesidades para lograr una dinámica de trabajo productiva.

Aspectos intrínsecos al tesista

Percepción de la visión del director sobre el Trabajo Final de Grado

Mediante las entrevistas, se conoció que el tutor, lo concibe como un requisito para recibirse, bajo un proceso de dirección complejo y estructurado, donde participan tutor y tutorado, a través del cual se reconfiguran los conocimientos de la carrera, mediante la investigación, ameritando inversión económica, de tiempo y de recursos humanos. Esto, y contrapone a los resultados obtenidos en el *momentum* 1, donde el 52% de los egresados, no percibió que su TFG fuera interesante para el director, arrojando una percepción negativa, en el sentido de qué a criterio de los egresados, los tutores no se muestran interesados en el TFG.

Ahora bien, en relación a la temática, aparecen hallazgos que evidencian que, para los tesistas, esta es más importante que incluso la elección del tutor. Los directores por su parte argumentan que la temática no necesariamente debe ser un punto de coincidencia entre tutores y tutorados, sino que la clave son los conocimientos en las asignaturas de formación teórica que hayan recibido en la carrera.

Dichos resultados contradicen la afirmación de Barrios (2020), quien señala que “los tutores deben identificarse con el tema de investigación para poder garantizar el éxito del trabajo de investigación” (p. 12). En contraposición a Guanipa Pérez (2017), quien afirma que, aunque exista divergencia en los intereses tutor- tutorado en cuanto a perspectivas, las competencias del director, “deben garantizarle al tutorado el éxito en la gestión investigativa en concordancia con los estándares nacionales e internacionales” (p. 200). Esta última posición, en sintonía con lo planteado por a Palella Stracuzzi y Martins Pestanal (2012), al considerar que el tutor no debe pretender cambiarle la visión como investigador al tutorado o dirigido, sino ayudarlo a encontrar el mejor camino para concretar su estudio, siendo lo adecuado impulsarlo para que ubique la ruta idónea orientada al desarrollo de su investigación, de allí surgen frases de directores en las entrevistas, como que el TFG “permite reconfigurar lo que adquirieron de lo que han cursado”, y “estamos hablando entonces de un proceso sumamente complejo”.

Es importante destacar lo afirmado por Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), al señalar que la dirección de tesis es una actividad académica requerida para el personal docente de la institución, viéndose forzados a aceptar trabajar con temas de tesis que no siempre se apegan a los intereses de investigación del académico. Pudiendo ser uno de los motivos por los cuales, de los resultados obtenidos, se evidencia el cumplimiento de la función de

los directores en la FHyCS - UNaM, percibiendo los tesisas que los tutores no se muestran interesados en las temáticas, y la perspectiva de los directores, está enfocada en el proceso complejo que le atañe al estudiante, basado en la concepción de directores que opinan “ese trabajo es para que un estudiante se reciba”. Redundando todo esto, en relaciones mecánicas de dirección de Trabajo Final de Grado.

Motivos de selección del director

Los tesisas egresados eligieron a sus directores, generalmente por ser profesores de la cátedra en la temática que pretendían desarrollar, o por ser integrantes de un equipo de investigación, escogiéndolos de acuerdo a sus expectativas en cuanto a competencias metodológicas, como es el caso de un entrevistado que manifestó “Llegué a mi directora porque trabajaba en un equipo de Investigación de la Facultad”, además, intervienen razones como la reputación basada en el prestigio por tener muchos tesisas o pocos, por conveniencia en la rapidez y cercanía personal, mientras en otros casos menos frecuentes, fueron asignados por la cátedra o auto propuestos.

Los resultados obtenidos en este *momentum* 2, coinciden y explican los datos del *momentum* 1, pues en primera instancia, se confirmó que la mayoría pudo elegir a sus directores, teniendo motivos con base en la vinculación con la temática de investigación, o por conocimiento personal, como es el caso de los profesores de la materia, de allí que fuese común en las entrevistas, expresiones como “mi director es mi profesor quien dictó la última materia”, “fue mi profesora de la asignatura” y “ella estaba llevando un proyecto sobre el tema”.

En referencia a este punto, hay coincidencia con lo señalado por Hurtado de Barrera (2017), “si el investigador tiene la posibilidad de seleccionar a su tutor, es recomendable que elija a una persona que posea los siguientes requisitos: - Ser experto en el tema que se investiga” (p. 37), además de conocer la metodología de la investigación. También menciona, la disponibilidad de tiempo para atender los requerimientos de la investigación, es allí donde se refleja el tener pocos tesisas para conseguir rapidez, obteniendo en las entrevistas, expresiones como “llegué porque era una de las personas que menos tesisas tenía”, “yo sabía que esta directora sacaba los trabajos de los chicos rápidamente”.

Igualmente, alude la autora antes citada que, dentro de los criterios, los estudiantes buscan recomendaciones entre otros pares; viéndose según las entrevistas que acuden al prestigio del director, encontrando frases en las entrevistas como “llegué a mi director porque tenía mucho prestigio”. Pero en aparente contraposición, en las entrevistas la visión de los directores es que “los estudiantes no hacen una escogencia concienzuda de su director”. Como último factor, se involucra el establecimiento de una relación cercana, en la que se entienda que el tesisas comprenda la idea de que *se aprende a investigar, investigando* y, el director comprenda que, *se aprende a dirigir, dirigiendo*, esto vinculado a lo señalado por Ponce Rojo y Vergara Fregoso (2016), se reconoce el factor personal como un elemento básico para poder llevar a buen término el trabajo de tesis.

Sensación luego de los encuentros con el director

Igualmente, se logró conocer por manifestación de los egresados, su sensación luego de los encuentros con el director, obteniendo de una buena parte de ellos, un resultado positivo, sintiéndose acompañados en lo académico y personal de un director guía con experiencia que facilitó el aprendizaje, contando con una buena comunicación,

disposición, disponibilidad, preocupación por sus problemas, atención, orientación, motivación, comprometido, brindando respuestas y correcciones a tiempo. Al respecto, los resultados de las entrevistas confirman lo conocido en el *momentum* 1, donde el 60% de los egresados sintió positivamente luego de haber tenido reuniones con sus directores de TFG, bien sea estimulados o con ganas de seguir.

En este sentido abramos un paréntesis: partiendo de la percepción positiva, se confirma lo mencionado por Guanipa Pérez (2017), al referir que deben existir factores que garanticen el éxito de las reuniones, entre ellos, la comunicación interactiva, mediante mensajes claros en la acción tutorial, con un lenguaje fluido durante los encuentros, dispuesto a responder, escuchar al estudiante, además de demostrar actitudes adecuadas, vistas como comportamientos, en medio de expectativas, ansiedad, emociones positivas o negativas, la comprensión, apoyo, ayuda, del tutor hacia el participante en la solución de sus problemas.

En el marco de la objetividad, la justicia, libre de prejuicios, y con una buena relación humana. Agregando que los tutores, deben, orientar, supervisar el proyecto de tesis, guiándolo de forma permanente esto es lo que se evidencia en las entrevistas realizadas con frases como “la docente tuvo muy buena onda en todo momento”.

Igualmente, es coincidente lo conocido en las entrevistas, con la expresión de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al hablar de una conexión entre tutorizado- tutor, que se debe cultivar, en medio de un clima propicio para un verdadero y significativo espacio psicológico de creación, como vínculo especial, incluso mencionando una relación afectiva que va más allá de lo académico, acompañando al tutorado en otras dimensiones, vistas ambas partes (Director y tesista), con características, pensamientos, sentimientos e historias de vida, de allí la sugerencia de un egresado, en cuanto a la necesidad de “un acompañamiento más marcado y presente”.

También es congruente, lo apreciado en las entrevistas, con Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), quienes expresan que la labor del tutor, debe dirigirse a conocer las preocupaciones, así como los temores, intereses, gustos junto a las preferencias de sus tutorados, para abordar el tema de investigación, entender y asumir a cada estudiante en el proceso de dirección como un ser individual, autónomo, con personalidad propia, siendo coherente, con los resultados encontrados, en frases como “se preocupaba y me preguntaba de seguido cómo me sentía y cómo iba avanzando en mi investigación”.

Así mismo, coincide con Santiago García (2012), al plantear que “pueden reconocerse tres grupos de funciones básicas en la tutoría: a) las dedicadas al desarrollo personal, b) las orientadas al desarrollo académico y c) las que persiguen una orientación profesional” (p. 80). Por esto, la importancia de la calidad de las tutorías, la empatía, el equilibrio emocional, lo más humano posible, considerando los matices afectivos y cognitivos.

En concordancia con las palabras de Seeman (1973) citado por Valarino (2000), citado a su vez por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al mencionar que los tutores deben contar entre sus cualidades con empatía para simpatizar con el tutorado, madurez tanto cognitiva, afectiva y volitiva, además responsabilidad, como compromiso personal, y contar con valores sociales (amigo, afectuoso, tolerante, comprensivo, confidente).

Entonces, se evidencia que dentro de las relaciones personales y específicamente en la relación tutorial, un elemento importante es la empatía, como lo expresa de Guanipa Pérez (2017), y es que de las encuestas, así como de las entrevistas, se conoció que los egresados tienen una apreciación positiva de los encuentros, en pocos casos, se consiguieron opiniones como “no hubo relación, le mandaba los avances, me corregía vía Gmail”, debiendo contextualizar, la época de pandemia, como momento extraordinario.

Percepción de la disponibilidad del director

La mayoría de los egresados entrevistados opinó positivamente, en cuanto a contar con la disponibilidad de tiempo y accesibilidad de sus tutores que, sin tener una dedicación exclusiva cuentan con una sobrecarga de actividades, y como se ha mencionado antes, deben limitar el número de tesis para atenderlos, lo que lleva en algunos casos a que los tesis deban conseguir (y pagar) directores externos. Entra acá la tensión inclusión-exclusión que se genera en la universidad, por lo que sería necesaria la puesta en práctica de políticas inclusivas de acompañamiento a los tesis.

Como lo plantean Gairín y Suárez (2016), lograr la inclusión plena de los colectivos en situación de vulnerabilidad requiere avanzar en dos frentes: no solo mediante acciones o programas específicos dirigidos a los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad, sino también mediante una revisión de las estructuras, dinámicas y prácticas profesionales de la propia institución.

Al comparar con el *momentum* 1, se evidencia congruencia, resultando que un 67% de los estudiantes egresados, percibió que el director estaba siempre disponible. Además, se encontró que la percepción positiva en cuanto a la disponibilidad del director se asocia con tesis que aprobaron su TFG en el tiempo óptimo.

En relación a este aspecto, se confirma lo planteado por Guanipa Pérez (2017), al mencionar que en la vinculación tutor-tutorado, debe existir voluntad, así como disponibilidad del director, afirmando que el tutor debe orientar permanentemente al participante, aunado a esto, añade que se debe asumir el compromiso hasta el final del proceso, de allí que, en las entrevistas, se expresen frases como “siempre conté con acompañamiento” y “muy bien, siempre disponible para el desarrollo del proyecto final”. De igual forma, los resultados de ambos momentos coinciden con Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al expresar que el tutor, debe tener “facilidad de comunicación y disponibilidad para atender a sus pupilos” (p. 268), así mismo, refieren que la disponibilidad del director debe ser inmediata, directa y permanente, durante todo el proceso de elaboración del TFG.

En sintonía, plantea Barrios (2020) que, en palabras de tutores consultados en su trabajo, la comunicación debe ser constante y permanente durante las fases de elaboración de un trabajo de investigación, mediante apoyo, así como asesoría constante, sistemática de los avances de investigación, esto último en palabras de Arrieta (2011), al revisar frases de los egresados, se encuentran “muy accesible, agradable, bien dispuesta” y “presentes en todo momento, mantuvimos comunicación fluida”.

Ahora bien, cabe acotar, que en casos puntuales, se conoció de estudiantes que por extremo, no contaron con esta disponibilidad de tiempo ni acceso, a sus respectivos directores, obteniendo impresiones importantes, “no hubo orientación...tampoco video llamadas para tener un contacto más estrecho...se destaca que además realicé mi tesis en plena pandemia”, pudiendo interpretar que en medio de la contingencia, la virtualidad, y las historias de vida de no solo los tesis, sino también de los tutores, se hayan generado estos escenarios adversos.

Encontrando por otra parte, respuestas de directores, como “No pasamos más de 3 meses sin leer el trabajo completo de cada tesis...” visto de esta manera, el periodo mencionado, no habla de disponibilidad, es amplio, igualmente “no tenemos dedicación exclusiva en la universidad”, que pueden enmarcarse en la normalidad, es decir, fuera del tiempo de pandemia.

Sensación de soledad frente a la elaboración del Trabajo Final de Grado

Los tesis egresados se sintieron solos frente a la escritura, aunque los directores de TFG por su parte, opinan que nunca están solos porque reciben correcciones y los autores

consultados sirven de guía, este resultado de las entrevistas, coincide con el obtenido en el *momentum* 1, donde el 59% de los encuestados sintió soledad al momento de escribir la tesis, visto esto, parece contradictorio con el indicador antes analizado, donde los tesis egresados, manifestaron disponibilidad de sus tutores, pero a su vez, es inquietante el lapso mencionado de tres meses, por parte de los directores, ya que recibir correcciones en largo tiempo, puede acarrear la percepción de soledad. .

Ahora bien, en este sentido se considera la escritura específicamente, como etapa importante en la elaboración del TFG, integrada por aspectos de forma y fondo, este último demanda originalidad, demostración y profundidad, pero los estudiantes lo dejan en un segundo plano, dedicándose a investigar, según afirma Muñoz Razo (2011), presentándose como una deficiencia común de los tesis, no saber escribir. Por tanto, requieren el acompañamiento de los tutores, orientándolos, supervisándolos, guiándolos, respaldándolos con herramientas acordes a su experiencia, tal como lo plantea Gascón (2008).

En el caso de estudio, los resultados son incongruentes con lo planteado por los autores, frente a frases de los egresados, como “sola, absolutamente sola”, “tuve que pagar a otra gente que me ayudara”, refiriéndose al acompañamiento “fue casi nulo, nos juntamos unos días antes de entregar...”, “nunca una corrección”, además en palabras de un tutor, planteó “qué favorece la escritura, el compromiso de mantener el contacto con el director...”.

Pero, contrapuesto a la posición de otros directores, quienes con sus expresiones, dan respuesta a la sensación de soledad de los egresados, al manifestar, “el estudiante es responsable de su trabajo... el estudiante es responsable de gestionar su lectura, de gestionar su escritura...”, justificando que “en solitario nunca es, porque el estudiante trata con la devolución que le hacemos los directores y está también, en constante intergénesis con el documento que está escribiendo y con los otros autores que va consultando; así que pensarlo en soledad y permitir que se piense en soledad es un absurdo conceptual”.

De allí que, Carlino (2005) citada por Soto Figueredo (2020), a modo de recomendación indique que, para evitar la sensación de abandono o soledad, se integren a equipos de investigación, además de la importancia de tener el acompañamiento de un tutor dedicado. Igualmente, en otro trabajo, señala que la adultez de los universitarios no los equipara a alumnos autónomos en materia de escritura académica. Por tanto, de los resultados obtenidos en este apartado, lo palpado en la dinámica de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones, no es acorde al ideal presentado por los expertos consultados.

Opinión sobre la calidad de las respuestas del director

Se pudo conocer que, los tesis obtuvieron retroalimentación en el tiempo y de acuerdo con la forma, este resultado es discutible por su particular contraste con los datos recogidos en el *momentum* 1, donde el 78% de los egresados manifestó que, al recibir respuesta, en corto o largo tiempo, no eran aportes significativos, e igualmente la mayoría, expresó demora en la rapidez de respuesta. Solo un 22%, refirió que, con rapidez o demora, al obtener respuestas, se recibía aporte.

Lo que permite inferir que, la calidad de las respuestas es vista desde dos ángulos, rapidez y aportes. En este sentido, se encuentra congruencia con la sensación de soledad analizada en el apartado anterior ya que, si no hay respuestas oportunas, o al recibirlas, los aportes del director no son importantes, el tesis no percibe el respaldo, la guiatura, orientación o el acompañamiento, referido por los diversos autores considerados a lo largo del trabajo

doctoral. Igualmente, vale la pena contrastar con el resultado del indicador referido a la disponibilidad de los directores, que fue positiva, viendo una discrepancia entre disponibilidad y demora en las respuestas.

Ahora bien, de las entrevistas se desprende que, si obtuvieron retroalimentación de calidad, congruente con Guanipa Pérez (2017), al indicar que “el tutor debe estar presto a dar respuestas a las demandas de los tutorados, la escucha activa bidireccional...” (p. 196). En este sentido, se encontraron expresiones de los egresados, como “respondiendo las consultas y haciendo las devoluciones en tiempo y forma”, “atentas a mis avances, realizando correcciones mensualmente” y “mí directora no me daba mucha tregua, las correcciones las hacía a más tardar dos días”.

Es igualmente acorde, con la opinión de Difabio de Anglat (2011), referida a la retroalimentación, sobre la revisión del trabajo escrito, siendo importante tanto la pronta corrección de los avances del documento escrito, así como; la respuesta debe ser casi inmediata; ello permitirá retomar la actividad de la escritura teniendo los insumos necesarios; y esto suma en la efectividad, eficiencia, reafirmando la calidad del proceso de dirección de Trabajo Final de Grado.

Pero por otra parte, Guanipa Pérez (2017), antes citada, menciona que, comúnmente se cometen errores durante las asesorías, como por ejemplo, “el tutor, suele aconsejar sin escuchar las inquietudes del investigador novel que decepcionado, se retira con un cúmulo de interrogantes que jamás fueron respondidas” (p. 197), por el contrario, durante las entrevistas, se pudo constatar que los egresados manifestaron, “me sentí muy cómodo con los consejos y experiencia brindada por mi directora”, evidenciando que mientras se orienta de la forma correcta, puede obtenerse el resultado deseado.

De allí que, siempre que el tutor sepa disponer su experiencia para orientar al estudiante: “No sirve el «hacé como yo te digo», tampoco el «yo lo hago por vos», ni el «hacelo solo»” (Mancovsky, 2009, p. 213). Así mismo, manifiesta Muñoz Razo (2011), existen catedráticos que, a la vieja usanza y con absoluta rigidez, aún pretenden hacer que el alumno elabore su tesis siguiendo únicamente sus instrucciones, sin permitirle que actúe e investigue con libertad.

Y es que, en el mismo orden de ideas, mencionan Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012) que el tutor debe manejar la “Asertividad: el tutor debe ser capaz de comunicar las sugerencias con claridad y honestidad, ...”, al respecto, se pudo corroborar que la percepción de las y los egresados es positiva, manifestando “siempre me atendía, me orientaba, me organizaba las ideas” (p. 265).

Cabe mencionar, casos puntuales de percepción negativa, en cuanto a la opinión de la calidad de las respuestas del director, en palabras de Barrios (2020), se pregunta, “¿Hasta dónde se ha interesado el tutor en comunicar de manera más idónea el conocimiento para elaborar trabajos de investigación?” (p. 6), reflejado en una expresión de un entrevistado, “si bien realizaba las correcciones cada vez que tenía tiempo, no hubo orientación”.

Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG

En cuanto a la percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG, los egresados opinaron que los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera son un recurso para elaborar el TFG, mientras los directores opinan que presentan deficiencias. Por otro lado, en iguales términos, se refirieron ambos, en cuanto a percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG.

Con respecto a estos indicadores, contrastados con los resultados obtenidos en el *momentum* 1, se refleja una leve incongruencia entre la percepción de los egresados con

respecto a las asignaturas disciplinares (y/o teóricas), considerando un 59%, que no le hicieron aportes significativos a la hora de confeccionar su TFG, aunque en una escala de 0 a 4, un 26%, las calificó de muy útiles, lo que pudiera interpretarse como vinculado a que son un recurso para la elaboración del TFG.

De allí que, se presenta un signo de alerta, para fortalecer dentro de la FHyCS, pues en opinión de León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), indican que “la tesis, más que la memoria escrita de una investigación constituye la ampliación del conocimiento científico en un área específica del saber” (p. 104), aunque un egresado entrevistado, manifestó “los recursos fueron los conocimientos adquiridos en la carrera”.

Igualmente, en palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), refiere que “la educación superior debe formar profesionales con capacidad para desempeñarse competitivamente dentro de unas condiciones de trabajo que no le sean extrañas a su formación académica (p. 270). Pudiendo entonces, evaluar la calidad académica de los estudiantes que, aunque no es motivo de estudio de este trabajo doctoral, deja abierta la inquietud para futuras investigaciones.

Cabe mencionar lo que expresa Muñoz Razo (2011) con respecto a las deficiencias en la preparación curricular

La base fundamental sobre la que descansa el futuro profesionalista debe ser una sólida y adecuada preparación, la cual se cimienta desde sus primeros años de escolaridad. Sin ese fundamento, es difícil concluir con éxito los estudios universitarios. En los niveles de licenciatura es frecuente observar cómo aún existen estudiantes que, de cualquier forma, llegan a cubrir su plan de estudios universitarios. Incluso algunos desarrollan una gran habilidad para copiar, montar trampas y sortear los exámenes para así avanzar en su carrera. Sin embargo, aunque alguno de esos alumnos logre terminar su curso de licenciatura, difícilmente podrá realizar una buena investigación y ser un profesionalista calificado (p. 45)

Sumado a esto, agrega el autor que este tipo de estudiantes, si logra presentar la tesis, será con simpleza, sin profundidad, sin bases firmes o sólidas, sin calidad académica, algunos en este escenario suspenden el avance de sus tesis, postergando y sin llegar a obtener el título profesional.

Por otra parte, en relación con las asignaturas metodológicas, en el *momentum* 1 la mayoría de los egresados, es decir un 84%, sí consideró que les hicieron aportes de utilidad para la escritura de su TFG, encontrando congruencia con lo expresado en el *momentum* 2. Estando en concordancia, con lo expuesto por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al indicar que el trabajo de grado trata sobre los dominios o competencias investigativas que los tutorizados adquieren en los estudios cursados en un programa académico, motivándolos para ser “críticos, reflexivos, creativos, autogestores de conocimiento, agentes de cambio y transformación, innovadores y emprendedores, siendo estos los atributos que debe poseer un tutorizado y luego un profesional, especialista, magíster o doctor con espíritu investigativo” (p. 270).

Ahora bien, en cuanto a la opinión de los directores, al manifestar que los tesistas tienen deficiencias, coincide con Barrios (2020), “los tesistas sólo poseen una visión simple de cómo hacer una investigación, lo que hace y limita tener un panorama integral de la complejidad y diversidad del mundo actual” (p. 12). Como lo manifestó un director de Departamento, “los estudiantes llegan con deficiencias teóricas, metodológicas y con muy poca predisposición al proceso de escritura de su de grado o trabajo de grado final de grado.”

Por otra parte, en contraste señala Muñoz Razo (2011), a modo de recomendación, que la manera adecuada de formar al alumno en cómo investigar, es en el inicio de la carrera, con prácticas constantes, fortaleciendo su experiencia, “al realizar su trabajo final de tesis, le será muy fácil consultar las fuentes de información” (p. 4).

Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG

Acá refieren la necesidad de comprometerse ambas partes, mientras los directores expresan que los tesisistas son los responsables de solicitar y asistir a las reuniones con el director quien debe demostrar igualmente compromiso.

Lo obtenido de las respuestas a las entrevistas, coinciden en términos de compromiso de los estudiantes, con el porcentaje apreciado en el *momentum* 1, donde se aprecia que casi el 50% de los egresados afirmó haber tenido tiempo disponible para escritura de su TFG. Además, es congruente con lo planteado por Hurtado de Barrera (2012), al mencionar que el proceso de investigación requiere recursos, entre ellos el factor tiempo, indicando “este aspecto suele pasarse por alto, pero es importante considerar que mientras dure el estudio el investigador debe dedicar su tiempo profesional a esa actividad, incluso en algunos momentos puede verse obligado a solicitar permisos en su trabajo o a pagar suplencias” (p. 180).

En contraposición a lo expresado por otros autores, los datos recogidos en el *momentum* 1 y el *momentum* 2, refieren disposición de tiempo de los estudiantes asumiendo entonces la responsabilidad referida por los directores en las entrevistas. Recibiendo respuestas de los egresados como, “tuve en cuenta cuáles eran mis limitaciones con respecto a la disponibilidad de tiempo para realizar la investigación, lo que hizo que asumiera el compromiso y la responsabilidad, de aprovechar cada momento que pudiera destinar a la lectura, análisis y construcción del trabajo de investigación”.

Desde esta perspectiva, la realidad palpada contradice lo manifestado por Gascón (2008) citando a Valarino (2000), respecto a los tesisistas que no atienden el curso de sus trabajos de grado, evadido por un alto porcentaje, con excusas como lo familiar, laboral. De allí que, en palabras de Muñoz Razo (2011), retardan la elaboración de su TFG, e incluso nunca lo terminan.

En sintonía con Rodríguez Betanzos (2014) “la falta de tiempo, dicho más claramente, la dificultad para administrar mejor el tiempo es el factor principal por el que los egresados posponen, retrasan o se les dificulta más esta etapa final de sus estudios” (p. 126). Obteniendo una respuesta acorde a esta teoría, “Di a luz a mi hijo, lo que me limitaba en disponer de varias horas de trabajo en la investigación. Teniendo en cuenta cuales eran mis limitaciones y con el apoyo de la familia pude establecer los días y horarios para continuar desarrollando el trabajo”.

Sensación de estímulo

En referencia a la sensación de estímulo, indicaron los egresados que depende de la motivación del director, así como de la cercanía y el contacto personal que genera compromiso con los mismos, también de los equipos de trabajo y del apoyo familiar, coincidiendo estas respuestas con los resultados del *momentum* 1, donde un 70% de los egresados, respondió haberse sentido estimulado haciendo su TFG, conociendo entonces, las fuentes de motivación mencionadas en el *momentum* 2.

Lo anterior, confirma el planteamiento de Barrios (2020), que “la comunicación del tutor como factor situacional aumenta o disminuye los niveles de motivación intrínseca del individuo” (p. 6), igualmente, menciona dentro de su trabajo que “en palabras de los tutores la motivación es el impulso y una función orgánica y psicológica orientada a la búsqueda del conocimiento y a la esperanza de aportar novedades sobre un área de

investigación”, además, le suma que “el aprendizaje y la exigencia en conjunta en el proceso de investigación son la clave para mantenerse motivado.” (p. 11).

Así mismo, afirma el autor antes citado “Para los tutores la comunicación fluida, la búsqueda de información, la indagación sistemática sobre el tema de investigación enlazado al interés y disposición del tesista, representan las fuentes originarias de la automotivación en los trabajos de investigación”. (p. 11), de allí surgen expresiones como, “cero dramas de parte de la directora si yo me detenía, ella me seguía enviando correcciones”.

Por otra parte, dentro de las funciones del tutor, argumenta Guanipa Pérez (2017), este debe fomentar la “- Formación del participante, la consolidación de su condición de investigador, originalidad y relevancia de la investigación.” (p. 196), además; menciona la autora que, dentro de las estrategias de la tutoría, el tutor debe preparar al tutorado, para vencer los diferentes tipos de barreras.

En igual orden de ideas, los resultados son congruentes con Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), quienes señalan que el tutor debe “Expresar su capacidad motivadora y evaluadora. Tener dominio de técnicas de diagnóstico e intervención psicopedagógica. Aplicar técnicas de motivación, técnicas grupales...”. Igualmente, expresan León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), “el tutor actúa como un mediador y estimula el desarrollo de la independencia investigativa del estudiante” (p. 106).

Sumando la opinión de Muñoz Razo (2011), al expresar que “es común encontrar que, cuando al estudiante se le hace sentir la obligación de terminar una tesis para titularse, si no está lo suficientemente motivado para ello, podría sentir aversión hacia el trabajo y, por consiguiente, no tendrá el mínimo interés para iniciar una investigación y mucho menos para terminarla” (p. 43). De tal forma que, en las entrevistas se conocieron expresiones sobre el tutor, “Siempre alentando al equipo y esa idea de HAY QUE TERMINAR, VOS PODÉS. A veces estaba exhausto y el director siempre me dio ánimos”, por último, y aunque no es parte de la dirección de TFG, se considera una de las fuentes de estímulo, el apoyo familiar, mencionado tanto por los egresados como por los tutores.

Características personales a la hora de encarar el TFG

Sobre estas características, los directores expresan que los tesistas deben ser responsables de su trabajo, teniendo disposición personal, contando con capacidad de lectura y escritura, creatividad, disponibilidad de tiempo, y entendiendo que son acompañados, no dirigidos, incluso mencionando, “los estudiantes suponen que la mayor responsabilidad en la escritura del trabajo, digamos, recae sobre el director”.

Estas respuestas, contrastadas con las obtenidas en el *momentum* 1, de las encuestas exclusivamente a los egresados, destacan las características consideradas negativas para encarar la escritura del TFG: Tengo necesidad de estructuras de apoyo con un 48% de los tesistas; se vincula a la frase de los directores, referida a ser acompañados, no dirigidos, en segundo lugar; Tengo baja autoestima (28%), pudiera relacionarse a la disposición personal, aunque no estrictamente.

Estos hallazgos, vistos a la luz de lo planteado por León, Socorro y Fernández (2020), es “importante analizar el papel que ocupan los tutores o directores de tesis en la conducción del proceso investigativo de sus aspirantes y la necesidad de que estos últimos asuman el desarrollo de su investigación con independencia” (p. 104), se reflejan en esas estructuras de apoyo, que incluyen al tutor y los equipos de trabajo, y los departamentos relacionados al TFG, así como el asumir el rol protagonista en el compromiso y la responsabilidad por parte del tesista. O, como refiere Santiago García (2012), el estudiante autor de la tesis es un ente activo en el proceso, capaz de aprender a partir de líderes en una relación social

de carácter cognitivo.

Por otra parte, Santiago García (2012), afirma que “se parte de la premisa de suponer que el estudiante de educación superior es autosuficiente, autónomo y maduro para la toma de decisiones personales y académicas que les permitan alcanzar altos niveles de aprendizaje, ha resultado ser una falacia” (p. 74), para lograr esa confianza en sí mismos, evidenciado en los resultados obtenidos, el bajo nivel de autoestima que poseen.

En este sentido, acota la autora antes citada, que el tutor es un elemento fundamental, fungiendo como guía y apoyo, por tanto, se reconoce la importancia de la figura del director en el desarrollo de la tutoría, como un factor indispensable para el éxito de esta, este tutor debe estar debidamente formado, para cumplir su función de apoyar y acompañar al tutorado.

Igualmente, menciona que el proceso de tutoría implica aspectos socio-cognitivos, lo que desde ya da cuenta de que quienes se involucren con la confección de la tesis deben cumplir con algunos aspectos en lo social y en lo cognoscitivo, esto es coincidente con lo expresado por los directores en las entrevistas, en cuanto a la capacidad de lectura y escritura.

Por su parte, los resultados concernientes a la necesidad de estructuras de apoyo y baja autoestima, concuerdan con lo mencionado por Barrios (2020), al decir que “los tutores consideran que la personalidad del tesista, su actuación académica unido al tema de interés, constituyen motivos importantes para la elaboración de trabajos de investigación” (p. 11), además señala que, “extremadamente en palabras de algunos tesistas el éxito o fracaso del trabajo de investigación es única responsabilidad de ellos” (p. 12)., acorde con la opinión de los directores entrevistados, quienes expresan frases como “Si el estudiante no deja de lado la joda, por decirlo mal y pronto, el creer que puede en una noche hacer lo que no hizo en un mes y el no programarse, el trabajo no sale”.

Así mismo, según Arrieta (2011), los tutorados deben ser responsables, además de comprometidos, manteniendo una actitud positiva y proactiva, siendo perseverantes, asistiendo puntualmente a la tutoría, cumpliendo con las actividades asignadas por el docente investigador, entregando periódicamente los avances de investigación, por escrito, junto a lo anterior, deben superar las deficiencias y obstáculos cognitivos, fortaleciendo las competencias básicas de lectura, escritura, así como de redacción, de todo esto se desprenden expresiones de directores “algunos nunca lo terminan porque no tienen disposición personal para hacerlo”.

Todo lo anterior, también es congruente con lo señalado por Carlino (2003)

Para completar una tesis, es preciso acrecentar y revisar no sólo una serie de conocimientos disciplinares, metodológicos y discursivos, sino también desarrollar estrategias metacognitivas y capacidades personales (Love y Street, 1998) a fin de sostener un trabajo arduo que no muestra resultados por mucho tiempo (p. 8).

Por otra parte, de las características positivas determinadas en el *momentum 1*: Convierto los obstáculos en un desafío interesante, reveló un 30%, siendo un signo característico de las personas creativas y que asumen la responsabilidad de sus procesos, en este caso, de sus trabajos de grado, tal como lo expresaron los directores en las entrevistas. Acorde a lo planteado por Muñoz Razo (2011), que un factor importante o característica del tesista es la creatividad, “para tener la posibilidad de concluir su tesis, debe echar mano de su creatividad, la cual se define como la capacidad de crear” (p. 46), afirmando que “es obligación moral del asesor de la tesis saber descubrir e incrementar la creatividad del

alumno conforme éste desarrolla su investigación” (p. 46), en palabras de los directores “hay un elemento personal que no tiene que ver con la formación y con la carrera, algo personal, además del compromiso, creo que hay una parte creativa” (p. 46).

Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional

Tenencia de apoyo económico

Con respecto a la tenencia de apoyo económico, se pudo conocer que pocos casos contaron con una beca, manifestando los egresados que no es garantía de ayuda significativa, mientras los directores, opinan que los financiamientos son importantes. Lo apreciado en el *momentum* 2, confirma el porcentaje obtenido en el *momentum* 1, donde solo el 18.5% de los tesis, contó con algún apoyo económico (becas/ayudas) para culminar tu tesis.

La tenencia de apoyo económico es muy importante, en palabras de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), mencionan que, dentro de los recursos necesarios para el desarrollo de una investigación, en este caso un trabajo de grado, se requieren, recursos económicos, según la temática, involucrando muchas veces, una magnitud que el tesis no puede costear, de allí que algunas instituciones interesadas, financien.

Pudiendo contrastar con lo encontrado en la realidad, donde un pequeño grupo de los egresados, manifestó contar con alguna beca, agregando que la calificaron como no significativa, “tuve una beca de apuntes que no me ayudó a nada”, tal vez por la escasa experiencia se emiten este tipo de percepciones, pero los directores, por el contrario, conciben la figura de los financiamientos como importantes, “sobre tema de soporte, de apoyo, hay instituciones que ofrecen algunas becas que los ayudan con cierto financiamiento para seguir haciéndolo al Trabajo Final de Grado, acá te digo que eso les genera menos presión porque les permita hasta dejar laburos, a los que les toca trabajar”. Por tanto, frente a un porcentaje bajo de egresados que recibieron ayuda, la realidad no coincide con lo esbozado por autores como Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000), dentro de sus recomendaciones, sugiriendo que las instituciones establezcan mecanismos de financiamiento a través de alianzas con sectores externos, pueden ser empresariales, públicos o privados, para los investigadores, esto vinculado a las tesis de los estudiantes, siendo un apoyo económico que disminuya los obstáculos para los tesis.

Considerando que, todo el proceso, demanda gastos propios de la acción investigativa, recursos materiales, humanos y tecnológicos. En el caso especial de los tesis de grado, quienes generalmente no pueden costearlos, ya que no trabajan, además de la variada gama de niveles socioeconómicos, entonces es pertinente el apoyo mediante becas, financiamiento, u otros mecanismos, otorgados internamente por la universidad o externamente por sectores públicos o privados que ofrezcan estos programas, o aquellos que tienen intereses en las investigaciones.

Cabe resaltar que, además de que los estudiantes no reciben respaldo económico suficiente, también es incongruente con lo expresado por Venegas Ramos (2018), al concluir en su estudio que dentro de los aspectos que favorecen la acción tutorial se encuentran, los de gestión para soportar los recursos humanos, así como, los materiales necesarios para todo el proceso de la acción tutorial. Sumado a esto, se conoce que, en la Universidad Nacional de Misiones, según los directores, no reciben contraprestación monetaria por su labor, un punto que sería pertinente considerar por la institución.

Seguimiento institucional de la confección del TFG

En cuanto al seguimiento institucional de la confección del TFG, por parte del

Departamento de TFG, se obtuvieron opiniones encontradas. Algunos egresados consideran que contaron con apoyo académico mediante orientación y colaboración, facilitando el logro de las tareas, a través de la presión con plazos de entrega, pero con carencia de apoyo personal. Mientras, por otra parte; los directores de departamento expresan que el seguimiento del departamento en la confección del TFG es limitado en cuanto a los aspectos personales y de pedagogía de los directores, evaluación individual de los procesos de dirección de TFG, tiempos, así como cumplimiento.

De la opinión de los directores, se ratifican los resultados del *momentum* 1, donde en total, el 44% de los tesistas afirmó que no había seguimiento por el departamento de carrera hacia el tesista durante el desarrollo de su TFG. Mientras tanto, un 48% de los egresados afirmó que sí lo hubo. De este último porcentaje, equivalente a 26 egresados, en su opinión la utilidad del seguimiento fue positiva, explicando entonces, mediante las entrevistas que hubo orientación, colaboración académica, plazos que permitieron ejercer presión para avanzar.

Ahora bien, esta percepción de seguimiento, expresada por los estudiantes, “siempre tuve el apoyo institucional, logré cumplir con las tareas o actividades”, “las presiones tal vez a veces funcionan de apoyo”, parecen sesgadas por la inexperiencia de conocer lo que es el seguimiento adecuado, ya que ellos refieren un tipo de orientación y colaboración “en algunas ocasiones nos contactaron con profesionales que trabajaban con este material para que puedan orientarnos”

La afirmación sobre el sesgo, viene dada, en vista de que, al consultar a los directores de departamento, se conocieron opiniones como, “el departamento no puede meterse con lo que es supervisar y tratar de llevar un registro de lo que tiene que ver con tiempos y cumplimientos”, “yo no puedo hacer una evaluación individual de cómo se están llevando las direcciones de los trabajos”, es decir que, los resultados no son congruentes con las palabras de Barrios (2020) “las autoridades universitarias deben generar un programa de evaluación y seguimiento de la relación y trabajo de tutor-tesista- seminarista; este programa debe garantizar e instituir un espacio de encuentro obligatorio mensual entre los seminaristas y los tutores y tesistas de investigación” (p. 13).

En el mismo orden de ideas, no coincide con lo planteado por Guanipa Pérez (2017), a modo de recomendación, que los asesores (tutores), deben “- Informar periódicamente al Comité Académico sobre el estado de avance del participante...” (p. 198), además deben “-Informar periódicamente al Comité Académico sobre el avance de la investigación con las recomendaciones del caso” (p. 198). De igual forma, no concuerda con León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), quienes refieren que dentro de las funciones del tutor debe “ofrecer información sobre el aspirante y el estado en que se encuentra la investigación que desarrolla” (p. 106).

Y es que, visto desde las expresiones de los directores de departamento, al manifestar, “en cuanto a lo personal, a la contención, al acompañamiento, a la escucha, es muy poco lo que desde la dirección del departamento o institucionalmente se puede hacer...”, es igualmente contrapuesto a lo mencionado en los antecedentes de esta investigación por Ferrer de Valero y Malaver Hernández (2000). Dentro de sus recomendaciones implementar evaluaciones periódicas orientadas a monitorear continuamente el desempeño del programa para identificar dificultades y deficiencias, así como planificar acciones para mejorar la productividad del mismo. Esto también involucraría el seguimiento de los tesistas, de tal manera de restar las debilidades, a través de la detección temprana de los factores que afectan el desarrollo de sus trabajos.

Recuperando la opinión de los directores y el 56% de egresados en el *momentum* 1, que

otorga al seguimiento de parte del departamento un nivel bajo, es congruente con Venegas Ramos (2018), al afirmar “uno de los aspectos menos desarrollados en los programas de tutoría de las universidades implicadas en el estudio, es precisamente la implementación de un sistema de evaluación y seguimiento de la acción tutorial, que tenga un carácter formal y vinculado al resto de los procesos universitarios” (p. 386), obteniendo respuestas en las entrevistas, como “no, cada estudiante, (y en lo personal) cuando realiza el Trabajo Final de Grado tiene contacto directo con el directivo que elegís, sin acompañamiento institucional, ni del departamento”.

Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM)

En lo concerniente a la participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM), se pudo conocer que egresados, que fueron parte del estudio, contaron con apoyo de empresas donde laboran los tesisistas (otorgando tiempo) y de colegios profesionales.

