UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

"Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico Abril-Agosto 2014"

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Andrade Velasco, María José

DIRECTOR: Buele Maldonado, Mariana Angelita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Mariana Angelita Buele Maldonado

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico Abril-Agosto 2014” realizado por Andrade Velasco María José, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Noviembre de 2014

f)……..

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Andrade Velasco María José declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico Abril-Agosto 2014”, de la Titulación Licenciado en Psicología, siendo Buele Maldonado Mariana Angelita directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de trabajos que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Andrade Velasco María José

1720875176

DEDICATORIA

A mi amado Señor quien siempre ha cumplido los anhelos de mi corazón en su tiempo perfecto, quien ha cumplido su palabra y promesa en mi vida sin dejarme desmayar ante la adversidad dotándome de fuerzas para salir adelante y salir triunfante de cada prueba.

A mi fiel Dios dedico esta tesis por su inmenso amor, por rodearme de gente que ha sido de bendición en mi vida, por permitirme vivir cada experiencia maravillosa, algunas difíciles otras fáciles pero que me han dejado un gran aprendizaje en mi vida y por su misericordia que aunque yo esté llena de defectos se ha Señoreado en mí y ha hecho de mis debilidades fortalezas y me ha permitido llegar a otros a través de ellas.

Por esto y más, toda la honra a mi hermoso Dios.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar por rodearme de bendiciones, porque sin Él nada habría sido posible.

A mis dedicados padres, por su esfuerzo y trabajo, por sacrificar muchas cosas por mi bienestar, por su apoyo y amor incondicional, por ser un ejemplo en mi vida, por ser mi soporte y porque han sembrado en mí el deseo de amar y servir a los demás

A mi hermano, por sus ocurrencias que me sacan una sonrisa cuando lo necesito y me hace ver el mundo más sencillo y porque amo que ponga color y música a mis días.

A mi amado novio, por amarme tanto, enseñarme a creer en mí mismo, cuidarme como un delicado cristal y compartir de mi mano momentos inolvidables.

A mi abuela América por enseñarme a ser una mujer de fe, luchadora y que ama a Dios sobre todas las cosas.

A mi abuela Yolita por su generosidad y dulzura, por enseñarme que uno debe valorar y disfrutar la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirme alcanzar el anhelo de ser una psicóloga, porque a mí como a muchas personas más a través de su modalidad a distancia nos permiten llevar a cabo el sueño de cumplir nuestros estudios universitarios sin descuidar nuestras otras obligaciones.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA……...i
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN……ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS……..……...iii
DEDICATORIA……..…..……..iv
AGRADECIMIENTO……...v
ÍNDICE DE CONTENIDOS…….……..vi
RESUMEN……1
ABSTRACT…….....2
INTRODUCCIÓN……..….3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO……5
Tema 1.1 La orientación educativa……6
1.1.1. Concepto…….7
1.1.2. Funciones……...9
1.1.3. Modelos…….11
1.1.4 Importancia en el ámbito universitario…….....13
Tema 1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia……...15
1.2.1. Concepto de necesidades…….15
1.2.2. Tipos de Necesidades……...……...15
1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia……...……17
1.2.3.1. Para la inserción y adaptación...…….....18
1.2.3.2. De hábitos y estrategias de estudio……..……..19
1.2.3.3. De orientación vocacional y profesional……..……...20
1.2.3.4. De orientación personal……..…….21
1.2.3.5. De información……22
Tema 1.3. La Mentoría…….……...22
1.3.1. Concepto.…….22
1.3.2. Elementos y procesos de Mentoría.……25
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría……..26
1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría……..29
Tema 1.4. Plan de Orientación y Mentoría……..31
1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría……31
1.4.2. Elementos del plan de Orientación Mentoría.……31
1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes…….32

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA……..36
2.1. Diseño de investigación……..…….37
2.2.Contexto……..37
2.3. Participantes……....39
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación……...40
2.4.1. Métodos……...40
2.4.2. Técnicas……...41
2.4.3. Instrumentos……42
2.5. Procedimiento……...42
2.6. Recursos……43
2.6.1. Humanos……..43
2.6.2. Materiales Institucionales…….....43
2.6.3. Económicos……44
CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN……45
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados……46
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes……..50
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia……50
3.2.2. De orientación vocacional y profesional……..52
3.2.3. De orientación personal……54
3.2.4. De información……...56
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda……57
3.4. Valoración de mentoría……...58
3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor)……..58
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes……60
3.4.3. Valoración general del proceso……..60
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado……..61
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría……...62
CONCLUSIONES……63
RECOMENDACIONES……..66
PROPUESTA DEL MANUAL DEL MENTOR……67
BIBLIOGRAFÍA……...71
ANEXOS……..73
Anexo 1: Carta de compromiso……74
Anexo 2: Cuestionario de Expectativas y Temores……75
Anexo 3: Hoja de datos informativos……76
Anexo 4: Autoevaluación de habilidades de estudio……..77
Anexo 5: Informe de actividades realizadas en el proceso de mentoría….80

RESUMEN

Estudiar a distancia resulta difícil para muchos estudiantes, pues el sistema educativo tiene características diferentes a la educación presencial, lo que dificulta al estudiante lograr una efectiva incorporación al nuevo sistema académico.

El objetivo de la investigación fue detectar la eficacia de un programa de mentoría, por el cual, por medio del acompañamiento y seguimiento se identificaría las necesidades de los estudiantes de nuevo ingreso y la acción a desarrollar, para lograr en ellos una exitosa incorporación que evite la deserción universitaria.

La investigación se realizó con un grupo experimental de 5 estudiantes de primer ciclo de la MaD de la "Universidad Técnica Particular de Loja"; la investigación se basó en la teoría, metodología aplicada, observación, entrevistas, encuestas y aplicación de distintos instrumentos como: Cuestionario de autoevaluación y cuestionario de expectativas y temores.

Con la investigación se llegó a la conclusión que el programa de mentoría sí es eficiente, pero únicamente en aquellos estudiantes que toman actitud proactiva.

Este informe es de mucho interés ya que por medio de él observaremos la labor de la mentoría.

PALABRAS CLAVE: incorporación, deserción, acompañamiento, proactiva.

ABSTRACT

Distance study is little trouble for many students because the distance education system has different characteristics to the normal classroom education, which makes the student more difficult to achieve effective incorporation into this new academic system.

The objective of the research was to detect the effectiveness of a mentoring program, in which, through the support and monitoring, we will identify the needs of new students and the action to be developed in each one to completely introduce them to the distance education and avoid the dropping out of the same.

The research was made with an experimental group of 5 students of junior MaD of "Private Technical University of Loja"; the research was based on the theory, methodology applied, observation, interviews, surveys and application of various tools such as: Self-assessment questionnaire and questionnaire of expectations and fears.

The investigation concluded that the mentoring program itself is efficient, but only in those students taking a proactive attitude.

This report is of interest because through it, we can observe the positive work of a mentoring program.

KEYWORDS: incorporation, desertion, continue companionship, proactive.

INTRODUCCIÓN

Los estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL son muy propensos a desertar de su estudio, para ellos les resulta muy difícil adaptarse a la modalidad y desarrollar habilidades necesarias para el estudio, el estudiar sin la presencia física de compañeros y profesores promueve un sentimiento de soledad y de vacíos por no tener alguien que comprenda su situación o que le brinde información del sistema al que se está incluyendo, pensando en estas necesidades se hace la propuesta del " PROGRAMA DE MENTORÍA"

El programa de mentoría es una propuesta dirigida a promover una cultura de acompañamiento, en donde un estudiante con mayor experiencia sirve de apoyo y guía para un estudiante con menor experiencia.

Un estudio del índice y causas del abandono temprano de los estudiantes universitarios en Modalidad a Distancia realizado por la UTPL en el 2013, reveló que la tasa de deserción universitaria en la MaD de la misma universidad es de un 51.65%, el estudio indica que el 90.7% de los desertores de la UTPL decidieron no seguir estudiando en alguna institución del país, mientras que el 9.3% son desertores institucionales.

Es por esto que se ha visto la necesidad de la implementación de una estrategia para evitar la deserción temprana en los estudiantes de la UTPL y así mediante un programa de mentoría lograr bajar la tasa de deserción universitaria para que la población de egresados y titulados aumente, mediante este estudio se busca detectar las dificultades que atraviesan los estudiantes de primer ciclo y ser gestores de acciones que encaminen al estudiante a terminar sus estudios académicos exitosamente. Como estudiante de la MaD de la UTPL conozco las dificultades que el estudiante puede cruzar en el proceso académico y reconozco lo satisfactorio que hubiera sido tener a alguien que me apoye y ayude en mi desarrollo universitario.

En busca de saber que tan efectivo puede ser un programa de mentoría se realizó la investigación usando estrategias comunicativas, interactivas y motivacionales, durante este período investigativo se presentaron ciertas limitaciones principalmente con la baja apertura que se tuvo hacia los estudiantes, por su actitud poco participativa no se lograron resultados a gran escala en todos los estudiantes.

Lograr reconocer las necesidades específicas de los estudiantes del grupo experimental y realizar acciones beneficiadoras en pro a la adecuada integración del sistema académico como preventor de la deserción universitaria, sí se logró, con pocos individuos de la muestra ya que ellos presentaron una actitud más interactiva dentro de la mentoría

El presente informe muestra información en donde como primera parte se hace un análisis teórico de la orientación e importancia de orientación en el ámbito universitario, las necesidades de orientación en educación a distancia, sustentando cada área del estudiante en donde es necesaria la orientación, se abarca también información con respecto a la mentoría, después del sustento teórico de lo mencionado, el informe continúa con la metodología y los resultados con su respectivo análisis y discusión donde se observa el alcance del proyecto investigativo; luego se incluye las conclusiones y las recomendaciones a seguir para mejorar el programa y sus resultados futuros y se concluye con una propuesta "Manual del mentor" el cual se lo presenta con la finalidad de favorecer futuros programas de mentoría.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 La orientación educativa

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2011), orientar significa “guiar o dirigir a alguien o algo hacia un lugar determinado”; en términos educativos esta connotación se enfoca en el proceso a través del cual una persona encamina a otra hacia un objetivo enmarcado en el saber o conocer.

Por la definición mencionada anteriormente, la orientación es una actividad que ha acompañado al ser humano, desde sus inicios como un ser social y cuando aprendió a vivir en comunidad. El tema de la orientación como una actividad profesional, surge a raíz de la Revolución Industrial, cuando el ser humano comprende que en el desarrollo de sus actividades diarias debe especializarse para ser más competitivo y lograr un mejor desempeño en el uso de sus facultades en coordinación con los adelantos en los procesos de producción.

En Europa y Estados Unidos, en el final del siglo XIX e inicios del siglo XX, surge una preocupación del sistema público de enseñanza por crear institutos de orientación enfocados en la profesionalización de los servicios de orientación con el fin de asesor a las grandes empresas fabriles a mejorar el contacto con sus trabajadores. En el caso español en el año de 1935, como lo menciona Grañeras y Parras (2009), se crea el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes, “con el objeto de abordar el complejo problema de la orientación psicopedagógica de forma explícita y definitiva [….] entre sus cometidos se encuentra la aplicación de pruebas técnicas de selección para el ingreso a los centros de enseñanza y adjudicación de becas”. (p. 19).

En el aspecto latinoamericano, los primeros pasos de la orientación educativa la ejecuto México en el año de 1916, con la implementación de evaluaciones a los estudiante para conocer su orientación en relación a la escala de inteligencia de Binet-Simon. En el caso brasileño, la orientación educativa tuvo sus orígenes en 1931 cuando se creó el servicio estatal de Orientación Profesional en Sao Paulo. Posteriormente en 1959, la Universidad Autónoma de México funda el Doctorado en Orientación Profesional, dando inicio con un proceso de vinculación entre la orientación educativa y los métodos de formación de los estudiantes.

En el Ecuador la orientación educativa se la ha practicado formalmente desde los años treinta del siglo pasado con la creación de las primeras Escuelas Normales para la formación de los profesores y la expedición de la primera Ley de Educación Superior. A

partir de la década de 1950, en el país se instaura un proceso de planificación en las actividades gubernamentales; en este período, el Ministerio de Educación se estructura con el fin de proveer herramientas pedagógicas a las instituciones fiscales y particulares, principalmente las ligadas a las congregaciones religiosas. Es con la expedición de la reforma educativa en el año de 1964 que se formalizo la educación secundaria al establecer el ciclo básico y diversificado, éste último incluía en su formación procesos vocacionales para proveer de estudiantes a las universidades del país según la especialidad físico matemático, químico biólogo o ciencias sociales.

En el transcurso del siglo XX, la orientación va perfeccionando su metodología y ampliando su ámbito de acción a diversos campos desde la psicología, administración del talento humano y pedagogía. En el siguiente punto se desarrollan los principales conceptos de orientación, así como, sus corrientes teóricas.

1.1.1 Concepto

El concepto de orientación tiene una evolución como sucede en los procesos que están ligados a las ciencias sociales, a continuación se presenta, alguno de los conceptos que se han expuesto con relación a la orientación desde la década de 1970, cuando tuvo una mayor importancia en el proceso de enseñanza.

En el año de 1971, Miller (1971) definía a la orientación como “el proceso por el cual se ayuda a las personas a lograr la comprensión necesaria para conseguir el mejor desempeño en la escuela, hogar o trabajo” (p.19). Este es un primer acercamiento al concepto de orientación desde el aspecto de ayuda o guía para conseguir un fin determinado, sin ser específico en el logro que se desea obtener.

Ya en la década de 1980, Knapp (1986) conceptualiza a la orientación dentro del proceso educativo mencionando lo siguiente: “orientar es ayudar al desarrollo y formación de la personalidad de los escolares, el primer objetivo de la orientación es influir positivamente en las habilidades, conocimientos y destrezas de los estudiantes” (p. 17). De esta forma, se establece a la orientación como un componente importante para la consecución de objetivos en los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

En los años noventa, Valdivia (1998) establece el concepto de orientación educativa como “un proceso de ayuda a la persona en el proceso de toma de conciencia sobre sí mismo, sobre los demás y sobre la realidad que le rodea para que sea capaz de construir su escala

de valores" (p. 18). Este concepto de orientación educativa, captura los preceptos de la inteligencia emocional establecidos por Goleman, al mencionar, la importancia de la relación con las personas que lo rodean como un paso para construir un proceso de aprendizaje.

Ya en el siglo XXI, los autores vinculan con fuerza el concepto de orientación como un proceso de transformación del alumno como un ser de cambio en la sociedad; así lo establece Santana (2007) en su concepto de orientación, "proceso de ayuda en la actividad educativa, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo integral del alumno, con el fin de capacitarle para un aprendizaje autónomo y una participación activa, crítica y transformadora en la sociedad". (p. 44)

En la actualidad, la orientación se enfoca en mejorar las capacidades del alumno, no con el simple hecho de mejorar su rendimiento académico; sino que, busca ser un concepto más extenso, al incluir a los estudiantes que le rodean y por ende a la sociedad. La educación no solo sirve para enseñar a los alumnos, sino para guiar en el proceso constante de crecimiento como persona, siempre con el objeto de buscar un objetivo determinado. Si es de provecho para el estudiante, es seguro que será de provecho para la sociedad.

Resumiendo lo expresado anteriormente, se puede esquematizar el concepto de orientación de la siguiente manera:

Figura Nº 1. Concepto de orientación

Fuente: Investigación aplicada

Autor: María José Andrade

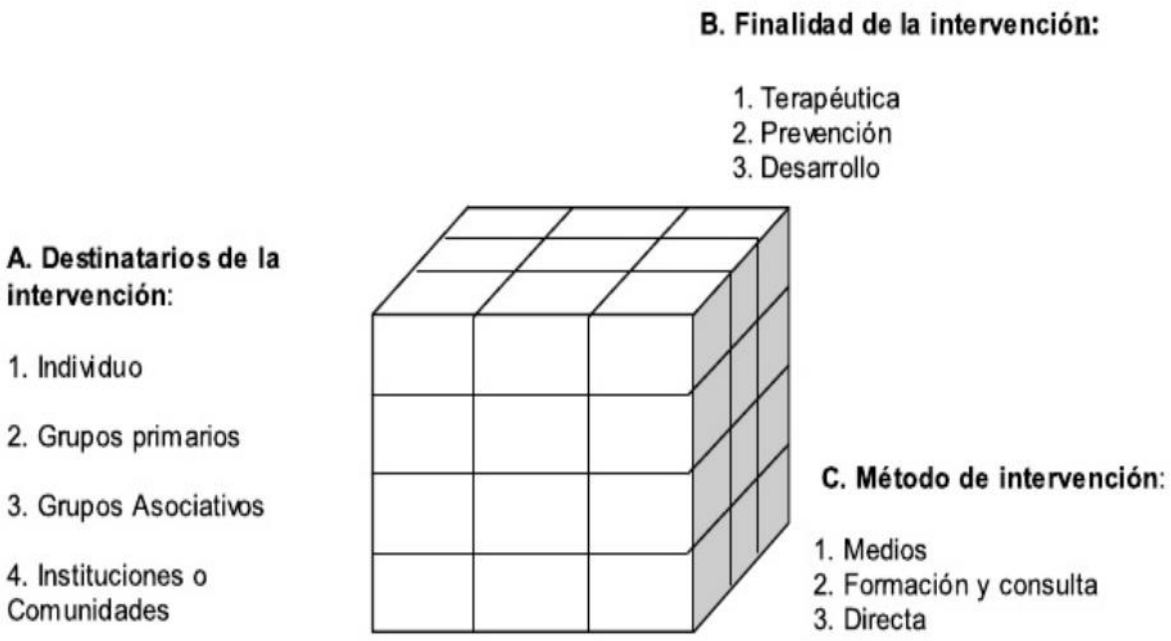
Para concluir con el punto relacionado con el concepto de orientación, se puede señalar que orientación es un campo profesional que apoya el proceso de toma de decisiones del estudiante para ayudarlo en su desarrollo y consecución de metas personales en procura del beneficio propio y de la comunidad.

