



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO – HUMANISTICA

TITULACION DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

“Evaluación de una experiencia piloto de Mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, ciclo académico Abril - Agosto 2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTORA: Armas Díaz, Paola Alexandra

DIRECTORA: Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: LOJA – ECUADOR

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Magister

Marina del Rocío Ramírez Zhindón

DOCENTE DE LA TITULACION

De mis consideraciones:

El presente trabajo de fin de titulación: “ Evaluación de una experiencia piloto de Mentorìa para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, ciclo académico Abril – Agosto 2014” realizado por Armas Díaz Paola Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre del 2014

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón

DOCENTE DE LA TITULACION

CI.

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Armas Díaz Paola Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Evaluación de una experiencia piloto de Mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, ciclo académico Abril – Agosto 2014” de la Titulación de Psicología, siendo la Mgs. Rocío Ramírez 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 grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Autora: Paola Alexandra Armas Díaz

CI. 1102904404

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a los alumnos de primer ciclo de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el fin de motivarlos, guiarlos y ayudarlos en sus necesidades académicas y personales durante sus estudios universitarios, y así puedan culminar con éxito su carrera universitaria.

Paola Alexandra Armas Díaz

AGRADECIMIENTO

A mis padres por haberme dado la vida y sembrado en mí la responsabilidad, los valores, el respeto y perseverancia.

A Dios la fortaleza en los momentos más duros de mi vida, por la buena salud y las oportunidades de trabajo, de estudios y superación.

A la Mgs. Rocío Ramírez, por su valiosa ayuda al dedicar su tiempo para revisar el informe, con sus observaciones y sugerencias fue posible concluir con el informe de investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por pensar en aquellos seres humanos que por una u otra razón no pudimos obtener nuestro título universitario en el tiempo debido, gracias a la modalidad a distancia que mantiene la universidad por muchos años, podemos hacer nuestro sueño realidad.

Paola Alexandra Armas Díaz

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION.....	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO 1: MARCO TEORICO	
1.1 La Orientación: Concepto y Modelos.....	5
1.1.1 Concepto.....	5
1.1.2 Necesidades de orientación en educación a distancia.....	6
1.1.3 Habilidades de Lectura.....	6
2 La Mentoría.....	7
2.1 Reseña histórica de la mentoría.....	8
2.2 Tipos de mentoría.....	9
2.2.1 Mentoría tradicional uno a uno.....	9
2.2.2 Mentoría grupal.....	9
2.2.3 Mentoría en equipo.....	10
2.2.4 Mentoría de compañeros.....	10
2.2.5 Mentoría electrónica.....	11

2.3	Estructura jerárquica del programa de mentoría.....	11
2.4	Los Mentores.....	11
2.4.1	Diferencia entre mentoría y supervisión.....	11
2.4.2.	Beneficio de la mentoría en la comunidad.....	12
2.4.3	Formación de mentores.....	13
2.4.4	Evaluación de la actividad del mentor.....	15
2.4.5	Importancia general de la mentoría.....	16
2.5	Principales dificultades en torno a los mentorizados.....	17
2.6	El análisis FODA en la mentoría.....	18
2.6.1	Las Amenazas.....	18
2.6.2.	Las Oportunidades.....	18
2.6.3	Las Fortalezas.....	18
2.6.4	Las Debilidades.....	18
2.7	Aprender de las Experiencias.....	20
2.8	Definiciones de mentoría.....	21
2.9	Beneficios de la mentoría.....	22
2.10	Experiencias.....	22
2.11	Estrategias para la mentoría.....	23
3	Plan de orientación de mentoría.....	25
3.1	Identificar la necesidad.....	25
3.2	Criterios de evaluación.....	29
3.2.1	Medir el proceso del programa.....	29
3.2.2	Medir resultados esperados.....	29
3.2.3	Crear un proceso para reflejar hallazgos.....	29