Las respuestas, aunque fueron pocas al respecto, pueden explicar los resultados del *momentum* 1, aclarando que la participación en programas de apoyo institucional está referida a cualquier dimensión interna o externa de la universidad. En este sentido, se obtuvo que la mayoría 60%, no contó con este tipo de apoyos, y en contraposición un 26% sí, catalogando la ayuda como útil.

Este último porcentaje, viene dado de sectores externos, como las empresas donde laboran, otorgándoles licencias para ausentarse en aras de contar con tiempo para confeccionar su trabajo. Igualmente, el apoyo de las empresas objeto de estudio, ya sea con financiamiento, acceso a material e insumos, aplicación de instrumentos, y la información suministrada por colegios profesionales, vinculados al área de estudio.

En este orden de ideas, cabe mencionar que, no todos los programas son necesariamente académicos, pueden ser económicos, políticas empresariales, entre otros, como lo plantea Gascón (2008). El autor recomienda a las autoridades universitarias, “promover la participación activa de los entes involucrados en las actividades relacionadas con el objeto de estudio, proveyendo de soluciones apropiadas a la parte más débil: los estudiantes” (p. 57).

Como lo expone Muñoz Razo (2011) que, dentro de los tres ejes o pilares de las universidades, se encuentra la vinculación universidad-empresa, participando en proyectos de investigación. De allí que, surjan expresiones de los egresados que confirman este acceso a las empresas e instituciones, “realicé entrevistas a personal de otras áreas y en todas las partes tuve buena llegada y colaboración”, “el Colegio de Profesionales del Servicio Social de Misiones (COPROSSMI) en brindar información de la lista de profesionales matriculados”.

Ahora bien, también una forma de participación es en programas internos, mencionado por Guanipa Pérez (2017, p. 198), a modo de recomendación, que los asesores (tutores), deben “-Proponer al Comité Académico, científico o las autoridades competentes, la realización de seminarios o actividades complementarias que puedan fortalecer la investigación de los participantes”, encontrando en las entrevistas de los directores de Departamento, expresiones que ratifican este aspecto; “a lo largo de la carrera tenemos varias asignaturas que tienen que ver con metodología y con seminarios dedicados a la investigación, y también fomentamos que los estudiantes se inserten equipos de investigación”,

En concordancia con Hurtado de Barrera (2012), al referirse a los equipos de investigación, como un tipo de soporte en la distribución de las responsabilidades y tareas. En sintonía con Difabio de Anglat (2011), al expresar que es necesaria la promoción del acceso a la cultura de la investigación: creando una suerte de ambiente o microclima, en el que los estudiantes investigadores se sientan parte, y resaltando la importancia de la

investigación, proyectándoles la idea de que culminar su trabajo de investigación les abrirá la puerta a estos espacios, encontrando casos como el manifestado por un egresado “...asignó un docente del equipo a cada grupo. Aunque los trabajos fueron individuales, nos permitieron acompañarnos en trabajo colaborativo”. Igualmente, afirmaciones de directores de Departamento, “fomentamos que los estudiantes se inserten equipos de investigación”.

Aspectos extrínsecos: lo relativo al director

Experiencia previa del director en TFG

Por otra parte, se indagó la experiencia del director en TFG previos, conociendo en opinión de los entrevistados, que al tenerla facilita el aprendizaje y les genera prestigio. Esto resulta satisfactorio, al contrastar con los resultados del *momentum* 1, donde en palabras de los egresados, el 73% pudo asegurar que su director había dirigido tesis en ocasiones anteriores, es decir que, un buen número de tutores cuenta con práctica, permitiendo una mejor orientación para los tutorados.

Esto es congruente con lo manifestado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), que es importante “la experiencia profesional y el entrenamiento previo. El tutor debe haber contribuido o estar involucrado en proyectos de investigación de su especialidad, en líneas de investigación definidas. Esto incide en la forma de crear un ambiente de confianza, respeto y cordialidad” (p. 259). Además, debe contar con experiencia en la planificación de investigaciones (p. 262). Así mismo, la afirmación hecha por los egresados, al decir que la pericia de los tutores, facilita el aprendizaje, se ve reflejada en lo planteado por los autores antes citados, en los siguientes términos

El tutor, como un profesional especializado en un área determinada del conocimiento, actúa como un estratega, porque no sólo sabe lo que hay que hacer, sino cuándo, dónde y por qué, para obtener resultados. También se desempeña como un experto, por su conocimiento del territorio por donde transcorre el proceso de la investigación y sabe cuáles son los atajos (p. 265).

Igualmente, los resultados coinciden con lo esbozado por Guanipa Pérez (2017). Esto es, el tutor debe “Conocer y respetar las normas que rigen la elaboración y presentación de los trabajos de grado de la institución universitaria específica. - Demostrar, las habilidades científicas y académicas producto de la experiencia investigativa” (p. 200).

Se hace necesario, citar a Hurtado de Barrera (2012): cuando se lleva a cabo una investigación de corte académico se debe tomar en consideración los criterios institucionales para la evaluación del trabajo, ya que por lo general cada institución tiene una serie de criterios y lineamientos para la presentación y evaluación de sus investigaciones, esto aligera el camino, de allí que, un egresado expresó: “me sentí muy cómodo con los consejos y experiencia brindada por mi directora”.

Por otra parte, argumenta Muñoz Razo (2011), “un asesor de tesis debería dominar todos estos aspectos de la investigación” (p. 44). Pues bien, según expresiones de los directores de Departamento, “no es lo mismo un profesor que propicia la investigación en su asignatura a un profesor que propicie la metodología de la investigación”.

Y es que, si se piensa de nuevo en la postura de que al investigar se aprende investigando, deberíamos pensar que cualquier profesor universitario podría llegar a ser un tutor pero, aunque muchos docentes han elaborado sus tesis personales, según algunos autores, no siempre tienen la vocación para guiar a los estudiantes metodológicamente, de allí, la

importancia de acumular experiencia en las tutorías, tal como lo expresó un director de Departamento, “los diplomas profesionales de grado y de posgrado respectivos te habilita (sic) para hacer investigación, y no siempre te va a habilitar para acompañar un proceso o para enseñar cómo se investiga”.

Por otro lado, en palabras de un director de Departamento, “no hay realmente ninguna actividad de capacitación que les prepare para enfrentarse al reto de estar de manera personal interactuando con un estudiante que además de ser estudiante es un investigador en formación”. Al respecto, autores como Morales, Tona Romero y Tonos (2007), han mencionado propuestas que podrían orientar el trabajo noble en investigación para los profesores que apunten a ser directores de tesis. Entre ellas leer investigaciones sobre áreas afines publicadas; realizar exposiciones conceptuales sobre el proceso de investigación, acompañar al investigador en el proceso; enseñar a investigar investigando; investigar en y con la comunidad; escribir como proceso recursivo de colaboración en el proceso de investigación; practicar la investigación significativa; evaluar formativamente; enseñar con el ejemplo; divulgar información sobre las líneas de investigación; y mantener una relación asertiva tutor-tesista en el proceso de investigación.

Sería relevante que el director vea que el TFG no resulta de atravesar un cúmulo de cursos de metodología y epistemología: “no hay investigadores por decreto ni por nombramiento” (Sánchez Puentes, 2014; p. 14). Esto es coherente con lo argumentado por un director de Trabajo Final de Grado, al referirse a la institución, que debería “brindarnos a quienes somos directores algunas herramientas para hacer un trabajo más pedagógico desde la dirección”, acotando nuestra perspectiva, en relación a la teoría consultada, y los resultados obtenidos en ambos momentos (encuestas y entrevistas), que la práctica en la asesoría de tesis, el acumular experiencia, también desarrolla las habilidades necesarias.

Área de formación en relación al tutorado

Sobre este punto, se observó que los directores son docentes, expertos, con competencias teóricas, metodológicas, y en investigación, favoreciendo la capacidad de respuesta, así como el cumplimiento de los tiempos.

Al contrastar, las respuestas de las entrevistas con el *momentum* 1, se corrobora que son competencias duras, el contar con tutores del área de conocimiento del tutorado e investigación respectiva, y en la Universidad Nacional de Misiones, se tiene que un 50% de los egresados estuvo bajo la dirección de directores con su perfil, además de un 35% por una carrera que consideran muy similar, favoreciendo el desarrollo de la acción tutorial.

Así mismo, es importante agregar que, de los directores se tiene que un 35% de ellos alcanzó alguna carrera de grado, mientras que el restante 65% superó el grado. Pudiendo afirmar que, los directores tienen formación en investigación, aunque desde la perspectiva de los directores de Departamento, la capacidad de investigar no es garantía de acompañamiento o enseñanza en investigación.

A la luz de la teoría, la realidad palpada es coincidente con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012) al expresar

La competencia profesional relacionada con el trabajo de investigación es un activo que garantiza la competencia como poseedor del conocimiento apto en el manejo de los tópicos metodológicos y estadísticos requeridos para el estudio; además, necesita estar informado y actualizado en las fuentes específicas en el área de conocimiento donde se desarrolla la investigación. En muchos casos es difícil ubicar estas tres dimensiones en

un tutor, pero lo más conveniente es que posea por lo menos dos de ellas (p. 259).

Igualmente, agregan los autores, que el tutor debe tener “conocimientos extensivos, intensivos y actualizados sobre el tópico de la investigación a conducir” (p. 259), así como conocer el método científico y el dialéctico, usando las fuentes de información, contar con experiencia en investigación, sumado al manejo de las problemáticas en estudio.

Además, añaden los autores antes citados, que los tutores deben tener entre sus competencias, la experiencia académica, comprensión del área de investigación, disciplina en investigación, experiencia en la planificación de investigaciones, así como el manejo de las fuentes de información acorde al tema (p. 262). Sumado a esto, manifiestan los autores que sus atributos científicos están integrados por el conocimiento no sólo de su área si no el complemento en otras ciencias, así como el saber hacer que conforme sus destrezas y técnicas.

Al respecto, Difabio de Anglat (2011), se refiere a la gestión del conocimiento, considerando la dirección como un proceso gerencial, en el que uno de los recursos que debe ser gerenciado es el conocimiento. De allí que, se espera que el director sea un experto en el tema, además de canalizar la forma de informar y monitorear al estudiante, acotando que dentro de los requisitos es necesario ser experto en un área, pero sincronizado con la pericia en gestionar el flujo de información. De todo lo anteriormente planteado por los autores, surge la expresión coincidente de un director de Departamento, al referirse a los directores de TFG, “podemos ver una tríada indisoluble que tiene que ver con los aspectos teóricos, los aspectos metodológicos y los aspectos personales”.

En el mismo orden de ideas, para De la Cruz Flores, García Campos, y Abreu Hernández (2006), esto consiste en orientar en el uso de las bases de datos, integración de la teoría al informe de tesis, apoyo en la comunicación de los resultados y en la publicación de estos.

En términos similares, Morillo Moreno (2009), establece algunas cualidades del tutor, ser competente en el campo del conocimiento y tema a tratar, facilitando la búsqueda de fuentes y de información; ser conocido por el estudiante, permitiendo un clima de confianza; estar abierto a recibir colaboración de otros, disponibilidad de tiempo, así como evitar la sobrecarga de tesis, revisar periódicamente los avances del trabajo, con la oportuna retroalimentación.

Además, señala Barrios (2020), “La Universidad debe estudiar el perfil y área de investigación de los tutores para poder asignarlo a un trabajo de investigación” (p. 12), y es que esto coincide con los autores antes citados, cuando refieren que no se trata solo del área de conocimiento, sino también de las competencias, destrezas y habilidades que, en conjunto, integran el perfil, incluyendo la experiencia en investigación.

Pudiendo traer un fragmento de las expresiones de un director de Departamento, al hablar de los directores de TFG, “En cuanto los aspectos metodológicos, hay largas trayectorias de formación ... en cuanto al lado que tiene que ver con la formación teórica, todos son profesionales o bien del área específica del Trabajo Final de Grado o de alguna área transversal que les permita trabajar teóricamente, ubicarse en algún proyecto, dirigir algún proyecto que tenga que ver con el tema del tesista...”.

Manejo de los desacuerdos con el director

Se conoció del manejo de los desacuerdos con el director que, frente a los desacuerdos, impera el respeto mutuo, con base en la individualidad y subjetividad del estudiante, así como la autonomía del director, pero enmarcado en el acompañamiento.

Las respuestas explicativas de los egresados sirven de base para contrastar los resultados

del *momentum* 1, donde se pudo conocer en la clasificación de niveles elaborada, la tendencia en primer lugar fue, Nivel bajo de desacuerdos: No hubo desacuerdos, hubo desacuerdos y se consensuó; en este nivel, se ubican el 49% de los egresados; en segundo lugar; Nivel medio de desacuerdos: hubo desacuerdos y el director impuso la solución; para un total de 38%.

Tal como lo plantea Guanipa Pérez (2017), en el proceso de dirección, se generan desacuerdos, por ejemplo; el tutor trata de persuadir o influir en los tutorados, como es el caso de una expresión de las entrevistas, “Casi que me quería cambiar el enfoque. Quería darle un enfoque económico-empresario”.

En este sentido, luego de ver los resultados, se puede afirmar que ese 49% mencionado, se ve relacionado con el respeto mutuo, honrando la individualidad, así como la subjetividad del tesista, y el segundo resultado, referido al 38%, se vincula a la autonomía del tutor, siendo congruente con la teoría expuesta por la autora citada, quien indica que el director debe “Ver objetivamente el trabajo investigativo del tutorado, las cosas significan desprenderse de aquellas trabas que dificultan la percepción, aprehensión o captación de lo real. Para conseguir esa visión objetiva y realista que todo buen tutor necesita, hay que superar cualquier forma de bloqueo mental o bloqueo psíquico” (pág.205). Agregando que es pertinente la objetividad en los encuentros.

Por tanto, se puede afirmar que, los resultados son satisfactorios en la acción tutorial de la institución en estudio, en cuanto al manejo de los desacuerdos, como lo expresa Barrios (2020), “en el proceso de investigación se necesita que la relación sea estrecha, que produzca avances, que genere la incorporación de ambos sujetos, y que estén previamente identificados con el tema de estudio” (p. 6).

También vale citar de la autora que, dentro de los factores relacionados al éxito o fracaso de un trabajo de investigación, se visualizan en el caso de los tutores además de la comunicación, valores como el respeto y tolerancia de los aportes del tesista en su labor de investigación, esto es la clave de éxito en la culminación de los trabajos de investigación. Acotando que, los acuerdos entre ambos son fundamentales para efectuar una buena valoración del trabajo de investigación. De allí que, se obtuvieron respuestas como “nos respetábamos mutuamente, dado que tenemos opiniones diferentes, eso no fue impedimento”.

Igualmente, los resultados de las encuestas y entrevistas son congruentes con lo expresado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al referir que, los tutores, deben tener dentro de sus cualidades, madurez afectiva, lo que supone la superación de “deseos de moldear al otro a la propia imagen” (p. 263). También, se refieren a las capacidades que debe tener un tutor para llevar de forma exitosa su función, señalando entre ellas la asertividad, para saber expresar su oposición sin agredir, expresar desacuerdos y críticas claramente, pero también; recibirlas sin enojarse, saber expresar su aceptación y agrado de manera muy oportuna; sostener sus puntos de vista y expresar sus intereses.

Por último, al analizar lo expresado en las entrevistas, con respecto a la solución de los desacuerdos, con base a la autonomía del director, expresa Pablo Besarón (s/a), citado por Muñoz Razo (2011), como uno de los motivos para dificultar la culminación de una tesis se encuentra, la legitimación docente, referida a la relación de poder que se establece entre el docente asesor y el estudiante. A nuestro entender, la autonomía mencionada, cuando es practicada con la óptica de tomar decisiones con objetividad, asertividad, respeto, entonces se presenta como una solución y no como una barrera. Lo que se infiere, es la forma como se produjo en los casos estudiados.

Papel del director durante el TFG

Los entrevistados consideran que el papel del director es fundamental, requiriendo acompañamiento académico con competencias en el área de estudio junto a la experiencia en investigación, así como acompañamiento personal, demostrando responsabilidad, compromiso, accesibilidad, buena actitud, escucha, comunicación fluida, disposición, disponibilidad de tiempo, motivación, estímulo, orientación, ofreciendo planes personalizados, estableciendo reglas, fechas, con el respectivo seguimiento, para que el proceso de dirección sea eficiente y eficaz.

En este sentido, coincide con los resultados del *momentum* 1, en el que la encuesta permitió una pregunta abierta, en líneas generales describen el papel del tutor como guía, orientador, supervisor, motivador, quien realiza el acompañamiento, la evaluación, aporta ideas, material e insumo de investigación, orienta metodológicamente, responde con disposición las dudas, es decir, lo catalogan como un líder del proceso, expresando sentirse satisfechos, y calificándolo con un rol importante, resultando en descripciones similares a las del *momentum* 2.

Ahora bien, en relación al índice, se observa que casi la totalidad de los egresados ubicaron a los directores en los niveles bajo y medio (ambos suman 90%). Reservando el nivel alto para solamente 6 estudiantes (11%).

De las respuestas obtenidas en el *momentum* 2, se percibe que, para los entrevistados, el papel del director es fundamental, incluso utilizando calificativos extremos, “Fue crucial para no sentirme apabullada por el desafío”. Lo que coincide con la autora Barrios (2020), al afirmar que el rol del tutor es complejo, recayendo en él, la responsabilidad de que el tutorado desarrolle su tesis satisfactoriamente.

Es igualmente congruente con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al expresar que, la “tutoría de investigación es considerada como un factor determinante para la culminación exitosa del trabajo de investigación” (p. 255), agregan que, “el tutor es el garante de los resultados del proceso que dirige y del desarrollo personal y profesional de los tutorizados al confeccionar un estudio, por lo que debe estar facultado para tal fin” (p. 255). De allí que, se hable de acompañamiento académico, pero también personal, obteniendo frases de egresados, “siempre conté con acompañamiento, creo que más allá de lo académico” y “me sentí contenida y acompañada en todo momento”.

Asimismo, los resultados coinciden con los autores antes citados, quienes afirman que es pertinente dentro de la proyección del director la imagen de líder. Ello, porque ese liderazgo le permite ser capaz de impactar, convencer, y motivar al tutorado en aspectos como el trabajo en equipo, ser comprometido y empeñarse, todo esto implica tener carisma, responsabilidad, disposición activa, entre otros aspectos, recibiendo por parte de un tutor entrevistado, una expresión al respecto, “Aclaro, a mí no me gusta pensar que director es el término correcto... Me gusta pensar que es tutor, guía, orientador”.

En el mismo orden de ideas, Leech (2012), al establecer su modelo, antes descrito en el marco teórico, plantea relación entre el rendimiento y logro del tutorado, pudiendo entonces decir que son factores inherentes al propio tesis, los que tienen más peso, pero que pueden ser potenciados por el tutor, en base a su experiencia, empatía, reconociendo las fortalezas y debilidades del tutorado, motivándolo, brindándole confianza para que se sienta libre y seguro de desarrollar su Trabajo Final de Grado. De allí que, en la realidad palpada en las entrevistas, un director exprese, “y, al principio trato de trabajar en el acompañamiento del estudiante, desde sus tiempos, su cabeza, su... el cómo adquiere

conocimiento”

De igual forma, se encuentra concordancia con lo manifestado por León, Socorro, Fernández y Velasco (2020, p. 106), al afirmar que los tutores deben “Orientar a su aspirante en la realización de la investigación, elaboración del informe y preparación para su defensa”, así mismo, indican que, “en el desarrollo de una investigación de pregrado o postgrado, resulta importante para el aspirante, el papel que desempeña su tutor, pues es quien le orienta de manera óptima para el cumplimiento de los resultados esperados” (p. 108). Surgiendo frases en las entrevistas de los egresados, “El acompañamiento en el proceso de grado siempre fue eficaz y eficiente”, “El continuo acompañamiento de la docente, la estrategia que usó la cátedra, fueron “de diez”, “El acompañamiento de mi directora y co-directora fue destacado, durante el proceso de investigación”.

Ahora bien, por otro lado, señala Muñoz Razo (2011), que “muchas tesis se inician y concluyen con éxito gracias a la ayuda que brinda el asesor; otras nunca se terminan o ni siquiera se empiezan por la falta de apoyo del asesor o por las deficiencias no superadas en la conducción para elegir el tema de la tesis”. (p. 55). De allí que, los egresados expresen, “El director debe brindar apoyo para que el trabajo se termine en tiempo y forma, el impulso que él brinda es fundamental”, “Mí directora no me daba mucha tregua, las correcciones las hacía a más tardar dos días y me daba día de corrección de las mismas”. “Sentí el acompañamiento y el compromiso de querer que me reciba, sabiendo que mí objetivo era terminar la licenciatura”.

Por último, en cuanto a los **aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**, con respecto a la **modalidad de los encuentros**, se conoció que se desarrollaron de forma presencial, mediante reuniones en plenarias semanales que generaron compromiso, lectura y revisión de los avances. Por otra parte, los virtuales, a través de correo u otros medios, facilitando los encuentros con los estudiantes del interior, especialmente en época de pandemia, pero en opinión de los directores de Departamento, muchos docentes no están preparados para la virtualidad.

Al respecto, contrastando con los resultados del *momentum* 1, donde el 74% de los encuentros fueron presenciales, se describe especialmente por reuniones en equipos de trabajo, en palabras de un tutor “lo que hacemos es incorporarlo a reuniones que tenemos de equipo de trabajo con todos los dirigidos”. Por otra parte, el restante 26% fue mediante la virtualidad. Sin embargo, llegada la pandemia, hubo un incremento de los encuentros a través de medios tecnológicos, tal como lo manifiesta un director “desde el tiempo de pandemia comenzamos a incorporar las reuniones a distancia, nos facilitó bastante el trabajo porque muchos de los estudiantes que tenemos son del interior”. Aclarando que la virtualidad, antes de la pandemia, ya existía canalizando la interacción, en algunos casos.

A la luz de autores como Barrios (2020), “La comunicación de los tutores es por excelencia directa, de persona a persona en tiempo real y presencial. Se debe evitar la que pudiera producirse por otros medios...” (pág.11), de allí que, surjan expresiones de un tutor, “A mí me gusta reunirme con los tesisistas en físico.”, igualmente, “marcando claramente qué tenés que seguir yendo a esas reuniones para estar incorporado en el proceso de dirección y, poder asegurar que vamos a terminar en el tiempo previsto”.

Por otra parte, referido a la virtualidad, que resultó ser el menor porcentaje, pero una vía muy utilizada en época de pandemia, Venegas Ramos (2018), concluye su trabajo, recomendando el uso de algunas herramientas, formas y modalidades, para efectuar las asesorías de TFG, entre ellas: Tutorías virtuales [uso de plataformas intranet, apps y cápsulas formativas alojadas en YouTube], encontrando en la realidad palpada,

posiciones encontradas, a favor, en el caso de los tesisistas del interior, menciona un director, “Entonces, el poder tener reuniones vía plataforma, facilita mucho el trabajo para ellos y para nosotros. Ahorro de tiempo, de dinero... Si antes un estudiante podría venir del interior una vez cada 2 meses, ahora con las reuniones virtuales te podés ver con el estudiante una vez cada 3 semanas, cada 2 semanas”, pero en contraposición; explica un director de Departamento, “el no-éxito lo asegura...contacto solo por Gmail o WhatsApp”.

Vale entonces, acotar lo referido por Hoffman (2007), señalando según los resultados de su estudio, que aquellos alumnos que estudian a distancia necesitan o requieren un acercamiento de un tutor, lo que ha llamado un “Rostro Humano” de la Institución a quien poder recurrir en los momentos en que el estudio autónomo y a distancia se dificulta. Contrastando en oposición a Difabio de Anglat (2011), quien manifiesta que las reuniones podrían ser físicas o a distancia. Mientras, estudios como el de Hirschhorn (2012), encontraron que no hubo diferencia significativa entre ambas modalidades de reunión, igual que Vale García y otros (2009), con una ligera apreciación sobre el beneficio de tener a la mano las herramientas tecnológicas.

Frecuencia de los encuentros

En el caso de los encuentros presenciales, fueron semanales mediante plenarias, mientras las virtuales; una vez cada dos o tres semanas, es decir menor frecuencia, comparando estos resultados, el *momentum* 1, indica que el 44% tuvo asesoría 2 o más por mes, se puede inferir entonces que la mayoría fue presencial, en congruencia, además, con el apartado analizado anteriormente.

Ambos momentos, coinciden con Morillo Moreno (2009), al indicar que, el proceso de tutoría o también llamada asesoría de trabajo de grado requiere de una atención e interacción, permanente y constante, de manera que se configure en momentos o espacios de consulta, propiciando el intercambio de ideas, la orientación, junto a la reflexión, canalizando el avance de la investigación, hasta alcanzar su culminación, así como la defensa pública. De esta forma, se encuentran una expresión de un tutor, “Así que vamos reuniendo a todos los tesisistas como a manera de plenaria y además semanalmente”.

Además, citando a Ayala (1999), se afirma que, desde el inicio de la relación tutorial, se debe llegar a acuerdos, constituido el primero, por el lugar y los horarios flexibles, o al menos condiciones de horarios satisfactorios para ambas partes (tutor y tutorado) de ser posible, para las consultas, tal como lo plantea un director, “el no-éxito lo asegura la ... baja frecuencia de encuentros, revisiones con devoluciones muy largas en lugar de cortas y precisas”.

Aunque, por su parte, Difabio de Anglat (2011), expresa que, con respecto a la frecuencia y calidad de las reuniones, no existe una receta de cómo dirigir una tesis, afirmando que de ser así no habría tantas experiencias que terminan en fracasos, indicando que no existe una frecuencia de reuniones ideal. Al respecto Fernández Fastuca y Wainerman (2015) sugieren que las reuniones podrían realizarse cada dos semanas, esto último es coincidente con lo conocido mediante encuestas y entrevistas, en la Universidad Nacional de Misiones.

Inicio de la idea para la elaboración del TFG

Según lo relevado, la idea inicial proviene de diversas fuentes, propia, por interés en el tema, por necesidad percibida, sugerida por profesores de seminario, orientada por el director, por inserción en un equipo de investigación, o por conveniencia de facilidad para recibirse rápido.

Estas explicaciones, recogidas en entrevistas, al ser cruzadas con los resultados del *momentum* 1, se puede visualizar que quienes sabían que debían elaborar un TFG, un 47% se le impuso la idea, un 16 tuvo la idea al terminar de cursar las materias, mientras los que no sabían que tenían que confeccionarlo, un 12% les fue impuesto, y un 63% tuvo idea, al culminar las asignaturas.

De esta forma, se cuestionó “Tu interés por el tema de la tesis fue principalmente por:”; ante él, un 56% de los egresados respondió que su motivación atendió a motivos que podríamos agrupar como de índole personal, un 44% de los egresados, respondió que sus motivaciones fueron por idea del director, razones de trabajo y otras razones, partiendo de allí, se encontró que a quienes el interés del tema les atiende a razones externas terminaron el TFG en el tiempo óptimo⁷⁹, contrariamente a lo que se podría pensar.

Como expresa Muñoz Razo (2011), al saber que deben realizar la tesis, los estudiantes deben elegir el tema, basados en su área académica, profesional o personal, considerando este autor, que esta es la parte más difícil del proyecto de investigación, de allí que es posible que, en la Universidad Nacional de Misiones se palpe en la práctica que, ante esta dificultad para el alumno, se les propongan o impongan los temas, a quienes sabían de debían confeccionar, pero aún no lograban definirlo.

Agrega el citado autor, que “el tema puede surgir de un interés particular del egresado, de su experiencia profesional, de su disciplina de estudios o de áreas afines, o bien, de algún tema en especial que le despierte inquietud académica” (p. 42), encontrando de algunos egresados, frases como, “El tema surgió por un interés mío personal”, “Surgió por la exploración de una matriz”.

De allí que, en las entrevistas, así como en el *momentum* 1, se pudo confirmar que la mayoría de las ideas fueron de los propios estudiantes, en el caso de quienes se enteraron que debían confeccionar un TFG, ya finalizando, mientras en menor medida, aquellos que lo tenían claro desde la cursada de las materias, expresaron “A lo largo de la carrera, leía mucho y me surgió la idea de manera espontánea”, “El tema surgió de una materia que cursaba”, “La elección la realicé a partir de un trabajo de tercer año en el que se planteó el tema para un Trabajo práctico de una asignatura”.

Así mismo, Difabio de Anglat (2011), refiere como un desafío académico el ejercicio de escritura de la tesis, catalogando como un reto: producir una idea original, que marque una “diferencia” (Archbald, 2008, p. 708), debe significar una contribución original al cuerpo de conocimientos de una disciplina, además; Barrios (2020), indica que “en los tesisistas la pertinencia real, la relación del tema de investigación con los problemas sociales y la importancia comunitaria del mismo, representan una destacada fuente extrínseca de motivación en este importante y significativo grupo de investigadores” (p. 11), encontrando expresiones como, “La idea del tema fue propia, nació por la necesidad que percibí”.

Pues bien, en el mundo académico se involucran elementos como la tecnología, los medios de comunicación, así como la serie de conocimientos que estimulan a las personas a buscar, explorar, indagar en aras de aprender, conocer, evolucionar cada día, en este sentido, algunas de estos escenarios. En palabras de Guanipa Pérez (2017), “...generalmente se consolidan a través de las investigaciones científicas fundamentadas en las “ideas” surgidas por las constantes inquietudes provenientes de las distintas fuentes relacionadas con el contexto social” (p. 222), es así como algún estudiante egresado, expresó, que su idea “Surgió porque había visto en una página de Europa” un modelo que quería adaptar a la realidad de su región. Esto, igualmente en concordancia con Hurtado

⁷⁹ Se encontró una tendencia entre las variables tiempo de aprobación del TFG y motivo de interés en el tema (dicotomizado), tal como se indicó anteriormente

de Barrera (2012), quien explica que “El tema puede ser seleccionado a partir de observaciones experiencias del investigador, reflexiones, consultas, solicitudes de otros, inquietudes o revisiones bibliográficas” (p. 42).

Por otra parte, el pre citado autor Muñoz Razo (2011), menciona la importancia del papel del tutor en este aspecto quien, con su experiencia y conocimientos, debe conducirlo para para elegir el adecuado, encontrando en las entrevistas, lo siguiente “La propuesta del tema surgió por iniciativa de mis profesoras”. En congruencia con Guanipa Pérez (2017), quien menciona que “es conveniente, que los asesores traten de: - Guiar al participante en la selección de la temática y actividades, cursos o seminarios que lo ayuden a fortalecer su proceso investigativo” (p. 198), así pues, también se encontraron experiencias de un egresado, al mencionar que el tema “Sale de una clase de seminario”. Aunque, no se debe caer en el extremo, según lo planteado por Muñoz Razo (2011) “Un buen asesor de tesis evita la grave tentación de imponer temas o áreas de investigación al estudiante, porque con ello sólo limita la creatividad de éste” (p. 54).

Por último, en los resultados, se conocieron pocos casos de egresados, cuyas temáticas no tenían interés para ellos, más que el mero hecho de graduarse rápido. Al respecto, menciona Barrios (2020), que en muchos casos “la intención e interés del tesista se resume en hacer un trabajo académico para lograr la obtención de un título”(p. 12), en sintonía con Muñoz Razo (2011), “en el mejor de los casos, sólo tratan de encontrar temáticas relativamente sencillas para realizar su tesis, o incluso evitan realizar su trabajo de tesis para no enfrentarse a estos problemas” (p. 35), obteniendo frases de tesis egresados, “queríamos hacer algo que no presente grandes dificultades, nuestro objetivo era recibírnos pronto”, “yo quería trabajar lo que fuera con tal de recibirme pronto”.

Cumplimiento del plan de trabajo

Así mismo, se pudo conocer sobre el cumplimiento del plan de trabajo, que es percibido por los egresados como una necesidad, estimula el compromiso en la escritura permanente, cumpliendo con la entrega de avances en las fechas pautadas, así como la devolución de las correcciones, garantizando el acompañamiento, aunque por el contrario algunos directores consideran que no deben pautarse fechas, solo tareas.

Al respecto, comparando con los resultados obtenidos en el *momentum* 1, donde la mayoría 56%, tuvo un plan de trabajo cumpliéndolo, aunque fuera parcialmente, dado que toda planificación es sujeto de ser modificada, se puede afirmar que la realidad se presenta a favor del proceso de dirección de Trabajo Final de Grado, tal como lo menciona un tutor de TFG “Al menos desde mi lugar, si tenés un plan de trabajo claro, esto funciona”, siendo confirmada esta apreciación por la experiencia de un egresado al decir, “...me dieron un plan de trabajo con semanas, tareas, actividades. Terminé el trabajo en 7 meses, no fue lo habitual, nadie logra eso”.

Este escenario, coincide con lo esgrimido por Barrios (2020), al afirmar que dentro de los factores que motivan al tesista “es la planificación y el cumplimiento de actividades en el tiempo de cada una de las fases y componentes del trabajo de investigación, es por ello, que los tutores deben considerar la atención y el trabajo oportuno del tesista” (p. 12).

Y es que, en términos de Muñoz Razo (2011), es importante diseñar un programa para elaborar la tesis, como proyecto organizado, secuencial, asignándole tiempos para ejecutar las actividades, etapas, y tareas. Es así como, en palabras de egresados, manifestaron, “Hubo planes de trabajo claros, y se cumplieron con las fechas tal como se habían previsto”, “Había un plan de trabajo que se basaba en las fechas del cuatrimestre”.

Con respecto a este punto, vale mencionar que Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012),

recomiendan que ambas partes (tutor y tutorizado), establezcan un contrato de doble vía, donde se pauten las responsabilidades, así como los compromisos de cada uno, allí deben contemplarse los tiempos, metas y objetivos a corto y mediano plazo, siendo liderada esta organización por el director, congruente con lo expresado por un egresado, “El director tiene que acompañarte: a nivel académico tiene que poner las reglas claras, fechas, cumplir con su parte, exigir que cumplas con la tuya”. Así mismo, es coincidente con lo recomendado por Guanipa Pérez (201), que los asesores (tutores), deben “elaborar una agenda de trabajo conjunto para integrar los esfuerzos investigativos, priorizar áreas estratégicas que permita la articulación de esfuerzos” (p. 200).

Ahora bien, la planificación siendo uno de los aspectos más relevantes y considerados por muchos autores en el campo de la educación (entre muchos otros), llama la atención que un 37% de los egresados trabajaron con sus directores sin planificación alguna, y le podemos sumar a un 7% que, aunque tuvo un plan de trabajo, considera que no lo cumplió. De allí que se encontraran casos de egresados, exponiendo “En mi caso no hubo plan de trabajo, no hubo fechas, no hubo acciones claras”, “De haberme sentido acompañada quizás habría terminado antes. No hubo nunca un camino claro de fechas y eso para seguir”, así como un director, “No creo que el director deba instaurar fechas, cada director, al menos desde mi lugar, creo que hay que respetar las individualidades”, pero en contraposición un director de departamento asegura que, “el no-éxito lo asegura la falta de un plan claro de trabajo con fechas”.

Existencia de publicaciones con relación al TFG

En cuanto a la existencia de publicaciones con relación al TFG, otorgan experiencia para los tesisistas como autores y motivación para difundir el conocimiento. En concordancia con los resultados del *momentum* 1, se puede apreciar que el 52% de los egresados realizaron una publicación y/o participaron en eventos científicos con su TFG. Del total de egresados de la muestra, un 21% lo hizo después de terminarlo mientras que un 31% lo hizo antes, es decir mientras transitaba la escritura de su TFG y era dirigido. Al respecto, no se observó asociación entre esta variable y el Nivel otorgado al director, ni con el Grado máximo del director, pero sí con el Tiempo de aprobación del TFG (quienes publicaron o participaron en eventos antes de terminar su TFG, lo aprobaron en tiempo óptimo).

Los resultados de ambos momentos, coinciden con la posición de Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012, p. 215), al expresar que se deben dar a conocer los resultados de la investigación, comunicarlos en pro de una mejor calidad de vida del colectivo, citando a Lodeiro y otros (2002, p. 2), “Investigar sin publicar, (subrayado nuestro) puede ser una conducta un poco egoísta ...” indicando además que “la validación de la investigación a través de la publicación (...) es una necesidad para poder acceder al proceso evolutivo de cualquier estudiante - docente y máxime un investigador, ya que en esencia es su principal manifestación intelectual”. Además, agregan los autores antes mencionados, que una investigación no finaliza con la defensa, sino cuando se dan a conocer los resultados, para ofrecer soluciones, mediante ponencias, artículos científicos, entre otras alternativas. Así mismo, León, Socorro, Fernández y Velasco (2020), expresan “en muchas ocasiones los investigadores, antes de la defensa y luego de ella, socializan resultados que guardan relación con ese estudio” (p. 104). Y es que, como afirma Carlino (2003), “Hacer una tesis es usualmente el camino para iniciarse en la cultura de la investigación, cuyas prácticas y valores centrales suelen aguardar a los recién llegados de forma implícita” (p. 7), de allí que, un director de Departamento exprese, “casi siempre terminan en productos

publicables y productos publicados, bien en revistas propias de la Universidad o revistas indexadas de otras universidades o de divulgación a nivel nacional e internacional. Lo que asegura que, entonces el Trabajo Final de Grado proporciona a los estudiantes una experiencia de investigación una experiencia de divulgación, con la que su nombre, como autor, comienza a resonar en espacios académicos a nivel nacional”.

Etapas que requirió más tiempo

En referencia a la etapa que requirió más tiempo, según los egresados fue variable, con preponderancia de la construcción teórica, recolección de datos y especialmente en la escritura, con factores adversos como la pandemia y la virtualidad. En este sentido, se puede ver concordancia con los resultados del *momentum* 1, donde un 33% respondió que ninguno en particular, mientras que un 37% respondió que fue la propia escritura.

Ahora bien, conociendo que la confección del TFG, acarrea naturalmente momentos de requieren mayor esfuerzo, tiempo, según las características propias del tipo de estudio, o por las cualidades, fortalezas y debilidades del tesista, e incluso por causas ajenas al mismo, coinciden los resultados con lo planteado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al referir que algunos obstáculos “obedecen a la falta de competencias sobre la escritura e insuficiente preparación en la producción académica escrita” (p. 271).

Lo anterior, en sintonía con Carlino (2003), quien agrega que, para escribir, en los tesisistas “se manifiesta en las dificultades para conseguir una voz autoral y un plan de revisión crítica de la bibliografía” (p. 7), con realidades como, “Nos costó encontrar información teórica”, “El momento más difícil fue el momento de redacción, búsqueda bibliográfica, hilar ideas”, no contando con las herramientas necesarias y la capacidad para saber indagar, investigar y seleccionar la información adecuada, confirmando esto, uno de los egresados, “Considero que uno de los momentos más difíciles del trabajo final es cuando se construye el marco teórico, dar comienzo a la construcción teórica, lo que conlleva muchas horas de lectura, escritura”.

Por otra parte, igualmente en sintonía con los autores mencionados, explica Besarón (s/a), citado por Muñoz Razo (2011), dentro de las razones que retrasan la culminación de una tesis se presentan la resistencia a la lectura y escritura, de allí que, se vea en las entrevistas esta dificultad de la construcción teórica y la redacción, demandando según los autores, creatividad, y esto lo presentan como una resistencia de los estudiantes.

En coincidencia, con lo expresado por Muñoz Razo (2011), entre otros elementos dentro de las dificultades que demoran el Trabajo Final de Grado, se encuentran delimitar el marco de referencia, la ubicación de la temática, el enfoque, esto por ende acarrea la recesión bibliográfica profunda que amerita dedicación y tiempo.

Así mismo, lo plantean Ponce Rojo y Vergara Fragoso (2016), se visualizan deficiencias especialmente en las habilidades de escritura que se vienen arrastrando de los primeros niveles de formación de los estudiantes, de allí que, exprese un director, “hay unos estudiantes que les lleva mucho más tiempo escribirla a la tesis para recibirse y a otros se les hace más fácil. Mucho tiene que ver con la capacidad de lectura y escritura que hayan desarrollado a lo largo de la carrera, en especial, pero que viene de la secundaria”.

Reafirmando, esta realidad encontrada, indica Difabio de Anglat (2011) que, sobre este tema de la escritura, es mucho lo que ha escrito la argentina Carlino, antes citada. La autora plantea que una de las grandes problemáticas en la carrera universitaria atiende a las dificultades que tienen los estudiantes en cuanto a la escritura (2001, 2003), expresando un tesisista egresado “El momento más difícil fue sentarme a escribir”.