1.1.2 Funciones de la orientación.

Las funciones de la orientación abarcan aspectos muy diversos, por lo que es conveniente para la investigación y para delimitar el marco conceptual de la información, fundamentarse en un modelo que establezca los lineamientos que se enfocan en la orientación educativa. Para este caso se expone el modelo conocido como “cubo de las 36 caras”, para definir las funciones de la orientación y en los aspectos en los cuales debe aplicarse el proceso orientador.

El mencionado modelo establece las funciones de la orientación de la siguiente manera:

Figura Nº 2. Concepto de orientación



Fuente: Grañeras & Parras. Orientación educativa. 2009

Autor: Grañeras & Parras. Orientación educativa. 2009

a) **Destinatarios de la intervención**

- **Individuo.-** principal receptor de la orientación, pero no el único, para tener un proceso de orientación más amplio.

- **Grupos primarios.-** se refiere a los grupos cercanos al individuo que pueden influir en la consecución de sus objetivos. Estos pueden ser familia, amigos o pareja.

- **Grupos asociativos.-** abarca a los pares del individuo y comprende los miembros del aula o clase, asociaciones estudiantiles.

- **Instituciones o comunidades.-** es el marco institucional y comprende la escuela, colegio, universidad, barrio o empresa.

b) **Finalidad de la intervención.-** como lo mencionan Grañeras & Parras (2009) "la intervención debe ser de triple proposito: terapeutica, preventiva y desarrollo" (p. 41). Esto con sentido de abarcar un mayor espectro de la orientación y no limitarse unicamente al campo educacional o al momento de existir problemas de aprendizaje. La orientación debe ser ante todo proactiva y cumplir los siguientes criterios:

- Facilitar el acceso a una educación de calidad

- Crear hábitos de estudio

- Efectivizar los procesos de enseñanza y aprendizaje

- Incentivar la sociabilización

c) **Método de intervención.-** en el modelo presentado se consideran tres tipos de intervención, estos son:

- **Directa.-** ligada a la orientación tradicional y la de más uso en la metodología educativa para superar limitaciones de aprendizaje y fallas en los procesos de sociabilización de los estudiantes en los grupos de clase. El principal pero de este método de intervención es que no toma en cuenta a todos los actores en un

proceso de orientación, dejando de lado a profesores, compañeros de clase, entre otros.

- **Indirecta.-** es el tipo de intervención que se ejecuta a través de los docentes o padres de familia. La idea central es que el alumno reciba la orientación por medio de un facilitador que le permita guiarse en la búsqueda de sus objetivos.

- **Tecnológica.-** con la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, se puede expandir el proceso de orientación usando herramientas tecnológicas que faciliten la interconexión con el estudiante a través de medios audiovisuales o internet.

Las funciones de la orientación se concentran en los destinatarios en su interrelación con el ambiente que conforma su grupo de influencia en el desarrollo de su proceso educativo; de esta manera se establece una visión amplia de las necesidades del alumno para guiarlo de mejor manera en la finalidad y el método de intervención, bajo este esquema se busca lograr el mejor resultado.

1.1.3 Modelos de orientación.

Bisquerra y Álvarez (1996) han señalado recientemente que todavía es escasa la literatura sobre modelos de orientación y sus tipos, sin embargo varios autores han realizado ciertas propuestas de clasificación de los modelos de intervención en orientación.

En función del tipo de relación que se establece entre orientador y orientado, Escudero (1986) clasifica los modelos del siguiente modo;

- Modelo psicométrico: el orientador es el experto de una serie de técnicas y el profesor el destinatario de los resultados de las mismas.

- Modelo clínico – médico; basada en el diagnóstico. El orientador diagnóstico y diseña el plan de intervención, que es aplicado pasivamente por el profesor.

- Modelo humanista; la orientación es un proceso de ayuda al individuo en un clima positivo de relación. El profesor es concebido como orientador.

Por otro lado Castellano (1995) diferencia los siguientes modelos:

- Modelo de counseling; se centra en la acción directa sobre el individuo para remediar situaciones déficit. Aunque desligado del proceso educativo, su demanda aconseja una prudente utilización.
- Modelo de consulta; centrado en la acción indirecta sobre grupos o individuos, ha adquirido un gran auge, ejerciendo su función desde una perspectiva terapéutica, preventiva o de desarrollo.
- Modelo tecnológico; con las limitaciones propias de cualquier medio tecnológico y el desconocimiento del mismo, sin embargo permite llegar a muchos con mayor facilidad

- Modelo de servicios; se centra en la acción directa sobre algunos miembros de la población, generalmente en situaciones de riesgo o déficit.

- Modelo de programas; una intervención a través de este modelo de acción directa sobre grupos, es una garantía del carácter educativo de la orientación.

- Modelo de servicios actuado por programas; Este nuevo modelo de intervención directa sobre grupos, presenta la particularidad de considerar el análisis de necesidades como paso previo a cualquier planificación, y una vez detectadas y priorizada dichas necesidades, diseñar programas de intervención que den satisfacción a las mismas.

Por último, es necesario hacer referencia a la clasificación aportada por Rodríguez Espinar, Álvarez, Echevarría y Marín en 1993, que clasifican los modelos a partir del tipo de intervención:

- Modelo de intervención directa e individualizada: modelo de counseling o modelo clínico.

- Modelos de intervención directa y grupal: modelo de servicios, modelo de programas, y modelo de servicios actuado por programas.

- Modelo de intervención indirecta (individual o grupal): modelo de consulta.

- Modelo de intervención a través de medios tecnológicos: modelo tecnológico.

Analizando la información de los autores mencionados y en función de los objetivos de la investigación, es importante establecer que el modelo de intervención de medios tecnológicos es una fuente de recolección de información del alumno a través de herramientas de innovación y que son del alcance del alumno, ya que los jóvenes universitarios son usuarios frecuentes de las tecnologías de la información y comunicación. Por otro lado, el modelo de servicios actuado por programas es diferenciador e importante porque se ejecuta con el fin de anticiparse a la ocurrencia de problemas en los alumnos.

1.1.4 Importancia de la orientación educativa en el ámbito universitario.

La orientación en la educación superior tiene una alta importancia por cuanto es una etapa del desarrollo personal de los estudiantes, donde deciden aspectos fundamentales para el futuro de sus vidas; en la orientación universitaria se involucran temas vocacionales y laborales. Es por ello, que el desarrollo de la orientación universitaria debe enfocarse en cada docente y como un proceso continuo, y no ser, una actividad periférica de un departamento específico. Al respecto Amor Almedina (2012) menciona “la orientación universitaria es un componente esencial del proceso educativo y no debe ser concebida como una actividad complementaria o adicional. En ese sentido, la orientación es una función básica de cada docente” (p. 79).

Desde el punto de vista estructural, la orientación universitaria tiene dos tipos de servicios; el servicio vocacional, que presta su asesoría para la orientación y búsqueda de empleo; y el servicio terapéutico, enfocado a la solución de problemas de los estudiantes. En el caso de la educación superior en Europa, la Declaración de Bolonia que establece el Espacio Europeo de Educación Superior, indica la investigación de Saúl, López & Bermejo (2009) “para garantizar la dimensión social de la educación superior es responsabilidad de los gobiernos adoptar medidas dirigidas a proveer de los servicios de orientación y asesoramiento de los estudiantes” (p. 11)

A criterio de García Nieto (2008) en su investigación sobre la orientación universitaria, menciona los factores a considerar para establecer la importancia de la aplicación de la orientación en la educación superior para minimizar el impacto de los siguientes factores:

- Masificación de la universidad, genera el hecho que el estudiante se sienta perdido por el incremento del número de estudiantes.

- Necesidad de un tutor para el estudiante que lo ayuda a ubicarse en el aspecto físico y psicológico de la universidad

- Complejidad de la estructura universitaria, el estudiante necesita comprender el sistema de evaluación y sus respectivas connotaciones.

- Deserción escolar, muchos alumnos no terminan sus estudios o cambian de programas académicos, mayor es el número de estudiantes que no consiguen su título universitario en el tiempo establecido.

En el caso ecuatoriano las universidades han implementado el área de Bienestar Universitario o en otros casos conocida como Dirección de Estudiantes, como es el caso, de la Universidad Técnica Particular de Loja, que tiene bajo su tutela el área de: desarrollo espiritual, orientación universitaria, becas y deportes, recreación y cultura; a través de todos sus servicios, como son, los del entorno virtual de aprendizaje (EVA) la universidad se encarga de hacer sentir al estudiante que cuenta con su apoyo para lo que el estudiante pueda requerir, le brinda una orientación en cuanto a su aprendizaje, su entorno académico e incluso en su área espiritual.

La Universidad Central del Ecuador, tiene en su estructura el Departamento de Bienestar Universitario (DBU), que engloba los servicios de orientación profesional, hospital del día y balcón de servicios al estudiante. En su página web www.uce.edu.ec (2010) menciona sobre el DBU "promueve la orientación vocacional y profesional, facilita la obtención de créditos, estímulos económicos, ayudas económicas y becas como también ofrece servicios asistenciales. Fomenta un ambiente de respeto, el cumplimiento de derechos y vela por la integridad física, psicológica y sexual de la comunidad universitaria; garantiza salud y seguridad".

La reglamentación del Consejo de Educación Superior (CES) y la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT), indica que las instituciones de educación superior en el país, deban establecer metodologías de orientación profesional a sus estudiantes con el establecimiento de unidades de Bienestar Estudiantil o Dirección de Estudiantes.

Entonces desde estos aportes podemos concluir que la orientación educativa cumple su rol a través de las unidades encargadas de ser el punto de conexión entre los alumnos universitarios y las necesidades de empleo del sector empresarial.

1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia

1.2.1. Concepto de Necesidades

La relación entre necesidades y motivación humana lo estableció inicialmente Abraham Maslow, que propuso su "Teoría de la Motivación Humana", como lo menciona Quintero (2007) "existe una jerarquía de las necesidades de las personas y los factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación" (p. 1)

Las necesidades del hombre se encuentran en constante evolución, es propio de la naturaleza humana, que a medida que satisface una necesidad surge otra necesidad que la reemplaza, ocupando su atención y esfuerzo por conseguirla. La jerarquía de las necesidades de Maslow es distinta en cada persona, porque dependen de condicionantes subjetivos de cada persona y del grado de motivación que tenga por alcanzarlas en menor o mayor tiempo posible; además entran en juego factores propios de la sociedad contemporánea como los recursos disponibles para llevar a cabo la satisfacción de necesidades.

Según Woolfolk (2009) "una necesidad se puede definir como una exigencia biológica o psicológica, un estado de privación que motiva a una persona a emprender la acción hacia una meta" (p. 382). Este concepto es importante en el campo educativo, porque establece que la necesidad es el origen de la motivación, que a su vez impulsa al estudiante a por alcanzar una meta. Entonces, se genera un circulo virtuoso o vicioso, dependiendo del alcance del estudiante, este es: necesidad – motivación y meta.

La necesidad es un concepto que acompaña al ser humano desde su nacimiento hasta su muerte, porque está presente en todas las actividades que emprende, como se menciona anteriormente la necesidad impulsa al ser humano; en este sentido una forma de definirlo es nombrarlo como una fuente de la inspiración y creación, con el fin de superar etapas para conseguir satisfacer su necesidad.

1.2.2. Tipos de necesidades

Como se detalló anteriormente, Maslow estableció la jerarquía de las necesidades construidas en base a una pirámide, en el nivel inferior se ubican las necesidades de

supervivencia y en el nivel superior las necesidades de desarrollo intelectual. En la punta de la pirámide se ubica el potencial personal o autorrealización. De acuerdo a la siguiente figura:

Figura Nº 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Fuente: Woolfolk A. Psicología Educativa. 2009
Autor: María José Andrade

Maslow nombró a las cuatro niveles básicos de necesidades, como necesidades de deficiencia, éstas son: fisiológicas, seguridad, amor y estima. El cumplimiento de estas necesidades disminuye la motivación por cumplirlas. Las necesidades del ser son: saber y entender, estéticas y autorrealización, las nombró como necesidades del ser. El cumplimiento de estas necesidades no disminuye la motivación del individuo, sino por el contrario, aumenta en busca de mayor satisfacción.

En el campo educativo la “Teoría de Maslow”, aporta en el conocimiento de la persona desde un aspecto integral, caracterizando sus necesidades desde una óptica amplia y un

punto de vista completo, en relación a lo que buscan las personas en su crecimiento intelectual, emocional, profesional y fisiológico.

Quintero (2007) menciona “la teoría de Maslow forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando proporcionar una educación con formación y crecimiento” (p. 5)

Un punto importante de la orientación se enfoca en los aspectos que estén por fuera del entorno educativo, como lo establece Woolfolk (2009) “un estudiante que tenga un problema emocional tendrá poco interés en aprender en clase”, este tipo de aspectos importantes debe tener en cuenta la orientación sea en el ámbito de educación básica o superior.

El rendimiento académico o profesional de una persona depende mucho de la estabilidad emocional que el individuo pueda tener en la relación con sus semejantes, en este aspecto, juega un papel importante el círculo íntimo del alumno (familia y amigos) para que pueda tener la mejor combinación de resultados.

En este aspecto la orientación proporciona un empuje hacia la auto realización y busca satisfacer necesidades del estudiante, que pueden estar por fuera del sistema educativo, como son las necesidades de tipo fisiológicas, amor o pertinencia; que son puntos fundamentales para conseguir el logro académico. La auto realización del alumno es una fuente constante de motivación para el alumno, es por ello, que la orientación educativa debe promover en el alumno la valoración personal y guiar en la búsqueda constante de objetivos en el campo educativo y profesional.

1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia

La educación a distancia es un sistema educativo que tiene sus características diferentes a la educación presencial, es por ello, que la orientación de la misma manera debe cumplir con ciertos aspectos fundamentales para que se transforme en un mecanismo de cambio y cumplimiento de objetivos para el estudiante y la institución de educación superior.

Robinson (1981) identifica tres tipos de problemas propios del estudiante a distancia: 1) los relativos a técnicas de estudio y dificultades de aprendizaje; 2) los provenientes de la interacción del estudiante con una institución distante e impersonal; 3) los derivados de la situación personal del estudiante, quien suele ser un adulto, con la necesidad de compartir

sus responsabilidades estudiantiles con otras igualmente exigentes, como la familia y/o el trabajo.

Tomando en consideración estos aspectos queda mostrado que el estudiante de educación a distancia tendrá ciertos retos los cuales tendrán que ser superados, para los cuál, será indispensable la orientación oportuna al proceso de autoeducación.

El estudiante a distancia por las características propias de la modalidad de estudio necesita básicamente:

- Compañía
- Seguimiento
- Técnicas de estudio
- Herramientas para aprender a organizar el tiempo
- Adquirir habilidades necesarias para el sistema

Las necesidades de orientación en sistema de educación a distancia se establecen en los siguientes aspectos: inserción, adaptación, hábitos, estrategia de estudio y orientación vocacional. En los siguientes puntos se describen estos aspectos.

1.2.3.1. Necesidades para la inserción y adaptación

Incorporarse a la educación superior para cualquier estudiante es un momento trascendental, porque se conjugan diferentes deseos, que chocan en un momento cargado de emotividad, ya que, se enfrentan a una etapa de formación basada en la profesionalización; del aprovechamiento de la educación superior puede depender ciertos factores de éxito del estudiante. Lo mencionado, aumenta en la medida respectiva en la educación a distancia, ya que no existe el contacto directo con el estudiante, ya que, existe un contacto inicial al momento de inscribirse, pero durante el proceso de aprendizaje el estudiante debe comportarse en forma proactiva y asertiva para que la inserción y adaptación al sistema educativo tenga los mejores resultados.

La orientación en el sistema a distancia debe cumplir con las necesidades de inserción y adaptación del estudiante a los requerimientos propios del sistema educativo planteado; la orientación está centrada en preparar a los estudiantes a la superación de las adversidades que pueda encontrar en su proceso de inserción y adaptación.