En los mismos términos, explica Hirschhorn (2012) que, sobre la base de 290 encuestas, el 27% consideró la etapa de la escritura como la más difícil⁸⁰. Es esta una de las etapas más largas: empieza con la idea inicial y termina con la entrega del trabajo, adicionalmente, requiriendo una revisión cuidadosa por el director para ser devuelto al tesista en los encuentros. Según un egresado entrevistado, “fue muy difícil y mi director estaba siempre muy ocupado para orientarme... digamos que ni me dirigía a la tesis”, situación que no fue para la mayoría, ya que, en contraposición, un egresado manifestó que no hubo etapa difícil, “Ninguno... llegué, me inserté, me dieron un plan de trabajo con semanas”, pudiendo deberse a la importancia de la planificación, anteriormente analizada.

La escritura que se prolonga y se percibe como "larga y tediosa", no es meramente una cuestión de falta de competencias o de resistencia a la lectura y escritura, sino que podría ser la manifestación de una desconexión con los saberes que la universidad debería cimentar a lo largo de la trayectoria académica. Si los estudiantes carecen de una voz propia -en términos de autor-, de la capacidad para ordenar ideas o de experiencias que les permitan seleccionar información, revela que las asignaturas de metodología y los seminarios, por sí mismos, no han logrado infundir el verdadero deseo de conocer, la curiosidad epistémica y la autonomía intelectual.

Etapas de bloqueo

Al respecto, se pudo conocer según los egresados que, especialmente se generó en la escritura, abandonándola por factores personales, laborales, académicos, cambio de tema, falta de acompañamiento del tutor, además de altas exigencias del director y del jurado, esto último mencionado por los directores de TFG, afirmando “tenemos un jurado que exige mucho, mucho más de lo que debería muchísimas veces”.

Al vincular estas respuestas, con las obtenidas en el *momentum* 1, se encuentra total congruencia, ya que un poco más de la mitad (52%) de los egresados respondió no haber tenido una etapa de bloqueo, siendo una respuesta esperada dado el alto porcentaje de graduados que aprobó su TFG en dos años o menos, por ejemplo, una frase en las entrevistas fue, “Nunca abandonamos”. Pero quienes sí lo hicieron en alguna etapa, lo hicieron en la definición del problema y los objetivos, fase muchas veces inicial, junto a la escritura, considerada una fase muy importante, en los momentos que tuvieron bloqueos.

Sobre los resultados positivos, se encuentra congruencia con lo planteado por Guanipa Pérez (2017), dentro de los elementos orientadores de la tutoría, deben existir “- Estrategias a seguir para la integración efectiva y real de la investigación” (p. 202) e igualmente estrategias frente a las “- Barreras normativas, educativas o culturales que limiten esta integración” (p. 202), coincidiendo con lo que expresaron en las entrevistas, “fuimos muy bien guiados y acompañados por la docente asignada así que no hubo momentos sin escritura”.

Corroborando, lo expuesto por Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), al indicar que, dentro de los obstáculos o debilidades de los tutorizados, está la escritura e insuficiente preparación en la producción académica escrita, así como en las exigencias de investigación, afirman que, “el tutor pondrá énfasis en el precepto de tácticas cognitivas

⁸⁰ “El resto de las etapas expresan valores similares entre sí (10 a 15%) y solamente un 8% respondió que ninguna etapa le resultó difícil” (p. 126). El resto de las etapas son: Elaboración proyecto, Experimentos, Recolección datos, Análisis datos, discusión-conclusiones, Escritura, ninguno.

y metacognitivas apropiadas, más que en el desarrollo de acciones concretas dirigidas a resolver directamente las dificultades encontradas por el tutorizado en el desarrollo del estudio propuesto” (p. 265).

Además, explican que, para realizar una investigación, se requieren recursos, económicos, tecnológicos, personales, tiempo, entre otros, y cuando algo falla, aparece el bloqueo, que puede ser el colapso, absoluto, temporal o definitivo.

Así mismo, se puede ver reflejado en el grupo de quienes, sí se bloquearon, lo expuesto por Gascón (2008), al enumerar las dificultades que se le presentan al tesista, entre ellas, menciona

La elección del tema, estructuración de la propuesta, búsqueda de un tutor, falta de asesores, ayuda por parte de la universidad, falta de dedicación e interés por parte de ellos mismos. Se constató que el mismo está conformado por un conjunto de variables internas y externas que de una u otra forma influyen en el debido rendimiento de la labor investigativa, de tal manera, que deben tomarse en cuenta para disminuir el síndrome de todo menos tesis “TMT” (p. 57).

Pero, en el caso de los entrevistados, todos llegaron a la meta con o sin bloqueo, ya que como lo explica Carlino (2003)

La discontinuidad se contrapone a la necesidad de tomar la decisión, para poder completar la tesis, de postergar “todo lo otro” para lograr hacerse el lugar que la tesis demanda. A su vez, aunque se avance a ritmo discontinuo, la sensación que se tiene es de omnipresencia de la tesis: el sentimiento de haber contraído una deuda que crece y crece hasta que no se finalice la tesis adeudada, tesis que se carga sobre las propias espaldas y que justifica sentirse “agobiado” (p. 5)

Para contrarrestar los factores o elementos que generan el bloqueo en el desarrollo de trabajo de grado, Difabio de Anglat (2011), sugieren, como se mencionó anteriormente, que se haga una evaluación de lo que requiere y espera el tesista, y establecer cuáles son sus intereses, expectativas, motivación, y también sus habilidades en cuanto al trabajo metodológico (Romero y Olivar Linares, 2008).

Sobre la base anterior, el tutor podría hacer las recomendaciones pertinentes sobre qué cursos debería tomar y sugerir lecturas, a fin de suplir sus posibles deficiencias tanto en conocimiento como en habilidades como en limitaciones o dificultades; encontrando expresiones de tesistas egresados, “Fui bastante constante, siempre conté con acompañamiento, creo que más allá de lo académico, sí”.

Además, continúa señalando Difabio de Anglat (2011), sobre la advertencia de señales de peligro: una de las situaciones más peligrosas que debe advertir el director es la “procrastinación académica” (Rothblum, Solomon y Murakami, citados por Difabio de Anglat, 2011). ¿Cómo advertirla?, cuando el tesista deja de asistir a las reuniones o las pospone consuetudinariamente.

Pero esta no es la única señal de peligro, dicen De la Cruz Flores, García Campos y Abreu Hernández (2006), que el constante cambio de temática o de abordaje del problema es uno de los casos que más requieren de la intervención del director, palpando en la Universidad Nacional de Misiones, según las entrevistas, de forma positiva, que frente al escenario de bloqueo, un egresado plantea, “Muchas veces, debido a que lo comencé el mismo año de la cordada de materias de quinto y por los exámenes, clases... la directora si yo me detenía, ella me seguía enviando correcciones”.

Confirmando la importancia del acompañamiento del tutor, se recibió otra frase como, “El momento en que no avancé por 2 semanas o 3 fue cuando mi directora estaba de vacaciones”, esto se vincula a lo mencionado por un director en la entrevista, sobre prácticamente una dependencia de los tutorados “que logren entender que no son dirigidos, sino que deben ser acompañados y acompañados, significa que hay una gran responsabilidad de parte de ellos”.

Percepción sobre los aportes del TFG

Como último, se indagó en cuanto a la percepción sobre los aportes del TFG que, en opinión de graduados, directores de TFG y de Departamento, coinciden en el desarrollo de competencias personales y profesionales, es así como se encuentran frases explicativas de los egresados, al preguntarles sobre lo que les sumó el haber elaborado la tesis, “mejorar la comunicación interpersonal”, “competencias profesionales”, “la capacidad de tratar con personas de otros sectores desde una postura diferente”.

Siendo congruente con el resultado de mayor porcentaje en el *momentum* 1, un 29, 60%, aporta nuevos conocimientos, afirmando un egresado “Aprendí metodología de la investigación” igualmente argumentaron; es un tema actual, esto vinculado a sus carreras, y por último un 26%, lo considera un requisito para recibirse.

En concordancia con Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012), “El objetivo de la tutoría no es solamente que el tutorizado logre culminar con éxito su investigación, sino que, además, progrese en el aspecto profesional...” (p. 256), o que alcance la autonomía intelectual (pensando en lo que propone Charlot, 2008 y 2009), de allí que el tesista con su trabajo, desarrolle competencias profesionales y personales, indicando los egresados que, la elaboración del TFG, les aportó “Herramientas profesionales”, “me refrescó varios conceptos y conocimientos adquiridos en la cursada de la carrera”, “reforcé conocimientos de la carrera”, cumpliéndose entonces, lo mencionado por un director de Departamento, sobre la finalidad de la tesis, “permite reconfigurar lo que adquirieron de lo que han cursado”.

Ahora bien, indican los autores antes citados, “Hasta ahora, en los anaqueles de las bibliotecas de las universidades se encuentra gran cantidad de investigaciones de excelente calidad, que han sido estériles en su fin principal, como lo es la aplicabilidad de un beneficio...” (p. 215).

Lo anterior, coincide con ese grupo, que solo supera la tesis como un mero trámite para graduarse. Al respecto, Valarino (2000) citada por Gascón (2008), menciona que “los TFG son vistos sólo como requisitos para optar a un título, restándose, el propio investigador, la oportunidad de producir nuevos y valiosos conocimientos que coadyuven con el desarrollo del país” (p. 49). Igualmente, Barrios (2020), refiere “Los trabajos de investigación se han concebido actualmente como un mero requisito administrativo para obtener título universitario, sin tomar en cuenta la importancia y utilidad que pueden ser los mismos al momento de enfocar y resolver un problema determinado” (s/p).

La escritura de un TFG representa un desafío significativo para muchos estudiantes, quienes se enfrentan a diversas dificultades durante el proceso. Uno de los principales obstáculos es el sentimiento de aislamiento que experimentan los tesistas. Como señala Carlino, este aislamiento puede llevar a los estudiantes a sentirse "culpables" de sus dificultades, creyendo erróneamente que son los únicos que enfrentan tales problemas. Esta percepción puede generar un ciclo de autorreproches que dificulta aún más el avance

en el trabajo.

Otro elemento clave es la falta de tiempo y la discontinuidad en el trabajo. Muchos estudiantes se ven obligados a realizar su tesina a tiempo parcial, lo que resulta en interrupciones frecuentes en su labor. Como consecuencia, cuando retoman el trabajo, deben invertir tiempo valioso en recordar por dónde iban, lo que hace que el proceso se vuelva “largo y tedioso” (p. 5), esta situación puede generar frustración y desánimo en los tesistas.

La falta de experiencia previa en investigación también representa un obstáculo significativo. Los estudiantes de licenciatura generalmente carecen de referentes sobre el proceso de investigación y escritura académica, lo que les dificulta anticipar los desafíos que enfrentarán. Como indica Carlino (2005), los graduados universitarios exitosos no suelen prever los obstáculos que encontrarán en la elaboración de su TFG, ya que parten de la idea de que ya poseen las habilidades académicas necesarias.

Además, la construcción de una identidad como autor representa un reto importante para los tesistas. El paso de ser consumidores a productores de conocimiento implica un cambio en el posicionamiento que podría generar inseguridad. Algunos estudiantes expresan temor a tomar la palabra, ya sea por inseguridad o porque perciben escaso lugar dentro del grupo de los que ya son autores.

La falta de una estructura de apoyo institucional adecuada puede agravar estas dificultades. Cuando los estudiantes realizan sus tesinas por fuera de un equipo de investigación y sin experiencia previa, carecen de los mecanismos de soporte que podrían ayudarles a superar los obstáculos inherentes a la tarea. Esta situación subraya la necesidad de que las instituciones educativas implementen estrategias de acompañamiento más efectivas para los tesistas de licenciatura, además de para los directores.

Más allá de la valiosa adquisición de competencias (profesionales y personales) que el TFG puede ofrecer –al reconfigurar saberes o mejorar la comunicación, como expresan los egresados–, la visión del trabajo final como un “mero requisito para graduarse” o un trámite administrativo revela una profunda desconexión con la relación con el saber que la universidad debería cultivar. El aislamiento y la discontinuidad, además de la falta de referentes y de una “cultura de investigación” que integre al estudiante, no solo obstaculizan la producción de nuevos saberes y su aplicabilidad, sino que, sofocan el deseo de conocer, la construcción de sentido y el desarrollo de una genuina autonomía intelectual, reduciendo el TFG a un ejercicio formal y estéril en su dimensión más trascendente: la de la transformación a través del conocimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones sobre la investigación titulada La dirección del Trabajo Final de Grado en la FHyCS - UNaM, ofreciendo respuesta a los objetivos trazados, obteniendo resultados que fueron analizados, discutidos y basados en doctrinas que soportan el objeto de estudio. **Llegado este punto, es necesario recordar que este trabajo abordó solamente a estudiantes que hubieran aprobado su TFG, es decir, podríamos decir que casos de éxito, No así, a estudiantes que no lograron aprobar su TFG y se encuentran en situación de TMT.**

En cuanto al primer objetivo específico, es importante contextualizar en la población abordada, donde los aspectos sociodemográficos y académicos de los relevados, están constituidos por 54% mujeres, el 44% hombres y el restante 2% no se identifica con los géneros binarios. Sobre la nacionalidad, la mayoría de la muestra es argentina.

Asimismo, la minoría se encuentra en la edad esperada para estar, en la escritura del TFG, teniendo una cursada de tiempo óptimo de hasta 7 años, no obstante, hay un grupo mayoritario que tiene entre 27 y 30 años. Destacando que, no se encontraron tendencias que sugieran relación entre la nacionalidad, el sexo, la edad al ingreso con el tiempo de culminación del TFG.

Se analizaron los porcentajes de egresados relevados según la carrera en la que presentaron TFG y, comparando estos resultados con las mallas curriculares, no se observaron tendencias determinantes entre el número de materias vinculadas a lo metodológico, con respecto a la efectividad de la tasa de egresados por cada carrera ni al tiempo de egreso.

Lo anterior, concuerda con los autores mencionados en la tesis, al expresar que existen diversos factores que impiden culminar la tesis, como la modalidad de trabajo (tiempo total/tiempo parcial), haber recibido o no ayudas monetarias o becas, realizar docencia e investigación en universidades y la frecuencia de encuentro con el tutor o la tutora. A ello, se le suman dificultades metodológicas, como considerar que no saben cómo hacer la tesis, esto si se relaciona directamente con las materias dispuestas en la malla curricular. Entonces, podemos interpretar que más allá del número de materias metodológicas, el éxito en la preparación del estudiante para enfrentar la confección del trabajo de grado y su culminación, debe radicar en la calidad de los contenidos e incluso a la transversalidad de su práctica en la carrera.

A partir de la opinión de los egresados sobre la dirección recibida durante la escritura de su TFG, se pudo conocer que la mayoría no percibió que fuera interesante para el director. Muchos de ellos, expresaron que percibían al director desinteresado. De acuerdo con los autores consultados, esta percepción genera un desempeño negativo en la acción tutorial, incidiendo en la comunicación efectiva, así como en la confección de la tesis.

Lo anterior, en contraposición a qué motivos de selección del director tuvo el egresado para escogerlo, resulta incongruente, puesto que, la mayoría de los tesistas tuvo la oportunidad de elegir a sus directores. Al respecto, en su mayoría los motivos manifestados por los y las encuestadas, podrían ser categorizados como positivos: ser expertos en el tema de la investigación, junto al conocimiento personal, como es el caso de sus profesores de las materias vistas. Esta consideración se hace sobre la base de los autores citados en la tesis.

Es pertinente rescatar la percepción de los tesistas sobre los aportes de las asignaturas

disciplinarias (y/o teóricas) de la carrera para la confección de su TFG, en el caso de las disciplinarias. Cabe mencionar que, consideraron mayoritariamente que no les hicieron aportes relevantes, sin embargo, consideraron que las metodológicas sí fueron útiles. Por otra parte, un número considerable de graduados (aunque no la mayoría), afirmó que no había seguimiento desde el departamento de carrera hacia el tesista durante el desarrollo de su TFG. Al respecto, hay estudios que reflejan que el seguimiento desde los órganos institucionales de las universidades, en primera instancia los departamentos de carrera coadyuvan en que efectivamente termine y apruebe la tesis y no se vuelva una estadística del TMT.

Según los egresados, el cumplimiento del plan de trabajo es una necesidad, estimula el compromiso en la escritura permanente, cumpliendo con la entrega de avances en las fechas pautadas, así como la devolución de las correcciones, garantizando el acompañamiento. En lo que sí se observó una tendencia que sugiere una relación significativa, fue entre la existencia de planificación (dicotomizada) y el tiempo de aprobación del TFG: contar con planificación y cumplirla (aunque sea parcialmente) se encuentra asociado moderadamente con aprobar el TFG en dos años o menos. Al encontrar, un elevado número de estudiantes egresados que, a pesar de tener un plan de trabajo, mencionaron que no se cumplió porque los directores no respondían a tiempo, se evidencia el poco compromiso de los tutores, frente al cumplimiento de la planificación elaborada por ellos mismos.

Ahora bien, obtenidos los resultados con una mayoría que percibe que sus expectativas fueron satisfechas, aunque los ubicaron en niveles bajo y medio, se puede afirmar que los directores en la FHyCS están ejerciendo su rol acorde a los aspectos mencionados por algunos tratadistas del tema, con base en tres pilares básicos lo humano, científico y técnico.

Con relación al segundo objetivo específico, se logró interpretar la perspectiva de los directores de Trabajo Final de Grado sobre su propio ejercicio. Estos, conciben al TFG como un requisito para recibirse o graduarse los estudiantes, bajo un proceso de dirección complejo y estructurado, donde participan tutor y tutorado, a través del cual se reconfiguran los conocimientos de la carrera, mediante la investigación. Dicho requisito (el TFG), amerita inversión económica, de tiempo y de recursos humanos, sin embargo, se pudo conocer que los directores lo perciben como eso, un requisito, que si bien es parte de la carrera no se encuentra amalgamada con ella.

En necesario acá, contrastar esta opinión de los directores de TFG con los resultados obtenidos de los egresados, quienes en su mayoría no percibió que su TFG fuera interesante para el director, arrojando una percepción negativa, en el sentido de que, a criterio de los egresados, los tutores no se muestran interesados en el TFG.

Se pudo interpretar según la perspectiva de los directores, que los tesisas tienen deficiencias, teóricas, metodológicas y con poca voluntad para escribir su trabajo final de grado, coincidiendo con los autores consultados. Por tanto, se pudo descifrar que, más allá de la percepción que tienen los directores sobre su propio ejercicio o desempeño, orientan la balanza hacia la responsabilidad de los tesisas, las capacidades de lectura y escritura, creatividad, disponibilidad de tiempo, y entendiendo que son acompañados, no dirigidos.

La idea anterior, coincide con los tratadistas de la materia, cuando mencionan que los factores inherentes al propio tesisas son los que tienen más peso, pero que pueden ser potenciados por el tutor, en base a su experiencia, empatía, reconociendo las fortalezas y debilidades del tutorado, motivándolo, brindándole confianza para que se sienta libre y seguro de desarrollar su trabajo final de grado.

Además, se logró conocer e interpretar, a partir de lo argumentado por los directores de TFG que, aunque sean especialistas en la temática del trabajo, con estudios superiores, requieren de la institución, el otorgamiento de capacitación, mediante herramientas para alcanzar un trabajo más pedagógico desde su ejercicio en la dirección de trabajo final de grado. Por último, se pudo conocer la perspectiva de los tutores, catalogando al jurado como exigente de manera excesiva, lo cual retarda el proceso.

Con respecto al tercer objetivo específico, se logró analizar la opinión de los responsables de los departamentos de carrera. Ellos, expresaron que el seguimiento del departamento en la confección del TFG es limitado en cuanto a los aspectos personales y de pedagogía de los directores, evaluación individual de los procesos de dirección de TFG, tiempos, así como cumplimiento. Esta idea, es incongruente con la posición de los autores estudiados, quienes manifiestan la necesidad de generar un programa de evaluación y seguimiento de la relación, así como del trabajo de tutor-tesista- seminarista; este programa debe garantizar e instituir un espacio de encuentro obligatorio mensual entre los estudiantes y los tutores, evaluaciones periódicas, monitoreo, efectuado por las autoridades.

Igualmente, consideran que no con lo mismo los profesores que propician la investigación en sus asignaturas, a la metodología de investigación, manifestando que, la capacidad de investigar no es garantía de acompañamiento o enseñanza en investigación, por tanto, fomentan que los estudiantes se inserten en equipos de investigación. Y es que, si se piensa de nuevo en la postura de que al investigar se aprende investigando, deberíamos pensar que cualquier profesor universitario podría llegar a ser un tutor, pero, aunque muchos docentes han elaborado sus tesis personales, según algunos autores, no necesariamente tienen la vocación para guiar a los estudiantes metodológicamente, de allí, la importancia de acumular experiencia en las tutorías.

Para cerrar esta idea, queremos hacer énfasis en la necesidad manifestada por los directores de TFG, sobre la dotación de herramientas para lograr un trabajo más pedagógico en las tutorías. Esta idea, igualmente ha sido expresada por los directores de departamento, al revelar que, a los directores no se les prepara para interactuar con un estudiante-investigador en formación, y que, esta formación les permitiría acompañar en la triada teórico, metodológico y personal. Esta última idea también fue expresada por los propios directores.

Recomendaciones

Al examinar el proceso de dirección de trabajos de grado en carreras de licenciatura, resulta evidente que existen importantes diferencias respecto a los programas de doctorado. Mientras que en el nivel doctoral suele haber una relación más estrecha y prolongada entre director y tesista, en el grado la orientación tiende a ser más acotada en el tiempo y menos personalizada. No obstante, los desafíos que enfrentan los estudiantes al escribir sus trabajos finales presentan similitudes en ambos niveles. La necesidad de desarrollar una voz autoral propia, de apropiarse del discurso académico de la disciplina y de sostener un proceso de escritura extendido en el tiempo, son aspectos comunes, aunque se manifiestan con distinta intensidad.

Un elemento clave que emerge del análisis es la importancia del acompañamiento institucional. Mientras que en muchas universidades anglosajonas existen programas y estructuras consolidadas para apoyar la escritura académica a lo largo de toda la formación, en el contexto argentino estas iniciativas son más recientes e incipientes. Esto plantea desafíos adicionales tanto para los estudiantes como para los directores de tesis de grado, que muchas veces deben suplir con esfuerzo personal la falta de soportes

institucionales.

La dirección de trabajos finales en el grado implica entonces una tarea compleja, en la que se debe orientar no sólo sobre los contenidos disciplinares sino también sobre los aspectos retóricos y procedimentales de la escritura académica. El director se convierte así en un mediador entre las prácticas discursivas de la comunidad disciplinar y el estudiante que busca iniciarse en ellas.

En este sentido, resulta fundamental que las instituciones reconozcan la especificidad de esta labor y brinden espacios de formación y reflexión para los docentes que asumen el rol de directores. Solo así se podrá avanzar hacia una cultura académica que valore y promueva el desarrollo de las competencias de escritura como parte integral de la formación universitaria.

Es importante resaltar que, una vez alcanzados los objetivos de la investigación, concretando las conclusiones, es preciso abordar aspectos relevantes, relacionados con las diversas dimensiones de la dirección de trabajos finales de grado en las carreras de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones, mismos que llevados a la práctica favorezcan las metas organizacionales, a partir de esto, se recomienda:

En correspondencia al primer objetivo específico, se deben realizar jornadas preliminares de propuestas de trabajo final de grado, estimulando la creación de ideas propias e interesantes para los estudiantes, presentación de banco de tutores, de acuerdo con las líneas de investigación, con la finalidad de propiciar el interés mutuo (director-tesista), en la elección del tema, así como en la selección adecuada del tutor por parte del estudiante.

Así mismo, se sugiere promover mediante talleres, las competencias blandas de los directores de TFG, orientado al compromiso, comunicación, confianza, cordialidad, motivación, responsabilidad y empatía hacia el tesista, propiciando una relación más humana. Además, se debe revisar la carga de labores de los tutores dentro de sus funciones en la universidad, sumado al incentivo económico, a fin de consolidar una planta de directores de TFG, disponibles en tiempo, frecuencia de los encuentros, espacio físico en la institución, calidad y oportunidad de correcciones, así como de respuestas para los tutorados, garantizando el acompañamiento respectivo.

Por otra parte, se recomienda que, los tutores diseñen un plan estratégico, basado en las características académicas del estudiante y el contexto, para determinar las fortalezas, así como las oportunidades del tutorado, a fin de restar las debilidades o neutralizar las amenazas y obstáculos que limitan el desarrollo, haciéndole sentir que no está solo en el proceso. Se deben generar planes de desarrollo personal para los estudiantes, a lo largo de la carrera, para dotarlos de estrategias de auto control. Igualmente, se deben realizar investigaciones futuras, para determinar las razones que les motivan o estimulan para culminar su TFG.

Se recomienda, establecer alianzas estratégicas, para impulsar el apoyo económico, becas o ayudas, financiamiento para los tesistas, así como, promover programas de apoyo institucional, para fortalecer la formación de los estudiantes.

Por otra parte, se deben institucionalizar los planes de trabajo, con designación de fechas para entrega de avances, como garantía de compromiso y cumplimiento de ambas partes (director- tesista), debidamente monitoreado por los departamentos de carrera.

En relación al segundo objetivo específico, se debe desplegar un plan de sensibilización para los directores de TFG, a fin de lograr mayores competencias blandas, referidas a las actitudes en la atención de los tesistas, para acompañarlos como guía y apoyo, ante la carencia de autonomía, así como de madurez, haciéndose responsables del proceso los

tutores, hasta que los estudiantes asuman la investigación con independencia, estableciendo planes de trabajo con responsabilidades, además fortaleciendo las competencias básicas de lectura, escritura, y redacción.

Se recomienda que los tutores establezcan planes de trabajo con tareas y fechas, donde se vean comprometidas las partes y asuman responsabilidades, tanto el director de TFG como el tutorado, ya sea mediante encuentros presenciales o virtuales, pero con mayor frecuencia, así como oportuna respuesta. Se recomienda a la institución, atender el llamado de los tutores, en cuanto a ofrecerles capacitación, mediante herramientas para alcanzar un trabajo más pedagógico desde su ejercicio en la dirección de trabajo final de grado.

En referencia al tercer objetivo específico, se recomienda revisar la calidad de los contenidos metodológicos, en las materias dispuestas en la malla curricular a fin de fortalecer a los estudiantes, para enfrentarse a la elaboración del TFG, especialmente en la escritura, así como continuar motivando a los alumnos para integrarse en proyectos y equipos de investigación a lo largo de la cursada de la carrera.

Así mismo, es preciso generar un programa de evaluación y seguimiento de la relación entre directores y tutorados, estableciendo encuentros obligatorios, entrega de avances y evaluaciones periódicas por parte de los departamentos de carrera.

Además, se recomienda fortalecer mediante acciones institucionales, en cada uno de los tutores de planta, una triada en lo teórico, metodológico y personal. Así mismo, asumir un rol de mediador ante los desacuerdos de mayor envergadura, entre ambas partes. En el mismo orden de ideas, se debe verificar el nivel de exigencia de los jurados, con relación a las normativas y preparación en materia de investigación de los tesisistas.

Se sugiere revisar el trabajo de los seminarios y crear un eje transversal de asignaturas dirigidas a lo largo de la escolaridad, para ir perfilando las ideas y entrenando la metodología; también, se recomienda atender los hallazgos del presente trabajo doctoral, junto a sus recomendaciones, con el objetivo de mejorar la dirección de trabajos finales de grado en las carreras de grado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones.

Más allá de las loables e imprescindible revisión de los planes de estudio, de la capacitación docente en metodología o de la promoción de cursos y equipos de investigación, el verdadero desafío, reside en reavivar la relación con el saber en los estudiantes y directores. En otras palabras, transformar el TFG de un requisito administrativo en una aventura intelectual, que fomente la búsqueda de conocimiento impulsada por la curiosidad, el deseo de comprender y la construcción de sentido, y que esto acompañe el cumplimiento de los lapsos y la optimización de tiempos, sin que esa sea la lógica regente.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera García, J. (2010). La tutoría en la universidad: selección, formación y práctica de los tutores: ajustes para la UCM desde el Espacio Europeo para la Educación Superior. Tesis Doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. ISBN: 978-84-693-0656-7.

Aguirre, C., Niño, M., y Simonetti, E. (2006). Curso a distancia de estadística aplicada. Estadística II. Notas de la cátedra. Tema 5. Introducción a la inferencia estadística. Posadas: No publicado.

Alexander, C. M., y cols. (2003). A Review of the School Counseling Literature for Themes Evolving from The Education Trust Initiative. Review of the School Counseling Literature for Themes Evolving from the Education Trust Initiative. Professional School Counseling, 7, 120-127.

Alloatti, M. N. (28 de enero de 2021). Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones internacionales. Obtenido de <http://elmecs.fahce.unlp.edu.ar/iv-elmecs/AlloattiPONmesa13.pdf>

Álvarez, S. (1996). Combates y debates sobre la evaluación de la calidad en la Argentina en Revista Pensamiento Universitario. N° 4 (Agosto). Buenos Aires. Oficina de Publicaciones – CBC–UBA.

Ander-Egg, E. (1992). ¿Cómo hacer reuniones eficaces? Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

Archbald, D. (2008). Research versus problem solving for the education leadership doctoral thesis: Implications to form and function. Educational Administration Quarterly, vol. 44, núm. 5, 271-285.

Arias Galicia, F. (1974). Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. Ciudad de México: Trillas.

Arrieta, Xiomara (2011). Acompañamiento tutorial del estudiante investigador. REDIELUZ, vol. 1, núm. 1, enero- junio 2011. Universidad del Zulia, Venezuela. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/redieluz/article/view/529/528>

Atkinson, R., y Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball Research Strategies. Social Res Update 33, 1. Obtenido de Social Res Update 33.

Balestrini, Mirian. (2006). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Séptima edición. Editorial Servicio Editorial. Caracas. Venezuela.

Balmaceda, N. (2022). La construcción de la/s identidad/es profesionales de los trabajadores sociales. Trayectorias educativas y procesos formativos en la Universidad. Tesis de Doctorado no publicada. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Misiones. Posadas, Misiones.

Barrantes Echavarría, R. (2006). Investigación: un camino al pensamiento cualitativo y

cuantitativo. San José de Costa Rica: Editorial Universitaria Estatal a Distancia.

Barrios, Libia (2020). Factores asociados a la comunicación de Tesistas y Tutores en la elaboración de trabajos de investigación en la Universidad Rómulo Gallegos Área Ciencias de la Educación. Revista Científica CIENCIAEDUC, vol. 4, núm. 1, 2020. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Rómulo Gallegos, Venezuela. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802170022/index.html>

Batallán, G. (2003). El poder y la autoridad en la escuela. La conflictividad de las relaciones escolares desde la perspectiva de los docentes de infancia. Revista Mexicana de Investigación Educativa, septiembre-diciembre, 679-704.

Best, J. W. (1982). Cómo investigar en educación. España: Morata.

Bolaños González, E. (2012). Muestra y muestreo. Notas de cátedra. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Borsinger, A. (2005). La tesis. En: L. Cubo (ed.), Los textos de la ciencia (pp. 267- 282). Córdoba: Comunicarte. Argentina

Bourdieu, P. (1987). Los Tres Estados del Capital Cultural. Sociológica, N° 5 UAM-Azcapotzalco, México.

Bourdieu, P. (1997). Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Anagrama.

Bourdieu, P. (2003). El oficio del científico, ciencia de la ciencia y reflexividad. Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P., y Wacquant, L. (1992). Réponses pour une anthropologie réflexive. París: Seuil.

Cabrera, L., Bethencourt, J., González, M., y Álvarez, P. (2006). Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios. Relieve, 12 (1), 105-127.

Canales Rodríguez, E. L. (2002). El perfil del tutor académico Universidad Autónoma de Tlaxcala/ Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Primer encuentro regional de tutoría 7 y 8 de marzo de 2002. Formación de Tutores Académicos en Instituciones de Educación Superior: <http://www.icshu.net/downloads/oD/Formaci%C3%B3n%20de%20tutores%20Acad%C3%A9micos,%20Canales,%20Moreno%202002.pdf>

Carlino, P. (2001). Tutorías, simulacros de examen y síntesis de clases: tres situaciones de aprendizaje de escritura académica en la universidad. 2° Simposio Internacional de Lectura y Vida (Versión en CDROM). Buenos Aires: Asociación Internacional de Lectura/Lectura y vida.

Carlino, P. (2003). La experiencia de escribir una tesis: contextos que la vuelven más difícil. Recuperado el 11 de enero de 2015, de Trabajo presentado en el II Congreso Internacional Cátedra UNESCO Lectura y Escritura. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso. 5-9 de mayo de 2003: <http://media.utp.edu.co/referencias->

[bibliograficas/uploads/referencias/ponencia/239-la-experiencia-de-escribir-una-tesis-contextos-que-la-vuelven-m-s-difcilpdf-OGf01-articulo.pdf](#)

Carlino, P. (6 de agosto de 2020). Hacer una tesis. Conversatorio. Universidad Nacional de Comahue. Disponible en <https://youtu.be/XFMNyGVj3tY>

Carlino, P. (2008). Concepciones y formas de enseñar escritura académica: un estudio contrastivo. Signo y Seña, (16), 71-117. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/202.pdf>

Carlino, P. (2021). Aportes para pensar la elección y relación con el director de tesis. Material de cátedra para uso del Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en Formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina.

Casarini Ratto, M. (1999). Teoría y diseño curricular. México: Trillas.

Centro de Estudios de Educación Argentina. (2016a). Ingreso a la universidad en Chile, Brasil y Argentina. Año 5 - N° 50, julio- agosto 2016. Obtenido de Centro de Estudios de Educación Argentina - Universidad de Belgrano: http://www.ub.edu.ar/centros_de_estudio/cea/cea_numero_50.pdf

Centro de Estudios de Educación Argentina. (junio de 2016b). La graduación universitaria argentina - Año 5, N° 49. Obtenido de Centro de Estudios de Educación Argentina - Universidad de Belgrano: http://www.ub.edu.ar/centros_de_estudio/cea/cea_numero_49.pdf

Centro de Estudios de Educación Argentina. (2023). Reducida graduación universitaria. En CEAUB Año 12 (122). Septiembre / Octubre 2023. Universidad de Belgrano: Argentina. Disponible en https://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/10446/CEA_septiembre_octubre_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Charlot, B. (2008). La relación con el saber. Elementos para una teoría. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

Charlot, B. (2009). Juventud y educación. Aproximaciones filosóficas y sociológicas. Revista de Sociología de la Educación-RASE, ISSN-e 2605-1923, Vol. 2, págs. 5-16. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2794351.pdf>

Charlot, B. (2024). Educación o barbarie. Pensar la pedagogía más allá del bricolaje de supervivencia. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 32(122),1-16.[fecha de Consulta 27 de Octubre de 2024]. ISSN: 0104-4036. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399577691016>

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. 5ta edición. Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiechier, A., Donolo, D. y Rinaudo, M. (2005). “Percepciones del aprendizaje en contextos presenciales y virtuales. la perspectiva de alumnos universitarios”. Revista de Educación a Distancia, Universidad de Murcia. España. 13, 1-10. Disponible en <https://revistas.um.es/red/article/view/24401>

Coll, C., y Edwards, D. (1996). Enseñanza, aprendizaje y discurso en el aula. Aproximaciones al estudio del discurso educacional. Madrid: Infancia y aprendizaje.

Collins, A., Brown, J., y Newman, S. (1989). Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing and mathematics. En L. R. (ed.), *Knowing, Learning and Instruction: Essays in Honor of Robert Glaser*, (págs. 453-494). Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.

Comte, A. (2009). Curso de filosofía. Buenos Aires: Libertador.

Cooper, F., y Juniper, S. (2002). A postgraduate research training programme in generic skills and strategies: Description and evaluation. HERDSA Annual International Conference, 7-10 de julio de 2002. *Research and Development in Higher Education Vol. 25, Quality Conversations* (págs. 136 - 143). HERDSA Annual International Conference, 7-10 de julio de 2002.

Coulon, A. (1988). La etnometodología. Madrid: Editorial Cátedra.

Cueva Luza, T. y otros. (2023). Métodos Mixtos de investigación para principiantes. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Darder Mezquida, A., y Pérez García, A. (noviembre de 2012). Congreso Internacional Edutec 2012. (U. d. Canaria, Ed.) Recuperado el 01 de junio de 2015, de La tutoría para la dirección de proyectos de investigación. Artículo presentado a congreso. Págs. 575-584: <http://www.edutec.es/sites/default/files/congresos/congresoedutec12.pdf>

De la Cruz Flores, G., García Campos, T., y Abreu Hernández, L. F. (2006). Modelo integrador de la tutoría. De la dirección de tesis a la sociedad del conocimiento. (C. M. Educativa, Ed.) Recuperado el 27 de enero de 2015, de Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 11, núm. 31, octubre-diciembre, 2006, pp. 1363-1388: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14003112>

Decanato de Administración y Contaduría en la Universidad Centro-occidental Lisandro Alvarado (2009). Normativa para el Trabajo Final de Grado de los programas de Administración y de Contaduría Pública de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Aprobado en Consejo de Decanato Ordinario N° 021-2009 de fecha 18/06/2009. Barquisimeto: UCLA.

Delcambre, I. (2007). Modèle didactique. En: Reuter, Y; Cohen-Azria, C.; Daunay, B.; Delcambre, I.; y Lahanier-Reuter, D. (Eds.). *Dictionnaire des concepts fondamentaux des didactiques*. Bruselas: Editions De Boeck Université.

Del Valle, D. (2018). La universidad como derecho en el marco de las tendencias de la educación superior en la región. En Rovelli et al (2018). *Política y tendencias de la educación superior a diez años de la CRES 2008* (Compilado por Damián Del Valle; Claudio Suasnábar). 1era Edición. CABA: IEC – CONADU: CLACSO: Universidad nacional de las Artes.

Delmastro, A. L. (2008). El andamiaje docente en el desarrollo de la lectura y la escritura en lengua extranjera. *Paradigma*, 29(1), 197-230. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-

22512008000100011&lng=es&tlng=es

Deutsch, M., y Krauss, R. (2001). Teorías en psicología social. México: Paidós.

Diario El País. (6 de agosto de 2012). Solo el 11% de los universitarios que se matriculan culminan una carrera. Obtenido de Diario El País: <http://www.ultimahora.com/solo-el-11-los-universitarios-que-se-matriculan-culminan-una-carrera-n550391.html>

Díaz Barriga, Á. (1993). La evaluación universitaria en el contexto del pensamiento neoliberal. Revista de la Educación Superior, número 88, XXII (4), 81-92.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica, 2(7), 162-167. Recuperado el 2020 de agosto de 10, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es

Difabio de Anglat, H. (2011). Las funciones del tutor de la tesis doctoral en educación. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 16 Issue 50, 935-959.

Dominguez, R. (2006). Completing The Dissertation: It's Not Only About Academics. College Teaching Methods y Styles Journal. Segundo trimestre. Volumen 2, número 2, 21-24. Recuperado el 2020, de <https://clutejournals.com/index.php/CTMS/article/view/6871/6946>

Eco, U. (2001). Cómo se hace una tesis de investigación (6ta. edición ed.). Barcelona: Gedisa.

El Territorio. (16 de abril de 2016). La universidad reconoce baja tasa de graduados y fortalece el ingreso. Obtenido de El Territorio: <http://www.eltterritorio.com.ar/nota4.aspx?c=7283128745168672>

El Territorio. (28 de marzo de 2016). Sólo el 20% de los universitarios se recibe en el tiempo esperado. Obtenido de El Territorio: <http://www.eltterritorio.com.ar/nota4.aspx?c=1657839644339565>

Engelbreton, K., Smith, K., McLaughlin, D., Seibold, C., Terrett, G., y Ryan, E. (2008). The changing reality of research education in Australia and implications for supervision: a review of the literature. Teaching in Higher Education, vol. 13, núm. 1, 1-15.

Escuela de Doctorado de la Universidad de Alicante - Secretaría administrativa. (31 de julio de 2012). Universidad de Alicante. Recuperado el 23 de mayo de 2015, de Tutorización y dirección de tesis: <http://edua.ua.es/es/secretaria/tesis-doctoral/tutorizacion-y-direccion-de-tesis.html>

Facultad de Farmacia de la Universidad de Valencia (2011). Reglamento del Trabajo Final de Grado. Aprobado por el Consejo de Gobierno. 20 de diciembre de 2011. Valencia, España. Disponible en https://www.uv.es/farmadoc/TFG/Reglament_TFG_UV.pdf

Fernández-Fastuca (2021). ¿Por qué directores y tesisas deciden discontinuar la relación

pedagógica?. *Magis, Revista Internacional De Investigación En Educación*, 14, 1–26. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m14.pqdt>

Fernández Fastuca, L., y Wainerman, C. (2015). La dirección de tesis de doctorado: ¿una práctica pedagógica? Perfiles educativos. Vol XXXVII, núm. 148, 156-171.

Ferrer de Valero, Y., y Malaver Hernández, M. (2000). Factores que inciden en el síndrome Todo Menos Tesis (TMT) en las maestrías de la Universidad del Zulia. 112-129. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de Opción, año 16, N° 31. Pag, 112-129: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2474955.pdf

Foucault, M. (1990). *Diálogos sobre el Poder*. Alianza. Buenos Aires.

Freire, P. (1996). *Cartas a Cristina*. México: Siglo XXI.

Fresán Orozco, M. (2011). La asesoría de la tesis de doctorado. Una influencia permanente en la vida del investigador independiente. *Revista de la Educación Superior* Número 124, 103-122.

Gallecio, R. (Noviembre 2018). Condicionantes para culminar el trabajo integrador final en carreras de grado: un estudio sobre el Instituto Universitario De Gendarmería Nacional Argentina (IUGNA). *Debate Universitario* /Vol. 7 N°13. ISSN 2314-2138 (impreso) / ISSN 2314-1530 (en línea), 59-72.

García Guadilla, C. (1996) *Conocimiento, educación superior y sociedad en América Latina*. Centro de Estudios del Desarrollo. Editorial Nueva Sociedad.

Garavito, E., y Buenhombre, C. (2013). Garavito, E., y Buenhombre, C. (2013). La incidencia del uso de la plataforma Moodle en la evaluación de la comprensión lectora. Proyecto de Investigación Pedagógica. Trabajo no publicado. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda. Bogotá: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/846/La%20incidencia%20del%20uso%20de%20la%20plataforma%20moodle%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

García López y otros (2012). Impacto de la tutoría presencial y virtual en el desempeño académico de alumnos universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación* / *Revista Ibero-americana de Educação* ISSN: 1681-5653 Disponible en <https://rieoei.org/historico/deloslectores/4497Garcia.pdf>

García-Pelayo y Gross, R. (1988). *Pequeño Larousse ilustrado*. Ciudad de México: Larousse.

Gascón, Y. (2008). El síndrome de Todo Menos Tesis “TMT” como factor influyente en la labor investigativa. *Revista COPÉRNICO* Año V. N° 9. Julio - Diciembre 2008., 46 - 57. Recuperado el 11 de octubre de 2020, de http://copernico.uneg.edu.ve/numeros/c09/c09_art05.pdf

Glazman, R., y Ibarrola, M. (1978). *Diseño de planes de estudio*. México: CISE: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gómez Mendoza, M. Á., Alzate Piedrahita, M. V., y Deslauriers, J.-P. (2019). Cómo dirigir trabajos de grado, tesis de maestría y doctorado. Representación, proceso y oficio. Recuperado el 31 de diciembre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/332082556_COMO_DIRIGIR_TRABAJOS_DE_GRADO_TESIS_DE_MAESTRIA_Y_DOCTORADO_Representacion_proceso_y_oficio

Gómez Mendoza, M. Á., Alzate Piedrahita, M. V., y Deslauriers, J.-P. (2015). Cómo dirigir trabajos de grado, tesis de maestría y doctorado: representación, proceso y oficio. Ecoe Ediciones.

González Jiménez, F. (2001). Generación del conocimiento y actividad educativa. Revista Complutense de Educación. Vol 12(2), 427-784.

González Jiménez, F., y Macías Gómez, E. (2004). En torno a la calidad de la educación. Realidad y leyes. Revista Complutense de Educación. Vol 15 (1), 301-336.

González Simancas, J. (1973). Un modelo teórico de acción tutorial en la universidad. Pamplona: UENSA.

Grant-Vallone, E., y Ensher, E. (2000). Effects of peer mentoring on types of mentor support, program satisfaction and graduate students stress: A dyadic perspective. Journal of College student development. Vol 41, N 6, noviembre-diciembre, 637-642.

Guadaño, A. (2016). La graduación universitaria argentina. Centro de Estudios de Educación Argentina. En CEAUB Año 5 (49). Junio de 2016. Universidad de Belgrano: Argentina. Disponible en https://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/8071/cea_numero_49.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guanipa Pérez, M. (2017). Reflexiones básicas sobre investigación. Primera edición. Fondo Editorial Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Guevara Patiño, Ragnhild (2016) El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? Revista Folios, núm. 44, julio-diciembre, 2016, pp. 165-179 Universidad Pedagógica Nacional Bogotá, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345945922011>

Halse, C., y Malfroy, J. (2010). Rethorizing doctoral supervision as professional work. Studies in higher education, 35 (1), 79-92.

Hernández Samperi, R., y Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, SA de CV.

Hirschhorn, A. (2012). Factores que facilitan y que dificultan la culminación de las tesis. Análisis comparado de tres escuelas de postgrado en Ciencias agropecuarias (Argentina).

Trabajo no publicado. Mar del Plata: Universidad Nacional del Mar del Plata.

Hock, M., Pulvers, K., Deshler, D., y Schumaker, J. (2001). of an After-School Tutoring Program on the Academic Performance of At-Risk Students and Students with LD. *Remedial and Special Education*, 22(3), 172-186.

Hoffman, María Mercedes (2007). El rol del tutor en educación a distancia. Universidad FASTA. Argentina.
https://core.ac.uk/display/49224891?utm_source=pdfyutm_medium=banneryutm_campaign=pdf-decoration-v1

Honoré, B. (1980). Para una teoría de la formación. Madrid: Narcea.

Hurtado de Barrera, J. (2012). El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. Séptima edición. Ediciones Quirón. Caracas, Venezuela.

Ibáñez, J. (1992). Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica. Madrid: Siglo XXI de España.

Izcara Palacios, Simón (2014). Manual de Investigación Cualitativa. Editorial Fontamara. Primera edición. México.

John Seely, B., Collins, A., y Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. Recuperado el 28 de diciembre de 2014, de *Educational Research*, vol. 18, núm.1, pp. 32-42.:
<http://www.exploratorium.edu/ifi/resources/museumeducation/situated.html>

Johnson, L., Lee, A., y Green, B. (2000). The PhD and the autonomous self: gender, rationality and postgraduate pedagogy. *Studies in Higher Education*, vol. 25, N° 2, 135-147.

Johnson, R., Onwuegbuzie, A., y Turner, L. (Abril de 2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research* (1), 112-133. doi:10.1177/1558689806298224

Gairín, J., Castro, D. y Rodríguez-Gómez, D. (eds.) (2014). Acceso, permanencia y egreso en la Universidad de Colectivos Vulnerables en Latinoamérica. Chile: Santillana del Pacífico

Gairín, J.; Rodríguez-Gómez, D. y Castro, D. (coords.) (2012). Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica. Madrid: Wolters Kluwer, 246 páginas, ISBN 978-84-9987-077-9. *Contextos Educativos. Revista De Educación*, (18), 165–166.

Gairín, J.; Suárez, I. (2016). Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las universidades Sinéctica, *Revista Electrónica de Educación*, núm. 46, enero-junio, 2016, pp. 1-15 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México

García López y otros. (2012). Impacto de la tutoría presencial y virtual en el desempeño académico de alumnos universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación / Revista*

Ibero-americana de Educação ISSN: 1681-5653 Disponible en <https://rieoei.org/historico/deloslectores/4497Garcia.pdf>

Larrosa, G. (2000). Pedagogía profana: estudios sobre lenguaje, subjetividad, formación. Colección Edu\Causa. Editor: Noveduc Libros.

Leech, N. L. (2012). Educating Knowledgeable and Skilled Researchers in Doctoral Programs in Schools of Education: A New Model. *International Journal of Doctoral Studies*. Volumen 7, 2012, 19-37. Recuperado el 24 de abril de 2016, de <http://ijds.org/Volume7/IJDSv7p019-037Leech325.pdf>

León González, J., Socorro Castro, A., Fernández Morera, M., y Velasco Gómez, M. (2020). La tutoría de tesis en los procesos académicos de pregrado y postgrado de la actualidad. *Conrado*, 16(72), 103-108. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 18 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100103&lng=es&lng=es

León Hernández, V. E., y Sánchez Válido, M. (septiembre de 2010). Tlatemoani. *Revista Académica de Investigación*. Número 3. Recuperado el 21 de marzo de 2015, de Universidad y tutoría: <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/03/lhsv.pdf>

Levy-Garboua, L. (1986). Selección e ineficacia en la enseñanza superior. En M. (. Latiesa, *Demanda de educación superior y rendimiento en la universidad*. Madrid: MEC.

López, M. y Aponte, G. (abril- agosto de 2020). *Revista TEKHNÉ*. Número 23.3. Pp. 31-46. Recuperado el 17 de julio de 2022, de <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/5281/4662-15414-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Yepes, J. (2004). *Diccionario enciclopédico de ciencias de la documentación*. Madrid: Síntesis.

Manathunga, C. (2007). Supervision as mentoring: the role of power and boundary. *Studies in Continuing Education*, vol. 29, núm. 2, 207-221.

Mancovsky, R. (2009). ¿Qué se espera de una tesis de doctorado? Breve introducción sobre algunas cuestiones y expectativas en torno a la formación doctoral. *Revista argentina de educación superior*. Año 1. Número 1. Noviembre 2009., 201-206.

Marín, E., y Morales, O. (2004). Análisis de textos expositivos producidos por estudiantes universitarios desde la perspectiva lingüística discursiva. *EDUCERE* 8(26), 333-345.

Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas.

Martínez, T., y Moreno Ortiz, A. (2005). La acción tutorial en el contexto del espacio europeo de educación superior. Recuperado el 30 de diciembre de 2014, de *Educador y educadores*, 8, 123-143: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400810>

Mendieta Alatorre, Á. (1979). *Tesis profesionales*. 13ª edición. México: Porrúa.

Meneses, R. (1990). Trabajos de grado y tesis doctorales: factores asociados. Trabajo de maestría no publicado. Universidad Simón Bolívar: Caracas.

Mercado, S. (2012). ¿Cómo hacer una tesis? Licenciatura, maestría y doctorado. México: Limusa.

Ministerio de Cultura y Educación. (1995). Ley de Educación Superior N° 24.521. Sancionada el 20 de julio de 1995. Promulgada el 7 de agosto de 1995 (Decreto 268/95). Publicada el 10 de agosto de 1995 (Boletín Oficial Nro 28.204). Buenos Aires, Argentina. Obtenido de 1995.

Mollis, M. (2007). La educación superior en Argentina: balance de una década. *Revista de la educación superior*, 36(142), 69-85. Recuperado en 29 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602007000200004&lng=es&tlng=es.

Morales, O. A., Rincón, Á. G., y Tona Romero, J. (2005). Cómo enseñar a investigar en la universidad. Recuperado el 09 de diciembre de 2013, de La Revista Venezolana de Educación (Educere) v. 9 n.29. pags. 217-224.

Morales, O. A., Tona Romero, J., y Tonos, R. (2007). La enseñanza de la investigación en el contexto universitario: la experiencia de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. *Kaleidoscopio*. Volumen 4 N 7. ISSN: 1690-6054, 5-18.

Moreno Bayardo, M. G. (2007). Experiencias de formación y formadores en programas de doctorado en educación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, abril-junio, año/vol. 12, número 033, 561-580.

Moreno, M. (2005). Potenciar la educación. Un currículum transversal de formación para la investigación. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Volumen 3(1). Recuperado el 1 de mayo de 2014, de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55130152.pdf>

Morillo Moreno, Marysela Coromoto (2009). Labor del tutor y asesor de trabajo de investigación. Experiencias e incentivos *Educere*, vol. 13, núm. 47, octubre-diciembre, 2009, pp. 919-930 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35616673004.pdf>

Morrillo Moreno, M. C. (Agosto - Septiembre de 2009). Labor del tutor y asesor de trabajo de investigación. Experiencias e incentivos. *EDUCERE*. ISSN 1316 4910, 13(47), 919-930.

Muñoz Razo, C. (1998). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. Primera edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Muñoz Razo, Carlos (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. Segunda edición PEARSON EDUCACIÓN, México.

Mutuale, A. (2009). Bernard Charlot y la práctica del saber. *Educere*, 13(44), 227-233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35614571027>

Ochoa, L., y Cueva, A. (2017). El bloqueo en el proceso de elaboración de una tesis de maestría: angustias y desazones percibidas por sus protagonistas. *Lenguaje*, 45 (1), 61-87.

Ojalvo Mitrany, V. (2005). Orientación y tutoría como estrategia para elevar la calidad de la educación. *Revista cubana de educación superior*, 2, 1-18.

Padilla Carmona, M. T., y Gil Flores, J. (2008). La evaluación orientada al aprendizaje en la educación superior: condiciones y estrategias para su aplicación en la docencia universitaria. *Revista Española de Pedagogía*, vol. LXVI, núm. 241, 467-486.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. FEDEUPEL. Caracas. Venezuela

Pearson, M., y Brew, A. (2002). Research training and supervision development. *Studies in Higher Education*, vol. 27, núm. 2, 135-150.

Pereira Pérez, Z. (Enero-junio de 2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación. *Revista Electrónica Educare* , XV(1), 15-29. doi:ISSN 1409-42-58

Pereira, C., y Di Stefano, M. (2007). El taller de escritura en posgrado: Representaciones sociales e interacción entre pares. *Rev. signos* v.40 n.64 Valparaíso, 405-430.

Pérez González, O. (2005). La dirección del proceso educativo y la evaluación del aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*. Número 36/4.

Pino Torrens, R. (2009). Marco teórico referencial de la investigación. Conceptos y funciones. En *Revista Varela*, 9(24), 45-61.

Polanyi, M. (1983). *The tacit dimension*. Massachusetts: Peter Smith.

Ponce Rojo, A. y Vergara Fragoso, M. (2016). Procesos de formación y asesoría en programas de posgrado en educación en Latinoamérica. Principales obstáculos percibidos para la elaboración de las tesis de posgrado en educación desde la voz de los actores involucrados, págs. 243- 265. Universidad de Guadalajara. México.

Ramírez Casanova, S. M. (2012). Variables asociadas al síndrome de Todo Menos Tesis (TMT). Trabajo de Ascenso sin publicar. Barquisimeto: Decanato Experimental de Humanidades y Arte. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 11 de febrero de 2015, de <http://lema.rae.es/drae/?val=investigar>

Real Academia Española (2020) *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. Disponible en <https://dle.rae.es>

Rizzuto, F. (2009). La deserción en la educación superior, motivos y medidas preventivas. Tesis de Licenciatura. Recuperado el 12 de enero de 2015, de Universidad Austral: <http://web.austral.edu.ar/descargas/escuela-educacion/tesis-Flavia-Rizzuto.pdf>

Rodríguez Betanzos, A. (2014). Factores que dificultan titularse de una universidad

mexicana. Cuadernos de Investigación Educativa, Vol. 5, N° 20, 117-127.

Rogers, C. (1975). El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires: Paidós.

Romero, Y., y Olivar Linares, R. (2008). Modelo de supervisión andragógica para. Investigación y Postgrado, vol. 23, núm. 3, 107-126.

Rosas, A., Flores, D., y Valarino, E. (2006). Rol del tutor de tesis: competencias, condiciones personales y funciones. En Revista Investigación y Postgrado, vol. 21 (1). pp. 153-185 Universidad Pedagógica Experimental Libertador: Caracas

Ruiz Olabuenaga, J. (1996). Metodología de la Investigación cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.

Sábato, Jorge (1995). Sugerencias para discutir un nuevo proyecto de enseñanza en la unidad integrada entre la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Estación Experimental Agropecuaria Balcarce- Inta. IICA. Argentina.

Saforcada, F. y Rodríguez Golisano, A. (2019). Privatización y mercantilización de la universidad en América Latina: sentidos y disputas. En Fernanda Saforcada et al; dirigido por Fernanda Saforcada (editado por Miriam Socolovsky). Tendencias de privatización y mercantilización de la universidad en América Latina: los casos de Argentina, Chile, Perú y República Dominicana. 1era Edición. CABA: IEC - CONADU; San José de Costa Rica: Internacional de la Educación-IE

Salinas, P. J. (1998). Editorial. El síndrome TMT y el síndrome TMA. Síntomas, efectos, epidemiología, etiología, terapia y contraindicaciones. Recuperado el 22 de enero de 2014, de MedULA, Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Vol. 7 N° 1-4.: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/21680/1/editorial.pdf>

Sánchez Puentes, R. (2014). Enseñar a investigar. Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales y humanas. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Universidad Autónoma de México.

Sánchez Puentes, R. (2014). Enseñar a investigar. Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales y humanas. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Cultural Universitario. Obtenido de <http://132.248.192.241/~editorial/wp-content/uploads/2014/10/Ense%C3%B1ar-a-investigar.pdf>

Sánchez Puentes, R. (2014). Enseñar a investigar. Una nueva didáctica de la investigación en ciencias sociales y humanas. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Santiago García, R. (2012). La importancia del tutor en el ejercicio de la tutoría en instituciones de educación superior. Atenas, 1 (17), 72-82. Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478048953006>

Sierra Bravo, R. (1999). Tesis Doctorales y trabajos de Investigación Científica. Metodología general de su elaboración y documentación (5ta. edición ed.). Madrid.

Silva, S., Zúñiga-Cisneros, J., Ortega-Loubon, C., Yau, A., Castro, F., Barría-Castro, J.-M., . . . Ortega-Paz, L. (2013a). Capacitación en investigación brindada a los estudiantes de medicina de la facultad de medicina de la Universidad de Panamá. *iMedPub Journals*. Vol. 9 No. 3:3, 1-10.

Silva, S., Zúñiga-Cisneros, J., Ortega-Loubon, C., Yau, A., Castro, F., Barría-Castro, J.-M., . . . Ortega-Paz, L. (2013b). Conocimientos y actitudes acerca de la investigación científica en los estudiantes de medicina de la Universidad de Panamá. *iMedPub Journals*. Vol. 9 No. 3:1, 1-10.

Sirvent, M. (2003). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Oficina de Publicaciones. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.

Soto Figueredo, Carmiña Hilda. (2020). Factores asociados a la elaboración de tesis en la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(2), 500-527. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v20i2.41676>

Tapia, R. (2013). Pre-service Teachers' Beliefs about the Roles of Thesis Supervisors: A Case Study. *Creencias de los Docentes de Inglés en Formación sobre los Roles de los directores de Tesis: Un Estudio de caso*. Recuperado el 21 de febrero de 2015, de *Gist Education and learning Research Journal*: http://gisteducation.weebly.com/uploads/7/9/2/8/7928165/pre-service_teachers_beliefs_about_the_roles_of_thesis_supervisors_rebeca_elena_tapia_ca_rln_mxico.pdf

Torres Frías, J. d. (2014). Relación de Tutoría y promoción de habitus científico en estudiantes de doctorado en educación. En L. Sime Poma, y D. M. Revilla Figueroa, *Aportes a los procesos de asesoría en postgrados en educación*. San Miguel, Lima: Escuela de Postgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tristá Pérez, B. R. (2001). *Administración universitaria*. La Habana: Universidad de La Habana: Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior.

Trotta, L. (2019). Caso Argentina. En Fernanda Saforcada et al; dirigido por Fernanda Saforcada (editado por Miriam Socolovsky). *Tendencias de privatización y mercantilización de la universidad en América Latina: los casos de Argentina, Chile, Perú y República Dominicana*. 1era Edición. CABA: IEC - CONADU; San José de Costa Rica: Internacional de la Educación-IE.

UNESCO. (9 de octubre de 1998). *Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción*. Recuperado el 22 de diciembre de 2014, de UNESCO Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Universidad de Córdoba. (21 de enero de 2014). Biblioteca. Universidad de Córdoba. Obtenido de <http://www.uco.es/servicios/biblioteca/formacion/trabajofingrado.htm>. Recuperado el 01 de mayo de 2018

Universidad Iberoamericana. (s/f). CIEES. Obtenido de Funciones y perfil del tutor. Disponible en http://uia.mx/ciees/6_serv_de_apoyo_a_estudiantes/servicios_de_tutoria/funciones_y_p

[erfil_del_tutor.doc](#)

Universidad Veracruzana. Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa. (2014). Tutoría para la investigación. Xalapa: Universidad Veracruzana.

Vain, P. D. (2002). La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo. Edición Comisión Nacional y Acreditación Universitaria (CONEAU). Buenos Aires.

Vain, P. D. (2007). ¿Y si el alumno no estuviera allí? Una mirada acerca del rol docente universitario, desde las prácticas de la enseñanza en entornos no presenciales. Tesis Doctoral. Trabajo no publicado. Málaga: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga.

Vain, Pablo Daniel (2022). Aportes del enfoque biográfico-narrativo al estudio de las trayectorias estudiantiles universitarias. Revista de la Educación Superior, 51 (203), 53-70.

Valarino, E. (1990). Función del asesor en los trabajos de grado y tesis doctorales. Comportamiento, 1(1), 57-68.

Valarino, E. (1997). Tesis a Tiempo. Barcelona, España: Grupo Editorial Carnero.

Valarino, E. y Meneses, R. (1991). Jerarquía de factores asociados a la elaboración de los trabajos de grado. XXIII Congreso Interamericano de Psicología (7 al 12 de julio de 1991): San José, Costa Rica.

Vales, J., Ramos, D. y Serrano, D. (2009) Estudio comparativo del efecto de la tutoría presencial y a distancia. Disponible en <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at01/PRE1178123452.pdf>

Vasilachis de Gialdino, I. (1992). Métodos Cualitativos. I. Los problemas teórico-epistemológicos. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Venegas Ramos, Luis (2018). Gestión de la acción tutorial en la Universidad Chilena. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2019/hdl_10803_666801/lvr1de1.pdf

Villardón-Galleo, L., y Yániz Álvarez de Eulate, C. (2013). Propuesta de un plan de tutoría y apoyo a estudiantes de doctorado. Revista de Docencia Universitaria. Vol.11 (2) Mayo-Agosto 2013, 135-152.

Villayandre Corellano, A., y Pérez Cuervo, J. C. (2000). ¿Qué es el tutor universitario? y nuevas tecnologías. V Congreso Gallego-Portugués de psicopedagogía. Actas (Comunicaciones e posters), 855-860.

Young, M., Parra, G., & Macias, L. (2016). El futuro de la educación en una sociedad del conocimiento: el argumento radical en defensa de un currículo centrado en materias. *Pedagogía Y Saberes*, (45), 79.88. Disponible en <https://revistas.upn.edu.co/index.php/PYS/article/view/4471/3688>

Wainerman, C. (2001). Capítulo 1: Acerca de la formación de investigadores en ciencias sociales. En C. Wainerman, y R. Sautú, *La trastienda de la investigación* (págs. 4-40). Buenos Aires: Lumiere.

Walker, V. (2021). Entre tesis y tesistas. *Anuario de Ciencias de la Educación. Universidad Nacional del Sur*. Disponible en <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/5620/ENTRE%20TESIS%20Y%20TESISTAS.%20ANUARIO%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Recuperado el 2 de agosto de 2023.

Wenger, E (2001). *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*. Paidós

Weiss, A., Arkebauer, T., Watts, D., y Martin, D. (1997). Dealing with graduate students who have difficulties. *Journal of Natural Resources and Life Sciences Education*. Volume 26, Issue 2, 125-128.

Wisker, G., Robinson, G., Trafford, V., y Warnes, M. y. (2003). From supervisory dialogues to successful PhDs: strategies supporting and enabling the learning conversations of staff and students at postgraduate level. in *Higher Education*, vol. 8, núm. 3, Teaching, 383-397.

Yuni, J. A., y Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar. Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. 2da edición. (Vol. Volumen I). Córdoba: Editorial Brujas.

Ziman, J. (2003). *¿Qué es la ciencia?* Madrid: Cambridge University Press.

Zorrilla Arena, S., y Torres Xammar, M. (1997). *Guía para elaborar la tesis*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo A: Aclaraciones sobre los planes de estudio

ACLARACIÓN SOBRE LOS PLANES DE ESTUDIO

A lo largo del documento, se hace referencia a los planes de estudio y las mallas curriculares, de las carreras en estudio, siempre son los siguientes, con excepción de que se indique expresamente lo contrario:

- Licenciatura en Antropología social: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 21 de diciembre de 1994, en la Resolución HCS N° 011/95;
- Licenciatura en Bibliotecología: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 07 de octubre de 2009, en la Resolución HCS N° 066/09;
- Licenciatura en Comunicación social: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 01 de marzo de 2005, en la Resolución HCS N° 090/05;
- Licenciatura en Historia: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 07 de noviembre de 2012, en la Resolución HCS N° 008/13;
- Licenciatura en Letras: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 19 de diciembre de 2001, en la Resolución HCS N° 005/02;
- Licenciatura en Trabajo social: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del octubre de 1994, en la Resolución HCS N° 002/10; y
- Licenciatura en Turismo: plan de estudio aprobado por el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Misiones en la sesión del 18 de agosto de 1999, en la Resolución HCS N° 051/99.

Anexo B: Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Reactivo
Dirección del Trabajo Final de Grado	Proceso mediante el cual la institución, el director y el estudiante, disponen los recursos necesarios para que el estudiante tesista lleve a cabo la escritura de su TFG	Aspectos sociodemográficos y académicos	Carrera	3
			Edad (calculada con la fecha de nacimiento)	4
			Sexo	5
			Nacionalidad	6
			Tiempo de aprobación de toda la carrera	7, 8,9
			Tiempo de elaboración del TFG	10
		Aspectos intrínsecos del tesista	Experiencia previa con un TFG	11
			Percepción de la visión del director sobre el TFG	22
			Motivos de selección del director	23
			Sensación luego de los encuentros con el director	26
			Percepción de la disponibilidad del director	27
			Sensación de soledad frente a la elaboración del TFG	43
			Opinión sobre la calidad de las respuestas del director	28
			Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG	34
			Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	33
			Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	35
			Sensación de soledad para vencer los obstáculos del TFG	44
			Sensación de miedo frente al TFG	45
			Sensación de estímulo	46
			Conocimiento al inicio de su carrera sobre el requisito de presentar un TFG	48
			Características personales a la hora de encarar el TFG	47
		Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Tenencia de apoyo económico	12
			Seguimiento institucional de la confección del TFG	13,14
			Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM)	15
		Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Importancia del director de carrera en cuanto al TFG	16
			Experiencia previa del director en TFG previos	18
			Grado máximo académico	19
			Área de formación en relación a la del tutorado	20
			Tenencia de empleo adicional a las obligaciones docentes en FHyCS	21
			Cercanía al lugar de los encuentros fijado por el director	17
			Manejo de los desacuerdos con el director	29

Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Papel del director durante el TFG	30
	Modalidad de los encuentros fijados por el director	24
	Frecuencia de los encuentros	25
	Cumplimiento del plan de trabajo	36,37
	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	31,42
	Cambios sustanciales en la idea inicial del TFG	32
	Existencia de publicaciones con relación al TFG	39
	Etapas que requirió más tiempo	40
	Etapas de bloqueo	41
	Percepción sobre los aportes del TFG	38,50
	Cumplimiento de las expectativas iniciales	49

Anexo C. Tabla de cálculos de promedios simples y ponderados de la tasa de eficiencia terminal, generales, por carrera y por cohorte. FHyCS-UNaM, 2009-2015, 2010-2016, 2011-2017

Tabla de cálculos de promedios simples y ponderados de la tasa de eficiencia terminal, generales, por carrera y por cohorte. FHyCS-UNaM, 2009-2015, 2010-2016, 2011-2017

Carrera de planes de 5 años	2009-2015			2010-2016			2011-2017			IEg/NE Promedio ponderado por NE	IEg/NE Promedio ponderado por Eg	IEg/NE Promedio (simple)
	NE	Eg	IEg/NE	NE	Eg	IEg/NE	NE	Eg	IEg/NE			
Licenciatura en Antropología Social	58	1	0,017	51	4	0,078	62	2	0,032	0,041	0,056	0,043
Licenciatura en Bibliotecología	S/D	S/D		S/D	S/D		S/D	1		---	---	---
Licenciatura en Comunicación Social	142	5	0,035	148	12	0,081	186	13	0,070	0,063	0,069	0,062
Licenciatura en Historia	70	2	0,029	77	1	0,013	141	1	0,007	0,014	0,019	0,016
Licenciatura en Letras	70	3	0,043	73	5	0,068	97	3	0,031	0,046	0,051	0,047
Licenciatura en Trabajo Social	259	63	0,243	243	82	0,337	336	91	0,271	0,282	0,287	0,284
Licenciatura en Turismo	167	32	0,192	200	21	0,105	226	21	0,093	0,125	0,139	0,130
Promedio general del índice Egresados/Nuevos Estudiantes										0,095	0,089	0,097

Fuente: SPU – Departamento de Información Universitaria (25/09/2020)

NE: Nuevos Inscriptos

Eg: Egresados

IEg/NE: índice de Egresados en relación con Nuevos inscriptos

SD: Sin datos

Anexo D: Cuestionario administrado a los graduados

RELEVAMIENTO SOBRE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO (TFG)

A continuación, encontrarás una serie de ítems destinados a conocer tu opinión sobre diversos aspectos relacionados al proceso de dirección de tu Trabajo Final de Grado (también llamado Tesina de Grado o Trabajo de Grado). Esta encuesta atiende a parte del desarrollo de una tesis doctoral sobre el proceso de dirección de los Trabajos Finales en carreras de Grado, y es exclusivo para egresados de las licenciaturas en Antropología social, Bibliotecología, Comunicación social, Historia, Letras y Trabajo social, en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones.

Por favor leé las instrucciones al inicio de cada sección y contestá la alternativa que más se acerca a lo que pensás o que mejor te representa. Tus respuestas son confidenciales y serán reunidas junto a las respuestas de muchas personas que están contestando este cuestionario en estos días. El tiempo estimado de respuesta es 10 minutos. Siempre que leas TFG, queremos decir Trabajo Final de Grado.

Tus aportes son vitales para la culminación de mi tesis doctoral.

¡Muchas gracias!

1. ¿Ya aprobaste tu TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, ya inicié
- ☐ Sí, y ya lo aprobé
- ☐ No -> *POR FAVOR, NO SIGAS RESPONDIENDO*

2. ¿En qué año lo aprobaste?

Marca solo un óvalo.

- ☐ 2020
- ☐ 2019
- ☐ 2018
- ☐ 2017 o antes -> *POR FAVOR, NO SIGAS RESPONDIENDO*

SECCIÓN 1. DATOS PERSONALES

3. ¿En qué carrera llevaste a cabo tu Trabajo Final de Grado (de ahora en adelante solo escribiremos TFG)?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Licenciatura en Antropología social de la FHyCS-UNaM
- ☐ Licenciatura en Bibliotecología de la FHyCS-UNaM
- ☐ Licenciatura en Comunicación social de la FHyCS-UNaM
- ☐ Licenciatura en Historia de la FHyCS-UNaM
- ☐ Licenciatura en Letras de la FHyCS-UNaM
- ☐ Licenciatura en Trabajo social de la FHyCS-UNaM
- ☐ Otra carrera u otra universidad -> *POR FAVOR, NO SIGAS RESPONDIENDO*

4. ¿Cuál es tu año de nacimiento? _____

5. ¿Con qué sexo te identificas?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer
- ☐ Otro
- ☐ Prefiero no decirlo

6. ¿Cuál es tu nacionalidad? _____

SECCIÓN 2. SOBRE TU SITUACIÓN EN LA CARRERA

7. ¿En qué año te inscribiste por primera vez a la carrera? _____
8. ¿En qué año aprobaste la última materia? (excluyendo el TFG) _____
9. Si es necesario hacer alguna aclaratoria sobre la pregunta anterior, hazla acá:

10. Desde que iniciaste la escritura de tu TFG hasta que lo aprobaste, ¿cuánto tiempo transcurrió?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Menos de un año
 - ☐ Un año
 - ☐ Dos años
 - ☐ Tres años
 - ☐ Cuatro años
 - ☐ Cinco años
 - ☐ Más de 5 años y menos de 10 años
 - ☐ 10 años o más
11. ¿Realizaste algún TFG en alguna carrera previa?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Sí
 - ☐ No / No hice ninguna otra carrera
12. ¿Recibiste apoyo económico (becas/ayudas) para culminar tu tesis?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Sí
 - ☐ No
13. En tu carrera, ¿realizaban algún tipo de seguimiento relacionado con los plazos de cumplimiento de cada etapa, como por ejemplo entrega de proyecto o entrega de tesis?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Sí, a través de una materia dedicada a acompañar el TFG
 - ☐ Sí, pero no a través de una materia dedicada a acompañar al TFG
 - ☐ No había seguimiento
 - ☐ Había y no participé
 - ☐ No supe
14. En caso de sí haber participado, ¿cómo te resultó este?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Nada útil
 - ☐ Medianamente útil
 - ☐ Útil
 - ☐ Muy útil
15. En relación al desarrollo de tu TFG, ¿participó de algún plan de apoyo institucional (no solo de la UNaM)?
Marca solo un óvalo.
- ☐ Sí, y me resultó de utilidad

- ☐ Sí, y no me resultó de utilidad
☐ No

16. Pensando en la escritura y aprobación de tu TFG, el director de tu carrera, ¿jugó para vos un rol importante?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

SECCIÓN 3. ACERCA DEL DIRECTOR DE TU TFG

17. ¿Vivías cerca del lugar de trabajo principal de tu director?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

18. Tu director, ¿dirigió otros TFG antes que el tuyo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

19. El grado máximo académico de tu director era...

Marca solo un óvalo.

- ☐ Carrera de grado
☐ Especialización
☐ Maestría
☐ Doctorado

20. El área de formación de tu director es...

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mi carrera
☐ Una carrera muy similar
☐ Una carrera de un área distinta a mi carrera
☐ No lo sé

21. Además de las obligaciones docentes en la FHyCS, tu director ¿tenía otros empleos?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

22. Vos percibís que a tu director la tesis, tu TFG resulta:

Marca solo un óvalo.

- ☐ Interesante por los contenidos o aportes
☐ Formalidad a cumplir para alcanzar el título
☐ Indiferente
☐ Parte de una investigación suya
☐ Otro: _____

23. ¿Por qué motivo elegiste a tu director de tesis? (Señalá solamente uno, el más importante)

Marca solo un óvalo.

- ☐ Experto en el tema de tu tesis
- ☐ Conocimiento personal
- ☐ Él/ella te propuso dirigirlo/a
- ☐ No tenía otra alternativa porque es el director del grupo de trabajo o proyecto donde se insertó mi TFG
- ☐ El Departamento lo decidió
- ☐ Otro

24. Por lo general, el director fijaba los encuentros...

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presenciales
- ☐ A distancia

25. En cuanto a la frecuencia (presenciales y/o a distancia), en promedio eran...

Marca solo un óvalo.

- ☐ 2 o más por mes
- ☐ 1 por mes
- ☐ 1 cada dos meses
- ☐ 1 cada tres meses
- ☐ 1 entre cada 4 a 6 meses
- ☐ 1 o menos por año
- ☐ Nunca hubo encuentros

26. Luego de los encuentros, vos te sentías

Marca solo un óvalo.

- ☐ Estimulado / con ganas de seguir
- ☐ Paralizado / confundido
- ☐ Igual que antes del encuentro
- ☐ Decepcionado
- ☐ Otro

27. En relación a la disponibilidad de tu director, vos lo percibías...

Marca solo un óvalo.

- ☐ Siempre disponible
- ☐ Poco disponible
- ☐ Muy poco (o nunca) disponible

28. Ante tus consultas o avances, ¿cómo sentías las respuestas de tu director?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Respondía rápido aportando nuevos caminos a explorar
- ☐ Respondía rápido sin aportes nuevos
- ☐ Demoraba en responder, pero aportaba
- ☐ Demoraba en responder y no aportaba
- ☐ No respondía

29. En cuanto a posibles desacuerdos con tu director:

Marca solo un óvalo.

- ☐ No hubo desacuerdos
- ☐ Hubo desacuerdos y se consensuó la solución
- ☐ Hubo desacuerdos y el director impuso la solución

- ☐ Hubo desacuerdos sin solución
- ☐ Hubo cambio director a raíz de un desacuerdo

30. En tu opinión, ¿cómo fue el papel del director de tu TFG? Por favor, sé amplio en tu respuesta

SECCIÓN 4. EN RELACIÓN A TU TFG

31. ¿Cuándo tuviste la idea inicial de tu TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Tuve la idea antes de ingresar a la carrera
- ☐ Tuve la idea mientras cursaba la carrera
- ☐ Tuve la idea una vez que terminé de cursar todas las materias
- ☐ La idea me la impusieron

32. Esa idea inicial de tu TFG, ¿tuvo cambios sustanciales?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

33. ¿Cuán útiles fueron las materias de metodología que cursaste a lo largo de tu carrera, para la confección/escritura de tu TFG? Puntuá del 0 al 5, donde 0 es "no fueron nada útiles" y 4 es "fueron muy útiles"

Marca solo un número.

0	1	2	3	4
Nada útiles		Muy útiles		

34. ¿Cuán útiles fueron las materias de las ciencias y disciplinas asociadas a tu carrera (no metodológicas) que cursaste a lo largo de tu carrera, para la confección/escritura de tu TFG? Puntuá del 0 al 5, donde 0 es "no fueron nada útiles" y 4 es "fueron muy útiles"

Marca solo un número.

0	1	2	3	4
Nada útiles		Muy útiles		

35. ¿De cuánto tiempo semanal disponías para trabajar en tu TFG? (No se refiere al tiempo que dedicabas al TFG, sino al que tenías disponible)

Marca solo un óvalo.

- ☐ Tiempo completo (más de 30 horas)
- ☐ Tiempo parcial (entre 15 y 30 horas)
- ☐ Tiempo esporádico (entre 5 y 15 horas)
- ☐ Tiempo muy restringido (menos de 5 horas)

36. En relación a un posible plan de trabajo para tu TFG...

Marca solo un óvalo.

- ☐ No tuve plan de trabajo ni establecí acuerdos formales sobre lapsos y tiempos con el director
- ☐ Tuve plan de trabajo y lo cumplí a cabalidad
- ☐ Tuve plan de trabajo y lo cumplí parcialmente
- ☐ Tuve plan de trabajo, pero no lo cumplí

37. Solamente si tuviste plan de trabajo y no se cumplió a cabalidad (puede seleccionar un máximo de 3 opciones)

- ☐ Vos "te dejaste estar"
- ☐ El director (o los asesores) no respondían a tiempo
- ☐ Demoras en la administración del programa
- ☐ Dificultades en el proceso de la investigación
- ☐ Previó mal los tiempos necesarios para cada etapa
- ☐ Problemas personales o familiares
- ☐ Dificultades económicas
- ☐ Consiguió una buena oferta de trabajo incompatible con la prosecución de estudios
- ☐ Falta de "estímulos"
- ☐ Bibliografía no estaba a tu alcance
- ☐ Bibliografía escasa (pocos antecedentes sobre el tema)
- ☐ Falta de objetivos claros
- ☐ Equipamiento escaso
- ☐ Pocos cursos relacionados con el tema
- ☐ Falta de tiempo
- ☐ Otro: _____

38. En tu opinión, tu TFG

Marca solo un óvalo.

- ☐ Aportó nuevos conocimientos
- ☐ Era un tema de actualidad
- ☐ Te permitió desarrollar habilidades para un futuro empleo
- ☐ Fue solamente un requisito para recibirte

39. ¿Realizaste alguna publicación (o participado en algún evento) con relación a tu TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ No
- ☐ Sí, antes de terminarlo
- ☐ Sí, después de terminarlo

40. Para la realización de tu TFG, el período que le requirió más tiempo fue...

Marca solo un óvalo.

- ☐ Definir el problema y los objetivos
- ☐ Búsqueda de antecedentes y material teórico
- ☐ Recolección de datos
- ☐ Análisis de los datos
- ☐ Escritura del TFG
- ☐ Ninguno en particular

41. Si en algún momento abandonaste tu TFG por 6 meses o más, ¿en qué momento fue?

Podés seleccionar un máximo de tres óvalos

- ☐ Definición el problema y los objetivos
- ☐ Búsqueda de antecedentes y material teórico
- ☐ El análisis de los datos

- ☐ La escritura del TFG
- ☐ Reescritura luego de la lectura de los jurados
- ☐ Por cambio de temática o modificaciones profundas
- ☐ Nunca lo abandoné por 6 meses o más

42. Tu interés por el tema de la tesis fue principalmente:

Marca solo un óvalo.