Las necesidades de inserción y adaptación deben cumplir con las siguientes características:

- Proactiva para actuar antes que sucedan los problemas
- Orientada a trabajar en grupos
- Asumir la multiculturalidad y multietnicidad de los estudiantes
- Trabajar en base a información estadística para conocer donde enfocar la orientación
- Planificar las actividades con antelación para ofrecer a los estudiantes un mejor servicio
- Efectividad en el plan de comunicación

Estos puntos deben ser cubiertos por los orientadores del sistema a distancia para que puedan ser tomados en cuenta en la planificación académica y en la charla introductoria para conocer el sistema de estudios.

1.2.3.2. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio

Paúl (1990), afirma que un gran número de estudiantes a distancia carece de las habilidades necesarias para enfrentar con éxito los retos que le plantea esta modalidad educativa

La orientación en los hábitos y estrategias de estudio es una fuerte herramienta para que el estudiante alcance los objetivos académicos en la educación a distancia; al no existir una regularidad en la asistencia a clases o cuando el profesor no puede revisar constantemente las dudas de los estudiantes, los hábitos y estrategias de estudio, son la alternativa ideal para suplir esas carencias del sistema a distancia.

La orientación hacia los estudiantes debe enfocarse en los siguientes aspectos claves para instruir en la generación de hábitos de estudio:

- Planificación.- la principal estrategia para el estudiante a distancia es la planificación de sus actividades, ya que ofrece una panorámica para establecer sus prioridades de estudio.

- Lugar apropiado.- para estimular el aprendizaje el estudiante debe contar con factores externos apropiados como temperatura, luz, ruido ambiental entre otros.

- Lectura comprensiva.- es una lectura apropiada para generar conocimiento para el estudiante del sistema a distancia, ya que los contenidos deben ser procesados en base al ritmo de aprendizaje propio.

- Subrayado.- resaltar la idea más importante de la lectura o estudio, es la propuesta básica del subrayado. Esta estrategia motiva al lector a interesarse por el objeto de estudio.

- Esquematización.- el principio de esta estrategia de estudio es la generación de organizadores gráficos que expresen la idea principal de un determinado documento. Además se puede establecer la jerarquización de las ideas en base del objeto de estudio.

- Resumen.- el orientador debe enseñar al estudiante las técnicas de síntesis como una alternativa a la generación de conocimiento en base a detallar los aspectos importantes de determinada lectura.

La universidad debe promover estos hábitos y estrategias de estudio entre los alumnos, procurando que sean puestos en práctica, para esto, es importante la colaboración de los docentes y tutores, ya que deben generar actividades curriculares para que estos aspectos sean cumplidos por los alumnos.

1.2.3.3. Necesidades de orientación vocacional y profesional

La universidad es el lugar ideal para ejecutar la orientación vocacional y profesional, ya que es la puerta de entrada de los estudiantes al mundo laboral, es por ello, que el sistema de educación superior debe proveer a sus alumnos las herramientas suficientes para facilitarles su vinculación laboral y orientarles en temas de oferta laboral, así como proveerles de

información sobre los sectores económicos donde existe mayor demanda de empleo ligado a los tipos de carreras universitarias. Según Súper (1957): la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el trabajo.

De esta manera, estudiante no tendrá un vacío sobre el lugar donde laborar al terminar sus estudios, otro punto importante es corroborar la vocación de los estudiantes sobre la carrera universitaria escogida, ya que, es evidente que existe alta deserción universitaria debido a los vacíos que existe en orientación vocacional tanto en el bachillerato como en la educación superior.

Para generar este proceso de orientación vocacional y profesional, la universidad debe tomar en cuenta las necesidades de orientación del estudiante, para adaptarse a sus requerimientos, con la provisión de profesionales calificados; en el sistema de educación a distancia, debe procurar un contacto permanente con los estudiantes para que perciban el respaldo de las instituciones hacia el alumno y recabando la información necesaria para generar procesos de retroalimentación.

1.2.3.4. Necesidades de orientación personal

Las necesidades de orientación personal deben cumplir un precepto de desarrollo del estudiante en base de su consideración como individuo, con sus propias características y limitaciones; la orientación personal se debe enfocar como un proceso de crecimiento del estudiante en base de su actuación en el medio educativo como un agente de cambio para su situación propia y de los individuos que lo rodean.

El desarrollo del estudiante depende de factores propios ligados a situaciones biológicas y ambientales, las cuales, se encuentran en continúa interacción, para establecer un campo de acción en base a la capacidad de receptividad de los conocimientos educativos. En ese sentido Amor Almedina (2012) señala “la orientación personal debe cumplir con el principio de desarrollo, para ubicar a la orientación en un proceso continuo cuyo objetivo final es conseguir involucrar al alumno en un proyecto personal de futuro, en el marco de una intervención orientadora contextualizada” (p. 56).

Las necesidades de orientación personal debe sensibilizar al estudiante acerca de la fuerza que puede ejecutar los factores del ambiente, ya que estos, pueden impedir el logro de objetivos importantes del estudiante y limitar su crecimiento; esta circunstancia se puede

presentar con mayor enfasis en la educación a distancia, ya que no existe el contacto permanente con el estudiante.

1.2.3.5. Necesidades de orientación en información

En la actualidad, comunicar es tan importante como ejecutar; un adecuado plan de comunicación puede ser la diferencia entre el éxito o fracaso de cualquier tipo de proyecto, tomando en cuenta, que existen diversas formas de llegar al estudiante, con el uso de las herramientas tecnológicas disponibles.

La orientación en el aspecto de información al alumno debe cumplir con lo establecido por Campoy (2009), en su texto sobre tutoría universitaria, comunicado al estudiante lo importante del servicio de orientación en los siguientes aspectos:

- La información hacia el estudiante debe centrarse en la orientación como una forma de potenciar al alumno en base de sus capacidades propias.

- El estudiante debe conocer que la orientación no busca entrometerse en sus aspectos personales, sino enseña a la persona a conocerse a sí misma.

- La información debe ser incentivadora y animadora por excelencia, siempre resaltando los aspectos positivos.

- La información debe conjuntar el esfuerzo entre autoridades, personal administrativo y docentes, para que sean vehículos de transmisión de información en base a la colaboración y cooperación.

Un plan de comunicación adecuado por parte de la institución de educación superior debe abarcar estos aspectos, para que sea puesto en marcha en conjunción de las actividades entre alumnos, profesores, personal administrativo y autoridades.

1.3. La Mentoría

1.3.1. Concepto

“La mentoría consiste en una actividad interactiva que se establece entre un individuo con experiencia (el mentor) y otro con menos experiencia (el mentorizado), con el objetivo final

de desarrollar las competencias y la capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda". (Single & Muller, 1999)

De acuerdo con lo mencionado por Teja (2008), "los seres humanos han utilizado la mentoría en las relaciones personales, relaciones en las que alguien más sabio, habitualmente una persona mayor, traspasa sus conocimientos y habilidades a alguien más joven. En ocasiones a este joven se le denominó aprendiz". (pág. 131)

La mentoría está presente entre las personas desde hace mucho tiempo, basta con recordar el pasado y distinguir aquellos momentos y especialmente a quienes intervinieron directamente en nuestro aprendizaje. Estas personas son las llamadas mentores es decir quienes tuvieron la capacidad de escucharnos y enseñarnos, aportando con su conocimiento a nuestro crecimiento, transformándose en una guía en el desarrollo de nuestras vidas.

Con el fin de entender el significado de mentoría a través de los tiempos y el énfasis que le daban unos u otros autores se presenta a continuación un resumen con las principales definiciones de mentoría

Cuadro Nº 1. Definiciones de Mentoria

9	Año	Definición	Enfasis
Allen	1998	"Es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento"	Ayuda para el progreso general.
Council of Graduate Schools of Michigan University	1999	"Es una relación formal e intencionada, entre una persona con mucha experiencia y habilidades en un área o ámbito determinado, y una persona novata en dicha área o ámbito, o a través del cual se desarrollan procesos de orientación y guía".	Formal e intencionada Proceso de ayuda y guía
Carr	1999	"Es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacerlo por su cuenta"	Ayuda en el aprendizaje Agiliza
Faure	1999	"Es una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficia a todas las partes (mentor, mentorizado y organización)"	Responde a necesidades Beneficia a todas las partes Largo plazo
Starcevich y Friend	1999	"La mentorización consiste en un proceso de construcción y beneficio mutuo (entre los miembros implicados en dicho proceso), para ayudar a desarrollar los conocimientos y conductas del nuevo alumnado, profesorado o trabajador, por parte de un alumno de curso avanzado o de un profesor más experimentado".	Proceso constructivo Desarrollo de conocimientos y conductas
Fletche	2000	"Es una relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una época de transición en su vida. No es un sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes individuales para maximizar su potencial personal y profesional"	Ayuda en períodos de transición No es clonar Uno a uno
Parsloe	2000	"Su propósito es apoyar y alentar a la gente en la mejora de su propio aprendizaje para maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades y mejorar sus actuaciones para convertirse en la persona que quieren llegar a ser".	Mejora del aprendizaje Desarrollo del potencial
Soler	2003	"La estrategia del mentoring es un proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el tutelado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos".	Desarrollo en general Guía y ayuda

Fuente: (Valverde, Ruiz de Miguel, García, & Romero, 2007)

Elaborado por: María José Andrade

De acuerdo con lo mencionado por los anteriores autores se puede notar que todas las definiciones tienen básicamente la misma esencia con la diferencia que son analizadas desde la óptica de cada autor. El mentoring es un proceso de ayuda al aprendizaje, es una guía en el desarrollo de ciertas habilidades que ayuda a desarrollar el potencial de las personas. Todos los autores convienen en que la mentoría ayuda al aprendizaje sirviendo de guía en el desarrollo tanto personal como profesional del tutelado.

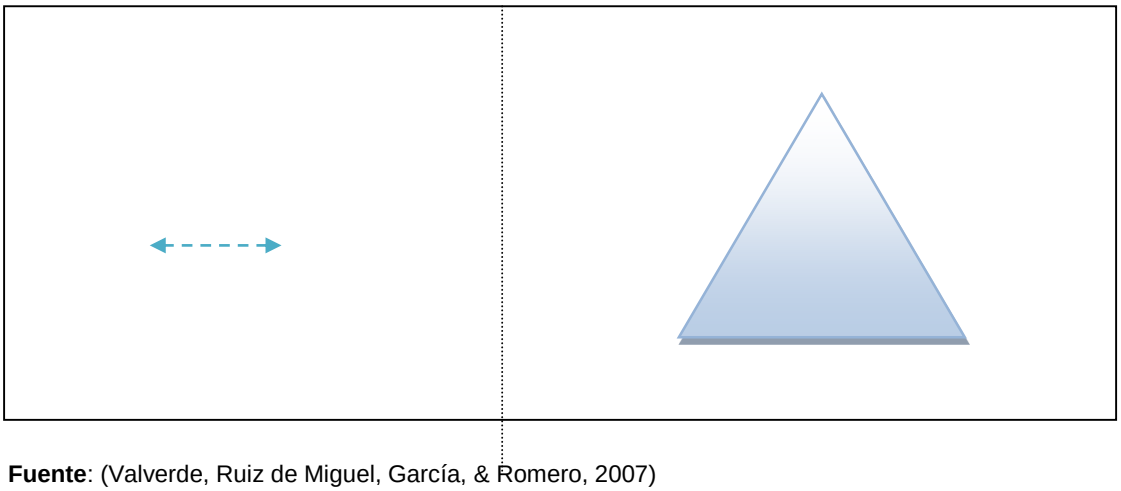
Valverde, Ruiz de Miguel, García, & Romero (2007), opinan que la mentoría enfocada en el ámbito educativo no es más que “un proceso de feed-back continuo de ayuda y orientación entre el mentor (alumno de curso superior que atesora los conocimientos y habilidades necesarias para ayudar), y un estudiante o un grupo de estudiantes de nuevo ingreso, con el finalidad de paliar las necesidades de estos y optimizar su desarrollo y potencial de aprendizaje”. (pág. 92)

Se puede definir a la mentoría como un proceso por el cual el individuo dotado de un mayor conocimiento enseña o guía al individuo con menos experiencia. Producto de este proceso de aprendizaje el individuo podrá desarrollar ciertas habilidades y conocimientos que le permitan desempeñarse tanto personalmente como profesionalmente.

1.3.2. Elementos y procesos de mentoría

El proceso de la mentoría se basa en la relación básica mentor-mentorizado tomando en cuenta el modelo de mentoría que se vaya aplicar o utilizar. El proceso de mentoría se desarrolla en una diversidad de ámbitos y formas así como en función del enfoque que se aplique en su desarrollo y de los elementos que éste incorpore.

Figura Nº 3. Relaciones básicas en el proceso de mentorización



Fuente: (Valverde, Ruiz de Miguel, García, & Romero, 2007)
Elaborado por: María José Andrade

El proceso entre mentor y mentorizado se desarrolla a partir de una previsión de tareas, más o menos evidentes que se conocen como fases del proceso de mentorización cuyo eje central es el ciclo de la mentoría.

1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría

Los agentes implicados en un proceso de mentoría dependerán del tipo de modelo base de intervención, en su mayoría los autores señalan que intervienen en el proceso de mentoría tres agentes: El mentor, el mentorizado y el tutor. (Valverde, Ruiz de Miguel, García, & Romero, 2007)

El mentor: es una persona con mayor nivel de conocimientos y experiencias, características que le sitúan como una persona idónea para ayudar a otra que carece de este nivel de conocimientos en su proceso de desarrollo. Los autores Valverde et al… (2007) señalan que entre las competencias básicas que debe poseer un mentor se encuentran:

- ✓ Compromiso
- ✓ Querer y saber ayudar
- ✓ Capacidad de ayudar, orientar y asesorar
- ✓ Disponer de buenas habilidades personales: para la comunicación, la confianza, la empatía, la escucha, la solución de problemas, la toma de decisiones, etc.
- ✓ Poseer una actualizada base de conocimientos en general y en particular en relación a las carencias que el mentorizado posee.
- ✓ Ser un buen ejemplo de los valores/cualidades propias de la institución donde se desarrolla el proceso.
- ✓ Predisposición al aprendizaje mutuo y continuo
- ✓ Disponer de un buen cúmulo de experiencias (tanto positivas como negativas).
- ✓ Poseer competencias propias de la mentoría natural. Contar con ciertas aptitudes propias previas.
- ✓ Intentar ser neutral en sus aportaciones
- ✓ Hacer preguntas abiertas y escuchar cuidadosamente para dar una buena respuesta.

- ✓ Propiciar la acción reflexiva.
- ✓ Ha de estar preparado para abrirse a sí mismo y hacia los demás.
- ✓ Activar continuamente el proceso de mentorización: feed back positivo.

El Mentorizado: Se trata de una persona caracterizada por encontrarse en una posición un tanto desventajada. Por ejemplo encontrarse en un período crítico de transición, tener necesidades, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional.). Para los autores Valverde et al… (2007), el mentorizado de manera voluntaria decide recibir ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia. (pág. 99)

El mentorizado debe poseer las siguientes características básicas:

- ✓ Comprometerse con el rol que ha de asumir.
- ✓ Encontrarse en un período crítico, de transición o de fuente de desarrollo.
- ✓ Mostrar habilidades sociales e interpersonales.
- ✓ Ser consciente de su propia situación y hacia dónde quiere ir.
- ✓ Desarrollar una actitud de escucha, de apertura al aprendizaje.
- ✓ Mostrar una actitud activa y participativa.
- ✓ Ser crítico, sobre todo consigo mismo y saber aceptar las críticas de los demás.
- ✓ Estar dispuesto al desafío.
- ✓ Tener una visión positiva de sí mismo.
- ✓ Ser sincero en todo momento.
- ✓ Flexible ante el aprendizaje y la adaptación.

- ✓ **El Tutor**: Para los autores Valverde et.al… (2007), el tutor es la "persona que hace de coordinador/supervisor de la actuación, ejerciendo funciones de seguimiento, formación y evaluación dentro de dicho proceso, teniendo que cumplir como premisa, conocer los procesos de mentorización en profundidad, como todos los entresijos de la actuación a desarrollar. El tutor ante todo debe defender los intereses de la organización a la que representa". (pág. 100)

Entre las funciones que debe desempeñar están las siguientes:

- ✓ Suele ser el máximo responsable del proceso.

- ✓ Promocionar el programa tanto dentro como fuera de la propia empresa o institución.

- ✓ Coordinar la actuación a varios niveles:

  - Desarrollando la selección de mentores
  - Seleccionando las parejas a juntar

  - Controlando y evaluando las actividades y avances que se van desarrollando.

  - Realizando periódicas reuniones con el mentor y mentorizado.

  - Reestructurar los posibles cambios a desarrollar basándose en las aportaciones del mentor y mentorizado.

  - Asesorar en determinados momentos a los mentores.

- ✓ Asegurar que los objetivos y logros establecidos se cumplan.