- ☐ Espontáneo o científico
- ☐ Razones de trabajo
- ☐ Económico
- ☐ Subsidios posibles
- ☐ Beca orientada
- ☐ Fue idea del Departamento y/o sus profesores
- ☐ Fue idea del director de mi TFG
- ☐ Otro

43. ¿Te sentiste solo escribiendo tu tesis?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

44. ¿Te sentiste solo para vencer los obstáculos relacionados con tu TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

45. ¿Te sentiste con miedo frente al TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

46. ¿Te sentiste sentido estimulado haciendo tu TFG?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

47. ¿Alguna de las siguientes características personales te resultan propias a la época en que debías encarar tu tesis?

Podés marcar un máximo de tres (3)

- ☐ Tengo autoestima adecuada
- ☐ Tengo baja autoestima
- ☐ Siento miedo a fallar a los demás
- ☐ Siento miedo a fallarme a mí mismo
- ☐ No me preocupa fallar
- ☐ Tengo dificultad para tomar decisiones
- ☐ Tengo facilidad para tomar decisiones
- ☐ No logro superar los obstáculos
- ☐ Convierto los obstáculos en un desafío estimulante
- ☐ Siento necesidad de estructuras de apoyo
- ☐ Siento independencia de estructuras de apoyo
- ☐ Otra: _____

48. Cuando iniciaste tu carrera, ¿sabías que debía hacer un TFG?

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

49. En general, ¿la dirección de tu TFG cumplió tus expectativas iniciales?

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

50. Por favor, brindá sugerencias a futuros estudiantes que deban transitar la elaboración de un TFG en tu facultad. Podés ser todo lo amplio/a que desees

Anexo E: Guion de entrevista dirigida a estudiantes recibidos

Guía de entrevista sobre la dirección de TFG en las carreras de grado en la FHyCS-UNaM

Saludo. Nos reunimos para solicitar tu colaboración en un proyecto de investigación sobre **el proceso de dirección de TFG en las carreras de grado en la FHyCS-UNaM** que estamos llevando a cabo como parte de las actividades de nuestra tesis doctoral. A grandes rasgos, la idea de esta entrevista es recoger opiniones sobre las dimensiones que componen la dirección, en este caso, las opiniones de los tesisas que ya se recibieron. Está previsto que la entrevista dure unos veinte a treinta minutos y la estamos haciendo vía ZOOM dadas las restricciones por el ASPO. La entrevista es totalmente anónima. Se hará mención, exclusivamente, a la carrera, tu año de ingreso y otros datos que no permitan identificarte.

Si te parece pertinente, me gustaría mencionarte en los agradecimientos, y si no tienes inconvenientes, quisiera videgrabar la entrevista para un análisis posterior con mayor detalle. Si en algún momento decides detener la videgrabación, siéntete en libertad de hacérmelo saber y la detenemos.

¿Acepta video grabar la entrevista? Sí _____ No _____

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistador: _____

Entrevistado: _____

Nombre: _____ Edad: _____

Licenciatura en: _____ Año de ingreso: _____

1. ¿Cuál fue tu tema de investigación?, ¿cómo surgió?, ¿quién lo sugirió?, ¿cuándo?, ¿qué recursos necesitaste para terminarlo?
2. ¿Cómo llegaste a tu director?, ¿quién lo sugirió?
3. ¿Cuál fue el momento más difícil en el desarrollo de tu Trabajo Final de Grado?, ¿en cuánto tiempo lo terminaste?
4. ¿Cuántas veces abandonaste la escritura de tu trabajo por más de 1 mes?, ¿a qué crees que se debió?, ¿cómo lograste retomar?
5. ¿Sientes que hubo algún apoyo institucional (incluido el departamento de tu carrera) para que lograras culminar tu trabajo?, ¿cuál?
6. Pensando en el acompañamiento a nivel académico que te brindó el director de trabajo final del grado para lograr culminarlo, ¿cómo fue?, ¿cómo te sentiste?
7. Pensando en la relación a nivel personal con el director de tu trabajo final del grado, ¿cómo fue?, ¿cómo te sentiste?
8. A partir de tu experiencia personal, ¿cómo consideras que debería llevarse a cabo el proceso de dirección de un Trabajo Final de Grado?
9. Pensando en las dificultades ¿qué no volverías a hacer con relación a tu trabajo de grado?
10. Pensando en que para finalizar la carrera debías hacer un Trabajo Final de Grado, ¿qué competencias profesionales te ayudó a desarrollar el haber hecho el trabajo?

Anexo F: Análisis de entrevistas a estudiantes recibidos

Análisis de entrevistas a estudiantes recibidos

El proceso de categorización se inició con el análisis de las entrevistas aplicadas a los informantes, con la finalidad de extraer toda la información sobre el desarrollo de la dirección de Trabajo Final de Grado en la Universidad Nacional de Misiones, extrayendo las categorías, así como las subcategorías inmersas en las respuestas suministradas, guardando una secuencia lógica y coherente.

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Temática surgió por la cantidad de accidentes en el área. -Los recursos los tenía en la empresa. *Aspectos intrínsecos del tesista. - Mi director es mi profesor quien dictó la última materia, proyecto final integrador. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -El momento más complicado fue desarrollar los protocolos - Terminé en 6 meses *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos intrínsecos del tesista. - Más o menos una semana abandoné la escritura. -Se debió a la falta de información. -Siempre conté con acompañamiento creo que más allá de lo académico. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Siempre tuve el apoyo institucional. Logré cumplir con las tareas o actividades. *Aspectos extrínsecos: lo	1	Protocolo 01 (P01)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Mi tema de investigación o proyecto final fue sobre el
	7	sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. <u>La</u>
	8	<u>temática surgió por la cantidad de accidentes y</u>
	9	<u>enfermedades profesionales que provocaba a las personas</u>
	10	<u>en el área. Los recursos los tenía en la empresa</u> donde
	11	realicé mediciones ambientales correspondiente.
	12	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?, ¿QUIÉN LO
	13	SUGIRIÓ?
	14	<u>Mi director es mi profesor quien dictó la última materia,</u>
	15	<u>denominada proyecto final integrador.</u>
	16	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN EL
	17	DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	18	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	19	<u>El momento más complicado fue desarrollar los protocolos</u>
	20	para tener una exactitud en las mediciones. Lo <u>terminé en</u>
	21	<u>6 meses</u> aproximadamente.
	22	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	23	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	24	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	25	RETOMAR?
	26	<u>Más o menos una semana abandoné la escritura, esto se</u>
	27	<u>debió a la falta de información</u> por lo que tuve que
	28	investigar más para explayar en mi proyecto. Fui bastante
	29	constante, <u>siempre conté con acompañamiento, creo que</u>
	30	<u>más allá de lo académico, sí</u>
	31	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	32	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	33	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	34	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	35	<u>Siempre tuve el apoyo institucional. Logré cumplir con las</u>
	36	<u>tareas o actividades.</u>
	37	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	38	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL

relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. - Muy bien. - Siempre disponible	39 40 41 42 43	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE? <u>Muy bien, siempre disponible</u> para el desarrollo del proyecto final.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. - Excelente. - Feliz por culminar esa etapa.	44 45 46 47 48 49	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE? <u>Excelente</u> no tengo nada por decir. Y realmente me siento <u>feliz por culminar esa etapa.</u>
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos extrínsecos: lo relativo al director - Acompañamiento eficaz y eficiente	50 51 52 53 54 55	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? El <u>acompañamiento</u> en el proceso de grado siempre fue <u>eficaz y eficiente.</u>
*Aspectos intrínsecos del tesista. - Realizar un solo tema.	56 57 58 59 60	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU TRABAJO DE GRADO? Tratar de <u>realizar un solo tema</u> ya que son demasiado contenidos para el trabajo final
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. - Competencias profesionales.	61 62 63 64 65 66 67 68 69	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO? A mejorar el sistema empresarial para disminuir los accidentes y enfermedades profesionales con respecto por ejemplo al campo de la ergonomía y condiciones de trabajo. Es decir, <u>competencias profesionales.</u>

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 01 (P01):

En el P01, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos:** que culminó en 6 meses aproximados (L20-21), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista:** manifestó que el director fue el profesor de la última materia (L14), contando siempre con acompañamiento, incluso más allá de lo académico (L29-30) con una excelente relación personal (L48), sintiéndose muy bien acompañado en lo académico (L42), y feliz de culminar (L49), resaltó que es mejor tratar un solo tema, por otra parte, sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional:** siempre lo tuvo, logrando cumplir las tareas y actividades (L35-36), ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director:** siempre disponible (L42), y en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos:**

lo relativo al proceso de investigación: indicó que la temática surgió por la cantidad de accidentes en el área (L7-8), teniendo los recursos en la empresa (L10), adicional explicó que el momento más complicado fue desarrollar los protocolos (L19), solo abandonó la escritura una semana, debido a la falta de información (L26-27), acotó que es muy importante el acompañamiento (L54), enfatizó en el desarrollo de sus competencias profesionales al realizar la tesis (L69).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P01	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Meses para culminar	Recursos en la empresa objeto de estudio
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Profesor de la cátedra.	
		Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento o Excelente relación personal	-Académico -Personal
		Percepción de la disponibilidad del director	Disponibilidad	-Tiempo -Accesibilidad
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Departamento de TFG	Facilitando el logro de tareas y actividades
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Acompañamiento o	-Eficiente -Eficaz -Personal -Académico
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea Propia	Idea Percibida por estadísticas en el área de estudio
		Etapas que requirió más tiempo	Protocolos	
		Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura	Por falta de información teórica
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias personales y profesionales	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. - La idea del tema fue propia, nació por la necesidad que percibí. *Aspectos intrínsecos del tesista. -La cátedra organizó grupos. -Asignó un docente del equipo a cada grupo. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. - Las últimas dos o tres semanas fueron las más difíciles. -Tuvimos que apurar la escritura. -El TIF lo desarrollé durante el segundo cuatrimestre. -En los plazos fijados. * Aspectos intrínsecos al tesista/Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Bien guiados y acompañados. -No hubo momentos sin escritura. -Planes de trabajo claros.	1	Protocolo 02 (P02)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	El tema fue “Uso de canales web para la difusión de
	7	información y novedades...”. Es un TIF que requería
	8	intervención, en este caso fue la de conformar un equipo de
	9	trabajo, con integrantes de las distintas áreas del Módulo
	10	Apóstoles, a fin de fijar lineamientos generales para el uso
	11	de estos canales web.
	12	<u>La idea del tema fue propia, nació por la necesidad que</u>
	13	<u>percibí</u> de organizar el trabajo de publicación de
	14	información, establecer responsabilidades, etc., puesto que
	15	estaba realizando esa tarea, pero sin la autoridad para tomar
	16	esas decisiones y sin estar definido quién la tenía.
	17	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	18	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	19	<u>La cátedra organizó grupos</u> (entre 15 y 25 alumnos aprox.)
	20	de acuerdo a la temática a desarrollar y <u>asignó un docente</u>
	21	<u>del equipo a cada grupo</u> . Aunque los trabajos fueron
	22	individuales, nos permitieron acompañarnos en trabajo
	23	colaborativo
	24	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	25	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	26	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	27	<u>Las últimas dos o tres semanas fueron las más difíciles</u>
	28	porque <u>tuvimos que apurar la escritura</u> del último apartado
	29	y revisar la coherencia de todo el escrito. Nuestro grupo fue
	30	muy bien guiado y pude completar las etapas según lo iba
	31	fijando la profesora, pero algunos compañeros se
	32	retrasaron y eso nos afectó un poco a los demás.
	33	<u>El TIF lo desarrollé durante el segundo cuatrimestre</u> de la
	34	materia entregando para la corrección en la última semana
	35	habilitada de diciembre <u>(en los plazos fijados)</u> .
	36	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	37	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	38	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	39	RETOMAR?
	40	Como dije antes, fuimos muy <u>bien guiados y acompañados</u>
	41	por la docente asignada así que <u>no hubo momentos sin</u>
	42	<u>escritura</u> . Hubo <u>planes de trabajo claros</u> , y se cumplieron
	43	con las fechas tal como se habían previsto. Creo que hubo
	44	mucho contención personal.
	45	Si vale como experiencia, ahora estoy con la escritura de

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Sí, hubo apoyo. -Autorización para no asistir al trabajo. -Entrevistas a personal de otras áreas *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Muy acompañada, guiada. -Respondiendo a las consultas. -Devoluciones en tiempo y forma. -Fue crucial para no sentirme apabullada por el desafío. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -La docente tuvo muy buena onda. -Muy accesible, agradable, bien dispuesta. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Continuo acompañamiento. -Llegamos a esa instancia con poca o nula	46 otra tesis y sí me ha pasado estar un mes sin escribir. 47 Procuré, al menos, dedicarme a la búsqueda y lectura de 48 investigaciones relacionadas. Me costó muchísimo ajustar 49 el tema, encontrarme sola frente a ese problema, sin contar 50 con esa guía y seguimiento paso a paso que teníamos en el 51 TIF fue muy difícil. 52 5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO 53 INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO 54 DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS 55 CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL? 56 <u>Sí, hubo apoyo.</u> 57 Mantuvimos la autorización para no asistir al trabajo los 58 viernes y dedicarnos al desarrollo del TIF. Y también 59 estuve justificada para aprovechar algún encuentro de 60 tutoría fuera de ese día (no sé si otras UA lo permitieron). 61 Por otra parte, realicé entrevistas a personal de otras áreas 62 y en todas las partes tuve buena llegada y colaboración. 63 6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A 64 NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL 65 DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA 66 LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE 67 SENTISTE? 68 <u>Muy acompañada. Guiada, apuntalada, marcándome el</u> 69 <u>ritmo de avance y en todo momento respondiendo las</u> 70 <u>consultas y haciendo las devoluciones en tiempo y forma.</u> 71 <u>Fue crucial para no sentirme apabullada por el desafío.</u> 72 7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL 73 PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO 74 FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE 75 SENTISTE? 76 <u>La docente tuvo muy buena onda en todo momento. Muy</u> 77 <u>accesible, agradable, bien dispuesta.</u> 78 8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, 79 ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A 80 CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN 81 TRABAJO FINAL DE GRADO? 82 El TIF fue mi primera experiencia haciendo este tipo de 83 trabajo y fue un éxito. El <u>continuo acompañamiento</u> de la 84 docente, la estrategia que usó la cátedra, fueron “de diez”. 85 Al no tener otro punto de comparación desconozco, si la 86 profesora actuó como directora o más bien como tutora, 87 pero no tengo dudas que hubo un enorme número de 88 trabajos entregados y aprobados en término. Muy pocos 89 compañeros finalizaron fuera del plazo máximo e incluso 90 ellos contaron con un acompañamiento extra. 91 Ojalá así se pudiera llevar a cabo todos los trabajos finales 92 porque, al fin y al cabo, <u>llegamos a esa instancia con poca</u> 93 <u>o nula experiencia en estas creaciones.</u> 94 9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ
--	---

experiencia en estas creaciones.	95	NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU
	96	TRABAJO DE GRADO?
	97	Debería intentar <u>no postergar la escritura</u> ... pero atacar el
	98	papel en blanco es muy difícil.
	99	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA
	100	CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE
	101	GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES
	102	TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO
	103	EL TRABAJO?
	104	Es difícil para mí encontrar esta respuesta.
*Aspectos intrínsecos del tesista.	105	Posiblemente la <u>capacidad de tratar con personas de otros</u>
-No postergar la escritura.	106	<u>sectores desde una postura diferente. Es decir,</u>
	107	<u>competencias profesionales.</u>
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	108	
-Capacidad de tratar con personas de otros sectores	109	
-Competencias profesionales		

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 02 (P02):

En el P02, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos** el trabajo fue desarrollado en el último cuatrimestre (L33) dentro de los plazos fijados (L35), mencionando que inicialmente llegó con poca o nula experiencia (L92-93), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista:** manifestó que la cátedra organizó grupos (L19), y asignó un docente del equipo a cada grupo (L20-21) sintiéndose bien guiada y acompañada en lo académico (L40 y L68), siempre obteniendo respuesta a las consultas con devoluciones en tiempo y forma (L69-70), siendo crucial para no sentirse apabullada (L71), resaltó la importancia del acompañamiento continuo (L83), recomendó no postergar la escritura (L97), por otra parte, sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional** contó con apoyo institucional (L56), ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director:** fue crucial (L71), muy buena onda, accesible, agradable y bien dispuesta (L76-77), y en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación:** indicó que la idea nació por una necesidad percibida (L12-13), no hubo momentos sin escritura (L41-42), gracias al cumplimiento de los planes de trabajo claros (L42), aunque las últimas dos o tres semanas fueron difíciles, debiendo apurar la escritura (L27-28), enfatizó en el desarrollo de sus competencias profesionales y capacidad de tratar con personas, al realizar la tesis (L107).

P02

Categorías
Deductivas

Subcategorías
Deductivas

Categorías
Inductivas

Subcategorías
Inductivas

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Dentro de los plazos	
		Experiencia previa con un TFG	Experiencia en investigación	Poca o Nula
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Profesor asignado en la cátedra	
		Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento o continuo y Guía del director	-Académico -Personal
		Opinión sobre la calidad de las respuestas del director	Siempre obteniendo respuestas a las consultas	-En Tiempo -En Forma
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	La Empresa	-Autorización para no asistir al trabajo. -Autorización para realizar entrevistas a personal de otras áreas
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Acompañamiento o	-Accesibilidad -Buena Actitud -Escucha -Disposición -Crucial
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea propia	Necesidad Percibida
		Cumplimiento del Plan de trabajo	Escritura permanente	-Actividades -Fechas
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias personales y profesionales	-Capacidad de tratar con personas de otros sectores. -Competencias profesionales

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Queríamos hacer algo que no presente grandes dificultades. -Nuestro objetivo era recibirnos pronto. -Los recursos fueron los conocimientos adquiridos en la carrera. *Aspectos intrínsecos del tesista. -No teníamos un director. - Actuaban de guías eran los titulares de la materia. -Plan de trabajo. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Nos costó encontrar información teórica. -Culminamos en 7 meses. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Nunca abandonamos. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Muy colaborativos. -Nos contactaron con profesionales que trabajaban con este material para que puedan orientarnos. -Había fechas por cumplir. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -No poseíamos director, solo los titulares de cátedra, y no representaban un gran apoyo.	1	Protocolo 03 (P03)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Plan para una Terminal de Ómnibus
	7	Fue una decisión grupal, <u>queríamos hacer algo que no</u>
	8	<u>presente grandes dificultades, nuestro objetivo era</u>
	9	<u>recibirnos pronto.</u>
	10	<u>Los recursos fueron los conocimientos adquiridos en la</u>
	11	<u>carrera, consultas con profesión idóneos y tecnológicos</u>
	12	para elaboración de presentaciones
	13	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	14	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	15	<u>No teníamos un director, los que actuaban de guías eran los</u>
	16	<u>titulares de la materia. Había un plan de trabajo que se</u>
	17	basaba en las fechas del cuatrimestre
	18	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	19	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	20	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	21	<u>Nos costó encontrar información teórica. Culminamos en</u>
	22	<u>7 meses.</u>
	23	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	24	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	25	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	26	RETOMAR?
	27	<u>Nunca abandonamos.</u>
	28	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	29	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	30	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	31	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	32	Si, ante cualquier duda, acudíamos a profesores para
	33	realizar consultas, siempre fueron <u>muy colaborativos, en</u>
	34	<u>algunas ocasiones nos contactaron con profesionales que</u>
	35	<u>trabajaban con este material para que puedan orientarnos.</u>
	36	<u>No nos contuvieron mucho, pero había fechas por cumplir.</u>
	37	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	38	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	39	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA
	40	LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	41	SENTISTE?
	42	Como mencione anteriormente, <u>no poseíamos director,</u>
	43	<u>solo los titulares de cátedra, y no representaban un gran</u>
	44	<u>apoyo.</u>
	45	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -----	46 47 48 49	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE?
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Un acompañamiento más marcado y presente. -Profesionales idóneos en el área.	50 51 52 53 54 55 56	Fue llevadera. 8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? <u>Un acompañamiento más marcado y presente, pero lo más importante que sea realizado por profesionales idóneos en el área que se trabajará.</u>
*Aspectos intrínsecos del tesista. -Trabajar con un material con el que no se cuenta con la suficiente información requerida. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Trabajo en equipo. -Metodología para investigación. -Herramientas profesionales.	57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU TRABAJO DE GRADO? <u>Trabajar con un material con el que no se cuenta con la suficiente información requerida.</u> 10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO? <u>Trabajo en equipo, mejorar la comunicación interpersonal, metodologías para investigación, trabajo en nuevo software. Herramientas profesionales.</u>

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 03 (P03):

En el P03, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que los recursos fueron los conocimientos adquiridos en la carrera (L10-11), culminando en 7 meses (L21-22), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: no hubo interés en el tema, pues manifiesta que quería hacer algo fácil con el objetivo de recibirse rápido (L7-9), no tuvo director, actuando como guía los titulares de la materia (L15-16), aunque no representaban un gran apoyo (L43-44), advierte que es preciso trabajar con temas donde haya suficiente información teórica (L61-62), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: fueron muy colaborativos, incluso contactando profesionales del área como orientadores (L33-35), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: debería existir un acompañamiento más marcado y presente con profesionales idóneos en el área (L55-57), en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: se estableció un plan de

trabajo (L16), había fechas por cumplir (L36), una dificultad fue encontrar información teórica (L21), pero nunca se abandonó la escritura (L27), destaca que adquirió competencias profesionales como trabajo en equipo, metodología para investigación y herramientas profesionales (L68-70).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Meses para culminar	
P03	Aspectos intrínsecos al tesista	Interés en el tema	Conveniencia	-Facilidad -Tiempo para recibirse rápido
		Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	Recursos	Conocimientos metodológicos adquiridos en la carrera
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG	Recursos	Conocimientos teóricos adquiridos en la carrera
		Sensación luego de los encuentros con el director	-Sin director -Asumieron los Profesores Guía, Titulares de la materia	-Poco apoyo
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Departamento de TFG	-Colaborativos -Orientadores
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Debería existir acompañamiento o marcado y presente	Con Profesionales idóneos en el área
		Cumplimiento del plan de trabajo	Escritura permanente	-Actividades -Fechas
		Etapas de bloqueo	Dificultad	Falta de información teórica
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias personales y profesionales	-Trabajo en equipo -Metodología de investigación -Herramientas profesionales

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Surgió por la exploración de una matriz. *Aspectos intrínsecos del tesista. - Llegué a mi directora porque trabajaba en un equipo de Investigación de la Facultad. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -El procesamiento. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Por cuestiones laborales, varias veces. -Cerca de 4 años. -Ningún apoyo de parte de la directora. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Del departamento y del director si hubo apoyo. -En lo personal no, solo académico. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Aprendí bastante. -Experiencia brindada por mi directora. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/	1	Protocolo 04 (P04)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Los factores de riesgo y protección en los estudiantes
	7	escolarizados entre 13 a 15 años de Misiones. <u>Surgió por</u>
	8	<u>la exploración de una matriz</u> de la Encuesta Mundial de
	9	Salud Escolar
	10	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	11	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	12	<u>Llegué a mi directora porque trabajaba en un equipo de</u>
	13	<u>Investigación de la Facultad.</u> No había mayor contacto,
	14	solo fui porque era parte del equipo de cátedra que hacía
	15	investigación sobre el tema.
	16	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	17	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	18	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	19	<u>El procesamiento.</u> 2 años y medio aproximadamente.
	20	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	21	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	22	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	23	RETOMAR?
	24	<u>Por cuestiones labores, varias veces,</u> un número exacto no
	25	cuento. Costó retomar, dado que encontraba más errores
	26	que certezas. El trabajo en total <u>me llevó cerca de 4 años.</u>
	27	En esas abandonadas, no hubo <u>ningún apoyo de parte de la</u>
	28	<u>directora.</u>
	29	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	30	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	31	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	32	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	33	Por parte <u>del departamento y del director si hubo apoyo.</u>
	34	Más precisamente en las consultas puntuales. <u>En lo</u>
	35	<u>personal no, solo académico.</u>
	36	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO LA
	37	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	38	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA
	39	LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	40	SENTISTE?
	41	Fue muy bien, <u>aprendí bastante.</u> Me sentí muy cómodo con
	42	los consejos y <u>experiencia brindada por mi directora.</u>
	43	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL
	44	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO
	45	FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE

Aspectos intrínsecos del tesista.	46	SENTISTE?
-Nos respetábamos mutuamente.	47	Bien, ambos nos respetábamos mutuamente, dado que
-Tenemos opiniones diferentes.	48	<u>tenemos opiniones diferentes</u> , eso no fue impedimento.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	49	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL,
-Que haya plazos de entrega de avances y el compromiso del alumnado y del director.	50	¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A
	51	CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN
*Aspectos intrínsecos del tesista.	52	TRABAJO FINAL DE GRADO?
-Avanzar.	53	Dado que es una situación particular, el trabajo guiado por
-Luego me quito la duda con mi director a la hora de presentar el avance.	54	ambas partes sería lo mejor. En el sentido <u>que haya plazos</u>
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	55	<u>de entrega de avances y el compromiso del alumno y del</u>
-Desarrollar minuciosamente trabajos de investigación respetando las reglas y normas.	56	<u>director</u> para cumplirlo. En mi caso no hubo plan de
	57	trabajo, no hubo fechas, no hubo acciones claras.
	58	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ
	59	NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU
	60	TRABAJO DE GRADO?
	61	Perder tiempo, <u>avanzar</u> . Si cuento con alguna duda, avanzo
	62	y <u>luego me quito la duda con mi director a la hora de</u>
	63	<u>presentar el avance</u> .
	64	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA
	65	CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE
	66	GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES
	67	TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO
	68	EL TRABAJO?
	69	La competencia profesional, es poder <u>desarrollar</u>
	70	<u>minuciosamente trabajos de investigación respetando las</u>
	71	<u>reglas y las normas</u> .
	72	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 04 (P04):

En el P04, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que culminó el trabajo en 4 años (L26), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: llegó a su directora por formar parte de un equipo de investigación de la Facultad (L12-13), expresa que aprendió bastante gracias a la experiencia de la directora (L42-43), resalta que debe existir compromiso del alumnado y del director (L56), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: manifiesta que hubo apoyo académico, mas no personal (L35-36), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: indica que se respetaban mutuamente aunque tenían opiniones diferentes (L48-49), en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: el tema surgió por la exploración de una matriz en el área de estudio (L7-8), teniendo dificultad para el procesamiento (L19), abandonando la escritura varias veces por cuestiones laborales, sin apoyo de la directora en este aspecto (L24 y 27), considera que deben establecerse plazos de entrega de avances (L56), destaca que

logró adquirir experiencia en el desarrollo de trabajos de investigación con reglas y normas (L70-72).

P04 Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Años para culminar	-Razones laborales -Sin motivación de la directora para continuar
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Integrante de un Equipo de investigación	
		Sensación luego de los encuentros con el director	Directora con experiencia	Facilitó el aprendizaje
		Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	Debe existir Compromiso	-Director -Tesista
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Departamento de TFG	-Apoyo académico -Carencia de apoyo personal
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Experiencia previa del director en TFG previos	Directora con experiencia	Facilitó el aprendizaje
		Manejo de los desacuerdos con el director	Respeto mutuo frente a los desacuerdos	Opiniones diferentes
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea propia	Necesidad percibida
		Etapas que requirió más tiempo	El procesamiento	
		Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura varias veces	Motivos laborales
		Cumplimiento del plan de trabajo	Deben existir plazos para entrega de avances	-Actividades -Fechas
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias profesionales	Investigación (reglas y normas)

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Por iniciativa de mis profesoras. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Mis profesoras propusieron el tema y ser mis directoras. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Construcción teórica. -Antes de los 2 años. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Nunca abandoné la escritura. -Di a luz a mi hijo lo que me limitaba en disponer de varias horas. -Apoyo de la familia. -Días y horarios para continuar desarrollando el trabajo. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Apoyo institucional.	1	Protocolo 05 (P05)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE
	3	INVESTIGACIÓN?, ¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO
	4	SUGIRIÓ?, ¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS
	5	NECESITASTE PARA TERMINARLO?
	6	Mi tema de investigación fue acerca de las Condiciones
	7	Laborales de los Trabajadores Sociales de Misiones.
	8	La propuesta del tema surgió <u>por iniciativa de mis</u>
	9	<u>profesoras</u> , quienes venían trabajando acerca de las
	10	condiciones laborales de los trabajadores sociales. De
	11	esta manera, me propusieron realizar una investigación
	12	junto a otros compañeros, de manera que permita
	13	abarcar todo el territorio de misiones para la
	14	investigación.
	15	Los recursos que necesite para terminar la investigación
	16	fueron la computadora, celular, internet y movilidad
	17	para acercarme a las localidades más cercanas para
	18	realizar las entrevistas.
	19	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	20	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	21	Como mencionaba anteriormente, <u>mis profesoras</u> fueron
	22	quienes me propusieron abordar el tema de
	23	investigación, ellas me <u>propusieron el tema y ser mis</u>
	24	<u>directoras</u> .
	25	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL
	26	EN EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	27	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO
	28	TERMINASTE?
	29	Considero que uno de los momentos más difíciles del
	30	trabajo final es cuando se construye el marco teórico, dar
	31	comienzo a la <u>construcción teórica</u> , lo que conlleva
	32	muchas horas de lectura, escritura.
	33	El trabajo lo termine <u>antes de los 2 años</u> de que se venza
	34	la regularidad.
	35	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	36	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1
	37	MES?, ¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO
	38	LOGRASTE RETOMAR?
	39	<u>Nunca abandone la escritura</u> por más de un mes.
	40	En la etapa de inicio del trabajo de investigación <u>di a luz</u>
	41	a mi hijo, <u>lo que me limitaba en disponer de varias horas</u>
	42	de trabajo en la investigación. Teniendo en cuenta cuales
	43	eran mis limitaciones y con el <u>apoyo de la familia</u> pude
	44	establecer los <u>días y horarios para continuar</u>
	45	<u>desarrollando el trabajo</u> .

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Acompañamiento. -Destacado. -Presentes en todo momento. -Comunicación fluida. -Atentas a mis avances, realizando correcciones mensualmente. -Acompañada en todo momento. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Fue excelente. -Acompañada. -Comunicación fluida. -Se preocupaba. -Estuvo a disposición en todo momento. -El impulso que él brinda es fundamental. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Es importante que el director/a pueda asumir un compromiso. -Dispongan de tiempo. -Acompañar el proceso de investigación. -Comunicación fluida. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Existieron dificultades. -Mis limitaciones con respecto a la disponibilidad de tiempo. -Compromiso y la responsabilidad.	46 5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO 47 INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL 48 DEPARTAMENTO DE TU CARRERA) PARA QUE 49 LOGRARAS CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL? 50 Si, tuve <u>apoyo institucional</u>, ya sea por mis profesoras, 51 directoras y por el Colegio de Profesionales del Servicio 52 Social de Misiones (COPROSSMI) en brindar 53 información de la lista de profesionales matriculados. 54 También por el departamento de trabajo social quienes 55 aprobaron mi licencia por maternidad. 56 6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A 57 NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL 58 DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO 59 PARA LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, 60 ¿CÓMO TE SENTISTE? 61 El <u>acompañamiento</u> de mi directora y co-Directora fue 62 <u>destacado</u>, durante el proceso de investigación 63 estuvieron <u>presentes en todo momento</u>, mantuvimos 64 <u>comunicación fluida</u>, estuvieron muy <u>atentas a mis</u> 65 <u>avances, realizando correcciones mensualmente</u>. Me 66 sentí contenida y <u>acompañada en todo momento</u>. 67 7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL 68 PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO 69 FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE 70 SENTISTE? 71 La relación con mi directora y co-Directora <u>fue</u> 72 <u>excelente</u>, ya que teníamos una relación fluida de 73 Profesora-estudiante. Me sentí contenida y <u>acompañada</u>. 74 Manteníamos una <u>comunicación fluida</u>, <u>se preocupaba</u> y 75 me preguntaba de seguido cómo me sentía y cómo iba 76 avanzando en mi investigación. <u>Estuvo a disposición en</u> 77 <u>todo momento</u>. El director debe brindar apoyo para que 78 el trabajo se termine en tiempo y forma, <u>el impulso que</u> 79 <u>él brinda es fundamental</u> 80 8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA 81 PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA 82 LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN 83 DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? 84 Considero que <u>es importante que el director/a pueda</u> 85 <u>asumir un compromiso</u> con quienes los eligen para 86 realizar sus trabajos de investigación, que <u>dispongan de</u> 87 <u>tiempo</u> para <u>acompañar el proceso de investigación</u>, 88 lectura, correcciones y una <u>comunicación fluida</u> para 89 que se puedan cumplir los objetivos. 90 9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ 91 NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU 92 TRABAJO DE GRADO? 93 Si bien <u>existieron dificultades</u>, tuve en cuenta cuales 94 eran <u>mis limitaciones con respecto a la disponibilidad de</u>
--	---

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Adquirir experiencia en realizar un trabajo de investigación, análisis crítico. -Visión integral.	95 96 97 98 99 10 0 10 1 10 2 10 3 10 4 10 5 10 6	<u>tiempo</u> para realizar la investigación, lo que hizo que asumiera el <u>compromiso y la responsabilidad</u>, de aprovechar cada momento que pudiera destinar a la lectura, análisis y construcción del trabajo de investigación. 10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO? Algunas de las competencias profesionales que me ayudó a desarrollar el trabajo de grado fue <u>adquirir experiencia en realizar un trabajo de investigación, análisis crítico</u> de la situación, con una <u>visión integral</u>, realizar el trabajo de campo, lectura y análisis de datos, entrevistas, encuestas.
--	--	---

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 05 (P05):

En el P05, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que culminó antes de los 2 años (L30), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: sus profesoras se propusieron como directoras (L22), expresó que contó con apoyo familiar para vencer obstáculos (L40), así como el acompañamiento académico destacado, presente en todo momento, atentas, realizando correcciones mensuales (L59-64), destaca la comunicación fluida con sus directoras (L61-62), cataloga la relación personal como excelente, comunicación fluida, preocupadas y dispuestas, (L69- 75), considera que como tesista es importante asumir el compromiso y la responsabilidad (L94), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: manifiesta que contó con el apoyo institucional (L48), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: expresó que el impulso del director es fundamental (L76-77), en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: el tema surgió por iniciativa de sus profesoras (L8-9), lo más difícil fue la construcción teórica (L28), pero nunca abandonó la escritura (L36), aunque por maternidad estaba limitada en tiempo (L37-38), pero con apoyo familiar, logró establecer horarios para desarrollar el trabajo (L40-42), resalta que el compromiso del director, disponer de tiempo, acompañar en el proceso de investigación y la comunicación fluida son muy importantes (L82-86), el trabajo de grado le otorgó experiencia en investigación, análisis crítico y visión integral (L103-105).