Por lo antes mencionado se puede indicar que el tutor es el coordinador de todo el proceso de mentoría, por tanto es muy importante que éste tenga el conocimiento previo para que pueda intervenir tanto dentro de la programación como el control de las actividades realizadas entre el mentor y mentorizado. El Tutor es quien proporciona al proceso de mentoría las bases por las cuales se deben desarrollar los momentos, de manera que se

asegure que los objetivos planteados al inicio del proceso de aprendizaje se cumplan tanto por el mentor como por el individuo llamado mentorizado.

1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la mentoría

En el desarrollo de la mentoría es importante fijar objetivos, los cuales deben ser consensuados entre el estudiante y el mentor, estos objetivos deben ser medibles y verificables, para posteriormente establecer actividades en base a los modelos del pensamiento, entre los que se puede mencionar:

- Pensamiento creativo
- Pensamiento conceptual
- Pensamiento evaluativo
- Pensamiento implicativo

De acuerdo a la investigación de Chacón Martínez (2008) desarrolla el siguiente esquema para el desarrollo de orientación:

Cuadro Nº 2. Desarrollo de mentoria

Modalidad del pensamiento	Habilidad cognitiva	Actividades
Pensamiento creativo	Observar Describir Preguntar Descubrir Definir Imaginar	Apertura Sensibilidad Curiosidad Tolerancia Imaginación
Pensamiento conceptual	Reducir Asociar Reagrupar Clasificar Resumir	Interesarse Autoestima Organización Orden Coherencia Continuidad
Pensamiento evaluativo	Comparar Jerarquizar Eliminar Elegir Examinar Evaluar	Apreciación Confianza Responsabilidad Discriminación Sentido critico Tendencia a la reflexión
Pensamiento implicativo	Deducir Prever Aplicar Generalizar Planificar Elaborar	Certeza Implicaciones Determinación Perspectiva Sentido práctico

Fuente: (Martinez Chacon, 2008)

Elaborado por: María José Andrade

El autor anteriormente citado habla de un esquema para el desarrollo de orientación en el cual intervienen diferentes modalidades del pensamiento con su respectivo tipo de habilidades y actividades a desarrollar, a más detalle se lo puede observar en el cuadro Nº 2. Desarrollo de la mentoría.

En el desarrollo del proceso de mentoría como primer paso se deben establecer objetivos y metas alcanzables y medibles tanto para el mentor como para el mentorizado. Estos objetivos deben ser esquematizados a través de actividades que impliquen estímulos para el

desarrollo de ciertas habilidades como por ejemplo: descubrir, imaginar, comparar, elegir, entre otras.

Así, en la modalidad del pensamiento evaluativo para desarrollar habilidades cognitivas en el mentorizado como: comparar, elegir, evaluar, examinar, se deberán utilizar ciertas técnicas y estrategias como las de apreciación, sentido crítico, confianza, responsabilidad, con el fin de cumplir con el objetivo para el mentor que es el de desarrollar las habilidades cognitivas en el individuo llamado en este caso mentorizado.

1.4. Plan de Orientación y Mentoría

1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría

Como se mencionó la mentoría en esencia es una actividad orientadora e interactiva; como toda actividad que involucra la consecución de objetivos, se debe establecer un plan específico, para determinar los alcances, resultados e involucrados.

Conceptualmente, en cualquier campo científico, un plan refleja la consecución de una idea; por lo que, un plan de orientación y mentoría es la consecución de una idea basada en la interacción entre el mentorizado y mentor, con el fin de conseguir los mejores resultados en el mentorizado, para mejorar su situación académica y así obtener un mejor resultado en su experiencia universitaria.

Para ampliar el concepto de plan de orientación y mentoría, se debe conocer sus elementos, los cuales se especifican en el siguiente punto.

1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría

De acuerdo a lo expresado en el desarrollo teórico y conceptual anteriores los elementos del plan de orientación y mentoría son los siguientes:

Cuadro Nº 3. Elementos del plan de orientación y mentoría

Factor	Elementos	Acciones
Planificación	Autonomía Perspectiva del tiempo Autoestima	Apertura Sensibilidad Curiosidad Tolerancia Imaginación
Exploración	Indagación Uso de recursos Participación	Interesarse Autoestima Organización Orden Coherencia Continuidad
Toma de decisiones	Principios Análisis de modelos Aplicación de modelos	Certeza Implicaciones Determinación Perspectiva Sentido práctico
Orientación realista	Autoconocimiento Realismo entre alternativas Consistencia de las preferencias Cristalización de valores, intereses, objetivos y metas Experiencia de trabajo	Estrategias de dinámica de grupo y de autoconocimiento Mentoria individual Aplicación y reflexión sobre resultados de instrumentos

Fuente: (Martinez Chacon, 2008)
Elaborado por: María José Andrade

La puesta en marcha de un programa de mentoría requiere de la incorporación de todos los elementos para que el programa sea de alta calidad, así el mentor tendrá una ruta bien planteada y facillitará al mentorizado a lograr los objetivos del programa.

1.4.3. Plan de orientación y mentoría desarrollado en la experiencia

El plan de orientación y mentoría propuesto en base a la experiencia vivida en éste período para el programa desarrollado en la Universidad Técnica Particular de Loja es el siguiente:

Cuadro Nº 4. Plan de orientación y mentoría

Objetivos	Actividad	Recursos	Evaluación	Tiempo
Primera Jornada Presencial				
Socializar los fines del plan de orientación y mentoría e incentivar a ser parte de él	Presentación del programa Entrega de información sobre el programa	Humanos: tutor, mentor y mentorizados. Materiales: Diapositivas, manual del mentor y aula	Opinión de los participantes sobre el programa de mentoría	30 minutos
Desarrollar acciones para ganar la confianza de los estudiantes en base a la experiencia	Dinámica de integración. Testimonio del mentor de su experiencia como estudiante	Humanos: mentor y mentorizados. Materiales: Aula	Observación	20 minutos
Diagnosticar las necesidades del grupo y sus problemas individuales	Rueda de preguntas y necesidades Diálogo uno a uno	Humanos: mentor y mentorizados	Observación	20 – 25 minutos
Ejecutar acciones para asegurar el deseo y participación del grupo	Establecer compromisos y responsabilidades	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: Hojas y esferográficos	Carta de compromiso.	5 minutos
Inicio del nivel				
Mantener un enlace a través de los diferentes medios de comunicación	Intercambio de números telefónicos, correos electrónicos y redes de comunicación gratuita. Realización de llamadas y chats de interacción	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: teléfono y artículos electrónicos con conexión a internet		1 semana

Todo el nivel académico				
Desarrollar objetivos para las actividades	Correo electrónico de cronograma y del objetivo que cada actividad persigue	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico		7 semanas
Aprender a manejar y entender la modalidad a distancia	Lectura que abarca la información de la universidad, de su modalidad y cómo funciona ésta.	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico	Encuesta de expectativas y temores	
Ejercitar hábitos y técnicas de estudio para aprender	Lectura sobre hábitos y técnicas de estudio	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico	Evaluación del nivel en hábitos de estudio	
Motivar al mentorizado	Carta de motivación personalizada a cada mentorizado.	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico		
Aprender a conocerse a uno mismo	Motivar al Mentorizado a, conocer sus fortalezas y debilidades	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico	Introspección	6 semanas
Aprender a fijarse y lograr metas	Lectura de importancia de fijarse metas y cómo organizarse para alcanzarlas	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico	Proyecto de vida académico	
Conocer las dificultades del mentorizado	Video llamada uno a uno y hablar sobre las dificultades hasta la fecha	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: Skype	Observación	
Trabajar vacíos de cada mentorizado	Motivar a cada mentorizado en el área a la cual cada uno es necesario	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico		

Conocer el perfil del profesional de la carrera que cada estudiante cruza	Lectura del perfil profesional	Humanos: mentor y mentorizados Materiales: correo electrónico		
Segunda Jornada presencial				
Celebrar logros e incentivar a los mentorizados a seguir adelante	Reunión	Humanos: tutor, mentor y mentorizados Materiales: Aula		30 minutos
Conocer debilidades en el programa para mejorar a futuro	Comentarios y experiencias de los mentorizados	Humanos: tutor, mentor y mentorizados Materiales: Aula	Informe	30 minutos

Fuente: (Martinez Chacon, 2008)
Elaborado por: María José Andrade

Todo proceso para que sea exitoso debe contar de antemano con un plan a través del cual se plantee una adecuada planificación del programa con el fin de cumplir con las políticas establecidas previamente en el programa.

El beneficio de contar con un plan de orientación y mentoría radica en que permite tener definido los roles y responsabilidades de los involucrados en el proceso de mentoría así como los objetivos planteados y la actividad que se realizará para cumplir con el objetivo, también se detallará los recursos y el tiempo que tomará llevar a cabo cada actividad. El contar con esta información permitirá que el programa se cumpla a cabalidad resultando ventajoso tanto para el individuo que ingresa en el proceso y para la institución que ejecuta el programa de mentoría.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño de tipo cualitativo- cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar las necesidades de orientación realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- ✓ Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ✓ Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de las variables en una población dada.
- ✓ El método de Investigación Acción Participativa (IAP): el propósito de este método es producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en MaD. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

La estructura del método de IAP está sujeta a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y las características del mentor, así también a las características de las actividades de mentoría. El proceso a seguir es: a) Intercambio de experiencias; b) problematización de la experiencia en base a la reflexión; c) Análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida y encontrar las estrategias e instrumentos que permitirán recolectar los datos y d) sistematización de la experiencia para generar la acción/intervención, la sistematización de la información y la valoración de la acción**.**

2.2 Contexto

La Investigación se la realizo con estudiantes de La Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia.

La Educación a Distancia como su nombre lo dice es un proceso de enseñanza- aprendizaje en la cual existe una separación entre estudiante y profesor, el objetivo de ésta es llegar a todos aquellos que tienen la necesidad de aprender pero por motivos culturales, sociales o económicos no se adaptan o no tienen acceso a los sistemas convencionales de educación, utiliza gran variedad de medios y tecnologías para llevar a cabo cada actividad educativa.

Además de las cualidades y otros aspectos que debe tener cualquier alumno, el estudiante a distancia debe tener unas particularidades para desempeñar un excelente papel en su aprendizaje, tales como:

Motivación, el estudiante debe saber que debe vencer todo obstáculo que le impida concentrarse en su labor, tiene que tener claro que debe hacer ciertos sacrificio para cumplir sus compromisos.

Administración del tiempo, es importante tener siempre en mente un cronograma o plan a seguir, de tal forma que se pueda responder a cada compromiso en el momento oportuno.

Autodisciplina, se debe saber qué, en que momento hacerlo y para que hacerlo.

Autoaprendizaje, cada quien el responsable de su formación y la construcción de su conocimiento.

Dedicación y responsabilidad; se debe tener la capacidad de tomar la decisión de hacer lo que debe hacer en el momento preciso, y ante todo ser artífice de su propia preparación.

La Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia consta de una red de centros universitarios, centros regionales, provinciales, asociados e internacionales, la función de estos centros es ser vínculo entre los estudiantes y la sede central.

El centro al que pertenece mentor y mentorizados, integrantes de la investigación es el Centro Regional Quito ubicado en la Av. 6 de Diciembre y Alpallana. Los Centros Regionales (CR), son los existentes en las ciudades más pobladas del país, como son Quito y Guayaquil. Cuentan con una infraestructura física propia, tecnología moderna acorde al desarrollo tecnológico actual, está representado por un Director, tutores y personal administrativo de acuerdo al número de estudiantes y servicios que presta el centro a los estudiantes. (Gómez, 2014).

Estudiar dentro de la modalidad a distancia brinda muchas ventajas pero el alumno atraviesa principalmente una dificultad de adaptación a la nueva formación académica, la limitada comunicación con el profesor, los malos hábitos y estrategias de estudio, la mala organización del tiempo y las pocas oportunidades de socializar con compañeros que atraviesan las mismas circunstancias del estudiante, aportan a la deserción en educación a distancia, aparte de esto también existen factores como económicos, familiares y personales.

Un estudio realizado por la Universidad Técnica Particular de Loja, en los períodos académicos Oct. /2010 – Feb. /2011, Abril – Agosto/2011 y Oct. /2011 – Feb. /2012

determinó el índice de deserción estudiantil temprana y sus causas dentro de la UTPL, mostrando los resultados una tasa del 51.65% de deserción temprana, como principales razones la falta de tiempo para estudiar (25.4%), el costo de la matrícula (19.5%) y el método de evaluación (7,8%). (Universidad Técnica Particular de Loja, 2012)

Es por esta razón que se ha lograda identificar la necesidad de acciones y para lograr reducir estas cifras en pos de colaborar a los estudiantes a alcanzar su meta académica, hemos implementado un sistema de mentoría entre pares.

El programa de mentoría se vincula directamente con la calidad de la gestión educativa que el centro de estudios realiza para aportar y atender a las necesidades de adaptación, de hábitos de estudio, de gestión académica, y de información que enfrentan los estudiantes de primer ingreso y así poder aportar a fortalecer los procesos motivacionales y de gestión de aprendizaje que permitan superar logros académicos y disminuir el índice de abandono temprano.

2.3 Participantes

Para este estudio se trabajó con 5 estudiantes (mentorizados) del primer ciclo académico los cuales fueron asignados por el Equipo gestor del Proyecto de Mentoría MaD de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Entre el grupo de mentorizados el 100% pertenecía al Centro Regional Quito, el 60% fueron hombres y el 40% mujeres, el 40% estudiaba Derecho, 20% Psicología y 20% Gerencia de Relaciones Públicas, el 60% tenía entre 33 – 35 años de edad y 20% 22 años. Del grupo de mentorizados asignados por la universidad el 80% respondió a los datos informativos y participó del programa y con el 20% no se logró hacer ningún enlace comunicativo ni participativo es por esta razón que no todos los datos suman el 100%.

Personas implicada en la mentoría:

Consejero (1): El responsable de coordinar, supervisar y evaluar el Programa de Orientación y Mentoría.

Mentor (1): El encargado de reunir las herramientas necesarias para lograr acciones en beneficio de los mentorizados.

Mentorizados (5): Los Estudiantes que reciben el proceso de gestión y ayuda.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

2.4.1.1. Método Investigación Acción Participativa

Su finalidad es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera Inmediata (Hernández, R, 2012) para lograr un cambio en este caso en los estudiantes mentorizados. En la práctica de mentoría entre pares se sustentó en este método toda vez que se investigó con “pasos en espiral” al mismo tiempo se investigó y se intervino y los participantes (mentores) que tuvieron la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los consideró para desarrollar el proceso de mentoría.

La acción de mentoría implicó la total colaboración de los participantes mentores y mentorizados para la detección de necesidades; ellos eran los que conocían de mejor manera la problemática a resolver y explicar, así como a conocer las prácticas que requerían ser mejoradas o transformadas en el análisis e interpretación de los resultados del estudio.

2.4.1.2. El método descriptivo

Permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? ¿Qué resultados se lograron?

2.4.1.3. El método analítico – sintético

Facilitó descomponer a la mentoría en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre los elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión de la acción de mentoría.

2.4.1.4. El método inductivo y el deductivo

Permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el proceso de investigación.

2.4.1.5. El método estadístico

Facilitó organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

2.4.2. Técnicas

De entre las técnicas que facilitaron el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.

- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.

- El resumen o paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo:

Para la recolección y análisis de datos, se utilizaron las siguientes técnicas:

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.

- Es planificada sistemáticamente.

- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La entrevista mediada por los medios electrónicos, teléfono y video llamada para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación.

La encuesta sobre necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia. La encuesta de control de lectura para los mentores. Esta es una técnica muy utilizada en investigación, se apoya en cuestionarios previamente

elaborados con preguntas concretas que faciliten obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación.

- Registro de observación de las actividades de mentoría presencial y de grupo focal.

2.5. Procedimientos

2.5.1. Investigación Bibliográfica

El mentor debe ser un sujeto que entienda los objetivos del proceso de mentoría y sepa cómo llevar a cabo un plan de mentoría éxitoso para esto antes de cualquier paso lo primero fue empaparse de información acerca de la mentoría por medio de artículos, libros y páginas en internet.

2.5.2. Investigación de campo

Acercamiento a los estudiantes, Se entrevistó a los estudiantes (mentorizados) de manera individual para saber sus datos personales, temores, intereses y expectativas.

Fase de mentoría, Se siguió un cronograma otorgado por el Equipo de Gestión de Mentoría en el cuál se trabajó con los mentorizados a través de lecturas y evaluaciones los siguientes temas:

- “La UTPL y los Estudios a Distancia”.

- “Importancia de planificar y fijarse metas”.
- “El significado de ser estudiante universitario”.

- “Perfil del alumno autónomo y exitoso”.

- “Análisis del perfil profesional de la carrera que cursa el estudiante”.

- “La importancia de la lectura en los estudios a distancia”.

- “Mis expectativas personales y profesionales, Mis objetivos académicos”.

- Técnicas y estrategias de estudio.
- “Perfil del alumno autónomo y exitoso”.
- “Pensando en mi proyecto académico profesional”.

Comunicación constante, a través del EVA consejeros y mentores mantuvieron continua comunicación y a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y chats se mantuvo durante todo el período comunicación entre mentores y mentorizados por medio de los cuales se brindó apoyo e información a los mentorizados.

Evaluación de talleres y de la mentoría, en cada taller trabajado se aplicaron evaluaciones, se aplicaron también cuestionarios para conocer las necesidades de orientación, temores de los estudiantes y autoevaluaciones para conocer las habilidades de estudio.

Acción del Equipo gestor del Proyecto de Mentoría MaD, de parte de la UTPL hubo una constante ayuda con lecturas de apoyo, directrices para cada taller con los mentorizados, seguimiento del programa e información constante de guía para llevar a cabo el Programa de Orientación y Mentoría con éxito.

Fase de diagnóstico, por medio de los datos recolectados y la continua comunicación con los mentorizados se conoció las necesidades y la eficacia del proyecto de mentoría.

Análisis de resultados, luego de una profunda reflexión y análisis de los resultados obtenidos y el análisis personal se pudo elaborar la discusión de la investigación. El análisis se realizó de manera objetiva, crítica y a su vez de una forma integral.

2.6 Recursos

2.6.1. Humanos

Se trabajó con un equipo de 7 personas, 5 estudiantes (mentorizados) de primer ciclo, 1 egresada de psicología (mentora) y 1 tutora (consejera) de la UTPL MaD

2.6.2. Materiales Institucionales

Para la investigación se utilizó:

- Hoja de recolección de datos
- Cuestionario de necesidades
- Cuestionario de temores

- Cuestionario de hábitos de estudios
- Cuestionario de importancia del proyecto de vida
- Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio
- Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)
- Correo electrónico

2.6.3. Económicos

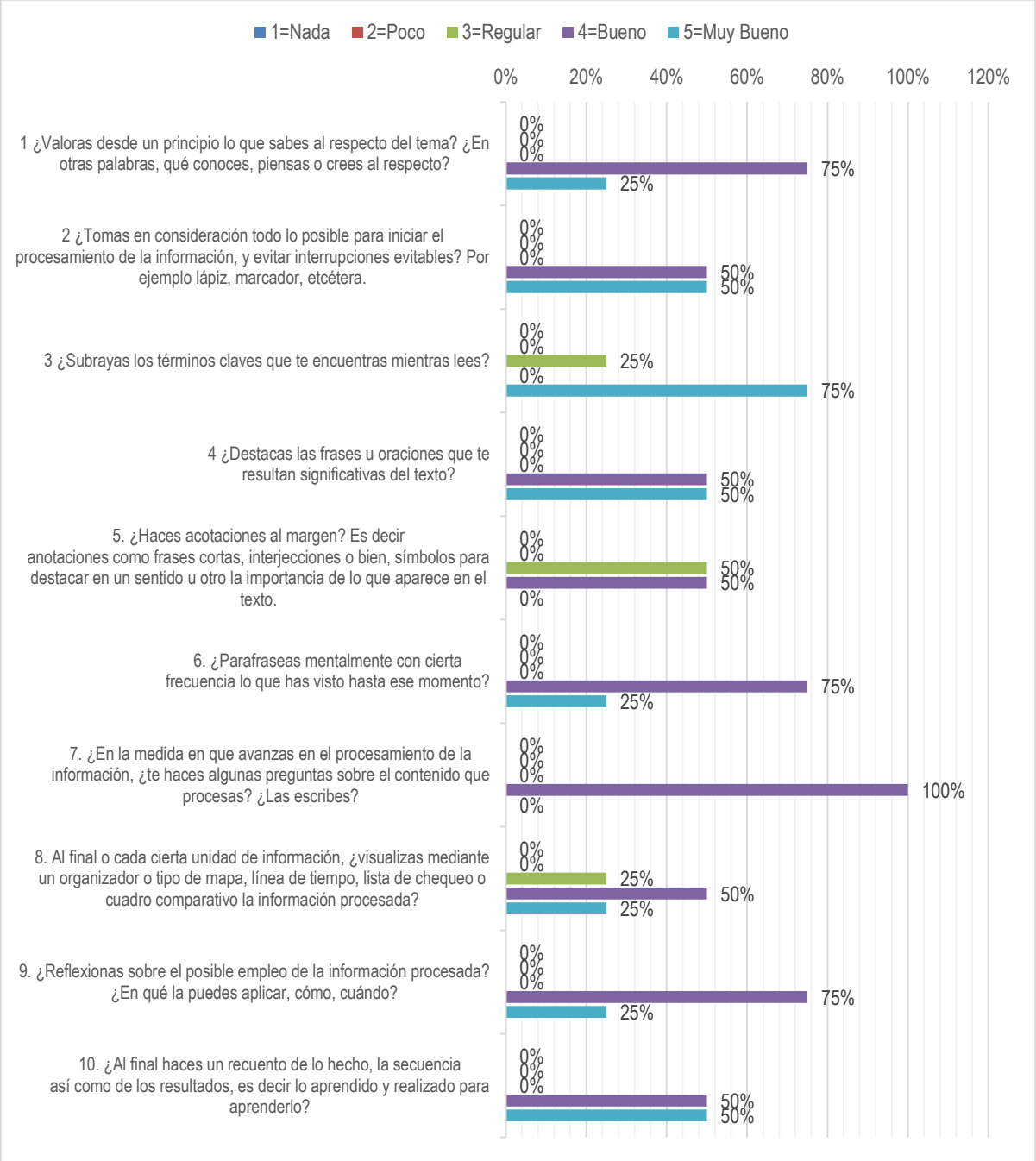
La mentorización que se realizó fue de tipo combinada, presencial y tecnológica, para lo cual no hubo inversión económica significante.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

A través del siguiente gráfico analizaremos ciertas características de las habilidades de estudio de los mentorizados.

Gráfico N° 1 Cuestionario de auto-evaluación de habilidades de estudio



Fuente: EGP Mentoría UTPL

Autor: EGP Mentoría UTPL

Análisis:

Siendo 0 a 29% Bajo; 30 y 49% Regular; 50% - 69% calificación Buena; 70% y 89% Muy buena y 90% a 100% sobresaliente.

1 ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?

Tenemos que el 75% de los mentorizados consideran buena su habilidad en este tema y solo el 25% la consideran muy buena. Es importante que cada estudiante estime su conocimiento, su punto de vista y sus ideas para reajustar y reconstruir los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje significativo que según David Ausubel es el tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee.

Se debe valorar los conocimientos previos para que con los nuevos formen un aprendizaje significativo.

2 ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.

El 50% califica tener una buena habilidad en lo mencionado y el otro 50% considera tener una muy buena habilidad. Cada interrupción genera una distracción, según el diccionario distracción es un término usado para describir una desviación de la atención por parte de un sujeto cuando éste debe atender a algo específico.

Para evitar interrupciones es necesario tener a la mano todo lo necesario para el estudio, esto optimizara el tiempo que invertimos en el procesamiento de la información y no desviará la atención de aquello importante que se está aprendiendo.

3 ¿Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?

El 25% de los estudiantes consideran regular su habilidad en lo mencionado y el 75% la consideran muy buena. Las principales teorías psicológicas de la percepción humana fundamentan la técnica del subrayado, ya que está demostrado que la memoria se fija y recuerda más y mejor aquellas cosas que se resaltan.

La ventaja de subrayar las ideas principales o términos clave es evitar la pérdida de tiempo a la hora de estudiar el texto, puesto que permite fijar la atención sobre lo que interesa, es necesario tener en cuenta la técnica del subrayado ya que favorece el estudio activo y ayuda en el proceso de compresión.

4 ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?

Un 50% de los mentorizados califican buena su habilidad en lo antes mencionado y un 50% la califica muy buena. Destacar las frases u oraciones de interés incrementa el sentido crítico de la lectura porque destacamos lo esencial de lo secundario, apoya la asimilación y desarrolla la capacidad de análisis y síntesis.

Es necesario destacar o subrayar aquellas ideas significativas para aumentar la capacidad de comprensión del texto, lo cual ayudará al estudiante a favorecer la comprensión y economizar tiempo.

5. ¿Haces acotaciones al margen? Es decir anotaciones como frases cortas, interjecciones o bien, símbolos para destacar en un sentido u otro la importancia de lo que aparece en el texto.

El 50% de los mentorizados califican regular su habilidad en lo mencionado y el otro 50% la califican buena. De la mano de la prelectura deben ir las anotaciones marginales (Pérez Avellaneda, 1999). Las anotaciones marginales van de la mano con la primera lectura completa del texto, rápida y comprensiva a la vez, con anotaciones al margen.

La toma de apuntes es más difícil de lo que parece. Por eso requiere un entrenamiento concreto y mucha práctica; siendo la concentración algo fundamental. Concéntrate en lo que haces, controlando la atención. Éstas son muy importantes porque después te ayudaran a aclarar dudas.

6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?

Un 25% de los mentorizados consideran buena su habilidad en parafrasear mentalmente lo que ha visto hasta ese momento y un 75% considera muy buena su habilidad.

Es importante el restablecer y parafrasear, el estudiante puede usar nuevas definiciones, nuevos ejemplos y composiciones de frases y a medida que las realiza, el recuerdo mejora. (Beltrán, 1993).

Para comprender un texto de otra persona resulta más fácil al pasarlo a otra forma de manera propia, lo que permite analizar lo que se ha comprendido del estudio pero en nuestro propio lenguaje siendo críticos más que memorísticos.

7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información?, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes?

Todos los mentorizados 100%, coinciden en tener una habilidad buena de lo mencionado. El método Robinson propone que cuando se esté realizando la primera lectura, se vaya anotando las preguntas que se le ocurran sobre el tema, el cuestionamiento nos permite reflexionar sobre lo que queremos y necesitamos saber.

Formularse preguntas nos ayuda a construir un estudio crítico y dinámico lo que nos ayudará a complementar lo que ya sabemos y lo que empezamos a aprender.

8. Al final o cada cierta unidad de información, ¿visualizas mediante un organizador o tipo de mapa, línea de tiempo, lista de chequeo o cuadro comparativo la información procesada?

El 25% califica regular su habilidad, el 50% la califica buena y el otro 25% muy buena. Los organizadores gráficos visibilizan el pensamiento y la organización del pensamiento, conduciendo a una comprensión más profunda (Kang, 2004)

Realizar organizadores gráficos mediante el estudio es muy necesarios para construir un aprendizaje significativo y desarrollar habilidades de pensamiento, ya que permiten procesar, organizar y priorizar nueva información y posteriormente la comprensión del mismo.

9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?

Un 75% califica buena su habilidad en lo dicho antes y el 25% la califica muy buena.

Se debe reflexionar activamente sobre el nuevo material alcanzado, pensando los enlaces y semejanzas, y reconciliando diferencias o discrepancias que este pueda tener y posteriormente, en segundo lugar, una vez asimilada e interiorizada la información, la persona puede procesarla y usarla de acuerdo a una estrategia que considere más adecuada. (Días y González, 2005)

Es importante darle valor a los nuevos aprendizajes, pensar en qué nos pueden beneficiar y anclarlos a la práctica.

10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?

El 50% de los mentorizados lo califica bueno y el otro 50% lo califica muy bueno. Según el experto Tony Buzan, “la ausencia de repaso perjudica a la memoria en un sentido amplio”. El repaso es muy importante, éste produce el efecto “bola de nieve” manteniendo los conceptos previamente adquiridos y facilitando así las conexiones con los nuevos aprendizajes.

Repasar lo aprendido es tan esencial como el aprendizaje mismo, si no repasamos lo aprendido olvidamos prácticamente el 80% de lo estudiado.

Como podemos ver los mentorizados tiene buenos hábitos de estudios pero deben trabajar en ellos para que sean hábitos de excelencia y así facilitar, optimizar y hacer significativo su proceso de aprendizaje.

Lara y Barradas (1977), encontraron que los estudiantes con puntuación alta en una prueba de hábitos de estudio, obtuvieron éxito en el trabajo escolar, así varios autores en varias investigaciones nos muestran que los estudiantes exitosos tienen buenos hábitos de estudio. Los buenos hábitos de estudio serán base fundamental para el éxito de cada estudiante que se encuentre cruzando carrera.

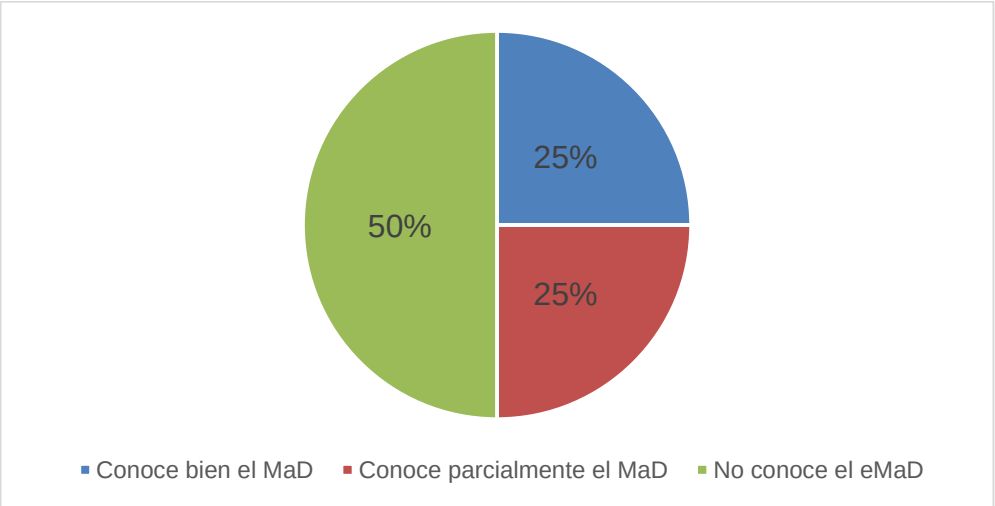
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

Los datos que se demuestran aquí en adelante serán de una población de 4 mentorizados, quienes son con los que se pudo iniciar y mantener una comunicación y una relación de apoyo.

3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.

Mediante un chat grupal y llamadas individuales se evidenciaron los siguientes datos:

Gráfico N° 2 Conocimiento de la MaD UTPL



Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

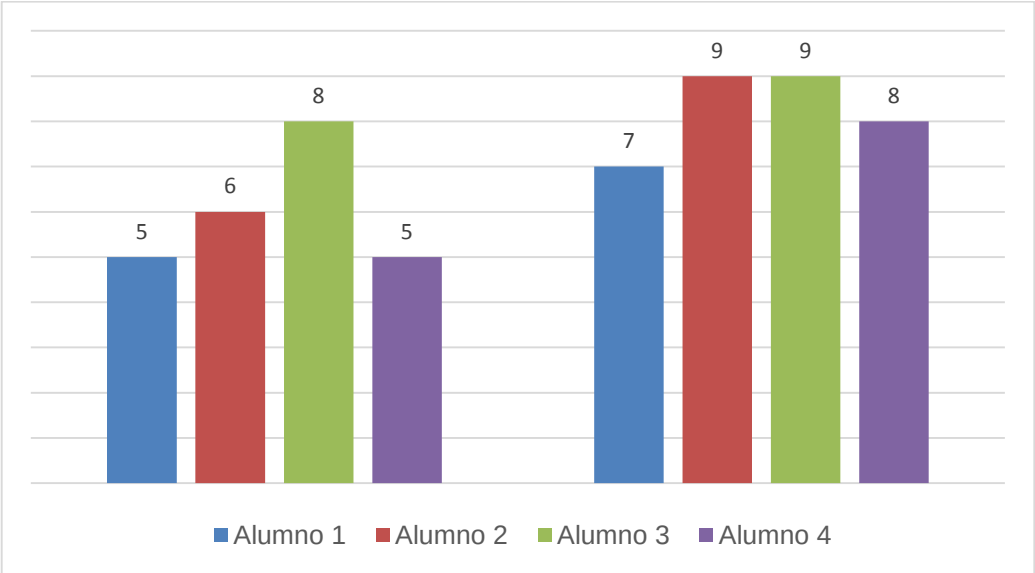
El 50% de los mentorizados no conocen el sistema de estudiar a distancia y se encuentran temerosos de lograr mantener con éxito sus estudios en la modalidad a distancia, el 25% conoce parcialmente pues cuenta con el apoyo de un familiar que ya estudia en la MaD de la UTPL y el otro 25% ya perteneció a esta modalidad pero decidió cambiarse de carrera, por lo tanto conoce la modalidad.

La jornada pedagógica que realiza la universidad a los estudiantes de primer ciclo, al igual que la Guía general de educación a distancia que se les entrega a los estudiantes al inicio de carrera son un buen recurso para la introducción del estudiante a la nueva metodología de aprendizaje, lamentablemente los estudiantes no sacan provecho a éstos, evidencia de esto fue, durante el proceso de mentoría los mentorizados hacían preguntas de ciertas cosas, que no tenían claras de la universidad o de la MaD, pero las respuestas a éstas estaban de manera muy clara en la Guía general de educación a distancia, lo que demuestra que los estudiantes no la leen.