P05	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Años para culminar	Antes de vencer la regularidad
		Motivos de selección del director	Profesoras auto propuestas	
			Acompañamiento o académico destacado del director	-Disposición -Disponibilidad -Respuestas -Atención -Comunicación
	Aspectos intrínsecos al tesista	Sensación luego de los encuentros con el director	Relación personal con el director excelente	-Disposición -Buena actitud -Comunicación -Preocupación
			-Compromiso -Responsabilidad	-Director -Tesista
		Sensación de estímulo	Apoyo familiar frente a los obstáculos	
			-Profesoras -Directoras -Colegio de Profesionales del Servicio Social de Misiones (COPROSSMI)	-Académico -Personal
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento		
	Aspectos extrínsecos: lo	Papel del director durante el TFG	Acompañamiento es fundamental	-Motivación -Estímulo

Categoría Superior o Central:
Dirección del Trabajo Final de Grado.

relativo al director			-Comunicación fluida -Compromiso -Disponibilidad de tiempo
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Sugerida	Por profesores
	Etapa que requirió más tiempo	Construcción teórica	
	Cumplimiento del plan de trabajo	Elaboración propia	-Actividades -Fechas -Escritura permanente
	Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias personales y profesionales	-Investigación -Análisis crítico -Visión integral

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Surgió de una materia que cursaba. *Aspectos intrínsecos del tesista. -No hubo sugerencias particulares. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Redacción, búsqueda bibliográfica. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -No avancé por 2 o 3 semanas. -Cuando mi directora estaba de vacaciones. -Implicaba mandar avances y no tener respuestas algunas. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Sin acompañamiento institucional, ni del departamento. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Fue regular. -No hubo orientación. -Tampoco video llamadas para tener un contacto más estrecho. -En plena pandemia. * Aspectos intrínsecos del tesista/Aspectos extrínsecos: lo relativo al	1	Protocolo 06
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Re vinculación Familiar. El tema <u>surgió de una materia</u>
	7	<u>que cursaba.</u>
	8	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	9	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	10	Cátedra de familia y niñez en el cursado de la carrea. Me
	11	orienté por la temática. <u>No hubo sugerencias particulares.</u>
	12	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	13	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	14	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	15	El momento más difícil fue el momento de <u>redacción,</u>
	16	<u>búsqueda bibliográfica,</u> hilar ideas.
	17	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	18	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	19	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO
	20	LOGRASTE RETOMAR?
	21	El momento en que <u>no avancé</u> por 2 semanas o 3 fue
	22	<u>cuando mi directora estaba de vacaciones</u> de verano o
	23	inverno, esto <u>implicaba mandar avances y no tener</u>
	24	<u>respuestas algunas.</u> De resto, todo caminó sin problemas.
	25	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	26	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	27	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	28	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	29	No, cada estudiante, (y en lo personal) cuando realiza el
	30	Trabajo Final de Grado tiene contacto directo con el
	31	directivo que elegís, <u>sin acompañamiento institucional, ni</u>
	32	<u>del departamento.</u>
	33	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	34	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	35	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA
	36	LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	37	SENTISTE?
	38	<u>Fue regular.</u> Si bien realizaba las correcciones cada vez
	39	que tenía tiempo, <u>no hubo orientación</u> respecto a qué
	40	autores leer, tampoco sobre la bibliografía adecuada, o
	41	sitios web por indagar, <u>tampoco video llamadas para tener</u>
	42	<u>un contacto más estrecho,</u> dando pie a un análisis
	43	profundo, en conjunto o para despejar dudas. Se destaca
	44	que además realicé mi tesis <u>en plena pandemia.</u>
	45	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL

proceso de investigación -No hubo relación. -Me corregía vía Gmail. -No me sentí acompañada. -No hubo nunca un camino claro de fechas. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Compromiso de ambas partes. -Relación personal con el alumno. -Confianza. *Aspectos intrínsecos del tesista. -No volvería a elegir a un profesor por la temática. -Sino elegiría a alguien más cercano. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -La verdad creo que ninguna...profesionales.	46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE? <u>No hubo relación.</u> Le mandaba los avances, <u>me corregía vía Gmail,</u> como mucho, mensajes de whatsapp explicando sus correcciones. No fue una situación agradable, ya que <u>no me sentí acompañada.</u> De haberme sentido acompañada quizás habría terminado antes. <u>No hubo nunca un camino claro de fechas y eso para seguir.</u> 8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? <u>Compromiso de ambas partes</u> y que el director pueda entablar una <u>relación personal con el alumno,</u> es una instancia en donde es un trabajo de ambas partes, mientras más <u>confianza</u> hay entre las partes, más llevadero se vuelve y va a permitir desarrollar un trabajo de excelencia. 9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU TRABAJO DE GRADO? <u>No volvería a elegir a un profesor por la temática</u> del trabajo de grado, <u>sino elegiría a alguien más cercano,</u> o empezaría un año antes a entablar la relación. 10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO? <u>La verdad creo que ninguna... profesionales,</u> digamos.
--	---	---

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 06 (P06):

En el P06, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos:** no manifestó nada relacionado, referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista:** expresó que no tuvo sugerencias para elegir al director (L11), catalogó el acompañamiento académico como regular, sin orientaciones, sin un contacto o comunicación estrecha, acotó que fue en pandemia (L38-44), manifestó que no hubo una relación personal, solo vía correo electrónico, (L49-50), no se sintió acompañada (L52), destaca la necesidad del compromiso de ambas partes (L59), y de una relación personal basada en la confianza director- alumno (L60 y 62), recomendando elegir al director por

la cercanía personal (L68), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional:** no contó con acompañamiento institucional (L31-32), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director:** no fue orientador (L39), en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación:** el tema surgió de una materia que cursó (L6-7), lo más difícil fue la redacción y búsqueda bibliográfica (L15-16), detuvo la escritura dos o 3 semanas ya que su directora estaba de vacaciones (L21-22), enviando avances sin obtener respuestas (L-23-24), sin un plan de trabajo (L53-54), concluye en no haber desarrollado ninguna competencia profesional con el Trabajo Final de Grado (L75).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P06	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	No tuvo sugerencias	Recomienda elegir por cercanía personal
		Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento o académico del director regular	-Sin orientaciones
				-Sin contacto
				-Sin comunicación estrecha
				-Vía correo electrónico
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Departamento de TFG	No hubo apoyo
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	No fue orientador	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Nació en una materia	Por vacaciones de su directora y no recibir retroalimentación
		Etapas que requirió más tiempo	-Redacción -Búsqueda bibliográfica	
		Etapas de bloqueo	Detuvo la escritura 3 semanas	
		Cumplimiento del plan de trabajo	Sin plan de trabajo	
		Percepción sobre los aportes del TFG	No desarrolló competencias profesionales	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -A partir de un trabajo de tercer año. -Tiempo es el más importante. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Decidí que la directora fuera una profesional que me pudiera orientar en el armado del proyecto. -Me importaba más la cuestión de forma que la de contenido. -Yo sabía que esta directora sacaba los trabajos de los chicos rápidamente. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -El momento más difícil fue la recolección de datos. -La institución donde planteaba como contexto de aplicación de mi proyecto, me cerró las puertas a último momento. -Terminándolo en dos años. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Muchas veces. -Si yo me detenía, ella me seguía enviando correcciones.	1	Protocolo 07 (P07)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	El tema elegido fue Deserción escolar en el nivel medio.
	7	La elección la realicé <u>a partir de un trabajo de tercer año</u> en
	8	el que se planteó el tema para un Trabajo práctico de una
	9	asignatura. En cuanto a los recursos, <u>tiempo es el más</u>
	10	<u>importante</u> y necesario, organización para la aplicación de
	11	las encuestas para el trabajo de campo. Como recursos:
	12	material, movilidad, PC, hojas bolígrafos, resaltadores etc.
	13	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	14	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	15	Cómo la línea de trabajo final elegida fue Intervención,
	16	<u>decidí que la directora fuera una profesional que me</u>
	17	<u>pudiera orientar en el armado del proyecto</u> , no tanto como
	18	experta en el tema que elegí, debido a que <u>me importaba</u>
	19	<u>más la cuestión de forma que la de contenido</u> , ya que el
	20	mismo, exceptuando las partes de fundamentación y
	21	justificación, se formaría a medida que realizaba el trabajo
	22	de campo y las ideas que surgían de este. <u>Yo sabía que esta</u>
	23	<u>directora sacaba los trabajos de los chicos rápidamente.</u>
	24	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	25	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	26	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	27	<u>El momento más difícil fue la recolección de datos</u> , ya que
	28	<u>la institución donde planteaba como contexto de aplicación</u>
	29	<u>de mi proyecto, me cerró las puertas a último momento</u> por
	30	"cuestiones internas". Por lo que, tuve que reformularlo al
	31	cambiar de institución, <u>terminándolo en dos años</u> desde el
	32	inicio del taller de tesis, considerando que el inicio fue el
	33	último año de cordada de las materias de 5to año. Fue muy
	34	largo tiempo, muchos cambios.
	35	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	36	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	37	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	38	RETOMAR?
	39	<u>Muchas veces</u> , debido a que lo comencé el mismo año de
	40	la cordada de materias de quinto y por los exámenes, clases
	41	y demás, dejaba la escritura del trabajo final. Cero dramas
	42	de parte de la directora <u>si yo me detenía, ella me seguía</u>
	43	<u>enviando correcciones.</u>
	44	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	45	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -No.	46 47 48 49	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL? <u>No.</u> El único apoyo que tuve fue el de mí directora de trabajo final.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -El acompañamiento fue excelente.	50 51 52 53 54	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE?
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Buena relación. -Sentí el acompañamiento y el compromiso.	55 56 57 58 59 60 61 62 63 64	<u>El acompañamiento fue excelente.</u> Por cuestiones de salud tuve, por unos meses, que cambiar de director, pero este se encontraba bajo la misma línea de trabajo el primero. Mí directora no me daba mucha tregua, las correcciones las hacía a más tardar dos días y me daba día de corrección de las mismas. 7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE?
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación./ *Aspectos intrínsecos del tesista. -Los talleres de tesis deberían ser más organizados.	65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80	Tenemos <u>buena relación.</u> Ya nos conocimos por la cursada de una materia particular de la carrera. <u>Sentí el acompañamiento y el compromiso</u> de querer que me reciba, sabiendo que mí objetivo era terminar la licenciatura, incluida la tesis, en cinco años. 8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? <u>Los talleres de tesis,</u> que son el primer acercamiento al trabajo final <u>deberían ser más organizados,</u> con más herramientas que nos permitan ir construyendo ya con nuestros asesores o directores las ideas y la estructura del trabajo. Es complicado para los estudiantes que no viven en la ciudad de posadas, ya que el acompañamiento es meramente virtual.
*Aspectos intrínsecos del tesista. - Me aseguraría tener la posibilidad de no cambiar de institución.	81 82 83 84 85 86 87 88 89 90	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU TRABAJO DE GRADO? <u>Me aseguraría tener la posibilidad de no cambiar de institución.</u> 10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO?
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Herramientas específicas sobre el armado de proyecto. -Me refrescó varios conceptos y	91 92 93 94	El trabajo final me brindó <u>herramientas específicas sobre el armado de proyecto,</u> a partir de la elección de la línea Intervención. Si bien en el desarrollo de las clases de tercer año, se planearon las competencias para la elaboración de

conocimientos adquiridos en la cursada de la carrera.	95	proyectos, la elaboración del trabajo final <u>me refrescó</u>
	96	<u>varios conceptos y conocimientos adquiridos en la cursada</u>
	97	<u>de la carrera.</u>
	98	
	99	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 07 (P07):

En el P07, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que culminó en dos años, referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: eligió a su directora por las competencias metodológicas (L16-19), buscando rapidez por la reputación de la directora (L23-24), si se detenía, su directora lo impulsaba con correcciones (L43-44), por tanto el acompañamiento académico fue excelente (L56), con una buena relación que le hizo sentir acompañamiento y compromiso (L66-68), considera que los talleres de tesis deberían ser más organizados (L76), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: no hubo (L49), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: acompañamiento fue excelente (L56), en cuanto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: surgió la idea de un trabajo de tercer año (L7), menciona que el recurso más importante es el tiempo (L9-10), lo más difícil fue la recolección de datos por obstáculos en la institución objeto de estudio inicial (L28-30), detuvo la escritura muchas veces (L40), concluye mencionando que adquirió experiencia en el armado del proyecto (metodológicas) (L93-94), y refrescó conocimientos de la carrera (L97-99).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P07	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Años para culminar	-Institución objeto de estudio cerró las puertas -Recurso más importante es el tiempo
		Motivos de selección del director	Competencias metodológicas	-Reputación -Rapidez
	Aspectos intrínsecos al tesista	Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento académico del director excelente	-Impulso -Motivación -Correcciones en tiempos
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo	-Apoyo -Seguimiento institucional de la	Buena Relación personal con el director	-Acompañamiento -Compromiso
			Departamento de TFG	-Sin apoyo institucional -Mejorar los talleres

institucional	confección del TFG		de tesis (organización)
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Acompañamiento	Excelente
	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Nació en una cátedra	
	Etapas que requirió más tiempo	Recolección de datos	-Obstáculos en la institución objeto de estudio -Cambio de institución
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura muchas veces	-Exámenes -Clases
	Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias profesionales	-Armado de proyecto -Refrescamiento de conocimientos de la carrera

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. - Surgió porque había visto en una página de Europa. -Pensé “qué bueno si en Posadas se hiciera algo similar”. -Tiempo y voluntad. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Mi director, no fue lo mejor. - Llegué porque era una de las personas que menos tesis tenía. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -El marco teórico y sentarme a escribir. -No sé si 4 años. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. - Pffff cientos. A la falta de voluntad. A tener siempre otras cosas para hacer, trabajos. -Compromiso. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo	1	Protocolo 08
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Mi tema de investigación fue Servicio turísticos. <u>Surgió</u>
	7	<u>porque había visto en una página de Europa</u> una forma muy
	8	piola de viajar, casi reemplazando a las agencias de viaje.
	9	Las figuras de las agencias desde hace tiempo se supone
	10	que van a desaparecer, ya que las personas tienden a
	11	organizar viajes por su cuenta. A veces se tiene el
	12	preconcepto de que las agencias cobran de más que si
	13	contratas al servicio por cuenta propia (digo que es
	14	preconcepto porque no siempre es así).
	15	La cuestión es que vi esa página y <u>pensé “qué bueno si en</u>
	16	<u>Posadas se hiciera algo similar”</u> . A la página me la mostró
	17	mi mamá que es una gran viajera del mundo-Y los recursos
	18	fueron sobre todo <u>tiempo y voluntad</u> .
	19	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	20	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	21	<u>Mi director, no fue lo mejor. Llegué porque era una de las</u>
	22	<u>personas que menos tesis tenía</u> . Me lo sugirieron por ese
	23	motivo. Ya no recuerdo quién. Pero era una de las charlas
	24	de “pasillo” que surgían con mis compañeros en ese
	25	momento.
	26	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	27	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	28	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	29	El momento más difícil fue sentarme a escribir. No me
	30	costó hacer entrevistas o encuestas, procesarlas o
	31	desgravarlas. Más bien fue dar <u>el marco teórico y sentarme</u>
	32	<u>a escribir</u> .
	33	Tardé años, <u>no sé si 4 años</u> . No estoy segura.
	34	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	35	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	36	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	37	RETOMAR?
	38	<u>Pffff cientos. A la falta de voluntad. A tener siempre otras</u>
	39	<u>cosas para hacer, trabajos</u> . No sé cómo logré, creo que de a
	40	poco fui terminando. Algunas veces me junté con
	41	compañeros, cada uno escribía lo suyo. Pero creo que el
	42	<u>compromiso</u> con otra persona hace que te sientes.
	43	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	44	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	45	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS

institucional. -Las presiones. -Que se venza un plazo.	46 47 48	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL? <u>Las presiones</u> tal vez a veces funcionan de apoyo. <u>Que se venza un plazo.</u> etc.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Fue casi nulo. -Casi me quería cambiar el enfoque. -No me sentí acompañada.	49 50 51 52 53 54 55 56 57	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE? <u>Fue casi nulo</u> , nos juntamos unos días antes de entregar donde me hizo observaciones y <u>casi que me quería cambiar el enfoque.</u> Quería darle un enfoque económico-empresario. Yo quería algo estatal (pensado en el Estado). <u>No me sentí acompañada.</u> Es más, cuando rendí no fue a mi presentación. Me avisó que no iba a poder, pero bueno.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Bastante sola.	58 59 60 61 62 63 64 65 66	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE SENTISTE? No me sentí muy bien. <u>BASTANTE SOLA.</u> Pero creo que en la formalidad fue mi director, pero tal vez mis padres fueron más directores que él.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Acompañamiento. -Seguimiento. -Orientar.	67 68 69 70 71 72 73	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO? Con más <u>acompañamiento</u> sin lugar a dudas. <u>Seguimiento.</u> Que no te quieran cambiar el enfoque, sino <u>orientar.</u>
*Aspectos intrínsecos del tesista. - No sé si aprendí mucho de la experiencia	74 75 76 77 78	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU TRABAJO DE GRADO? Estoy haciendo otra tesis y me está costando de la misma manera sentarme a hacerla. Así que <u>no sé si aprendí mucho de la experiencia</u> jaja.
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Una vez me llamaron de la municipalidad de Posadas para ver si era posible aplicar mi propuesta. -Algunas cosas veo que se aplicaron y me pone contenta.	79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR LA CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO EL TRABAJO? <u>Una vez me llamaron de la municipalidad de Posadas para ver si era posible aplicar mi propuesta</u> , me llamaron porque el director de turismo de la municipalidad era uno de mis jurados. Fui a hablar con ellos, pensé que me iban a convocar para trabajar o coordinar el proyecto. No fue así. Vi que algunas ideas que estaban plasmadas en mi tesis se llevaron a cabo, por ejemplo, los códigos QR de los libros. Yo lo quería hacer con música. Las tarjetas de descuentos, etc. En fin, <u>algunas cosas veo que se aplicaron y me pone contenta.</u> Pero me hubiera gustado participar de manera activa en el armado. O que se reconozcas mis ideas.

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 08 (P08)

En el P08, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que culminó en unos 4 años (L34), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: considera como mayor recurso el tiempo y la voluntad (L18), eligió a su director por conveniencia de tener pocos tesistas (L21-22), sin embargo considera que su director no fue lo mejor (L21), resalta la necesidad de compromiso como tesista ((L43), el acompañamiento académico fue casi nulo (L55-59), también el persona, sintiéndose sola (L65) con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: funcionaron las presiones y los plazos como apoyo (L48-49), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: hubo desacuerdos en cuanto al enfoque del trabajo (L56-57), referido a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: surgió como idea propia de adaptación de un modelo europeo (L6-7), lo más difícil fue el marco teórico y escribir (L32-33), abandonó muchas veces la escritura por falta de voluntad y otros asuntos (L39-40), resalta la necesidad de contar con acompañamiento, seguimiento y orientación del director (L72-73), concluye con un sentimiento de ambivalente viendo su proyecto en manos de la municipalidad pero sin tomarle en cuenta como autora (L85-86 y 93-94).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P08	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Años para culminar	-Tiempo -Voluntad para escribir
		Motivos de selección del director	Conveniencia	-Rapidez -Pocos tesistas
	Aspectos intrínsecos al tesista	Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento o académico del director deficiente	Casi Nulo
			Sin Acompañamiento o personal	Sentimiento de soledad
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.		Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	Necesidad de compromiso como tesista	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Departamento de TFG	-Ayudan las Presiones -Ayudan los Plazos
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Manejo de los desacuerdos con el director	Desacuerdos en el enfoque del trabajo	
		Papel del director durante el TFG	Necesidad de acompañamiento	-Seguimiento -Orientación

Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	del director		
	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea basada en un modelo	Adaptación de un modelo europeo
	Etapas que requirió más tiempo	-Marco teórico -Escribir	
	Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura muchas veces	-Falta de voluntad -Atención de otros asuntos
	Percepción sobre los aportes del TFG	-Desarrollo de competencias profesionales -Satisfacción personal -Aporte a la Municipalidad	-Deseo de reconocimiento de su autoría (aporte) -Deseo de aplicación de su trabajo -Práctica de algunas de sus ideas en la Municipalidad

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Surgió por un interés mío personal. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Tenía mucho prestigio. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Todo fue difícil. Le enviaba archivos al director y nunca me hizo devoluciones. -Terminé en 5 años. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. - Abandoné como dos veces cada año... unas ocho creo. -Nunca me leían. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. -Ninguno. De parte de nadie. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Nunca hubo una orientación. -Nunca una corrección, nunca una fecha, nunca una palabra. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Sola, absolutamente sola.	1	Protocolo 09 (P09)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE
	3	INVESTIGACIÓN?, ¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO
	4	SUGIRIÓ?, ¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS
	5	NECESITASTE PARA TERMINARLO?
	6	Trabajé con trayectorias académicas. El tema <u>surgió por</u>
	7	<u>un interés mío personal</u> . No requería ningún recurso
	8	adicional que información, una laptop y hojas.
	9	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	10	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	11	Llegué a mi director porque <u>tenía mucho prestigio...</u> por
	12	tanto, tenía muchos tesisistas sí. Suele tener algunos
	13	consentidos y yo no era una de ellos. Así que me la morfé
	14	sola.
	15	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL
	16	EN EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	17	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO
	18	TERMINASTE?
	19	<u>Todo fue difícil. Le enviaba archivos al director y nunca</u>
	20	<u>me hizo devoluciones. Terminé en 5 años.</u>
	21	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	22	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1
	23	MES?, ¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO
	24	LOGRASTE RETOMAR?
	25	<u>Abandoné como dos veces cada año... unas ocho creo.</u>
	26	Retomaba porque tenía que enviar avances para
	27	mantener la regularidad de la materia. Total, <u>nunca me</u>
	28	<u>leían</u> . No sabía nunca cómo seguir.
	29	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	30	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL
	31	DEPARTAMENTO DE TU CARRERA) PARA QUE
	32	LOGRARAS CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	33	<u>Ninguno. De parte de nadie.</u>
	34	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	35	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	36	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO
	37	PARA LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?,
	38	¿CÓMO TE SENTISTE?
	39	Solamente si le llamaba y le preguntaba algo puntual me
	40	daba respuestas. <u>Nunca hubo una orientación</u> que
	41	digamos genuina. <u>Nunca una corrección, nunca una</u>
	42	<u>fecha, nunca una palabra.</u>
	43	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL
	44	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO
	45	FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	46	SENTISTE?
-El director tiene que acompañarte.	47	<u>Sola, absolutamente sola.</u>
-Poner las reglas claras, fechas.	48	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA
-Cumplir con su parte, exigir que cumplas con la tuya.	49	PERSONAL, ¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA
-Ser alguien que quiera oír y lo haga.	50	LLEVARSE A CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN
*Aspectos intrínsecos del tesista.	51	DE UN TRABAJO FINAL DE GRADO?
-Buscar un director por su prestigio.	52	<u>El director tiene que acompañarte:</u> a nivel académico
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	53	tiene que <u>poner las reglas claras, fechas, cumplir con su</u>
-Aprendí metodología de la investigación.	54	<u>parte, exigir que cumplás con la tuya.</u> A nivel personal,
	55	tiene que <u>ser alguien que quiera oír y lo haga.</u> Escribir es
	56	un ejercicio de soledad en soledad.
	57	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ
	58	NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU
	59	TRABAJO DE GRADO?
	60	<u>Buscar un director por su prestigio</u>
	61	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR A
	62	CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL
	63	DE GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS
	64	PROFESIONALES TE AYUDÓ A DESARROLLAR
	65	EL HABER HECHO EL TRABAJO?
	66	<u>Aprendí metodología de la investigación,</u> pero leyendo y
	67	sola.

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 09 (P09):

En el P09, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos:** que culminó en 5 años (L19), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista:** eligió al director por su prestigio (L11), sin embargo no tuvo buena experiencia (L18-19), nunca leía los avances (L26), tampoco hubo orientación, corrección, fechas (L39-40), ni acompañamiento personal sintiéndose sola (L47), menciona la necesidad del acompañamiento, las reglas, el compromiso, la escucha mediante la comunicación (L52-55), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional:** ninguno (L32), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director:** considera que es un error elegir al director por prestigio (L60), referido a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación:** la idea surgió como interés personal (L6-7), considera que todo fue difícil especialmente por la forma de interacción con el director vía correo sin respuestas (L18-19), abandonó la escritura muchas veces cada año (L24), sin planes de trabajo (L40), destaca la necesidad del acompañamiento y fechas (L52-53), adquirió aprendizaje en metodología de investigación (L66).

P09	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Años para culminar	-No obtenía respuestas del director

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Mucho prestigio	Muchos tesisas
		Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamient o académico del director negativo	-No leía avances -Sin orientación -Sin correcciones -Sin fechas
			Sin Acompañamient o personal	Sentimiento de soledad
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	De nadie	Ningún apoyo
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Necesidad de acompañamiento del director	-Necesidad de reglas -Necesidad de compromiso -Necesidad de comunicación -Necesidad de fechas -Es un error elegir por prestigio
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea propia	Interés personal
		Etapas que requirió más tiempo	Todo fue difícil	-Interacción vía correo -Sin respuestas
		Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura muchas veces	-Nunca me leían -No sabía cómo seguir
		Cumplimiento del plan de trabajo	Necesidad de acompañamiento del director	-Necesidad de fechas -Necesidad de planes de trabajo
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias profesionales	Metodología de investigación

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Me surgió la idea de manera espontánea. *Aspectos intrínsecos del tesista/ Aspectos extrínsecos: lo relativo al director. -Busqué entre los profesores, uno que se pareciera a mi tema y que fuera investigador categorizado. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. Aspectos intrínsecos del tesista/ -Armar el estado del arte. -Mi director estaba siempre ocupado. -Ni me dirigía la tesis. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Solo abandoné una vez, por casi dos años. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. - Tuve una beca de apuntes que no me ayudó a nada. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Siempre estaba muy ocupado, me escribía por correo. -Tuve que pagar a otra gente que me ayudara. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -No hubo ninguna.	1	Protocolo 10 (P10)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE PARA
	5	TERMINARLO?
	6	Hice un plan de desarrollo institucional. A lo largo de la
	7	carrera, leía mucho y <u>me surgió la idea de manera</u>
	8	<u>espontánea</u>
	9	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	10	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	11	<u>Busqué entre los profesores, uno que se pareciera a mi</u>
	12	<u>tema y que fuera investigador categorizado</u>
	13	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	14	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	15	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	16	<u>Armar el estado del arte... fue muy difícil y mi director</u>
	17	<u>estaba siempre muy ocupado para orientarme... digamos</u>
	18	<u>que ni me dirigía a la tesis</u>
	19	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	20	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	21	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO LOGRASTE
	22	RETOMAR?
	23	<u>Solo abandoné una vez, por casi dos años</u> estuve pichado.
	24	Cuando re aparecí el director ni se acordaba que era mi
	25	director.
	26	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	27	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	28	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	29	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	30	<u>Tuve una beca de apuntes que no me ayudó a nada</u>
	31	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	32	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	33	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA
	34	LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	35	SENTISTE?
	36	<u>Siempre estaba muy ocupado, me escribía por correo, que</u>
	37	era el medio de comunicación: “mandame y te leo, esta
	38	semana estaré muy ocupado así que la otra, tranquilo
	39	nomás”. <u>Tuve que pagar a otra gente que me ayudara.</u>
	40	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL
	41	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO
	42	FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	43	SENTISTE?
	44	<u>No hubo ninguna</u>
	45	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL,

*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos intrínsecos del tesista. -El director tiene que tener tiempo.	46	¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A
	47	CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN
	48	TRABAJO FINAL DE GRADO?
*Aspectos intrínsecos del tesista. - Me buscaría a un docente que fuera amigable. -Alguien que te brinde una palabra de aliento.	49	<u>El director tiene que tener tiempo</u> , si no, que diga que no y
	50	ya está ya en lugar de boludearte
	51	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Reforcé conocimientos de la carrera.	52	NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU
	53	TRABAJO DE GRADO?
	54	Picharme porque no me leen. <u>Me buscaría a un docente que</u>
	55	<u>fuera amigable</u> así no sepa del tema. <u>Alguien que te brinde</u>
	56	<u>una palabra de aliento</u> y eso seguro ayudará mucho más
	57	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR A
	58	CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE
	59	GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES
	60	TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO
	61	EL TRABAJO?
	62	Y no sé, creo que <u>reforcé conocimientos de la carrera</u> .

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 10 (P10):

En el P10, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**:--- referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**: eligió al director por temática y por competencias en investigación (L11-12), sin embargo siempre estaba ocupado y no dirigía nada en lo académico (L17-18 y 37), por lo cual pagó a otra persona para que le ayudara (L40), tampoco entabló una relación personal con él (L45), comenta que el director debe tener tiempo, ser amigable y motivador (L55-57), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: contó con una beca de apuntes que considera no le ayudó a nada (L30), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: cataloga como importante las competencias en investigación del director (L12), considera que el director debe tener tiempo (L50), referido a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: la idea fue espontánea (L7-8), fue difícil armar el estado del arte (L16), además el director siempre estaba ocupado (L17), abandonó la escritura casi dos años (L23), y concluye indicando que con el trabajo reforzó conocimientos de la carrera (L63).

P10	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Búsqueda entre los profesores	-Por temática -Investigador categorizado (Competencias en investigación)
		Sensación luego de los encuentros con	Acompañamiento académico del director negativo	-Sin disponibilidad de tiempo -No dirigía -Pago de asesoría

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	el director		externa -Debe tener Competencias en investigación
		Sin Acompañamiento personal	-Necesidad de tiempo -Ser amigable -Ser motivador
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Tenencia de apoyo económico	Beca de apuntes No generó ayuda
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Es muy importante -Ser amigable -Ser motivador -Disponibilidad de tiempo
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea propia Espontánea
		Etapas que requirió más tiempo	Estado del arte
		Etapas de bloqueo	Abandono de la escritura largo tiempo
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias profesionales Reforzamiento de conocimientos de la carrera

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Graduados
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Sale de una clase de seminario. - Yo quería trabajar lo que fuera con tal de recibirme pronto. *Aspectos intrínsecos del tesista. -Fue mi profesora de la asignatura. -Ella estaba llevando un proyecto sobre el tema. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación/ Aspectos sociodemográficos y académicos. -Ninguno. -Me dieron un plan de trabajo. -Terminé el trabajo en 7 meses. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación. -Nunca abandoné por más de un mes. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional. - Insertarme en el proyecto de investigación me ayudó a sacarle la ficha a la directora. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos del tesista. -Siempre me atendía, me orientaba, me organizaba las ideas. *Aspectos extrínsecos: lo relativo al director/ Aspectos intrínsecos	1	Protocolo 11 (P11)
	2	1. ¿CUÁL FUE TU TEMA DE INVESTIGACIÓN?,
	3	¿CÓMO SURGIÓ?, ¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?,
	4	¿CUÁNDO?, ¿QUÉ RECURSOS NECESITASTE
	5	PARA TERMINARLO?
	6	Trabajé con una intervención en una institución pública.
	7	<u>Sale de una clase de seminario en la que la profesora habló</u>
	8	<u>de su proyecto de investigación. Yo quería trabajar lo que</u>
	9	<u>fuera con tal de recibirme pronto.</u>
	10	2. ¿CÓMO LLEGASTE A TU DIRECTOR?,
	11	¿QUIÉN LO SUGIRIÓ?
	12	<u>Fue mi profesora de la asignatura. Como ella estaba</u>
	13	<u>llevando un proyecto sobre el tema, pensé que insertarme</u>
	14	<u>me iba a ayudar a terminar rápido porque a ella le iba a</u>
	15	<u>interesar mi trabajo como insumo</u>
	16	3. ¿CUÁL FUE EL MOMENTO MÁS DIFÍCIL EN
	17	EL DESARROLLO DE TU TRABAJO FINAL DE
	18	GRADO?, ¿EN CUÁNTO TIEMPO LO TERMINASTE?
	19	<u>Ninguno... llegué, me inserté, me dieron un plan de</u>
	20	<u>trabajo con semanas, tareas, actividades. Terminé el</u>
	21	<u>trabajo en 7 meses, no fue lo habitual, nadie logra eso...</u>
	22	<u>nadie utiliza la estrategia que yo</u>
	23	4. ¿CUÁNTAS VECES ABANDONASTE LA
	24	ESCRITURA DE TU TRABAJO POR MÁS DE 1 MES?,
	25	¿A QUÉ CREES QUE SE DEBIÓ?, ¿CÓMO
	26	LOGRASTE RETOMAR?
	27	<u>Nunca abandoné por más de un mes.</u>
	28	5. ¿SIENTES QUE HUBO ALGÚN APOYO
	29	INSTITUCIONAL (INCLUIDO EL DEPARTAMENTO
	30	DE TU CARRERA) PARA QUE LOGRARAS
	31	CULMINAR TU TRABAJO?, ¿CUÁL?
	32	<u>Insertarme en el proyecto de investigación me ayudó a</u>
	33	<u>sacarle la ficha a la directora.</u>
	34	6. PENSANDO EN EL ACOMPAÑAMIENTO A
	35	NIVEL ACADÉMICO QUE TE BRINDÓ EL
	36	DIRECTOR DE TRABAJO FINAL DEL GRADO PARA
	37	LOGRAR CULMINARLO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE
	38	SENTISTE?
	39	Tenía los tiempos encima, así que nos tenía a todo el
	40	equipo a las corridas, así que <u>siempre me atendía, me</u>
	41	<u>orientaba, me organizaba las ideas.</u>
	42	7. PENSANDO EN LA RELACIÓN A NIVEL
	43	PERSONAL CON EL DIRECTOR DE TU TRABAJO
	44	FINAL DEL GRADO, ¿CÓMO FUE?, ¿CÓMO TE

del tesista.	45	SENTISTE?
-Jamás me dejó solo a nivel personal.	46	No hubo mucha química, pero <u>jamás me dejó solo a nivel personal</u> . Siempre alentando al equipo y esa idea de HAY
-El director siempre me dio ánimos.	47	QUE TERMINAR, VOS PODÉS. A veces estaba
	48	exhausto y <u>el director siempre me dio ánimos</u> .
	49	El director debe DIRIGIR, <u>debe acompañar</u> , debe crear un
	50	plan distinto para cada estudiante que dirige.
	51	
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	52	8. A PARTIR DE TU EXPERIENCIA PERSONAL,
-Usar un equipo de investigación.	53	¿CÓMO CONSIDERAS QUE DEBERÍA LLEVARSE A
El director es fundamental.	54	CABO EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE UN
	55	TRABAJO FINAL DE GRADO?
	56	<u>Usar un equipo de investigación</u> que esté por vencer su
	57	proyecto, insertarse ahí. <u>El director es fundamental</u> , vi a
	58	muchos de mis compañeros dejar sin recibirse por la tesina
	59	9. PENSANDO EN LAS DIFICULTADES ¿QUÉ
*Aspectos intrínsecos del tesista.	60	NO VOLVERÍAS A HACER CON RELACIÓN A TU
-----	61	TRABAJO DE GRADO?
	62	
	63	10. PENSANDO EN QUE PARA FINALIZAR A
*Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación.	64	CARRERA DEBÍAS HACER UN TRABAJO FINAL DE
-Aprendí a trabajar en equipo.	65	GRADO, ¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES
-Aprendí a investigar.	66	TE AYUDÓ A DESARROLLAR EL HABER HECHO
	67	EL TRABAJO?
	68	<u>Aprendí a trabajar en equipo</u> , <u>aprendí a investigar</u> , adquirí
	69	más conocimientos y aprendí cómo terminar la tesina en
	70	el tiempo que se debe.

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 11 (P11):

En el P11, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el Graduado, se desprende dentro de los ***Aspectos sociodemográficos y académicos**: que culminó en 7 meses (L21-22), referido a los ***Aspectos intrínsecos al tesista**:, manifiesta que quería trabajar lo que fuera solo le interesaba recibirse (L8-9), eligió a la misma profesora de la materia que estaba llevando un proyecto (L12-13), por lo cual fue atendido y orientado siempre (L41-42), manifiesta que nunca lo dejó solo a nivel personal (L47-48), siempre recibió motivación (L50), con respecto a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional**: la inserción en el proyecto de investigación fue acertada pues engranó con la directora (L33-34), sobre los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al director**: considera la figura del director como fundamental (L58), referido a los ***Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación**: la idea surgió de una clase de seminario (L7), sin momentos difíciles y bajo un plan de trabajo (L19), sin abandonar la escritura por más de un mes (L27), recomienda insertarse en equipos de investigación (L57), concluye diciendo que aprendió a trabajar en equipo y a investigar (L69).

P11

Categorías

Subcategorías

Categorías

Subcategorías

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Deductivas	Deductivas	Inductivas	Inductivas
	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Meses para culminar	Insertado en proyecto de investigación cumpliendo un plan
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Profesora del proyecto	
		Sensación luego de los encuentros con el director	Acompañamiento o académico del director siempre	-Atendido -Orientado
			Acompañamiento o personal	-Permanente -Motivación
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Apoyo de la directora	Inserción en el proyecto de investigación
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	-El director es fundamental -Necesidad de acompañamiento del director	-Necesidad de reglas -Necesidad de compromiso -Necesidad de comunicación
			Clase de seminario	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Interés en el tema	-Sin interés en el tema del TFG -Rapidez de recibirse
		Cumplimiento del plan de trabajo	-Semanas -Tareas -Actividades	
		Percepción sobre los aportes del TFG	Desarrollo de competencias personales y profesionales	-Trabajo en equipo -Investigación

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Anexo G: Análisis de entrevistas a directores de TFG

Análisis de entrevistas a directores de TFG

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado.	1	Protocolo 12 (P12)
-Lo primero que querés saber de dónde viene y porque llegó a hasta vos.	2	¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO?
-Que empiece a organizar información.	3	Cuando llega un estudiante <u>lo primero que querés saber de dónde viene y porque llegó a hasta vos.</u> Una vez que sabés esto, la idea es <u>que empiece a organizar información</u> para <u>tratar de orientarle acerca de cómo construir su problema</u> y llegar de esa idea inicial que traen la cabeza, porque normalmente no traen un problema construido sino una idea de temática general y, hacerla un problema, que sea un problema de investigación.
-Tratar de orientarle acerca de cómo construir su problema.	4	
-Recomendar para que lea.	5	Cuando lográs descifrar este meollo, la idea es que te tomés unos días y le puedas <u>recomendar para que lea</u> , y pueda por sí mismo empezar a encontrar las aristas que conformarán la esencia de su problema y sus objetivos.
-Una estrategia con la que puedas orientar para dónde ir con este tema.	6	Al mismo tiempo, indagás cuántas materias tiene regularizadas, cuántas materias le faltan, para así ir diseñando en tu cabeza, <u>una estrategia con la que puedas orientar para dónde ir con este tema</u> y con este estudiante.
-Me he enfrentado a la dificultad que el estudiante no sabe lo que quiere investigar.	7	Normalmente yo <u>me he enfrentado a la dificultad que el estudiante no sabe lo que quiere investigar</u> , no tiene problema, <u>no conoce la teoría</u> , y además tiene ganas, en su cabeza, de recibirse, pero a la hora de ponerse a trabajar para recibirse, te das cuenta de que lo que menos quieres es terminar y recibirse. Esto es en general, estudiantes que vienen recién de terminar la carga académica y entonces están cansados, y creen que merecen unas vacaciones antes de retomar la escritura de la tesina, se las toman y se olvidan de todo lo formal con lo que vienen construyendo su trayectoria hasta este momento.
-No conoce la teoría.	8	<u>Asunto diferente cuando a los estudiantes que comenzás a dirigir, están construyendo su trabajo a partir de un equipo de investigación, o cuando un estudiante le surge el tema en alguna clase que tuvo con vos.</u>
-Asunto diferente cuando a los estudiantes que comenzás a dirigir, están construyendo su trabajo a partir de un equipo de investigación, o cuando un estudiante le surge el tema en alguna clase que tuvo con vos.	9	<u>Normalmente los estudiantes muestran más compromiso si te conocen desde antes, si además saben claramente que si van a trabajar con vos es porque te van a dar lo que le vas a pedir, que te van a cumplir con lo que le exigís.</u>
-Muestran más compromiso si te conocen desde antes.	10	<u>No creo que hay un tiempo promedio para la escritura del Trabajo Final de Grado, porque he tenido estudiantes que en 8 meses están listos, otros que necesitan cuatro o seis años para terminar.</u>
-No creo que hay un tiempo promedio para la escritura del Trabajo Final de Grado.	11	Si me preguntas <u>qué favorece la</u>
-He tenido estudiantes que en 8 meses están listos, otros que necesitan cuatro o seis años para terminar.	12	
-Qué favorece la escritura, el compromiso de mantener el contacto con el director, tener cuando mucho un laburo de tiempo parcial, y creo que vivir con la familia.	13	
-Además del compromiso, creo que hay una parte creativa.	14	
-Yo no acepto tesinas que no tengan que ver con mi	15	

área de <i>expertise</i>	44	<u>escritura, el compromiso de mantener el contacto con el</u>
-Es lo que va a marcar la	45	<u>director, tener cuando mucho un laburo de tiempo</u>
velocidad con la que	46	<u>parcial, y creo que vivir con la familia para que tenga</u>
podés responder las	47	alguien que lo ayude en el domicilio con la comida, la
inquietudes de los	48	limpieza la ropa y afines. Hay un elemento personal que
estudiantes y así terminar	49	no tiene que ver con la formación y con la carrera, algo
en tiempo y forma.	50	personal, <u>además del compromiso, creo que hay una</u>
	51	<u>parte creativa</u> , que intuyan que crean... y si lo ves, vos
	52	tenés entonces la responsabilidad de viendo ese diamante
	53	en bruto, convertirlo en joya, pero es fácil hacerlo porque
	54	el diamante te lo permite.
	55	<u>Yo no acepto tesinas que no tengan que ver con mi área</u>
	56	<u>de expertise</u> , hay directores que, si lo hacen, no sé, yo no,
	57	el trabajo y el <i>expertise</i> que... que... que (sic) vos tenés
	58	<u>es lo que va a marcar la velocidad con la que podés</u>
	59	<u>responder las inquietudes de los estudiantes y así</u>
	60	<u>terminar en tiempo y forma.</u>

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 12 (P12):

En el P12, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Trabajo Final de Grado, se desprende que en el Proceso al iniciar se quiere saber de dónde viene el tesista y el motivo de elegirlo como director (L4-5), luego se le recomienda leer para orientarlo a construir el problema (L6-7), pues muchas veces el estudiante no sabe lo que quiere investigar (L20-21), ni conoce la teoría (L22), siendo diferente cuando ya vienen trabajando en equipos de investigación o su idea nace de una clase con el mismo director (L30-34), son más comprometidos si conocen al director desde antes (L35-36), acota que no cree que deba haber un tiempo promedio para la escritura (L38-39), el tiempo es variable según los estudiantes (L40-41), el contacto genera compromiso a la escritura (L42-43), beneficia cuando trabajan tiempo parcial y cuentan con apoyo familiar (L43-44), la creatividad del tesista es importante (L48-49), es adecuado trabajar en el área de experticia del director, esto favorece la capacidad de respuesta y cumplimiento de los tiempos (L53-54 y 56-57).