Para una correcta inserción es necesario que los estudiantes conozcan el sistema de estudio a distancia para que el estudiante, al incorporarse al nuevo sistema educativo sepa el papel activo que debe tomar para una futura adaptación y aprendizaje exitoso.

Con respecto a la adaptación se evidenció lo siguiente:

Gráfico N°3 Sentimiento de Adaptación a la MaD de la UTPL



Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

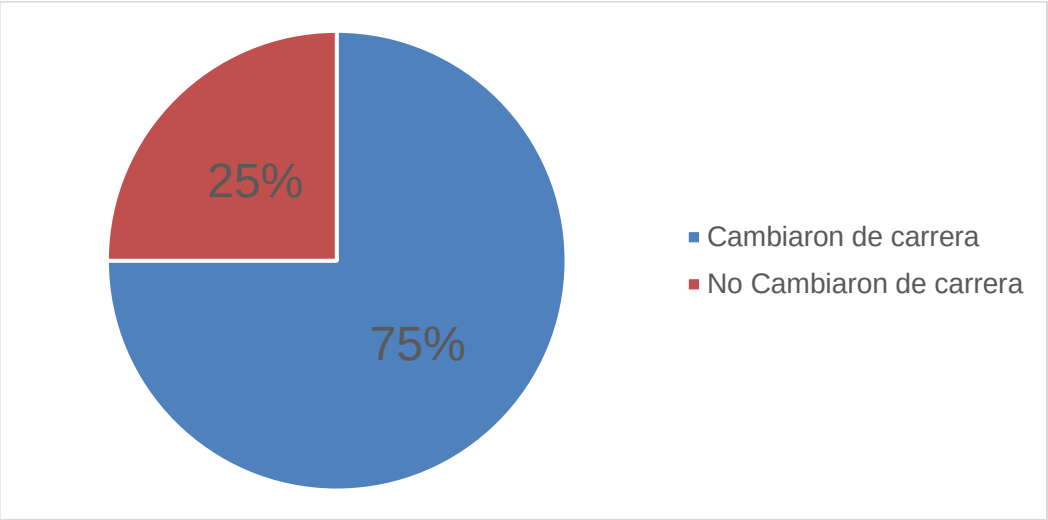
Comparando el primer bimestre con el segundo bimestre, el 50% de los mentorizados mejoraron su sentimiento de adaptación en un 20% y el otro 50% mejoró su sentimiento de adaptación a la modalidad a distancia en un 30%, evidencia de esto es que aquellos estudiantes que se quedaron a supletorios en el primer bimestre en el segundo ya no, en el segundo bimestre los estudiantes sabían manejar mejor el EVA e interactuaban en él con mayor frecuencia, también en el transcurso del periodo académico aprendieron a manejar de manera provechosa la Tablet y han logrado relacionarse virtualmente con compañeros de la carrera. Los mentorizados han logrado mejorar su proceso de adaptación, aprendiendo a usar los recursos didácticos y tecnológicos, a mantener comunicación con compañeros y a construir metodologías que favorezcan el aprendizaje.

Es importante que la universidad brinde una etapa de integración y adaptación al nuevo estudiante para que pueda adaptar sus características y hábitos del aprendizaje presencial, al aprendizaje a distancia, para una vez alcanzado esto, inicie el alumno una etapa de autonomía donde tomarán riendas de su propio ritmo y forma de trabajo.

3.2.2. De orientación vocacional y profesional

Una encuesta nos reveló los siguientes resultados:

Gráfico N°4 Cambio de carrera



Fuente: Encuesta a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

El 75% de los mentorizados estudiaban anteriormente otra carrera a la que se encuentran en el momento de la investigación estudiando, todo este porcentaje cambió de carrera porque no les gustaba ni se sentían a gusto con su carrera anterior, los mentorizados en su momento no tuvieron claro qué profesión les gustaba, a esto se debe la falta de orientación vocacional y profesional; entre este grupo un 25% ya pertenecía a la UTPL, lo que demuestra que de parte de la MaD de la UTPL falta el servicio de orientación vocacional y profesional; el otro 25% de los encuestados permaneció en la misma carrera pero cambió de universidad; el 100% de los encuestados trabajan en carreras no afines a sus estudios anteriores.

Según Súper (1957): la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el trabajo.

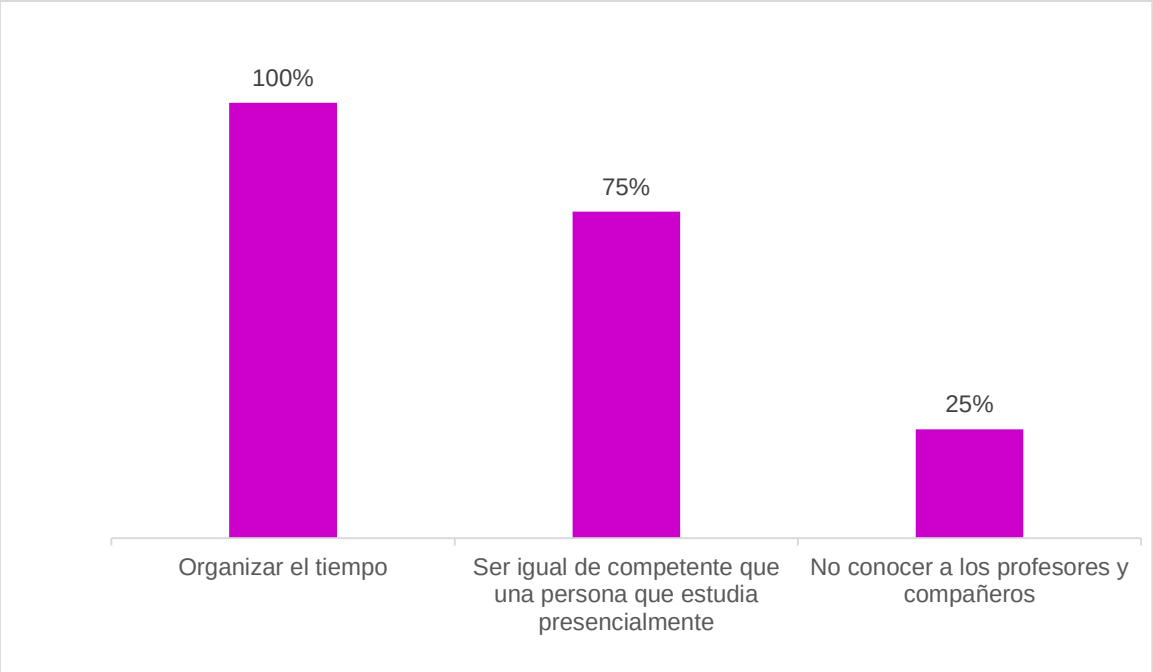
La universidad debe ofrecer orientación vocacional y profesional, para corroborar la vocación de los estudiantes sobre la carrera universitaria escogida, e incluso brindando a sus alumnos las herramientas necesarias para facilitar su vinculación laboral y orientarles en temas de oferta laboral.

3.2.3. De orientación personal

A través del cuestionario de expectativas y temores, en donde los mentorizados contestaron 2 temores y 2 expectativas de la MaD de la UTPL se obtuvieron los siguientes datos:

Con respecto a los temores:

Gráfico N°5 Temores de los mentorizados frente a la MaD



Fuente: Cuestionario expectativas y temores aplicada a mentorizados del POM

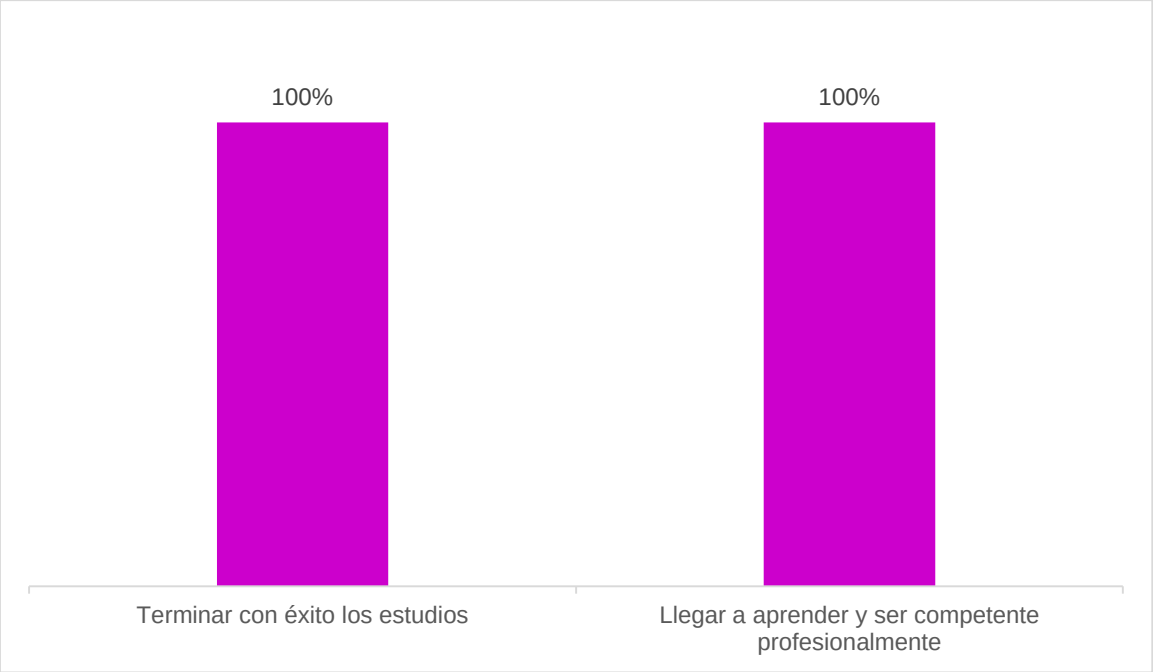
Autor: María José Andrade

Los datos muestran que el 100% de los mentorizados coinciden en tener temor de no poder organizar su tiempo, ya que el 100% trabaja tiempo completo, razón por la cual escogieron el estudio a distancia y temen no poder dividir su tiempo entre el estudio el trabajo y sus otras actividades y responsabilidades personales, lo que evidencia que el grupo de mentorizados tiene necesidades relativas a la planificación de estudio, lo que requiere cierto grado de autodisciplina; el 75% tiene temor que en la modalidad a distancia no adquieran el nivel de conocimientos y habilidades en comparación a la modalidad presencial, para Zimmerman (1989,1994), los alumnos pueden considerarse autorregulados en la medida en que sean desde un punto de vista metacognitivo, motivacional y conductual participantes activos en su propio proceso de aprendizaje. Los estudiantes del MaD deben comprender que su éxito académico dependerá de ellos mismos, serán netamente competentes si adquieren un compromiso firme con el proceso de formación académica; el 25% teme estudiar sin conocer a sus profesores y compañeros, en la educación a distancia existe un

limitado intercambio directo entre alumno-profesor y alumno-alumno lo que dificulta la socialización y la comunicación entre ellos, esto muchas veces hace que el estudiante se aísle y desmotive, para evitar los problemas que genera en el estudiante la falta de comunicación con sus profesores y maestros será importante el uso constante de las TIC's para interactuar con la universidad en pos de adquirir nuevos conocimientos y encontrar apoyo.

Con respecto a las expectativas:

Gráfico N°6 Expectativas de los mentorizados frente a la MaD



Fuente: Cuestionario expectativas y temores aplicada a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

Interesantemente el 100% coincide como expectativas, terminar con éxito los estudios, llegar a aprender y ser competente profesionalmente, este último va de la mano con los datos anteriores con respecto al temor de ser igual de competentes a una persona que estudia presencialmente.

Los mentorizados necesitan una orientación personal dirigida a la motivación de superar sus expectativas y resolver sus temores.

Amor Almedina (2012) señala "la orientación personal debe cumplir con el principio de desarrollo, para ubicar a la orientación en un proceso continuo cuyo objetivo final es

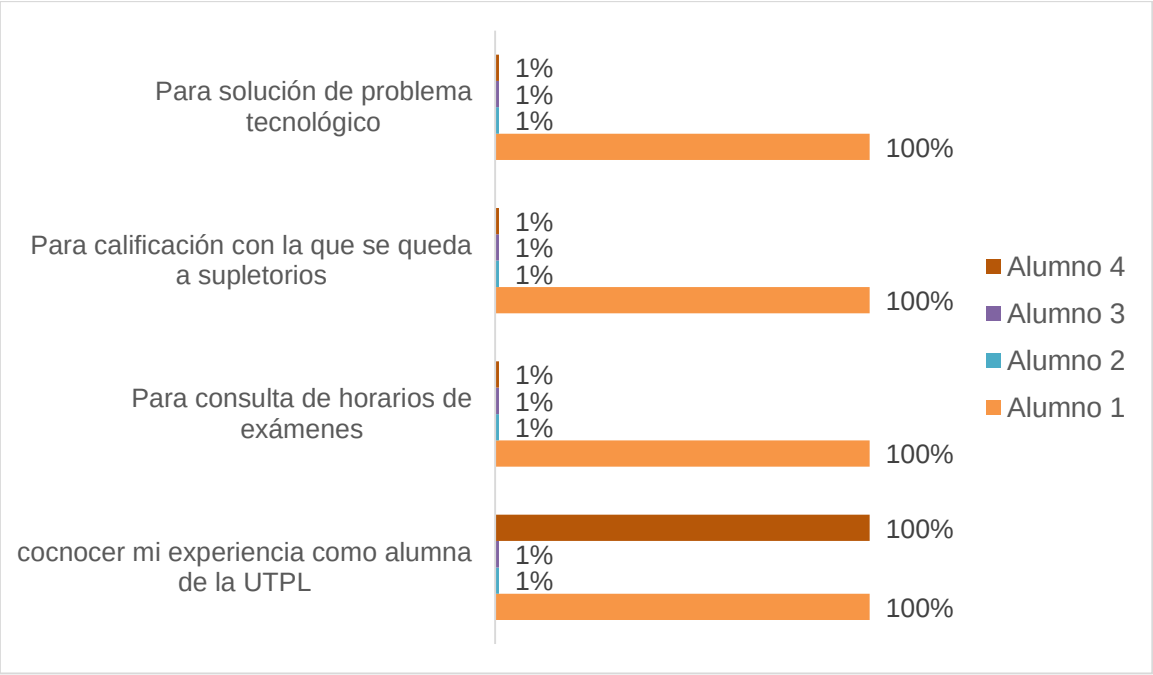
conseguir involucrar al alumno en un proyecto personal de futuro, en el marco de una intervención orientadora contextualizada" (p. 56).

Los estudiantes que sean beneficiados de una orientación personal lograrán conocerse a sí mismos, a conocer la capacidad que tienen para alcanzar el futuro éxito académico, su desarrollo profesional y humano.

3.2.4. De información

Tomando en cuenta las preguntas a través de llamadas y mensajes que realizaron los mentorizados en busca de información se evidencia lo siguiente:

Gráfico N°7 Preguntas de los mentorizados



Fuente: Investigación aplicada a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

Siendo 100% si y 1% no, la mayoría de mentorizados no solicitaron información, sin embargo hubo un 25% de ellos que varias veces solicitó información, lo cual se califica positivo si hablamos del beneficio de la mentoría, ya que el papel del mentorizado es pedir información, apoyo y seguimiento de parte del mentor y el papel del mentor es dárselo, pero en ciertas circunstancias no se lo califica igual, ya que, las preguntas que se realizó en algunas veces son información que el estudiante encuentra en la guía general de educación a distancia o llamando al call center de la universidad. Al inicio del programa de mentoría en la fase de recolección de datos y bienvenida al POM, a través de llamadas telefónicas les

comenté que la información de la guía general de educación a distancia les será de beneficio, porque, se encuentra muy bien detallada la información de la metodología y sistema de la MaD de la UTPL y ellos comentaron que no la habían leído a pesar de que ya llevaban más de un mes en el período académico, en otra ocasión un mentorizado por medio de un chat comentó que no tenía acceso al link del libro de una materia, ya habían pasado los primeros exámenes presenciales y el alumno no tenía acceso al libro, se le sugirió que llamara al call center para la solución del problema, sin embargo dos semanas después el alumno no lo hacía, así que en papel de mentora y colaboradora se realizó la gestión para la solución del problema.

Oliver y Álvarez (2000) han puesto en evidencia, en sus numerosos estudios analizados, la necesidad de orientación e información que tienen los estudiantes en momentos de transición entre las etapas educativas.

La UTPL a través de su Entorno Virtual de Aprendizaje, call center, guía general de educación a distancia y jornada pedagógica ofrece información oportuna y útil, pero como mencioné anteriormente en el apartado de necesidades de inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia del presente capítulo, los estudiantes no aprovechan los beneficios de estos recursos. La correcta información y comunicación es el éxito de cualquier proyecto.

Robinson (1981) identifica tres tipos de problemas propios del estudiante a distancia: 1) los relativos a técnicas de estudio y dificultades de aprendizaje; 2) los provenientes de la interacción del estudiante con una institución distante e impersonal; 3) los derivados de la situación personal del estudiante, quien suele ser un adulto, con la necesidad de compartir sus responsabilidades estudiantiles con otras igualmente exigentes, como la familia y/o el trabajo.

Los mentorizados presentan ciertas necesidades mencionadas y analizadas anteriormente en las cuales la responsabilidad de cubrir estas necesidades depende de la activa gestión de la universidad y la autorregulación del estudiante por superar cada obstáculo y alcanzar la meta académica de titularse como profesional.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

Cumplir el papel de mentor fue muy enriquecedor, percibí que muchos de los mentorizados tienen un sentimiento de autosuficiencia, sienten que no necesitan el apoyo de nadie, pero fuimos creados como seres sociales que necesitamos los unos de los otros y esto me hizo recordar a mí misma en cierta etapa académica de mi vida, muchas veces los estudiantes

adultos caemos en este error, lo que en esta oportunidad fue un obstáculo en ciertos mentorizados para gozar de los beneficios de la mentoría, recibí la participación en el programa de pocos de los mentorizados y en muy contadas veces, aunque yo me comunicaba constantemente con ellos, pocas veces ellos respondían o pocas veces eran ellos los que buscaban mi ayuda, con respecto a lo mencionado las veces que se comunicaron conmigo eran haciendo preguntas referentes a horarios de exámenes, problemas en el EVA, cómo saber si su nota le alcanza para aprobar la materia y a pedir ayuda personal frente a desmotivación académica; aparte de todas las lecturas de apoyo enviadas a los mentorizados siguiendo el cronograma de la UTPL, actué también en todas las necesidades de los estudiantes, fui activa buscando respuesta a sus preguntas y solución a sus problemas, con el propósito de ser ayuda, compañía y ganar su confianza para que en futuros problemas no duden contar conmigo.

Entre el grupo de mentorizados hubo uno con el que se creó una buena relación mentor-mentorizado, la persona mentorizada tenía mi misma edad y género, lo que pudo ser un punto colaborador en formar esta relación, el resto del grupo de mentorizados tenían mayor edad a mí, lo que me da a pensar que esto puede ocasionar que el mentorizado, mayor a su mentor, subestime su rol, con la idea que alguien menor no puede ser apoyo en tu formación personal y académica. Considero a través de mi experiencia que el equipo, mentor-mentorizados no debió ser tan heterogéneo

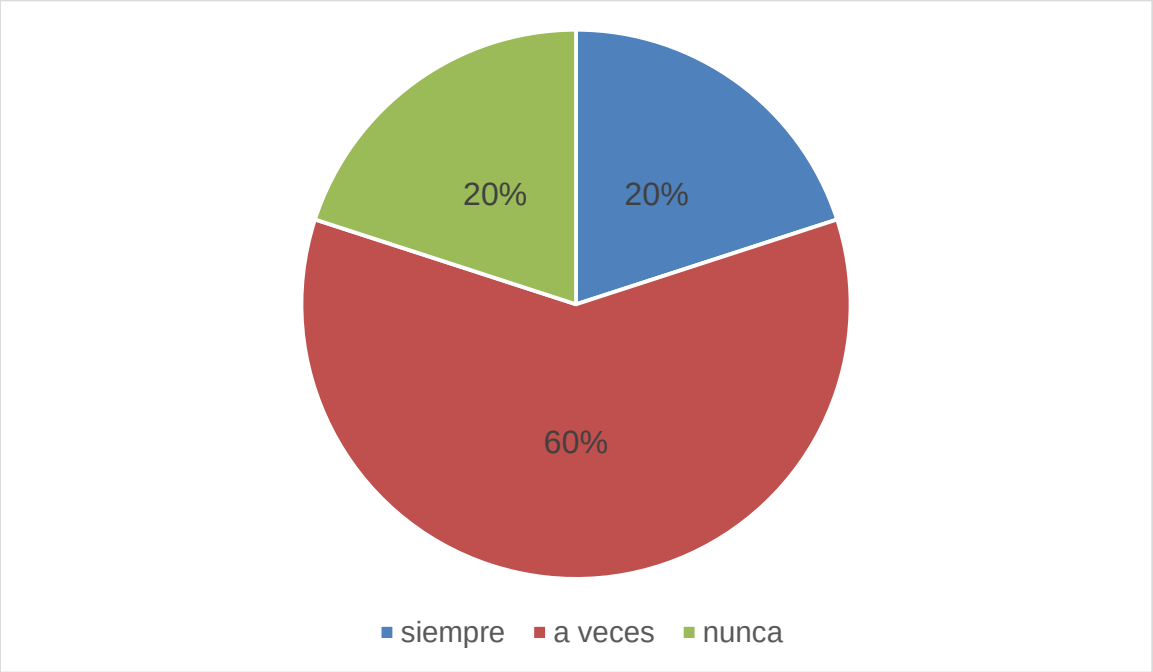
Mis mejores experiencias dentro del POM, fueron una ocasión en que un mentorizado me escribió al celular comentándome que se quedó a supletorios y que se encontraba desmotivada por esta razón, sus preguntas fueron ¿es normal sentirse así?, ¿te quedaste a supletorios alguna vez?, ¿sentiste lo mismo que yo?, después de una charla de contarle mi experiencia y la actitud que el estudiante debe tomar frente a los problemas, el mentorizado me agradeció y dijo que le había sido muy constructiva la conversación, el saber que a través del POM se me permitió sembrar algo positivo en un estudiante me llenó mucho. Unas semanas antes de terminar el período académico abril-agosto 2014 un mentorizado escribió agradeciendo mi gestión, diciendo que mi apoyo como mentora fue de mucha ayuda en esta etapa académica, fue grato saber que el POM fue beneficioso, saber que en una o dos personas el POM cumplió su objetivo, produce en mi un sentimiento gratificante de que el esfuerzo invertido en el proyecto valió la pena.

3.4. Valoración de mentoría

3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor)

Durante el proceso del Programa de Mentoría hubo interacción comunicativa, en donde:

Gráfico N°7 Frecuencia de llamadas de mentorizados



Fuente: Investigación aplicada a mentorizados del POM

Autor: María José Andrade

Con un 20% de los mentorizados siempre hubo comunicación y existió una constante comunicación de doble vía, con el 60% a veces hubo comunicación, a veces de una vía y a veces de doble vía y con un 20% nunca hubo comunicación de doble vía.

Existió comunicación de doble vía cuando mentor y mentorizados interactuamos en pregunta y respuesta, esto ocurría especialmente en las llamadas, en los chats grupales y chat personales; existió comunicación de una vía cuando envié los correos electrónicos de lecturas, mensajes motivacionales, encuestas y cuestionarios sin recibir de retorno ningún mensaje. En el caso del 20% del mentorizado con el que nunca hubo comunicación de doble vía, fue porque nunca fue a una jornada presencial y nunca contestó una llamada telefónica o un mensaje, solo tenía los datos que la universidad me proporcionó de este estudiante, así que consideré siempre enviarle las lecturas, saludos y mensajes motivacionales por correo electrónico.

Los motivos por los que se comunicaron los mentorizados conmigo fueron por conseguir ayuda e información en los puntos ya mencionados en apartados anteriores.

Con respecto a las jornadas presenciales, a la primera jornada presencial nadie asistió y a la segunda solo asistió el 40%, los logros que se alcanzaron en esta jornada fue causar una enriquecida motivación en los mentorizados y autoevaluar el rendimiento académico, diagnosticando qué se puede mejorar para los siguientes ciclos académicos.

El EVA, el correo electrónico, los chats, los sms y las llamadas telefónicas fueron recursos muy importantes para mantener comunicación entre mentor-mentorizados y mentor-tutor(EGP), el recurso más efectivo con los mentorizados fue las llamadas telefónicas, como lo mencioné anteriormente por este medio había comunicación de ida y vuelta; con el EGP Mentoría de la UTPL el recurso más usado y por cierto muy favorecedor fue el EVA.

3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores)

Las expectativas del mentor y del EGP Mentoría con respecto al POM fueron facilitar al grupo de estudiantes mentorizados su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano, aparte de hacer sentir a los nuevos estudiantes acompañados.

Por su parte las expectativas de los estudiantes frente a sus estudios y a la universidad eran adaptarse a la modalidad a distancia y alcanzar el éxito en su proceso académico para lograr titularse.

El EGP Mentoría con una actitud positiva informativa y colaboradora mantuvo siempre motivados a su grupo de mentores, con la misma actitud ejecuté mi trabajo de mentor, los mentorizados iniciaron su período académico con mucha motivación, pero en ocasiones presentaban frustración, mostraban decepción de la MaD de la UTPL o desmotivación de su rendimiento académico, para lo cual se aplicó el desarrollo de acciones las cuales a futuro favorecieron a los estudiantes para recuperar su motivación

3.4.3. Valoración general del proceso

Como se menciona anteriormente, hubieron estudiantes mentorizados que no fueron participantes activos del POM, pero menos de la mitad tuvo interés de ser participe y adquirir los beneficios que el programa brinda, del 100% de mentorizados, el 20%, quién comenté que buscó información y motivación continuamente, la misma persona que agradeció por haber sido un ente positivo en su formación, para esta persona el proceso de mentoría funcionó, ya que en par de ocasiones quiso desertar, pero se logró trabajar en sus hábitos de estudio y su motivación para que después de supletorios salga triunfante y motivada al segundo ciclo, lo que nos demuestra que el programa de orientación y mentoría sí funciona para aquellos que quieren ser ayudados, desconozco si al resto de mentorizados dio

resultados positivos el programa, pues nunca me lo hicieron saber ya que hay muchos correos sin responder, sin embargo toda las lecturas informativas, de aprendizaje y motivacionales enviadas a su correo en alguna ocasión serán de utilidad, pero al menos se sembró ciertos aprendizajes que a su momento serán de beneficio.

La ayuda que se presenta en el POM es beneficiosa para los estudiantes ya que logran incorporarse al sistema académico exitosamente y sin sentirse solos, pero esta relación de ayuda se logra eficazmente cuando el estudiante quiere ser ayudado, es por eso que los mentorizados no deben ser escogidos al azar, ellos deben ser partícipes voluntariamente e incluso con una inscripción al programa, donde se evidencie su compromiso.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

	Puntos fuertes	**Puntos débiles**
De origen interno	**Fortalezas**	**Debilidades**
	• Apoyo del EGP de Mentoría • Buen recurso tecnológico para interactuar el mentor y el tutor • Directrices y motivación oportuna de parte del EGP al mentor • Talento humano capacitado y motivado • Acciones en beneficio de los estudiantes	• Falta de un espacio en el EVA para interactuar mentor-mentorizado • Falta mediación de parte de la UTPL para que los mentorizados tomen en serio el POM y se comprometan con éste.
De origen externo	**Oportunidades**	**Amenazas**
	• Inserción y adaptación a la Modalidad abierta y a Distancia de la UTPL para los nuevos estudiantes • Motivación y acompañamiento a los mentorizados • Aprendizaje de habilidades para el estudio • Evitar la deserción universitaria	• Actitud de los mentorizados (bajo interés, autosuficientes, poco colaboradores, falta de compromiso) • Poca disponibilidad de tiempo de los mentorizados para asistir a jornadas presenciales • Equipo mentor-mentorizados heterogéneos

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría

Problema	Causa	Efecto	Fuente
Poca participación de los mentorizados	La ley del menor esfuerzo	El mentor no puede cumplir su papel	Investigación aplicada a mentorizados del POM
Bajo interés en los beneficios del POM	No están comprometidos con el programa	El Programa no alcanza sus objetivos en ellos	Investigación aplicada a mentorizados del POM
No querer ser ayudados	Sentimiento de autosuficiencia	Ausencia de relación mentor-mentorizado, ausencia de logros	Investigación aplicada a mentorizados del POM

La problemática del proceso del POM la podemos englobar en la actitud de los mentorizados la cual dificultó conocer el alcance del programa.

CONCLUSIONES

Con respecto a la orientación y mentoría que persiguió el programa:

- La mentoría fue una actividad orientadora e interactiva que buscó desarrollar habilidades en los mentorizados para beneficiar su desempeño en el nuevo sistema.

- La mentoría fue formal, ya que fue intencional y planificada.

- El individuo dotado de un mayor conocimiento enseñó o guió al individuo con menos experiencia.

- Fue terapéutica, preventiva y de desarrollo; terapéutica porque estuvo centrada en tratar y superar los problemas que ya presentaban los mentorizados, preventiva porque tuvo como propósito capacitar a los estudiantes a superar dificultades a futuro y de desarrollo porque se brindó herramientas para lograr un desarrollo personal y educativo que beneficia la formación integral de los estudiantes.

- Hubo un método de intervención mixta, fue directa y tecnológica.

- Los modelos que se usaron fueron:

  Modelo humanista, porque en el proceso se mantuvo una relación de ayuda positiva con el individuo.

  Modelo tecnológico, se logró llegar a los destinatarios de la orientación con facilidad a través de medios tecnológicos.

  Modelo de servicios, hubo acción directa sobre individuos en situaciones de riesgo o déficit.

Con respecto a los participantes de la mentoría:

- El tutor cumplió un papel de asesorar al mentor, coordinar y supervisar el proceso.

- El mentor ayudó, orientó y asesoró a su equipo de mentorizados pero sin lograr una interacción constante con ellos, a pesar de su continua gestión no logró establecer vínculo fuerte mentor-mentorizado.

- Los mentorizados fueron estudiantes en un período de transición que carecían de ciertas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y académico dentro de la UTPL, no fueron individuos activos dentro del programa de orientación y mentoría ya que presentaron las siguientes actitudes:
  Falta de compromiso al rol que debían cumplir.

  Falta de apertura al aprendizaje que dejaría el POM.

  No ser activos y participativos

Con respecto a las necesidades de orientación de los mentorizados:

- A los mentorizados les resulta difícil adaptarse a la nueva modalidad de estudio pues carecen de información referente a esto.

- Tienen buenos hábitos de estudio pero no son excelentes, razón por la cual no logran optimizar el tiempo de estudio.

- Les falta motivación y creer en ellos mismos, tienen claro a dónde quieren llegar pero dudan si lo lograrán.

- Han cambiado de carrera por no recibir orientación vocacional y profesional anteriormente.

- No explotan los recursos para la incorporación a la UTPL, pues carecen de curiosidad e iniciativa.

Con respecto Programa:

- El Programa dio resultados, pero solo en aquellos que querían ser ayudados y en aquellos que presentaron una actitud más dispuesta.

- Los estudiantes no decidieron voluntariamente ser mentorizados, fueron escogidos por su situación de riesgo, si bien hicieron un compromiso, esto fue una vez ya informados que serían participantes del programa de mentoría.

- Se vio beneficiado por los recursos tecnológico, pero falto un entorno virtual para interactuar de manera más directa con los mentorizados

- Logró dar pautas para el desarrollo académico y personal de los estudiantes de primer ciclo.

RECOMENDACIONES

- Crear grupos de mentoría más homogéneos en edad.
- Crear un sistema que comprometa la participación del mentorizado.
- La participación de los estudiantes mentorizados deberá ser voluntaria.
- Publicar los beneficios del programa para así motivar a querer participar en él.
- Proporcionar un entorno virtual para la comunicación participativa mentor-mentorizados.
- Dar acceso a los mentores a datos de los mentorizados como: si se quedaron a supletorios, si están cumpliendo sus actividades académicos, para así identificar las áreas en las que el mentor debe actuar como colaborador.
- Mantener altos los niveles de motivación del equipo.
- Proveer orientación vocacional y profesional, corroborar la vocación de los estudiantes sobre la carrera universitaria escogida y su oferta laboral.
- Profundizar la orientación en hábitos de estudio, especialmente con respecto a la planificación del tiempo.
- Promover la socialización en su comunidad académica para intercambiar información, conocimientos y experiencias, para que una vez acabado el programa de mentoría, los mentorizados no tengan un sentimiento de soledad.

PROPUESTA

1. **Título:** Manual para el Mentor

2. **Justificación:**

La mentoría es una estrategia de orientación, en donde el individuo con mayor experiencia (mentor) orienta al de menor experiencia (mentorizado), es por ello que el mentor debe dominar ciertos conocimientos y habilidades para lograr un desempeño productivo en el programa de mentoría.

Ser un mentor es un gran desafío que requiere un gran esfuerzo; pero es muy enriquecedor cuando se ve los frutos que da en los estudiantes, para ver dichos frutos se debe realizar una serie de acciones dirigidas a la adaptación del nuevo estudiante y al beneficio futuro personal y académico, el desarrollo del proceso de mentoría traerá más éxito si el mentor tiene una guía y formación de actividades a seguir.

3. Necesidades de orientación y mentoría:

El mentor debe trabajar en pro a la exitosa integración del estudiante a la universidad armando estrategias para cubrir las necesidades que los estudiantes presenten.

Las necesidades de orientación que con mayor frecuencia presentan los estudiantes de nuevo ingreso son: de inserción y adaptación, de hábitos y estrategias de estudio, de orientación vocacional y profesional, de motivación e información.

Los estudiantes mentorizados no siempre tienen una actitud participativa lo que dificulta el papel del mentor y limita el alcance de cubrir las necesidades que presentan los estudiantes, para lo cual es importante trabajar primero en construir una relación en donde exista participación mutua.