P12	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
		Motivos de selección del director	Querer saber sobre el estudiante	-De dónde viene -Cómo llegó hasta él
	Aspectos intrínsecos al tesista		-Al conocer al director desde antes -Contacto con el director	Mayor compromiso del tesista
		Sensación de estímulo	Necesidad de apoyo	-Del director -Familiar
Categoría				

Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Características personales a la hora de encarar el TFG		Creatividad
			Trabajo (laburo tiempo parcial)
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Área de formación del director	Experto en el área	-Favorece la capacidad de respuesta -Favorece el cumplimiento de los tiempos
		Se orienta	-El estudiante no sabe lo que quiere investigar -No conoce la teoría -Se recomienda leer -Construir el problema
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Idea surgida en la clase del director	-Insertarse en equipos de investigación -Trabajar en el área de experticia del director
		Etapas de bloqueo	-No debe tener un tiempo promedio para la escritura -Tiempo variable según los estudiantes

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -Incorporarlo a reuniones que tenemos de equipo de trabajo. -Seguir yendo a esas reuniones para estar incorporado en el proceso de dirección y, poder asegurar que vamos a terminar en el tiempo previsto. -Trabajamos con un tesista máximo 2 años. -Compromiso. -La conexión necesaria conmigo ni a nivel personal ni a nivel académico. -Lo queremos caer en el síndrome de todo menos tesis... -Lo que queremos es que el estudiante termine se reciba y se incorpore al mercado profesional. -Reuniendo a todos los tesisistas como a manera de plenaria y además semanalmente. -Revisiones parciales más pequeñas... No pasamos más de 3 meses sin leer el trabajo completo. -No tenemos dedicación exclusiva en la universidad. -Trabajamos con cuatro tesisistas. -No queremos que tenga un asesor, no queremos a nadie que lo ayude. -Solamente aceptamos para dirigir estudiantes con problemas relacionados a mi área. -Nos conocemos de un par de materias a lo largo de la carrera. -El primero que llega es al	1	Protocolo 13 (P13)
	2	¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO?
	3	
	4	Quando un estudiante se me acerca para pedirnos que lo dirija, lo que hacemos es <u>incorporarlo a reuniones que tenemos de equipo de trabajo con todos los dirigidos;</u>
	5	hacemos esto con los tesisistas, marcando claramente qué
	6	tenés que <u>seguir yendo a esas reuniones para estar incorporado en el proceso de dirección y, poder asegurar que vamos a terminar en el tiempo previsto. Trabajamos con un tesista máximo 2 años,</u>
	7	en ese tiempo logramos terminar el Trabajo Final de Grado... si no podemos, el estudiante
	8	debe buscar otro director porque el <u>compromiso</u> o no está o
	9	no estableciendo <u>la conexión necesaria conmigo ni a nivel personal ni a nivel académico.</u>
	10	No queremos esos trabajos eternos, <u>no queremos caer en el síndrome de todo menos tesis...</u>
	11	<u>Lo que queremos es que el estudiante termine se reciba y se incorpore al mercado profesional.</u>
	12	Así que vamos reuniendo a todos los tesisistas como a manera de plenaria y
	13	<u>además semanalmente</u> vamos esperando que escriban
	14	correos con dudas, con comentarios y con <u>revisiones parciales más pequeñas...</u>
	15	No pasamos más de 3 meses sin leer el trabajo completo de cada tesisista... Pero como <u>no tenemos dedicación exclusiva en la universidad,</u>
	16	entonces <u>trabajamos con cuatro tesisistas</u> siempre... sale uno y
	17	incorporamos (sic) otro y así vamos. Si vamos a dirigirlo a un estudiante, no queremos que tenga...
	18	<u>no queremos que tenga un asesor, no queremos a nadie que lo ayude.</u>
	19	La experiencia personal es que eso nos complica mucho el trabajo cuando el estudiante está en esa fase inicial, de dudas
	20	para dónde ir, y tener que escuchar a dos voces al mismo tiempo los confunde muchísimo más. Por esto, entonces
	21	también <u>solamente aceptamos para dirigir estudiantes con problemas relacionados a mi área</u> de trabajo en
	22	investigación y que yo sepa que trabajan (en su tesina), metodología cualitativa, que es lo que podemos trabajar con
	23	ellos de mejor manera... ya cuando estamos terminando, que van a pulir el trabajo, a presentarlo, ahí si te podés
	24	buscar quien te ayude a terminar de pulirlo al trabajo. El estudiante que me busca sabes que esta es mi forma de
	25	trabajo, porque <u>nos conocemos de un par de materias a lo largo de la carrera...</u>
	26	La tiene clara de cómo trabajamos, de cómo me gusta trabajar, de cuánto pedimos... Si se nos
	27	desocupa un espacio de los tesisistas con los que estamos
	28	
	29	
	30	
	31	
	32	
	33	
	34	
	35	
	36	
	37	
	38	
	39	
	40	
	41	
	42	
	43	
	44	

primero que recibo.	45	trabajando y se me acercan varios a pedirme que dirija, no tengo ningún criterio, <u>el primero que llega es al primero que recibo...</u> Le planteamos claramente cuáles son las condiciones y si aceptás, estamos. Al menos desde mi lugar, <u>si tenés un plan de trabajo claro, esto funciona.</u>
-Planteamos claramente	46	
cuáles son las	47	
condiciones.	48	
-Si tenés un plan de	49	
trabajo claro, esto		
funciona.		

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

- *Unidades
- Subunidades
- L# Línea número

Síntesis del Protocolo 13 (P13):

En el P13, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Trabajo Final de Grado, se desprende que en el Proceso es conveniente incorporar al tesista a las reuniones de equipos de trabajo bajo el compromiso de continuar asistiendo, lo que garantiza terminar en el tiempo máximo de 2 años (L5-6 y 8-11), considera necesario el compromiso, y la conexión personal, académica entre el director y el tesista (L13-15), evitando caer en el síndrome todo menos tesis (L16), se busca que se reciban y se incorporen al mercado profesional (L17-18), se acostumbra reunir a los tesistas en plenarias semanales (L19-20), con revisiones parciales y lectura frecuente de los trabajos (L22-23), ahora bien, manifiesta que no tienen dedicación exclusiva en la universidad por tanto trabajan con máximo 4 tesistas, evitando además que busquen asesoramiento adicional porque es negativo en el proceso (L24-25 y 28-29).

		Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P13	Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Asistir a reuniones de los equipos de trabajo para garantizar culminar en máximo 2 años	Evitar caer en el síndrome todo menos tesis
		Aspectos intrínsecos al tesista	Sensación de estímulo	Compromiso del tesista	Asistir a reuniones del equipo de trabajo
			Sensación luego de los encuentros con el director	Necesidad de conexión Tesista-Director	-Académica -Personal -Compromiso mutuo
			Percepción de la disponibilidad del director	No tienen dedicación exclusiva	-Trabajo con máximo 4 tesistas evitando la asesoría adicional
		Aspectos	Tenencia de empleo	No tienen	

extrínsecos: lo relativo al director	adicional a las obligaciones docentes en FHyCS	dedicación exclusiva	
	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Incorporar al tesista a las reuniones de equipos de trabajo	
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Modalidad de los encuentros	-Presenciales	-Revisiones parciales -Lectura frecuente de los trabajos -Compromiso de continuar asistiendo a las reuniones
	Frecuencia de los encuentros	Plenarias semanales	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Directores de Trabajo Final de Grado
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -Permite reconfigurar lo que adquirieron de lo que han cursado, a través de la actividad de investigación como un eje transversal unificador. -Ese trabajo es para que un estudiante se reciba. -No cualquier estudiante alcanza fácilmente los estándares de un Trabajo Final de Grado. -Hay unos estudiantes que les lleva mucho más tiempo escribirla a la tesis para recibirse y a otros se les hace más fácil. -Tiene que ver con la capacidad de lectura y escritura que hayan desarrollado a lo largo de la carrera, en especial. -El estudiante es responsable de su trabajo... el estudiante es responsable de gestionar su lectura, de gestionar su escritura... -Los profesores somos directores, somos solo eso, directores. -Respetamos la autonomía que tiene cada director para llevar adelante de sus trabajos y a sus tesis. -Si tienen que trabajar y se consigue algún financiamiento, pueden descansar un poco y dedicarse a asumir el compromiso de terminar el trabajo en el tiempo menor posible. -No creo que el director deba instaurar fechas. -Creo que hay que respetar la individualidad y la subjetividad de cada estudiante. -Un trabajo que no cumple	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45	Protocolo 14 (P14) ¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO? El Trabajo Final de Grado, como vos decís, es la actividad que viene de años de trabajo años de esfuerzo y años de estudio, traspasado, y que <u>permite reconfigurar lo que adquirieron de lo que han cursado, a través de la actividad de investigación como un eje transversal unificador, digamos. Si yo le doy esta representación al Trabajo Final de Grado, imagínate la que debería darle el propio tesis estudiante que es el que se va a recibir, porque ese trabajo es para que un estudiante se reciba. Esta es una universidad pública y gratuita, en la que no cualquier estudiante alcanza fácilmente los estándares de un Trabajo Final de Grado, con esto lo que quiero decirte es que, hay unos estudiantes que les lleva mucho más tiempo escribirla a la tesis para recibirse y a otros se les hace más fácil. Mucho tiene que ver con la capacidad de lectura y escritura que hayan desarrollado a lo largo de la carrera, en especial, pero que viene de la secundaria. El estudiante es responsable de su trabajo... el estudiante es responsable de gestionar su lectura, de gestionar su escritura... es que los profesores somos directores, somos solo eso, directores</u> A veces en reunión de parte de los miembros del claustro docente del departamento, se habla un poco sobre cómo vamos dirigiendo los trabajos, pero como es parte una actividad pedagógica, el departamento y los demás colegas respetamos la autonomía que tiene cada director para llevar adelante de sus trabajos y a sus tesis. Sobre tema de soporte, de apoyo, hay instituciones que ofrecen algunas becas que los ayudan con cierto financiamiento para seguir haciéndolo al Trabajo Final de Grado, acá te digo que eso les genera menos presión porque les permita hasta dejar laburos, a los que les toca trabajar. Muchos estudiantes tienen albergue, beca de salud y <u>si tienen que trabajar y se consigue algún financiamiento, pueden descansar un poco y dedicarse a asumir el compromiso de terminar el trabajo en el tiempo menor posible</u> No creo que el director deba instaurar fechas, cada director, al menos desde mi lugar, <u>creo que hay que respetar la individualidad y la subjetividad de cada estudiante en ese sentido. Un trabajo que no cumple con lo que se espera, no puede darse por aprobado</u>, porque un trabajo que se aprueba es un profesional que se recibe, que brindará su conocimiento y sus habilidades al país, y entra en juego el prestigio de un

con lo que se espera, no puede darse por aprobado. -Entra en juego el prestigio de un director que normalmente es un investigador.	46 47	<u>director que normalmente es un investigador.</u>
---	----------	---

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 14 (P14):

En el P14, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Trabajo Final de Grado, se desprende que el Proceso permite reconfigurar los conocimientos adquiridos en la carrera mediante la investigación como eje transversal (L6-8), visto como un requisito para recibirse (L11-12), pero no cualquier estudiante alcanza los estándares, unos tardan más y otros menos, según la capacidad de lectura y escritura desarrollada en la carrera (L13-14 y 15-19), el estudiante es el responsable de su trabajo y de gestionar su escritura (L21), los profesores solo son directores “solo eso” (L22-23), se debe respetar la autonomía de trabajo de cada director (L28-29), son importantes los financiamientos porque facilitan el tiempo (L36-38), no considera adecuado instaurar fechas (L38-39), respetando la individualidad y subjetividad de cada estudiante (L40-41), para aprobar un trabajo debe cumplir con lo solicitado, pues entran en juego muchos factores, como el prestigio del director- investigador (L41-43 y 46-47).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P14	Aspectos intrínsecos al tesista	Características personales a la hora de encarar el TFG	Responsabilidad del estudiante	-De su trabajo -De su escritura -Los profesores son solo directores “solo eso”
			No cualquier estudiante alcanza los estándares	-Capacidad de lectura -Capacidad de escritura
		Percepción de la visión del director sobre el TFG	El proceso reconfigura los conocimientos adquiridos en la carrera	-Investigación como eje transversal -Requisito para recibirse
		Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	Capacidad de escritura desarrollada en la carrera	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al	Apoyo y seguimiento	Los financiamientos son importantes	
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.				

apoyo institucional			
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Manejo de los desacuerdos con el director	Respeto	-Individualidad del estudiante -Subjetividad del estudiante -Autonomía del director
	Experiencia previa del director en TFG previos	Prestigio del director/investigador	
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Etapas que requirió más tiempo	Capacidad del estudiante	-Lectura -Escritura
	Etapas de bloqueo	No cualquier estudiante alcanza los estándares	-Capacidad de lectura -Capacidad de escritura
	Cumplimiento del plan de trabajo	No es adecuado instaurar fechas	Cumplir con lo solicitado

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Directores de Trabajo Final de Grado
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -Un estudiante que está a punto de recibirse, y que tiene que demostrar que puede tomar todo lo que aprendió a lo largo de la carrera, como las materias teóricas... y las que tienen que ver con la metodología. -Estamos hablando entonces de un proceso sumamente complejo que tiene una estructura, que tiene subprocesos, un punto de partida, un hacia dónde llegar. -Inversión de tiempo y de recursos humanos. -Hay 2 grandes protagonistas... el director y el dirigido. -Aclaro, a mí no me gusta pensar que director es el término correcto... Me gusta pensar que es tutor, guía, orientador. -No me gusta pensar que hay un dirigido, sino que hay un autor del trabajo. -Son autores de los trabajos, escriben, es su praxis. -Tenemos un jurado que exige mucho, mucho más de lo que debería muchísimas veces, afianzándose en la idea de que quien se recibe en la Universidad nacional es alguien cuyas incumbencias profesionales implica la investigación. Ah, pero que también tiene que saber mucho de lo teórico-conceptual de la carrera que estudio. -Esto se traslada al director, el director tiene que cumplir con las exigencias de ese jurado	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45	Protocolo 15 (P15) ¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO? Gracias por bancarme, te agradezco... Cuando vos pensás en el tema de la dirección del Trabajo final de grado o de una tesina, voy a usar el término tesina... Y bueno, lo primero que pensás es en <u>un estudiante que está a punto de recibirse, y que tiene que demostrar que puede tomar todo lo que aprendió a lo largo de la carrera, como las materias teóricas... y las que tienen que ver con la metodología</u> y la formación metodológica de su área específica del saber... y cómo son capaces de transfigurar, recomponer, abordar, desde su área de conocimiento, una problemática del mundo cotidiano, por supuesto, con la mirada de las ciencias sociales. Si vos lo ves así, <u>estamos hablando entonces de un proceso sumamente complejo que tiene una estructura, que tiene subprocesos, un punto de partida, un hacia dónde llegar, que tiene sus bemoles y que, por supuesto, no requiere una gran inversión, por llamarlo de una manera bastante economicista, más que una inversión de tiempo y de recursos humanos.</u> Básicamente <u>hay 2 grandes protagonistas</u> en este proceso, que los podrías ver, si querés, como contracaras, aunque me gustaría más la mirada de verlos desde la complementariedad. Son el... <u>el director y el dirigido.</u> <u>Aclaro, a mí no me gusta pensar que director es el término correcto... Me gusta pensar que es tutor, guía, orientador;</u> y entonces, <u>no me gusta pensar que hay un dirigido, sino que hay un autor del trabajo.</u> Creo que es redefiniendo estos términos que deberíamos empezar; que no es algo que podemos hacer desde el vamos, si lo hacemos, dejamos de ver a la tesis como un dispositivo de poder. Ahora, habiendo definido esto, entonces, igual dejáme decirte que esto es lo que seguimos haciendo, seguimos pegados en este paradigma, de que hay un... un director que recibe documentación, que la lee, que hace devoluciones, corrige, vuelve a verificar, que pide, que pone fechas... Y, por otro lado, tenemos a alguien que va haciendo, haciendo, haciendo, haciendo, que está en el hacer que sería el escribir. Es difícil cambiar el paradigma en la cabeza de los estudiantes. <u>Son autores de los trabajos, escriben, es su praxis.</u> Y por más que nosotros, quienes estamos dirigiendo, voy a hablar, en este caso, a mí, yo que estoy dirigiendo trato de hacerlo distinto, los tengo a los estudiantes haciendo lo mismo. Y eso mismo, implica los mismos procesos de antaño, donde: <u>tenemos un jurado que exige mucho, mucho</u>

lector- evaluador que va a estar en un tribunal.	46	<u>más de lo que debería muchísimas veces, afianzándose en la</u>
-Entonces, las estas (sic) exigencias se le transfieren al estudiante	47	<u>idea de que quien se recibe en la Universidad nacional es</u>
tesista-autor-escritor-	48	<u>alguien cuyas incumbencias profesionales implica la</u>
dirigido, multitarea pues.	49	<u>investigación. Ah, pero que también tiene que saber mucho</u>
-Al principio trato de trabajar en el	50	<u>de lo teórico-conceptual de la carrera que estudio. Esto se</u>
acompañamiento del	51	<u>traslada al director, el director tiene que cumplir con las</u>
estudiante, desde sus	52	<u>exigencias de ese jurado lector- evaluador que va a estar en</u>
tiempos, su cabeza, su...	53	<u>un tribunal. Entonces, las estas (sic) exigencias se le</u>
el cómo adquiere	54	<u>transfieren al estudiante tesista-autor-escritor-dirigido,</u>
conocimiento (sic). Si no	55	<u>multitarea pues. Una serie de instrucciones planteo... yo voy</u>
lo logran, seguimos a la	56	<u>pidiendo trabajo y, al principio trato de trabajar en el</u>
antigua.	57	<u>acompañamiento del estudiante, desde sus tiempos, su</u>
-Y entonces es ahí,	58	<u>cabeza, su... el cómo adquiere conocimiento (sic). Si no lo</u>
cuando tenemos	59	<u>logran, seguimos a la antigua, pido, escribe, me trae... Y</u>
estudiantes que pasan 2, 3	60	<u>entonces es ahí, cuando tenemos estudiantes que pasan 2, 3 o</u>
o 4 años haciendo el	61	<u>4 años haciendo el trabajo, que cambian de tema, que vuelven</u>
trabajo, que cambian de	62	<u>a cambiar de tema, pierde relevancia, pierde vigencia, ven</u>
tema, que vuelven a	63	<u>algo nuevo, incorporan nuevos conceptos, los dejan por</u>
cambiar de tema.	64	<u>fuera, los retoman, redactan, tienen problemas de escritura.</u>
-Tienen problemas de	65	<u>Contra eso nosotros directores, no podemos. Vos podés</u>
escritura.	66	<u>encaminarla a la escritura del trabajo. ¿Podés cambiar la</u>
No se puede obligar a un	67	<u>cabeza? Pero, no a un estudiante que tiene las falencias que</u>
estudiante a que haga el	68	<u>tienen muchos nuestros estudiantes... No se puede obligar a</u>
trabajo que espera el	69	<u>un estudiante a que haga el trabajo que espera el director</u>
director como lo espera el	70	<u>como lo espera el director en el tiempo que lo espera el</u>
director en el tiempo que	71	<u>director, y menos como espera quien después lo va a leer.</u>
lo espera el director, y	72	<u>Dentro de la universidad, si bien hay limitaciones con</u>
menos como espera quien	73	<u>relación al tiempo de escritura de estos trabajos, siempre hay</u>
después lo va a leer.	74	<u>mecanismos para la renovación de esos tiempos. A veces con</u>
-A mí me gusta reunirme	75	<u>el costo de tener que presentar incluso un proyecto nuevo. A</u>
con los tesisistas en físico.	76	<u>mí me gusta reunirme con los tesisistas en físico. Sin embargo,</u>
Sin embargo, desde el	77	<u>desde el tiempo de pandemia comenzamos a incorporar las</u>
tiempo de pandemia	78	<u>reuniones a distancia, nos facilitó bastante el trabajo porque</u>
comenzamos a incorporar	79	<u>muchos de los estudiantes que tenemos son del interior.</u>
las reuniones a distancia,	80	<u>Entonces, el poder tener reuniones vía plataforma, facilita</u>
nos facilitó bastante el	81	<u>mucho el trabajo para ellos y para nosotros. Ahorro de</u>
trabajo porque muchos de	82	<u>tiempo, de dinero, y bueno, hasta ahora venimos haciendo</u>
los estudiantes que	83	<u>exactamente eso. Si antes un estudiante podría venir del</u>
tenemos son del interior.	84	<u>interior una vez cada 2 meses, ahora con las reuniones</u>
-Y, ¿qué pasa que los	85	<u>virtuales te podés ver con el estudiante una vez cada 3</u>
estudiantes no te piden	86	<u>semanas, cada 2 semanas. Y, ¿qué pasa que los estudiantes</u>
reunión?	87	<u>no te piden reunión? Volvemos, sigue en el paradigma viejo</u>
-Y como el director no	88	<u>de que hay un director y un dirigido, y como el director no</u>
direcciona no pauta	89	<u>direcciona no pauta reuniones, no fuerza entonces el</u>
reuniones, no fuerza	90	<u>estudiante piensa que puede sentarse una hora, y producir el</u>
entonces el estudiante	91	<u>trabajo y entonces, teniendo ese pensamiento como la base</u>
piensa que puede sentarse	92	<u>de su producción, va dejando y dejando, se deja estar Los</u>
una hora, y producir el	93	<u>trabajos que hacemos en la carrera y en la facultad</u>
trabajo y entonces,	94	<u>normalmente no requieren mayor recurso que libros, que para</u>
teniendo ese pensamiento		
como la base de su		
producción, va dejando		
y dejando, se deja estar.		
-Y tenemos entonces		
estudiantes que no		

terminan el trabajo en años porque no logran salir de esa concepción del dirigido.	95	eso tenemos Internet, tenemos la editorial... Por supuesto un
-Los profesores que funcionamos como	96	computador donde escribir, y por ahí impresora. Así que
directores, no recibimos ningún pago por esto, ningún incentivo.	97	investigar en la facultad y en la carrera es bastante sencillo
-Tenemos que ser investigadores, tenemos que hacer docencia, hacer gestión y encima	98	en términos de carencia de recursos. No pasará así igual con
adicional ser directores y por eso, muchos profesores rechazan a	99	otras facultades, otras unidades académicas. Si el estudiante
estudiantes que quieren escribir sus trabajos con ellos. Y eso genera un problema porque hay	100	no deja de lado la joda, por decirlo mal y pronto, el creer que
sobrecarga para algunos.	101	puede en una noche hacer lo que no hizo en un mes y el no
-Deberías tratar de acercarte a los departamentos para ver cómo los departamentos	102	programarse, el trabajo no sale. <u>Y tenemos entonces</u>
están manejando el tema de la sobrecarga de estudiantes tesisistas con	103	<u>estudiantes que no terminan el trabajo en años porque no</u>
algunos directores.	104	<u>logran salir de esa concepción del dirigido. Los profesores</u>
	105	<u>que funcionamos como directores, no recibimos ningún pago</u>
	106	<u>por esto, ningún incentivo.</u> Lo hacemos como parte de
	107	nuestro trabajo. Y entonces, acá en el laburo, <u>tenemos que ser</u>
	108	<u>investigadores, tenemos que hacer docencia, hacer gestión y</u>
	109	<u>encima adicional ser directores y por eso, muchos profesores</u>
	110	<u>rechazan a estudiantes que quieren escribir sus trabajos con</u>
	111	<u>ellos. Y eso genera un problema porque hay sobrecarga para</u>
	112	<u>algunos, y...</u> Escribir, encima tenemos que escribir, tenemos
	113	que producir, tenemos que presentar trabajos, avances de los
	114	proyectos de investigación. No nos da tiempo, sabés que
	115	no... Ya que estás haciendo este trabajo, <u>deberías tratar de</u>
	116	<u>acercarte a los departamentos para ver cómo los</u>
	117	<u>departamentos están manejando el tema de la sobrecarga de</u>
	118	<u>estudiantes tesisistas con algunos directores.</u> Yo creo que, por
	119	ahí, si andamos, más parejitos, digamos, podríamos resolver
	120	muchos problemas... y además que el departamento encare
	121	esto de la dirección, desde el hecho, desde el vamos,
	122	<u>brindarnos a quienes somos directores algunas herramientas</u>
	123	<u>para hacer un trabajo más pedagógico desde la dirección y,</u>
	124	herramientas a los estudiantes para que puedan concebir esto
	125	de la escritura de la tesis como un paso, que no es que sea
	126	necesario para recibirse, sino necesario para su formación. Y,
	127	así <u>logren entender que no son dirigidos, sino que deben ser</u>
	128	<u>acompañados y acompañados, significa que hay una gran</u>
	129	<u>responsabilidad de parte de ellos.</u>
-Brindarnos a quienes somos directores algunas herramientas para hacer un trabajo más pedagógico desde la dirección.		
-Logren entender que no son dirigidos, sino que deben ser acompañados y acompañados, significa que hay una gran responsabilidad de parte de ellos.		

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 15 (P15):

En el P15, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Trabajo Final de Grado, se desprende que en el Proceso, el estudiante debe demostrar lo aprendido en la teoría y metodología (L7-11), es un proceso complejo con una estructura desde el inicio al fin (L15-18), donde se invierte tiempo y recursos humanos (L21-22), con dos grandes protagonistas el director y el dirigido (L22 y 25), aunque considera para el director como términos correctos tutor, guía, orientador (L26-27), y para el dirigido como autor del trabajo (L28-29), acotando que el jurado exige mucho más de lo que debería, con una idea de que quien se recibe debe demostrar competencias profesionales teóricas y de investigación (L46-52), trasladando al director el cumplimiento de las exigencias de ese jurado como tribunal (L52-54), entonces las exigencias se le transfieren al estudiante tesista-autor-escritor- dirigido, multitarea (L54-56), iniciando se le acompaña en sus tiempos, su cabeza, sus conocimientos, pero si no lo logran, se asume a la antigua (L57-61), entonces ocurre con estudiantes que pasan 2 a 4 años haciendo el trabajo y cambiando de tema (L61-64), muchos tienen problemas de escritura (L66), añade que no se puede obligar al estudiante a realizar el trabajo según las expectativas, formas y tiempos del director y menos de quien lo leerá (L70-73), enfatiza que prefiere las reuniones presenciales (L78-79), sin embargo la virtualidad en pandemia facilitó el trabajo con los estudiantes del interior (L79-82), pero los estudiantes no piden las reuniones (L89-90), y si el director no las pauta, no direcciona, el estudiante piensa que puede trabajar solo y va dejando (L92-96), resultando estudiantes que no terminan el trabajo en años por su concepción de dirigidos (L106-108), enfatiza que los directores no reciben pagos ni incentivos por esto (L108-110), debiendo ser investigadores, docentes, hacer gestión y además directores, por eso muchos no aceptan tesis, y algunos directores se sobrecargan (L111-116), sugiere que se les deberían brindar herramientas para hacer un trabajo más pedagógico desde la dirección, (L126-128), y que los estudiantes entiendan que no son dirigidos sino acompañados, que ellos tienen una gran responsabilidad (L132-134).

	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
P15	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Pasan años haciendo el trabajo	Cambiando el tema
Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos intrínsecos al tesista	Percepción de la visión del director sobre el TFG	Proceso complejo	-Estructura de inicio a fin -Inversión de tiempo -Inversión de recursos humanos
		Percepción de la disponibilidad del director	Sobrecargados	-Investigadores -Docentes -Gestión -No reciben pago ni incentivos como directores
		Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	Responsabilidad del estudiante	-No piden reuniones -Piensan que pueden trabajar solos -Van dejando -No terminan en años
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG	El estudiante debe demostrar lo aprendido	Teoría

	Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG		Metodología
	Características personales a la hora de encarar el TFG	Entender que son acompañados	Tienen concepción de dirigidos
Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Apoyo y seguimiento	Deberían brindar herramientas a los directores para hacer un trabajo más pedagógico	
Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Manejo de los desacuerdos con el director	Respeto	-No obligar al estudiante a realizar el trabajo según sus expectativas, formas y tiempos -Acompañamiento
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Etapa de bloqueo	Estudiantes con problemas de escritura	-Cambian de tema -El jurado exige más de lo que debería -Se traslada al director el cumplimiento de las exigencias -El director transfiere las exigencias al estudiante-tesista-autor- escritor-dirigido-multitarea
			-Preferencia por los presenciales -Virtuales facilitan los encuentros con estudiantes del interior

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -Formación de recursos dispuestos para la investigación, como parte de la formación profesional de los estudiantes. -En solitario nunca es, porque el estudiante trata con la devolución que le hacemos los directores y está también, en constante intergénesis con el documento que está escribiendo y con los otros autores que va consultando; así que pensarlo en soledad y permitir que se piense en soledad es un absurdo conceptual. -No hay mucho que aportar desde el lugar de ser director: discutir, dialogar, argumentar y tratar de proveer un texto coherente que explique la comprensión a profundidad de un fenómeno. -Los estudiantes están en una facultad de humanidades (sic), así que deben poder teorizar, van a ser investigadores, eso dice una de las incumbencias de su plan de estudios, ¿no?	1	Protocolo 16 (P16)
	2	¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO?
	3	
	4	Dentro de las obligaciones que tenemos dentro de nuestra
	5	carga académica es la <u>formación de recursos dispuestos</u>
	6	<u>para la investigación, como parte de la formación</u>
	7	<u>profesional de los estudiantes.</u> Para lograrlo, el armado de
	8	redes de contención es necesario... Sin redes no se podría
	9	lograr. Para las redes, usamos los grupos de investigación
	10	que ya tenemos, así el estudiante tiene contacto con sus
	11	pares y logra salir de esos lugares oscuros que tiene la
	12	investigación en solitario. Aunque <u>en solitario nunca es,</u>
	13	<u>porque el estudiante trata con la devolución que le</u>
	14	<u>hacemos los directores y está también, en constante</u>
	15	<u>intergénesis con el documento que está escribiendo y con</u>
	16	<u>los otros autores que va consultando; así que pensarlo en</u>
	17	<u>soledad y permitir que se piense en soledad es un absurdo</u>
	18	<u>conceptual.</u> Lograr lo que se requisita como mínimo para
	19	presentar ese trabajo y aprobarlo, está escrito... <u>No hay</u>
	20	<u>mucho que aportar desde el lugar de ser director: discutir,</u>
	21	<u>dialogar, argumentar y tratar de proveer un texto</u>
	22	<u>coherente que explique la comprensión a profundidad de</u>
	23	<u>un fenómeno</u> o al menos un acercamiento a este. <u>Los</u>
	24	<u>estudiantes están en una facultad de humanidades (sic),</u>
	25	<u>así que deben poder teorizar, van a ser investigadores, eso</u>
	26	<u>dice una de las incumbencias de su plan de estudios, ¿no?</u>

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 16 (P16):

En el P16, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Trabajo Final de Grado, se desprende que en el Proceso tienen la obligación de formar recursos dispuestos para la investigación en su formación

profesional (L5-7), acota que el estudiante nunca está solo pues se le devuelven correcciones, así como en compañía de los autores que consulta (L12-17), considera que no hay mucho que aportar desde la posición de director, discutir, dialogar, argumentar, y proveer un texto coherente (L19-22), asume que los estudiantes están en una facultad de humanidades y deben poder teorizar, ser investigadores según su plan de estudios (L23-26).

P16 Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas
	Aspectos intrínsecos al tesista	Sensación de soledad frente a la elaboración del TFG	El estudiante nunca está solo	-Se le devuelven correcciones -Autores que consulta
		Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	El estudiante de la Facultad de Humanidades según el plan de estudios “debe poder teorizar”	Investigar
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG		Teorizar
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Papel del director durante el TFG	Aporte del director	-Discutir -Dialogar -Argumentar -Proveer texto coherente

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Anexo H: Análisis de entrevistas a directores de departamento

Análisis a entrevistas a directores de departamento

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -En este momento estamos regresando a la presencialidad. -En este tiempo la dirección ha sido más compleja. -La educación virtual y a distancia. -Nuestros docentes no están preparados para ello. -Ya de antes de la pandemia existían deficiencias en cuanto al proceso de dirección. -Suponemos, desde el departamento, que cuentan con el manejo de las competencias blandas personales, aunque yo siento, que no es este, el aspecto que resulta más favorecido. -Podemos ver una tríada indisoluble qué tiene que ver con los aspectos teóricos, los aspectos metodológicos y los aspectos personales. -En cuanto los aspectos metodológicos, hay largas trayectorias de formación. -Con la formación teórica, todos son profesionales o bien del área específica del Trabajo Final de Grado o de alguna área transversal que les permita trabajar teóricamente. -En cuanto a lo personal, a la contención, al acompañamiento, a la escucha, es muy poco lo que desde la dirección del departamento o institucionalmente se	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44	Protocolo 17 (P17) ¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO? Bien, <u>en este momento estamos regresando a la presencialidad</u>, es un poco complejo pensar y repensar los procesos de dirección de las tesinas de grado. <u>En este tiempo la dirección ha sido más compleja</u> porque al no haber contacto estrecho, la relación hay que construirla y reconfigurarla desde un lugar del trabajo de <u>la educación virtual y a distancia</u>, y en muchos casos <u>nuestros docentes no están preparados para ello</u>. Está consideración, parte del hecho de que <u>ya de antes de la pandemia existían deficiencias en cuanto al proceso de dirección</u>. Entonces, situándonos en un proceso común, decí vos sin pandemia, no se trata de que los docentes no están preparados... la mayoría de ellos lo están; al menos un elevado número de los que se proponen funcionar como director, y serían muy pocos los que tienen deficiencias o en lo teórico o en lo metodológico en lo conceptual... Pero, además hay que hablar de que <u>suponemos, desde el departamento, que cuentan con el manejo de las competencias blandas personales, aunque yo siento, que no es este, el aspecto que resulta más favorecido</u>. Quienes han pasado por un proceso en el que hemos sido dirigidos en la escritura la tesis o tesina, estar del otro lado, digamos, <u>podemos ver una tríada indisoluble qué tiene que ver con los aspectos teóricos, los aspectos metodológicos y los aspectos personales</u>. <u>En cuanto los aspectos metodológicos, hay largas trayectorias de formación</u> porque la mayoría de nuestros profesores que funcionan como directores de tesis son investigadores que tienen carrera de investigador o, pertenece en algún instituto o proyecto en el que se lleven a cabo investigaciones; en cuanto al lado que tiene que ver <u>con la formación teórica, todos son profesionales o bien del área específica del Trabajo Final de Grado o de alguna área transversal que les permita trabajar teóricamente</u>, ubicarse en algún proyecto, dirigir algún proyecto que tenga que ver con el tema del tesista tesistas (sic). <u>En cuanto a lo personal, a la contención, al acompañamiento, a la escucha, es muy poco lo que desde la dirección del departamento o institucionalmente se puede hacer...</u> No tenemos, no sabemos... mirá, no hay forma, de qué estemos seguros de que realmente un director cuenta con herramientas, y ahí mirá, <u>lo más que podemos es poner la confianza en ellos</u> (sic). Tema aparte, quiénes sean escogidos,

puede hacer...	45	seleccionados, admitidos como directores de trabajo finales
-Lo más que podemos es	46	de grado, cuentan <u>con una vasta experiencia como profesores</u>
poner la confianza en	47	y <u>eso me hace pensar que están certificados para procesos de</u>
ellos.	48	<u>acompañamiento</u> , sin embargo, a lo largo de su profesión y a
-Con una vasta	49	lo largo es a lo largo de su carrera de investigador, <u>no hay</u>
experiencia como	50	<u>realmente ninguna actividad capacitación que les prepare</u>
profesores y eso me hace	51	<u>para enfrentarse al reto de estar de manera personal</u>
pensar que están	52	<u>interactuando con un estudiante que además de ser estudiante</u>
certificados para procesos	53	<u>es un investigador en formación</u> . El departamento además de
de acompañamiento.	54	tener las puertas abiertas para todos, <u>además de gestionar a</u>
-No hay realmente	55	<u>través de, quizás, alguna beca, no se oferta realmente nada</u>
ninguna actividad	56	<u>sólido que soporte la escritura del Trabajo Final de Grado</u> ; en
capacitación que les	57	este sentido, de hecho, podemos ver cómo hay demasiados
prepare para enfrentarse al	58	estudiantes en la ejecución de su trabajo de grado, digamos,
reto de estar de manera	59	si comparamos la proporción de profesores que tenemos y
personal interactuando	60	que podemos ofrecer como directores de trabajo. Algunos
con un estudiante que	61	departamentos han solucionado esta dificultad trabajando con
además de ser estudiante	62	equipos docentes, pero es casi lo mismo, esto genera entonces
es un investigador en	63	también, lo que yo llamo <u>problema de la sobrecarga,</u>
formación.	64	<u>digamos, para cada uno de los directores</u> (sic). Es que no hay
-Además de gestionar a	65	una reglamentación clara que hable de cuántos tesisistas puede
través de, quizás, alguna	66	o debe dirigir un profesor en relación a sus cargas horarias.
beca, no se oferta	67	Algunos profesores toman para dirigir 12 trabajos, otros
realmente nada sólido que	68	ninguno porque no tienen tiempo, y otros son más arriesgados
soporte la escritura del	69	digo yo, y toman 7 trabajos para dirigir. <u>Yo no puedo hacer</u>
Trabajo Final de Grado.	70	<u>una evaluación individual de cómo se están llevando las</u>
-Problema de la	71	<u>direcciones de los trabajos</u> , en la generalidad que permite el
sobrecarga, digamos, para	72	arriba, la mirada desde arriba de todas estas direcciones y
cada uno de los directores.	73	trabajos, lo que sí puedo decirte muchas veces <u>los estudiantes</u>
	74	<u>suponen que la mayor responsabilidad en la escritura del</u>
-Yo no puedo hacer una	75	<u>trabajo, digamos, recae sobre el director</u> . Esto hace que van y
evaluación individual de	76	vienen, aparecen y desaparecen y no consolidan realmente el
cómo se están llevando las	77	proceso. Así, muchos no terminan el trabajo en 2, 4 o 6 años,
direcciones de los	78	y de hecho <u>algunos nunca lo terminan porque no tienen</u>
trabajos.	79	<u>disposición personal para hacerlo</u> . También, a veces,
	80	digamos, <u>los estudiantes no hacen una escogencia</u>
-Los estudiantes suponen	81	<u>concienzuda de su director</u> , piensan simplemente en
que la mayor	82	capacidades para dirigir el trabajo sobre todo desde el área
responsabilidad en la	83	teórica, así es cómo suelen pensar los estudiantes y <u>descuidan</u>
escritura del trabajo,	84	<u>los aspectos personales, los aspectos que tienen que ver con</u>
digamos, recae sobre el	85	<u>la metodología</u> . <u>Los diplomas profesionales de grado y de</u>
director.	86	<u>posgrado respectivos te habilita</u> (sic) <u>para hacer</u>
-Algunos nunca lo	87	<u>investigación, y no siempre te va a habilitar para acompañar</u>
terminan porque no tienen	88	<u>un proceso o para enseñar cómo se investiga</u> . Mirándolo así,
disposición personal para	89	sabemos que la dirección se está llevando o se lleva con las
hacerlo.	90	deficiencias que te genera todo lo que he venido
--Los estudiantes no hacen	91	mencionando antes. Este es un tema que se ha hablado en
una escogencia	92	algunas reuniones, pero normalmente <u>la respuesta suele ser</u>
concienzuda de su	93	<u>que los estudiantes llegan con deficiencias teóricas,</u>
director.		
-Descuidan los aspectos		
personales, los aspectos		
que tienen que ver con la		
metodología.		

-Los diplomas profesionales de grado y de posgrado respectivos te habilita (sic) para hacer investigación, y no siempre te va a habilitar para acompañar un proceso o para enseñar cómo se investiga. -La respuesta suele ser que los estudiantes llegan con deficiencias teóricas, metodológicas y con muy poca predisposición al proceso de escritura de su de grado o trabajo de grado final de grado.	94 95	<u>metodológicas y con muy poca predisposición al proceso de escritura de su de grado o trabajo de grado final de grado.</u>
---	------------------	---

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Legenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 17 (P17):

En el P17, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Departamento, se desprende que el Proceso, ha sido más complejo virtual y a distancia en época de pandemia y que ahora están regresando a la presencialidad (L4-10), acotando que muchos docentes no están preparados para la virtualidad (L10-11), aunque antes de la pandemia ya existían deficiencias en el proceso de dirección (L12-13), añade que en el Departamento suponen que los directores cuentan con el manejo de competencias blandas, pero opina que no cree que sea lo más favorecido (L20-23), resaltando la existencia de una triada indisoluble, lo teórico, metodológico y aspectos personales (L25-28), explicando que en lo metodológico hay trayectorias de formación (L28-29), en lo teórico todos son profesionales en el área específica de Trabajo Final de Grado (L34-36), pero en cuanto a lo personal, acompañamiento, escucha, el Departamento es poco lo que puede hacer (L38-41), lo más es confiar (L44), piensa que con la vasta experiencia de los profesores están certificados para acompañar (L47-49), pero no se les capacita para interactuar con el estudiante como investigador en formación (L50-54), así mismo, menciona que además de gestionar becas no se oferta algo más sólido que soporte la escritura del Trabajo Final de Grado (L56-58), menciona la sobrecarga de los directores (L65-66), y que no puede hacer evaluaciones individuales del proceso de dirección de los trabajos (L72-73), resalta que los estudiantes conciben que la mayor responsabilidad en la escritura la tienen los directores (L76-78), destacando que algunos no terminan por falta de disposición personal (L81-82), ni eligen de manera adecuada a sus directores, no consideran lo personal, lo metodológico (L86-88), y aunque todos están capacitados para investigar, no garantiza que lo estén para acompañar un proceso o enseñar a investigar (L88-91), normalmente se alude a que los estudiantes tienen deficiencias teóricas, metodológicas y sin disposición para la escritura del trabajo (L95-99).