4. Objetivos

4.1 General:

- Proporcionar al mentor una guía de acciones dirigidas para apoyar el logro de las metas que buscan los mentorizados dentro de la universidad.

4.2 Específicas:

- Fundamentar estrategias para establecer vínculos enriquecedores y estimulantes con los mentorizado.
- Conocer las características y actitudes que debe tomar el mentor.
- Describir las acciones para tomar una actitud de liderazgo.
- Saber cómo manejar las dificultades para no desmotivar a los mentorizados.

5. Definición de mentor:

El mentor estimula, orienta, da consejo y apoyo, es alguien con experiencia que colabora activamente al desarrollo de los mentorizados, para el primer paso y el resto de su vida académica.

6. Perfil del mentor:

El mentor deberá tener:

- Experiencia relevante (como estudiante)
- Conocimientos del programa
- Habilidades de comunicación
- Orientación ética
- Empatía
- Tolerancia
- Liderazgo
- Escucha activa
- Creatividad
- Indagación

- Coherencia
- Organización
- Autoestima
- Pensamiento reflexivo
- Formulación de juicios

7. Acciones y estrategias de Mentoría recomendadas

- Generar confianza mutua: Para ello deberán llegar a sus mentorizados por medio de su testimonio de experiencia como estudiante, deberán mostrar interés con continuas llamadas y mensajes de seguimiento, manteniendo siempre una escucha activa.

- Identificar debilidades de los estudiantes: Mediante evaluaciones se tendrá que diagnosticar individualmente las debilidades con las hay que trabajar para superarlas.

- Abordar puntos de verdadero interés: Tendrán que orientar en aquellas necesidades que presenten sus mentorizados y aquellos puntos que son de interés para ellos, así evitaremos aburrirlos.

- Explorar la vida personal y educativa: Para esto será importante dar seguimiento para conocer las características plenas del mentorizado, por medio de llamadas, mensajes y reuniones presenciales

- Enseñar nuevos aprendizajes: tomando una actitud creativa y colaboradora se tendrá que lograr que los estudiantes alcancen nuevos aprendizajes.

- Proporcionar información relevante: Se deberá responder a las preguntas que tengan los estudiantes y también dar información adicional que el mentor considere que puede ser positiva para su desarrollo.

- Motivar el aprendizaje como cambio en la capacidad de responder a las situaciones difíciles de la vida: Se tendrá que enseñar a los estudiantes estrategias para resolver dificultades y que éstas no afecten ni paren su proceso de formación académica.

- Propiciar el diálogo reflexivo: Se deberá incentivar a los estudiantes a ser autocríticos de su desempeño.

- Plantear ideas para armar su proyecto de vida académico: Se debe analizar los intereses y sueños del mentorizado, ayudarlo a trazar metas y motivarlo a cumplirlas.

- Alentar al mentorizado en momentos de crisis: Se debe mantener una continua motivación para que el mentorizado no decaiga y para que no se sienta solo en aquellas situaciones difíciles.

8. Recursos

- **Humanos:** Equipo del programa (Tutor, mentor y mentorizados)
- **Materiales:** Cuestionarios y aula
- **Tecnológicos:** Correo electrónico, entorno virtual, Skype, teléfonos (celulares o convencionales)

BIBLIOGRAFÍA

Amor Almedina, M. (2012). *La orientación y tutoria universitaria como elementos para la calidad e innovación.* Cordoba: Universidad de Cordoba.

Angélica, R. (2006). *E-mentoría: avanzando la investigación,.* Obtenido de http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0606220121A/15828

Beltrán. (1993). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje.* Carácas, Venezuela.

Bisquerra, R. y. (1996). *Manual de orientación y tutoría. Praxis.* Barcelona: .

Buele Maldonado Mariana, Riofrío Gioconda, Sánchez Carmen y Herrera Sarmiento Esperanza. (2013). *issuu.* Obtenido de estudio del índice y causas del abandono temprano de los estudiantes universitarios en modalidad a distancia.: http://issuu.com/redipe/docs/boletin_830/38

Campoy, T. (2009). *Fundamentos teóricos de la tutoría universitaria.* Jaen: Universidad de Jaen.

Días y González. (2005). La importancia de promover en el aula estrategias de aprendizaje para elevar el nivel académico en los estudiantes de Psicología. *Revista Iberoamericána de Educación*.

García Nieto, N. (2008). *La función tutorial de la Universidad en el contexto de la Educación Superior.* Madird: UCM.

García, M. J. (s.f.). *Mentoría entre iguales:.* Obtenido de http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11768/1/a15.pdf

Gómez, M. J. (2014). *Guía General de Educación a Distancia.* Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

Grañeras, M., & Parras, A. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas.* Madrid: CIDE.

Kang. (2004). *Using visual organizers to enhance EFL instruction.* Obtenido de ELT Journal: http://eltj.oxfordjournals.org/content/58/1/58.abstract

Knapp, R. (1986). *Orientación del escolar .* Madrid: Morata.

Martinez Chacon, O. (2008). *Programa de orientación vocacional.* Tachira: Universidad Los Andes.

Miller, F. (1971). *Principios y servicios de orientación escolar.* Madrid: Magisterio Español.

Mosqueda, R. E. (s.f.). *Mentoría y estrategia.* Obtenido de eumed.net Enciclopedia Virtual: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1151/indice.htm

Nuria, M. S. (2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria.* Obtenido de http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/educacionXX1/article/view/128

Pérez Avellaneda, M. (1999). *Programación de técnicas de estudio en Educación Básica y Enseñanzas Medias.* Madrid: Escuela española.

Quintero, J. (2007). *Teorias y paradigmas educativos.* Caracas: Universidad Fermin Toro.

Real Academia Española. (2011). *Dicionario de la Real Academia Española.* Madrid: RAE.

Santana, L. (2007). *Orientación educativa, tutoria y transición sociolaboral.* Granada: Qurriculum.

Saul, A., Lopez, M., & Bermejo, B. (2009). *La orientación educativa en las universidades españolas .* Madrid: Acción Psicológica.

Single, P., & Muller, C. (1999). *Electronic Mentoring: Issues to Advance Research and Practice.* Atlanta: Annual Meeting of the International Mentoring Association.

Teja, G. (2008). *Formación Espiritual.* Barcelona, España: Editorial CLIE.

Universidad Central del Ecuador. (2010). *www.uce.edu.ec*. Obtenido de www.uce.edu.ec: http://www.uce.edu.ec/web/bienestar-universitario

Universidad Complutense Madrid. (s.f.). *Programa de Mentorías de la Universidad Complutense de Madrid.* Obtenido de https://www.ucm.es/mentorias/quieres-ser-mentor-de-la-ucm

Universidad Técnica Particular de Loja. (2012). *Boletín Virtual Redipe.* Obtenido de http://issuu.com/redipe/docs/boletin_830/38#/signin

Valdivia, C. (1998). *La orientación y la tutoría en los centros educativos.* Bilbao: Mensajero.

Valverde, A., Ruiz de Miguel, C., García, E., & Romero, S. (2007). *Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta.* España: Universidad Complutense de Madrid / Universidad de Sevilla.

Woolfolk, A. (2009). *Psicología Educativa.* Mexico: Pearson.

ANEXOS

CARTA DE COMPROMISO

Yo, , con C.I, perteneciente al CUA , después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de Psicología para el periodo abril - agosto 2014; "Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Laja. Evaluación de una experiencia. Ciclo académico abril-agosto 2014", y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencia de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

…….

PROYECTO PILOTO DEL SISTEMA DE MENTORÍA MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

Reflexionemos sobre la experiencia de estudiar a distancia, y de la invitación a participar en el Programa de Mentoría, bueno, iniciar una nueva experiencia de formación es interesante y a la vez preocupante, bueno, en este sentido reflexionemos y escribamos:

2 Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios.

---

2 Temores (miedos) sobre mis estudios.

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres	
Carrera/titulación	
Teléfono convencional	
Teléfono celular	
Email	
Skype	
Trabaja	**Si ( ) No ( ) Tiempo parcial ( ) Tiempo completo ( )**
Hora para contactar	
¿Cuál es la razón para estudiar a Distancia?	
¿Por qué eligió la carrera?	

PROYECTO MENTORES. Cuestionario de auto-evaluación de habilidades de estudio.

La Universidad Técnica Particular de Loja interesada en conocer las necesidades de sus estudiantes en esta oportunidad le invita a llenar la encuesta sobre habilidades de estudio, sus respuestas nos servirán para el mejoramiento de nuestra oferta académica. Llene con confianza y verdad, los resultados no afectaran su status académico.

Indicación: Estimado estudiante, por favor ingrese su número de cédula, luego proceda a responder las preguntas. Para la respuesta considere lo siguiente, 1 = Nada, 2 = Poco, 3 = Regular, 4 = Bueno, 5 = Muy bueno.

Gracias por su ayuda.

Ingrese su número de cédula

1. ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

2. ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

3. ¿Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

4. ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

5. ¿Haces acotaciones al margen? Es decir anotaciones como frases cortas, interjecciones o bien, símbolos para destacar en un sentido u otro la importancia de lo que aparece en el texto.

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

8. Al final o cada cierta unidad de información, ¿visualizas mediante un organizador o tipo de mapa, línea de tiempo, lista de chequeo o cuadro comparativo la información procesada?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROCESO DE MENTORIA

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL MENTOR	
Nombres y apellidos	María José Andrade Velasco
Cédula de identidad	1720875176
Centro Universitario	Quito
Correo electrónico	mariajoseandrade91@outlook.com arito_majito@hotmail.com mjandrade3@utpl.edu.ec

2. DATOS MENTORIZADOS
(En la descripción utilice FRECUENCIAS y no escriba nombres)

Nro. De estudiantes asignados	Nro. De mentorizados que terminaron el proceso de mentoría	Centro Universitario al que pertenecen	Titulación a la que están matriculados	Sexo	Edad
1	1	Quito	Psicología	Masculino	34
2	2	Quito	Derecho	Masculino	33
3	3	Quito	Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas	Femenino	35
4	4	Quito	Derecho	Femenino	22
5					

3. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LAS QUE LA UTPL PLANTEÓ EN LA AGENDA
(*Describir únicamente aquellas actividades que las creó y gestionó usted como mentor (a)* **)**

Actividad motivacional:

Fue dirigida a un estudiante que presentaba problemas, el primer bimestre se quedó a supletorios y esto lo decepcionó de tal manera de querer abandonar sus estudios universitarios.

Con este estudiante mentorizado se trabajaron tres sesiones por medio de un chat en el cuál nos permitía comunicarnos en tiempo real.

En la primera sesión se habló de sus temores y de sus sueños

En la segunda sesión le comenté mi experiencia como estudiante de la utpl ya que el estudiante me preguntó cosas puntuales para saber cómo superé yo ciertas adversidades, también se trabajó con recomendaciones y motivaciones para alcanzar sus sueños, venciendo sus temores.

En la tercera sesión la cual tenía la finalidad de dar seguimiento se felicitó al estudiante por su nueva actitud y se lo motivó a seguir adelante.

4. TALLERES DESARROLLADOS (*describir los principales logros y dificultades encontradas en el desarrollo de cada taller)*

NOMBRE DEL TALLER Y FECHA DE DESARROLLO	**LOGROS**	**DIFICULTADES**
"Mi primera evaluación a distancia" 12/Jun/2014	Conocer ciertas necesidades de los estudiantes y dar recomendaciones para dar solución a los problemas que presentan los estudiantes	Los estudiantes demuestran inconformidad con el material de estudio que la universidad brinda, prefieren libros físicos y no la Tablet, según ellos esto les impide estudiar adecuadamente
"Lecturas de apoyo" 14Jun- 25Jul 2014	Apoyar con información relevante a los estudiantes para su correcta inserción al sistema educativo Incentivar en la construcción de ciertas características que ayudarán a los estudiantes en su proceso Motivar a continuar sus estudios de manera exitosa.	La mayoría de veces no participaron los estudiantes en responder los cuestionarios anexados a los cuestionarios, lo cual dificultó conocer por completo sus necesidades y características.
"Jornada Presencial" 9/Agost/2014	Motivar a los estudiantes festejando logros Reconocer dificultades en los estudiantes y dar soluciones para mejoras a futuro	No hubo la asistencia de todos los mentorizados a la jornada.

CONCLUSIÓN GENERAL: (*Enfatizar en la pertinencia y en los hallazgos surgidos)*

Los talleres sirven para conocer más sobre los estudiantes y trabajar en aquellas áreas que necesitan ayuda.

Los estudiantes mentorizados por ser inexpertos en el sistema, poseen necesidades académicas y profesionales, las cuales necesitan apoyo y seguimiento, pero son poco participativos, razón por la cual no se alcanzan grandes logros dentro del programa.

4.1. Formas de comunicación con los Mentorizados

(Describir las formas más utilizadas por cada mentor con las que se comunicó)

Para llevar a cabo una continua comunicación mentor-mentorizados se utilizaron los siguientes recursos:

Correo electrónico: Fue un recurso por el cual solo existió comunicación de una vía, a través de éste se enviaron lecturas de apoyo y cuestionarios durante todo el programa, pero nunca se recibió respuesta por medio de este recurso.

Llamadas telefónicas: Fue el medio más eficaz para una comunicación de doble vía de manera individual.

Chats: A través de este recurso existió comunicación de doble vía, grupal en el caso de chats interactivos e individual en caso de una comunicación más personal. Éste medio fue por el cual los mentorizados se comunicaban más por iniciativa propia.

5. **PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACIÓN DE AYUDA (***Describir la experiencia en cuanto a la solicitud de ayuda de los mentorizados. Por ejemplo ¿Cuántas estudiantes expresaron su deseo de abandonar los estudios? ¿Cómo medió el proceso usted? ¿logró retenerlos?*

- La totalidad de los estudiantes tenían temor a estudiar en la modalidad a distancia, duda de poder adaptarse al sistema y temor de no adquirir conocimientos significativos en la modalidad, por esta razón los estudiantes mentorizados presentaban mucha incertidumbre, para lo cual tuve que a lo largo del proceso dar información pertinente uno por uno para que su incorporación al sistema educativo y a la universidad sea eficiente.

- Se brindó una acción intermediadora, ya que un estudiante tenía problemas para obtener el material de cierta asignatura. Se le recomendó llamar al call center para pedir solución de su problema, pero en vista de que no lo hizo y necesitaba el material de manera urgente para alcanzar a prepararse para exámenes bimestrales, el estudiante mentorizado me dio toda la información pertinente del material necesitado. Mi acción fue de ser intermediaria entre la universidad y el estudiante, después de llamadas al call center en Quito y a Loja directamente, se dio solución al problema; Si bien es una actividad que no corresponde a la mentoría como tal, esta acción me ayudó a alcanzar un gran logro y éste fue ganar la confianza del estudiante mentorizado.

- Luego de quedarse a supletorios en el primer bimestre un estudiante se desmotivó y no quería continuar sus estudios, luego de acciones por mi parte y permanente motivación, el estudiante continuó estudiando, en el segundo bimestre no se quedó a supletorios y rindió los supletorios del primer bimestre eficientemente pasando a segundo ciclo de carrera.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACCIONES DEL MENTOR

6.1. CONCLUSIONES

- El grupo de mentoría fue heterogéneo.
- Los estudiantes carecen de información previa para la correcta inserción del sistema educativo.
- Los estudiantes tienen bajos niveles de motivación
- Los estudiantes no son participativos
- En el programa existió más comunicación de una vía en comparación a la comunicación de doble vía.
- La mentoría dio resultados positivos en aquellos estudiantes que estuvieron más abiertos a recibir ayuda.
- La universidad brinda buenos medios para que los estudiantes adquieran información y solución de problemas pero los estudiantes no hacen uso de ellos.
- El programa de mentoría fue mixta: directa y tecnológica

6.2. RECOMENDACIONES

- Crear grupos de mentor-mentorizados más homogéneos con respecto a edad.
- Promover a los estudiantes a leer la Guía General de Educación a Distancia y los recursos de información que brinda la universidad.
- Fortalecer e incentivar la actitud participativa de los estudiantes.
- Brindar un entorno virtual para una comunicación mentor- mentorizados que resulte más accesible.
- Crear un sistema que comprometa la participación de los mentorizados dentro del programa.
- Mantener altos niveles de motivación entre quienes conforman el equipo del programa de mentoría

7. **PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACIÓN CON EL CONSEJERO:**

7.1. Con el EVA (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias):

Por medio del EVA el Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría brindó oportuna información con respecto al programa de mentoría, eficientes recomendaciones y adecuados lineamientos a seguir en el proceso, además de esto colaboró con lecturas e información que aportó a la labor del mentor de orientar a sus mentorizados.

7.2. **Con el Consejero** (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias):

El consejero fue un pilar fundamental por medio de diferentes recursos como el EVA y llamadas telefónicas dio seguimiento e información oportuna para la realización del programa de mentoría

FIRMA DEL MENTOR

CI: 1720875176