P17

**Categorías
Deductivas**

**Subcategorías
Deductivas**

**Categorías
Inductivas**

**Subcategorías
Inductivas**

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	Muchos no terminan	-Por falta de disposición personal -Deficiencias en la escritura
	Aspectos intrínsecos al tesista	Motivos de selección del director	Selección de sus directores	-No consideran lo personal -No consideran lo metodológico
		Características personales a la hora de encarar el TFG	Responsabilidad del estudiante	-Conciben que la responsabilidad de la escritura la tienen los directores -Disposición personal
		Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	Deficiencias	Metodológicas
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG		Teóricas
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Seguimiento institucional de la confección del TFG	El Departamento es poco lo que puede hacer	-Sobre los aspectos personales del director -Acompañamiento -Escucha -Confiar en la vasta experiencia del profesor para acompañar -No puede evaluar individualmente el proceso de dirección de TFG -No capacita al director para interactuar con el estudiante como investigador en formación
		Tenencia de apoyo económico	Gestión de becas	Pero nada más sólido para soportar la escritura del TFG
		Tenencia de empleo adicional a las obligaciones docentes en FHyCS	Sobrecarga de trabajo	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Experiencia previa del director en TFG	El Departamento de Trabajo de Grado	-Competencias blandas (aspectos personales) aunque no es lo más

	Área de formación del director	considera que sus directores cuentan con competencias (triada indisoluble)	favorecido -Competencias Metodológicas -Competencias Teóricas -Muchos directores están capacitados para investigar, pero no es garantía de acompañamiento o enseñanza de investigación
Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Etapa que requirió más tiempo	Proceso complejo	-En pandemia -A distancia -Muchos docentes no preparados para la virtualidad -Antes de la pandemia ya existían deficiencias en el proceso de dirección

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Categorización		
Unidades y sub unidades de análisis	L #	Texto Directores de Departamento
*Proceso de dirección del Trabajo Final de Grado. -La exigencia que están teniendo los directores y luego los tribunales que revisan esos trabajos para ser defendidos, son muy altas. -Nuestra carrera los prepara de una manera muy general. -Estas ideas surgen a lo largo de cátedras. -Con el acompañamiento de los propios docentes de esas cátedras y esas actividades. -Para facilitar a la construcción de estos problemas, a lo largo de la carrera tenemos varias asignaturas que tienen que ver con metodología y con seminarios dedicados a la investigación. -Fomentamos que los estudiantes se inserten equipos de investigación (sic) para poder transversalizar a la	1	Protocolo 18 (P18)
	2	¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL PROCESO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO?
	3	
	4	Quiero decirte que no me la ponés fácil con esta entrevista
	5	porque me ponés en el compromiso de que tengo que
	6	explicarte las especificidades de lo que pensamos desde la
	7	dirección del departamento y de las carreras, sobre el
	8	Trabajo Final de Grado cómo se diría; así que déjame que
	9	ponga las ideas en orden y te voy tratando de explicar.
	10	En primer lugar, voy a decirte que esta no es una carrera de
	11	matrícula masificada, pero al mismo tiempo no tenemos
	12	pocos estudiantes, lo que hace que estando en un lugar
	13	intermedio, gestionar la cantidad de directores de trabajo
	14	finales de grado, como decís vos o tesinas como decimos
	15	nosotros, en relación a la cantidad estudiantes que tenemos,
	16	por ahí es muy sencilla. Acá el problema que estamos
	17	teniendo es que, a mis ojos ponele, <u>la exigencia que están</u>
	18	<u>teniendo los directores y luego los tribunales que revisan</u>
	19	<u>esos trabajos para ser defendidos, son muy altas,</u> esto en
	20	cuanto y en tanto, a la capacidad de poder relevar, organizar,
	21	sistematizar, procesar y concluir la información de sus
	22	Trabajos Finales de Grado. Esto lo que significa, es que es
	23	muy largo... un complejo trabajo frente a ellos desde el
	24	momento que deciden comenzar con una idea, y aparte,
	25	muchas de estas ideas, como <u>nuestra carrera los prepara de</u>
	26	<u>una manera muy general</u> dentro de su perfil de incumbencia
	27	y por supuesto de las ciencias sociales, <u>estas ideas surgen a</u>
	28	<u>lo largo de cátedras</u> o actividades de intercambio,
	29	actividades intercátedra <u>que solemos tener, es decir, con el</u>
	30	<u>acompañamiento de los propios docentes de esas cátedras y</u>
	31	<u>esas actividades.</u> Esto hace que las ideas que generan las
	32	investigaciones y por tanto los problemas se pueden traducir
	33	de una forma un poco más sencilla, en términos de lo que es
	34	propiamente la metodología de la investigación. <u>Para</u>
	35	<u>facilitar a la construcción de estos problemas, a lo largo de</u>
	36	<u>la carrera tenemos varias asignaturas que tienen que ver con</u>
	37	<u>metodología y con seminarios dedicados a la investigación,</u>
	38	y también <u>fomentamos que los estudiantes se inserten</u>
	39	<u>equipos de investigación</u> para que vayan teniendo esas
	40	experiencias que son necesarias <u>para poder transversalizar a</u>
	41	<u>la actividad científica como una actividad inherente y propia</u>
	42	<u>de la formación de grado de nuestros estudiantes,</u> desde la
	43	filosofía que tiene la Universidad Nacional de Misiones, y
	44	en especial la Facultad de humanidades Y ciencias sociales,
	45	por tanto esto hace, ponele, que para bien ponerle que paran

actividad científica como una actividad inherente y propia de la formación de grado de nuestros estudiantes.	46	mal, las expectativas que tenemos, No yo desde la dirección
	47	sino el equipo docente general, sobre los trabajos finales no
	48	solo sean altas, sino que puedan serlo.
	49	Estas tesinas de grado de nuestros estudiantes, que se
	50	realizan de manera individual, <u>casi siempre terminan en</u>
	51	<u>productos publicables y productos publicados</u> , bien en
	52	revistas propias de la Universidad o revistas indexadas de
	53	otras universidades o de divulgación a nivel nacional e
	54	internacional. Lo que asegura, por un lado, que <u>entonces el</u>
	55	<u>Trabajo Final de Grado proporciona los estudiantes una</u>
	56	<u>experiencia de investigación una experiencia de divulgación,</u>
	57	<u>con la que su nombre, como autor, comienza a resonar en</u>
	58	<u>espacios académicos a nivel nacional.</u> Para esto, entonces
	59	<u>requerimos que los directores tengan una amplia formación</u>
	60	y es lo que aseguramos con adentro con equipos sólidos
	61	docentes con muchos años de formación en cuanto a las
	62	<u>competencias duras necesarias para el ejercicio de la</u>
	63	<u>docencia</u> propiamente dicho; y que también bien
	64	acompañados por <u>el ejercicio de la investigación a través de</u>
	65	<u>equipos</u> , subequipos, proyectos dentro y fuera de la
	66	universidad, proyectos entre distintas unidades académicas,
	67	lo que hace que estén realmente formados en investigación;
	68	ahora traducir toda esa experiencia en el ejercicio de la
	69	enseñanza de la investigación sea quizás el meollo del
	70	asunto, cuando lo pensamos desde los espacios individuales
	71	¿Qué quiero decir con esto?, que <u>no es lo mismo un profesor</u>
	72	<u>que propicia la investigación en su asignatura a un profesor</u>
	73	<u>que propicie la metodología de la investigación y el</u>
	74	andamiaje de un trabajo de investigación en una relación 1 a
	75	1. Ante esta dificultad, nuestra carrera tiende a pensar que la
	76	formación previa la tesina y la formación de los estudiantes
	77	como futuros investigadores debe ser parte del quehacer
	78	académico a lo largo de la carrera de grado y es lo que
	79	propiciamos con materias, incluso, que parecieran no están
	80	muy relacionadas con lo que es investigación a través de
	81	trabajos dirigidos al menos, al análisis de información.
	82	Retomando la idea del trabajo de uno a uno, <u>el departamento</u>
	83	<u>no puede meterse con lo que es que supervisar y tratar de</u>
	84	<u>llevar un registro de lo que tiene que ver con tiempos y</u>
	85	<u>cumplimientos.</u> Si un estudiante está tardando demasiado
	86	con su trabajo y se le vencen las regularidades en cuanto a la
	87	entrega de su Trabajo Final de Grado ponemos el ojo
	88	hablamos con el director, tratamos de ubicar al estudiante,
	89	pero también debo admitir que muchas veces este trabajo no
	90	es tan sencillo, digamos, porque no tenemos 3 estudiantes
	91	haciendo su Trabajo Final de Grado sino un número
	92	representativo. ¿Un registro de Cuántos tesisistas actualmente
	93	realmente trabajando escribiendo y produciendo?, no
	94	tenemos precisamente por estos vaivenes. De nuevo,
-Casi siempre terminan en productos publicables y productos publicados.		
-Entonces el Trabajo Final de Grado proporciona los estudiantes una experiencia de investigación una experiencia de divulgación, con la que su nombre, como autor, comienza a resonar en espacios académicos a nivel nacional.		
-Requerimos que los directores tengan una amplia formación.		
-Competencias duras necesarias para el ejercicio de la docencia.		
-El ejercicio de la investigación a través de equipos.		
-No es lo mismo un profesor que propicia la investigación en su asignatura a un profesor que propicie la metodología de la investigación.		
-El departamento no puede meterse con lo que es que supervisar y tratar de llevar un registro de lo que tiene que ver con tiempos y cumplimientos.		

-Evitando el ejercicio asimétrico del poder en esta relación de yo-Director / vos-dirigido, y que puedan ir constituyéndose en un solo sujeto a la hora de escribir... Son los dos, yo-Director / vos-dirigido, coautores del Trabajo Final de Grado, uno con más responsabilidad que sería el director, y el otro con más ejercicio de la praxis, que sería el dirigido. -En cuanto a los institucional, es a través de los departamentos que se canaliza este tipo de acompañamiento de apoyo y de ayudas. -El problema que estamos teniendo actualmente son los tiempos que están necesitando los estudiantes para poder terminar y presentar su tesis. -El director debe asumir un compromiso que es una formación, en todo el sentido amplio y restringido de la palabra, de su dirigido. -Disponer de planes individuales, personalizados. -Requiere escuchar y conocerlo a su tesista. -El no-éxito lo asegura la falta de un plan claro de trabajo con fechas (sic) baja escucha, baja frecuencia de encuentros, revisiones con devoluciones muy largas en lugar de cortas y precisas, contacto solo por	95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137	ubicándonos en el lugar de esta mirada del trabajo de uno a uno como el trabajo que produce realmente la escritura de una tesina, esperamos también que tanto el estudiante sepa reconocer sus propias dificultades y trabajar sobre ellas, como el director haga lo mismo. Esto tiene que ver con la interacción, con lo simbólico, con la comunicación, <u>evitando el ejercicio asimétrico del poder en esta relación de yo-Director / vos-dirigido, y que puedan ir constituyéndose en un solo sujeto a la hora de escribir...</u> Son los dos, yo-Director / vos-dirigido, coautores del Trabajo Final de Grado, uno con más responsabilidad que sería el director, y el otro con más ejercicio de la praxis, que sería el dirigido. <u>En cuanto a los institucional, es a través de los departamentos que se canaliza este tipo de acompañamiento de apoyo y de ayudas</u> que se pueden brindar más que eso fuera de los departamentos y fuera de las carreras, la Facultad no brinda un apoyo distinto este que podemos gestionar desde los departamentos. Como te decía inicialmente, <u>el problema que estamos teniendo actualmente son los tiempos que están necesitando los estudiantes para poder terminar y presentar su tesis</u>, la ventaja es que cuando llegan al momento de la defensa, ya están ya. Pero, para llegar ahí, es complejo. <u>El director debe asumir un compromiso que es una formación, en todo el sentido amplio y restringido de la palabra, de su dirigido</u> y ver más allá de un producto final a ser presentado, debe ocuparse más que de su propio prestigio, que sin dudas no está en tela de juicio, y enfocarse en configurar la experiencia de un futuro profesional; requiere entonces, <u>disponer de planes individuales, personalizados</u> -no por los temas sino por los tesistas-, por lo que <u>requiere escuchar y conocerlo a su tesista</u>-. En esa relación, no me puedo meter, ni nadie. ¿Qué asegura el no-éxito? Mirá, cuando un estudiante llega a esta instancia, quiere terminar, así que <u>el no-éxito lo asegura la falta de un plan claro de trabajo con fechas</u> (como si se trata de un proyecto de investigación inscripto en la secretaría de investigación), <u>baja escucha, baja frecuencia de encuentros, revisiones con devoluciones muy largas en lugar de cortas y precisas, contacto solo por Gmail o WhatsApp, y pensar que el tesista puede solo...</u> ah bue, si pudiera solo no sería estudiante. Me parece que reconocer esto, es más importante que pensar en ser un experto o no serlo en el área científica del problema que se investiga en la tesina.
---	---	---

Gmail o WhatsApp, y pensar que el tesista puede solo...		
---	--	--

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Leyenda:

*Unidades

-Subunidades

L# Línea número

Síntesis del Protocolo 18 (P18):

En el P18, se observan unidades y subunidades de análisis, que tuvieron como base la categoría superior de estudio: dirección del Trabajo Final de Grado. Según lo expresado por el director de Departamento, se desprende que en el Proceso, las exigencias de los directores y tribunales, son muy altas (L17-19), considerando que al estudiante se le prepara de manera muy general (L25-26), acota que las ideas surgen normalmente de las cátedras, con el acompañamiento de los mismos docentes (L 27-28 y 30-31), se les prepara a lo largo de la carrera en metodología y seminarios de investigación (L35-38), fomentando además que se integren a equipos de investigación para su formación (L39-40 y 43), sus tesinas casi siempre terminan en productos publicables y publicados (L51-52), resultando una experiencia de investigación para el estudiante como autor (L55-58), se exige que los directores tengan una amplia formación (L60-61), competencias duras para la docencia (L63-64), junto a la inserción en equipos de investigación (L65-66), acotando que no es igual un profesor que propicia la investigación a uno que propicie la metodología de la investigación (L72-75), destaca que el Departamento no puede llevar controles de tiempos y cumplimientos (L84-87), menciona que director y dirigido deben constituirse en un solo sujeto a la hora de escribir como coautores, teniendo mayor responsabilidad el director y más ejercicio el dirigido (L105- 109), este sería el apoyo institucional, el acompañamiento (L109-111), expresa que actualmente el problema son los tiempos para los estudiantes (L115-118), añade que el director debe asumir un compromiso en la formación de su dirigido (L120-122), disponer de planes individuales personalizados (L126-127), requiere escuchar a sus tesistas (L128-129), la falta de un plan con fechas, baja escucha y baja frecuencia de encuentros, devoluciones en largo tiempo, pensar que el tesista puede solo, aseguran el no éxito (L131-137).

P18

Categorías
Deductivas

Subcategorías
Deductivas

Categorías
Inductivas

Subcategorías
Inductivas

Categoría Superior o Central: Dirección del Trabajo Final de Grado.	Aspectos intrínsecos al tesista	Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	Estudiantes preparados	-Metodología -Seminarios de investigación -Fomento de integración a equipos de investigación
		Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG		Muy general
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Seguimiento institucional de la confección del TFG	El Departamento no puede llevar controles	-Tiempos -Cumplimiento
		Apoyo y seguimiento	Acompañamiento	
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al director	Área de formación del director	Exigencia de amplia formación	-Competencias duras para la docencia -Inserción en equipos de investigación -Responsabilidad -Compromiso en la formación del Dirigido -Disponer planes individuales personalizados -Escuchar a sus tesistas
		Papel del director durante el TFG	Deberes del director	-No es igual propiciar la investigación que propiciar la metodología de la investigación -No pensar que el tesista puede solo -Mayor responsabilidad en la escritura
				-Acompañamiento docente
				-Devoluciones en largo tiempo
				-Más ejercicio del Dirigido -Exigencias de directores y Jurado muy altas
				Experiencia como autor
	Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	Ideas surgen de las cátedras	
		Cumplimiento del plan de trabajo	Tiempos para los estudiantes	
		Etapa de bloqueo	Escritura	
		Existencia de publicaciones con relación al TFG	-Publicables -Publicadas	

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

APÉNDICE METODOLÓGICO

Apéndice A. Índice nivel de apoyo institucional recibido

Dimensión	Indicadores	Valores	Variable compleja (índice)
Apoyo institucional	Apoyo económico institucional	Sí = 1	Nivel de apoyo institucional recibido (0...7) Bajo = 0...2 Medio = 3...5 Alto = 6...8
		No = 0	
	Seguimiento del Departamento de carrera	No había seguimiento = 0	
		Había y no participé en ningún programa = 1	
		Sí, a través de una materia dedicada a acompañar el TFG = 2	
		Sí, pero no a través de una materia dedicada a acompañar al TFG = 2	
	Utilidad del seguimiento del Departamento de carrera	Nada útil = 0	
		Medianamente útil = 1	
		Útil = 2	
	Participación en algún programa de apoyo institucional (no solo de la UNaM)	Muy útil = 3	
		No = 0	
		Sí, y no me resultó de utilidad = 0	
	Importancia del director de carrera en la escritura y/o aprobación del TFG	Sí, y me resultó de utilidad = 1	
		No = 0	
		Sí = 1	

Apéndice B. Índice nivel otorgado el papel del director

Dimensión	Indicadores	Valores	Variable compleja (índice)
Lo relativo al director	Tenencia de experiencia previa como director	Sí = 1	Nivel de papel del director (0...13) Bajo = 0...4 Medio = 5...9 Alto = 10...12
		No = 0	
		No lo sé = 0	
	Grado académico máximo	Carrera de grado = 0	
		Especialización = 1	
		Maestría = 2	
		Doctorado = 3	
	Área de formación	No lo sé = 0	
		Una carrera muy distinta = 0	
		Una carrera muy parecida = 1	
		Mi carrera = 2	
	Cercanía a lugar de trabajo principal	No = 0	
		Sí = 1	
	Manejo de los desacuerdos con el director	Hubo cambio de director a raíz de un desacuerdo = 0	
		Hubo desacuerdos sin solución = 1	
		Hubo desacuerdos y el director impuso la solución = 2	
		Hubo desacuerdos y se consensuó la solución = 3	
		No hubo desacuerdos = 4	
	Opinión sobre el papel de su director	Sin respuesta = 0	
		Opinión negativa = 0	
		Opinión positiva = 1	

Apéndice C. Índice nivel otorgado al proceso de investigación

Dimensión	Indicadores	Valores	Variable compleja (índice)
Lo relativo al proceso de investigación	Frecuencia de los encuentros	Nunca hubo encuentros = 0	Nivel de proceso de investigación (0...17) Bajo = 0...5 Medio = 6...12 Alto = 13...17
		1 por año = 1	
		1 entre cada 4 a 6 meses = 1	
		1 cada tres meses = 2	
		1 cada dos meses = 2	
		1 por mes = 3	
		2 o más por mes = 3	
	Existencia de plan de trabajo	No tuve plan de trabajo ni establecí acuerdos formales sobre lapsos y tiempos con el director = 0	
		Tuve plan de trabajo, pero no lo cumplí = 1	
		Tuve plan de trabajo y lo cumplí parcialmente = 2	
		Tuve plan de trabajo y lo cumplí a cabalidad = 3	
	Cambios sustanciales en la idea del TFG	No = 0	
		Sí = 1	
	Publicaciones relacionadas con el TFG	No = 0	
		Sí, antes de terminarlo = 1	
		Sí, después de terminarlo = 2	
	Etapa que requirió más tiempo	Hubo cambio de director a raíz de un desacuerdo = 0	
		Hubo desacuerdos sin solución = 1	
		Hubo desacuerdos y el director impuso la solución = 2	
		Hubo desacuerdos y se consensuó la solución = 3	
	Etapa de bloqueo superior a seis meses	No hubo desacuerdos = 4	
		Nunca lo abandoné por 6 meses o más = 0	
	Aporte de su propio TFG	Otras respuestas = 1	
		Aporta nuevos conocimientos = 1	
		Es un tema actual = 1	
		Es un requisito para recibirte = 0	
	Cumplimiento de las expectativas iniciales	Te permite desarrollar habilidades para un futuro empleo = 2	
		Sí = 1	
		No = 0	

Apéndice D. Cuadro general de categorías y subcategorías

CATEGORÍA SUPERIOR O CENTRAL: DIRECCIÓN DEL TRABAJO FINAL DE GRADO				
Categorías Deductivas	Subcategorías Deductivas	Categorías Inductivas	Subcategorías Inductivas	Síntesis/ Constructos
Aspectos sociodemográficos y académicos	Tiempo de elaboración del TFG	-Meses para culminar	-Recursos en la empresa objeto de estudio -Integrarse a un proyecto de investigación cumpliendo un plan	La duración de elaboración del TFG varía, de acuerdo a la disponibilidad de tiempo, recursos materiales, acceso al objeto de estudio, elección acertada del tema, el cumplimiento de un plan e inserción en un proyecto de investigación, la voluntad del tesista y con la motivación de un director comprometido. Se debe evitar el síndrome TMT. -Voluntad del tesista
		-Dentro de los plazos	Asistir a reuniones de los equipos de trabajo	
		-Años para culminar	-Razones laborales -Sin motivación del director -Cambio del objeto de estudio -Falta de tiempo -Voluntad para escribir -Deficiencia en la escritura -Sin respuestas del director - TMT -Cambio de tema	
	Experiencia previa con un TFG	Experiencia en investigación	Poca o Nula	La experiencia previa en TFG es poca o nula.
Aspectos intrínsecos al tesista	Percepción de la visión del director sobre el TFG	Reconfigura los conocimientos adquiridos en la carrera	-Investigación como eje transversal -Requisito para recibirse	El director, concibe el TFG como un requisito para recibirse, bajo un proceso de dirección complejo y estructurado, donde participan dos actores que se complementan; tutor y tutorado, a través del cual se reconfiguran los conocimientos de la carrera, mediante la investigación, ameritando inversión económica, de tiempo y de recursos humanos. -Dirección de TFG como proceso
		Proceso complejo	-Dirección -Actores del TFG -Estructura -Inversión económica -Inversión de tiempo -Inversión de recursos humanos	

			complejo
Motivos de selección del director	-Profesor de la cátedra		Los tesistas seleccionan a sus directores, generalmente por ser profesores de la cátedra en la temática que pretenden desarrollar, o por ser integrantes de un equipo de investigación, eligiéndolos de acuerdo a las competencias metodológicas, la reputación basada en el prestigio por tener muchos tesistas o pocos, por conveniencia en la rapidez y cercanía personal. En otros casos, son asignados por la cátedra o auto propuestos. -Prestigio del director
	-Profesor asignado en la cátedra		
	-Integrante de un Equipo de investigación		
	-Profesores auto propuestos		
	-Profesor del proyecto		
	Cercanía personal		
Sensación luego de los encuentros con el director	Competencias metodológicas	-Reputación -Rapidez	Sensación de acompañamiento de un director guía con experiencia que facilita el aprendizaje, contando con una buena comunicación, disposición, disponibilidad, preocupación, atención, orientación, motivación, comprometido con respuestas y correcciones a tiempo. -Acompañamiento académico del director -Acompañamiento personal del director -Director guía -Compromiso del director En algunos casos, sensación de soledad, sin apoyo, orientaciones, ni acompañamiento en lo académico y personal, con directores poco responsables
	Conveniencia	-Rapidez -Pocos tesistas	
	Prestigio	Muchos tesistas	
	Búsqueda entre los profesores	-Por temática -Investigador categorizado (Competencias en investigación)	
	Acompañamiento académico y personal positivo	-Disposición -Disponibilidad -Respuestas -Atención -Comunicación -Impulso -Motivación -Correcciones en tiempos -Orientación -Guía -Compromiso -Experiencia	
	-Sin director -Asumieron los Profesores Guía, Titulares de la materia	-Poco apoyo	

	Sin Acompañamiento personal	-Sensación de soledad -Necesidad de tiempo -Debe Ser amigable -Debe Ser motivador	y comprometidos, que no son amigables, motivadores, ni comunicativos, limitándose a la virtualidad mediante correo, sin leer ni corregir los avances, por tanto, no dirigen, acarreado la necesidad de pagar asesorías externas.
	-Compromiso -Responsabilidad -Necesidad de Confianza	-Director -Tesisista	
	Acompañamiento académico del director regular-deficiente	-Sin orientaciones -Sin contacto -Sin comunicación estrecha -Vía correo electrónico -Sensación de soledad -Casi Nulo -No leía avances -Sin correcciones -Sin fechas -Sin disponibilidad de tiempo -No dirigía -Pago de asesoría externa	
	Percepción de la disponibilidad del director	Disponibilidad	La mayoría de los egresados percibe disponibilidad de tiempo y accesibilidad de sus directores que, aunque no tienen dedicación exclusiva, están sobrecargados de labores y no reciben pago como directores, limitando el número de tesisistas para atenderlos, evitando que requieran contratar asesoría adicional.
		No tienen dedicación exclusiva	
		Sobrecarga de labores	
Sensación de soledad frente a	Acompañamiento académico del director deficiente-negativo	-Investigadores -Docentes -Gestión -Sin pago ni incentivos como directores	-Dedicación exclusiva del director -Sobrecarga de labores del director -Pago por dirección de TFG
		Soledad frente a la escritura	Sensación de soledad frente a la escritura, aunque los directores por su parte opinan que nunca están solos porque reciben

	la elaboración del TFG	El estudiante nunca está solo	-Devolución de correcciones -Autores que consulta	correcciones y los autores consultados sirven de guía.
	Opinión sobre la calidad de las respuestas del director	-Siempre obteniendo respuestas a las consultas	-En Tiempo -En Forma	Obtención de respuestas en el tiempo y de acuerdo a la forma.
	Percepción de los aportes de las asignaturas disciplinares en la carrera al TFG	Recursos para elaborar el TFG	Conocimientos teóricos adquiridos en la carrera	Los egresados perciben que los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera son un recurso para elaborar el TFG, mientras los directores opinan que presentan deficiencias.
		Deficiencias		
	Percepción de los aportes de las asignaturas de metodología en la carrera al TFG	Recursos para elaborar el TFG	-Conocimientos metodológicos adquiridos en la carrera -Fomento de integración a equipos de investigación	Los egresados perciben que los conocimientos de metodología adquiridos en la carrera son un recurso para elaborar el TFG, mientras los directores opinan que presentan deficiencias.
		Deficiencias		
	Tiempo disponible semanal para dedicación al TFG	Necesidad de compromiso	-Director -Tesisista	El tesisista debe dedicar tiempo semanal para el TFG, siendo responsable de solicitar y asistir a las reuniones con el director también comprometido.
		Responsabilidad del estudiante	-No piden reuniones -Piensan que pueden trabajar solos -Van dejando -No terminan en años	
	Sensación de estímulo	Apoyo familiar frente a los obstáculos		El estímulo puede venir de la motivación del director, así como de la cercanía y el contacto personal que genera compromiso, también de los equipos de trabajo y del apoyo familiar.
		Acompañamiento personal del director	-Motivación -Reuniones equipo de trabajo	
		Al conocer al director desde antes		
		Contacto con el director genera	Compromiso	

		compromiso		
	Características personales a la hora de encarar el TFG	Creatividad		Los tesistas deben ser responsables de su trabajo, teniendo disposición personal, contando con capacidad de lectura y escritura, creatividad, disponibilidad de tiempo, y entendiendo que son acompañados, no dirigidos. -Creatividad del tesista -Capacidad de lecto- escritura del tesista -Voluntad del tesista
		Trabajo (laburo tiempo parcial)		
		Capacidad de lectura y escritura		
		Entender que son acompañados	Tienen concepción de dirigidos	
		Responsabilidad	-De su trabajo -De su escritura -Los profesores son solo directores “solo eso” -Disposición personal -Voluntad del tesista	
Aspectos extrínsecos: lo relativo al apoyo institucional	Tenencia de apoyo económico	Beca de apuntes	No generó ayuda	Los egresados en pocos casos contaron con una beca, considerando que no es garantía de ayuda significativa, mientras los directores valoran como importantes los financiamientos.
		Financiamientos		
	Seguimiento institucional de la confección del TFG	Departamento de TFG	-Facilita el logro de tareas y actividades -Colaborativos -Orientadores -Apoyo académico -Ayudan las presiones por plazos	Algunos egresados recibieron apoyo académico mediante orientación y colaboración, facilitando el logro de las tareas, ejerciendo presión con plazos de entrega, pero con carencia de apoyo personal.
			-Carencia de apoyo personal -Mejorar los talleres de tesis (organización) Deberían brindar herramientas a los directores para hacer un trabajo más pedagógico	Los directores de departamento expresan que el seguimiento del Departamento en la confección del TFG es limitado en cuanto a los aspectos personales y de pedagogía de los directores, evaluación individual de los procesos de dirección de TFG, tiempos, así como cumplimiento.
			- El Departamento es poco lo que puede hacer sobre los aspectos personales del director (competencias blandas). -Confiar en la vasta experiencia del profesor para acompañar -No puede evaluar individualmente el proceso de	

Aspectos extrínsecos: lo relativo al director			dirección de TFG -No puede llevar control sobre tiempos y cumplimiento -No capacita al director para interactuar con el estudiante como investigador en formación	
	Participación en programas de apoyo institucional (no solo de la UNaM)	La Empresa	-Autorización para no asistir al trabajo. -Autorización para realizar entrevistas a personal de otras áreas	Apoyo de empresas objeto de estudio, empresa donde labora el tesista y de colegios profesionales.
		-Colegio de Profesionales		
	Experiencia previa del director en TFG previos	Directora con experiencia	-Facilitó el aprendizaje -Prestigio del director/investigador	La experiencia previa del director en TFG facilita el aprendizaje y genera prestigio al director.
	Área de formación en relación al tutorado	Experto en el área	-Favorece la capacidad de respuesta -Favorece el cumplimiento de los tiempos -Competencias Metodológicas -Competencias Teóricas -Competencias en Docencia -Inserción en equipos de investigación -Capacitados para investigar, no es garantía de acompañamiento o enseñanza de investigación -Profesional idóneo -Triada indisoluble	-Prestigio del director Expertos en el área del tutorado, con una triada indisoluble, como profesional idóneo, con competencias teóricas, metodológicas, docentes y en investigación, favoreciendo la capacidad de respuesta, así como el cumplimiento de los tiempos, aunque la capacidad de investigar no es garantía de acompañamiento o enseñanza en investigación, según los directores de Departamento. -Profesional idóneo -Triada indisoluble del director
Manejo de los desacuerdos con	Respeto mutuo frente a los desacuerdos	-Opiniones diferentes Desacuerdos en el enfoque del trabajo -Individualidad del estudiante	Frente a los desacuerdos, impera el respeto mutuo, con base en la individualidad y subjetividad del estudiante, así como la	

el director		-Subjetividad del tutorado -Autonomía del director	autonomía del director, pero enmarcado en el acompañamiento.
Papel del director durante el TFG	El Acompañamiento es fundamental	-Eficiente -Eficaz -Académico -Personal -Accesibilidad -Buena actitud -Escucha -Disposición -Motivación -Estímulo -Comunicación fluida -Responsabilidad -Compromiso -Disponibilidad de tiempo -Crucial -Con competencias en investigación -Planes personalizados -No pensar que el tesista puede solo -Mayor responsabilidad en la escritura -Con Profesionales idóneos en el área	El papel del director en el TFG es fundamental, requiriendo acompañamiento académico con competencias en el área de estudio junto a la experiencia en investigación, así como acompañamiento personal, demostrando responsabilidad, compromiso, accesibilidad, buena actitud, escucha, comunicación fluida, disposición, disponibilidad de tiempo, motivación, estímulo, orientación, ofreciendo planes personalizados, estableciendo reglas, fechas, con el respectivo seguimiento, para que el proceso de dirección sea eficiente y eficaz.
	Acompañamiento marcado y presente (necesidad)	-Seguimiento -Orientación -Necesidad de reglas -Necesidad de compromiso -Necesidad de comunicación -Necesidad de fechas -Es un error elegir por prestigio -Debe ser motivador -Debe ser amigable -Debe tener disponibilidad de tiempo	
	-Presencial	-Revisiones parciales	Los encuentros fueron presenciales,

Aspectos extrínsecos: lo relativo al proceso de investigación	Modalidad de los encuentros	-Lectura frecuente de los trabajos -Compromiso de continuar asistiendo a las reuniones	mediante reuniones en plenarios semanales, generando, compromiso, lectura y revisión de los avances, además de encuentros virtuales, a través de correo u otros medios, facilitando los encuentros con los estudiantes del interior, pero muchos docentes no están preparados para la virtualidad, en opinión de los directores de Departamento.
	Frecuencia de los encuentros	-Virtual -Correo -Docentes no preparados para la virtualidad -Facilitan los encuentros con estudiantes del interior	La frecuencia presencial es semanal.
	Inicio de la idea para la elaboración del TFG	-Plenarias semanales presenciales	El inicio de la idea del TFG proviene de diversas fuentes, propia, por interés en el tema, por necesidad percibida, sugerida por profesores de seminario, orientada por el director, por inserción en un equipo de investigación, o por conveniencia de facilidad para recibirse rápido.
		Idea Propia -Percibida por estadísticas en el área de estudio -Por necesidad percibida -Nació en una materia -Interés personal -Espontánea	
		Sugerida (clases de seminario) -Sin interés en el tema (Conveniencia) -Facilidad -Rapidez para recibirse	
		Interés en el tema -El estudiante no sabe lo que quiere investigar -No conoce la teoría -Se recomienda leer -Construir el problema -Insertarse en equipos de investigación -Trabajar en el área de experticia del director	
	Cumplimiento del plan de trabajo	Orientación del director -Actividades -Fechas -Plazos de entrega de avances	El cumplimiento de un plan de trabajo estimula el compromiso en la escritura permanente, cumpliendo con la entrega de avances en las fechas pautadas, así como la devolución de las correcciones, garantizando el acompañamiento.
		Escritura permanente -Actividades -Fechas -Plazos de entrega de avances	
		Elaboración propia -Actividades -Fechas -Escritura permanente -Necesidad de fechas -Necesidad de planes de trabajo -Devoluciones de correcciones a tiempo	

Existencia de publicaciones con relación al TFG	-Publicables -Publicadas	Experiencia como autor	Las publicaciones otorgan experiencia para los tesis y motivación para difundir el conocimiento.
Etapa que requirió más tiempo	-Protocolos -El procesamiento -Construcción teórica (marco teórico) -Redacción (escribir) -Búsqueda bibliográfica -Estado del arte		La etapa que requirió más tiempo fue variable en opinión de los egresados, con preponderancia de la construcción teórica, recolección de datos y escritura, con factores adversos como la pandemia y la virtualidad, aunque antes de la contingencia, ya existían deficiencias en el proceso de dirección de TFG, según los directores de Departamento.
	Recolección de datos	-Obstáculos en la institución objeto de estudio -Cambio de institución -Interacción vía correo -Sin respuestas -Pandemia -Docentes no preparados para la virtualidad -Deficiencias en el proceso de dirección -Falta de información teórica -Vacaciones del director a y no recibir retroalimentación -Motivos laborales -Ocupaciones académicas -Falta de voluntad -Atención de otros asuntos -Nunca leían -Falta de orientación -No debe tener un tiempo promedio para la escritura -Tiempo variable según los estudiantes -Cambio de tema -Altas exigencias del director y del jurado	
Etapa de bloqueo	Todo fue difícil		
	-Abandono de la escritura		El bloqueo se generó, especialmente en la escritura, abandonándola por factores personales, laborales, académicos, cambio de tema, falta de acompañamiento del tutor, además de altas exigencias del director y del jurado.
Percepción sobre los aportes	Desarrollo de competencias personales	-Capacidad de tratar con personas de otros sectores. -Trabajo en equipo -Análisis crítico	Desarrollo de competencias personales y profesionales.

	del TFG	Desarrollo de competencias profesionales -Visión integral -Investigación (reglas y normas) -Armado de proyecto -Refrescamiento (reforzamiento) de conocimientos de la carrera -Metodología de investigación -Trabajo en equipo -Herramientas profesionales -Análisis crítico -Visión integral	-Desarrollo de competencias profesionales del tesista. -Desarrollo de competencias personales del tesista.
--	---------	--	---

Fuente: Proceso de investigación. Gauna Quintero (2024)

Apéndice E. Tablas de contingencia

Tabla de contingencia A. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la realización de un TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2021

Tiempo utilizado para finalizar el TFG	Opinión sobre la realización del TFG		
	Positiva	Negativa	Total
1 cuatrimestre o menos	92%	8%	100%
2 cuatrimestres	87%	13%	100%
3 cuatrimestres	76%	24%	100%
4 cuatrimestres	74%	26%	100%
5 cuatrimestres o más	78%	22%	100%
Total	81%	19%	100%

Tabla de contingencia B. Naturaleza de la opinión de los egresados sobre la dirección del TFG, egresados según tiempo utilizado para finalizarlo. Posadas, 2021

Tiempo utilizado para finalizar el TFG			
	Positiva	Negativa	Total
1 cuatrimestre o menos	95%	5%	100%
2 cuatrimestres	91%	9%	100%
3 cuatrimestres	69%	31%	100%
4 cuatrimestres	54%	46%	100%
5 cuatrimestres o más	21%	79%	100%
Total	66%	34%	100%

Tabla de contingencia C. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según elección del director (Porcentaje). Posadas, 2021

Elección del director	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
Sí dependió del egresado	45%	55%	100% (42)
No dependió del egresado	53%	47%	100% (12)
Total	48%	52%	100% (54)

Tabla de contingencia D. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación sobre la disponibilidad del director (Porcentaje). Posadas, 2021

Sensación de la disponibilidad del director	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
Muy poco (o nunca) disponible	0%	100%	100% (2)
Poco disponible	12%	88%	100% (16)
Siempre disponible	61%	39%	100% (36)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia E. Tiempo de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según respuestas del director (Porcentaje). Posadas, 2021

	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No respondía	0%	0%	100% (2)
Demoraba en responder y aportaba	67%	33%	100% (6)
Demoraba respuestas y no aportaba	0%	100%	100% (6)
Respondía rápido aportando nuevos caminos a explorar	53%	47%	100% (30)
Respondía rápido sin aportes nuevos	67%	33%	100% (6)
Siempre respondía aportando nuevos caminos a explorar	0%	100%	100% (2)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia F. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de soledad al escribir el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Sensación de soledad al momento de escribir el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	55%	45%	100% (22)
Sí	38%	62%	100% (32)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia G. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de estímulo al escribir el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Sensación de soledad al momento de escribir el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	37.5%	62.5%	100% (16)
Sí	47.4%	52.6%	100% (38)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia H. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de soledad para vencer los obstáculos de tu TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Sensación de soledad al momento de escribir el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	50%	50%	100% (26)
Sí	38%	62%	100% (26)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia I. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según sensación de estímulo al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Sensación de estímulo al hacer el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	38%	62%	100% (16)
Sí	47%	53%	100% (38)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia J. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de apoyo institucional recibido al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Nivel de apoyo institucional recibido al hacer el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
Bajo	40%	60%	100% (30)
Medio	61%	39%	100% (18)
Alto	17%	83%	100% (6)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia K. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de apoyo institucional recibido al hacer el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Nivel otorgado al director al hacer el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
Bajo	50%	50%	100% (18)
Medio	40%	60%	100% (30)
Alto	50%	50%	100% (6)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia L. Sensación de disponibilidad en relación al director al hacer el TFG según naturaleza de los encuentros (Porcentaje). Posadas, 2021

Naturaleza de los encuentros	Sensación de disponibilidad en relación con el director			
	Muy poco (o nunca) disponible	Poco disponible	Siempre disponible	Total
Presenciales	0%	57%	43%	100% (14)
A distancia	5%	20%	75%	100% (40)
Total	4%	29%	67%	100% (54)

Tabla de contingencia M. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel de frecuencia de los encuentros (tricotómico). Posadas, 2021

Nivel frecuencia de los encuentros	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)
Bajo	0%	100%	100% (12)
Medio	37%	62%	100% (8)
Alto	62%	38%	100% (34)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia N. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según plan de trabajo para el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Tenencia de plan de trabajo	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	0%	100%	100% (20)
Sí	88%	22%	100% (34)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia O. Nivel otorgado al director en el proceso de TFG de acuerdo a plan de trabajo para el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Tenencia de plan de trabajo	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)			
	Bajo	Medio	Alto	Total
No	29%	57%	14%	100% (42)
Sí	50%	50%	0%	100% (12)
Total	33%	56%	11%	100% (54)

Tabla de contingencia P. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según publicaciones antes de finalizar el TFG (Porcentaje). Posadas, 2021

Publicaciones antes de finalizar el TFG	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	45%	55%	100% (42)
Sí	42%	58%	100% (12)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia Q. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según percepción del tesista en cuanto al cumplimiento de las expectativas del director (Porcentaje). Posadas, 2021

Percepción del tesista en cuanto al cumplimiento de las expectativas del director	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	Más que el tiempo óptimo	Total
No	75%	25%	100% (40)
Sí	29%	61%	100% (14)
Total	44%	56%	100% (54)

Tabla de contingencia R. Años de aprobación del TFG en los egresados (dicotomizado), según nivel otorgado al proceso de dirección. Posadas, 2021

Nivel otorgado al proceso de dirección	Tiempo de aprobación del TFG (dicotomizado)		
	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)	En el tiempo óptimo (hasta 2 años)
Bajo	76%	24%	100% (21)
Medio	69%	31%	100% (29)
Alto	75%	25%	100% (4)
Total	44%	56%	100% (54)

Gráfico A. Opinión de los estudiantes según: aporte de las materias disciplinarias y, aporte de las materias metodológicas. Posadas, 2021