3.2.4 Utilizar puntos de comparación.....	29
---	----

CAPITULO 2: METODOLOGIA

2.1 Diseño de Investigación.....	31
2.1.1 Concepto.....	31
2.2 Participantes.....	32
2.3 Métodos Técnica e Instrumentos de Investiigaciòn.....	34
2.3.1 Métodos.....	34
2.3.2 Técnicas.....	34
2.3.3. Instrumentos.....	35
2.4 Procedimiento.....	35
2.4.1 Investigación bibliográfica.....	35
2.5 Recursos humanos.....	36
2.6 Materiales institucionales.....	37
2.7 Recursos económicos.....	37

CAPITULO 3: RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	38
3.1.2 Analisis.....	41
3.2. Necesidades de Orientaciòn de los estudiantes.....	44
3.3. Percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	52
3.3.1 Actitudes de los mentorizados.....	52
3.3.2 Impacto de las actitudes de los mentorizados en el desarrollo de la mentorìa.....	52
3.3.3 Consultas y dificultades de los mentorizados.....	53
3.4 Valoraciòn de la mentorìa.....	54
3.4.1 Interacciòn y comunicaciòn.....	54

3.4.2 Motivación y expectativas de los participantes.....	55
3.4.3 Valoración general del proceso.....	56
3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	57
3.6 Matriz de problemáticas de mentoría.....	58
.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4. Conclusiones.....	61
5. Recomendaciones.....	62
6. PROPUESTA MANUAL MENTORIA.....	64
7. BIBLIOGRAFIA.....	71
8. ANEXOS.....	73

RESUMEN

El presente estudio titulado: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, evaluación de una experiencia - ciclo académico abril - agosto 2014, tiene como objetivo general: Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica, personal y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, así como la efectiva contribución al desarrollo de la Educación a Distancia y de la UTPL.

El estudio permitió identificar más acertadamente la problemática respecto a la deserción de estudiantes de modalidad abierta en la Universidad Técnica.

En el Análisis de Resultados componente del estudio, se identificó que los estudiantes requieren de una orientación antes y durante la inserción universitaria, donde los mismos dentro de las principales necesidades que requieren están: la forma como organizar su tiempo para cumplir sus obligaciones académicas y adaptarse al sistema de estudio de modalidad abierta.

Con los resultados obtenidos en el estudio, se tomó como referencia los mismos para plantear el Plan de Orientación y Mentoría (POM) que sirva como modelo a ser aplicado en próximos eventos de mentoría.

Palabras Claves: Orientación, Mentoría, Interrelación, Intercambio de ideas.

ABSTRACT

This study entitled: Evaluation of a pilot mentoring to undergraduate students of Distance Education of the Technical University of Loja, evaluation of an experience - April academic year - August 2014 has the general objective: Implement, develop and evaluate sustainable mentoring pilot project for undergraduate students of Open and Distance Modality, in the perspective of promoting the improvement of the quality of academic advising processes, staff and the emergence of a culture of support, as well as effective contribution to the development of distance education and UTPL.

The study led to more accurately identify the problems regarding the dropout students open mode at the Technical University.

In the analysis component of the study results, it was identified that students require guidance before and during college insertion, where the same within the major needs that require are: how to organize your time to meet their academic obligations and adapt the study of open system mode.

With the results obtained in the study, reference was made to them to bring the Plan Guidance and Mentoring (POM) to serve as a model to be applied in mentoring upcoming events.

Keywords: Orientación, Mentoring, Interacción, Exchange ideas.

INTRODUCCIÓN.

El presente tema de investigación tiene como nombre: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, evaluación de una experiencia - ciclo académico abril - agosto 2014, mismo que involucra brindar apoyo a los nuevos estudiantes para lograr un adaptamiento rápido al sistema de estudio evitando la deserción estudiantil.

La deserción estudiantil superior en la modalidad abierta de la U.T.P.L es un problema marcado desde algunos años, donde muchos estudiantes han descontinuado sus estudios retirándose a inicio y a mediados de la carrera, lo que genera efectos negativos tanto para los alumnos, para la universidad y la sociedad en general. Según publicación en Estudio del índice y causa de abandono temprano en Educación a distancia en la U.T.P.L, se encuentra que el mencionado índice es del 51.65%, donde dentro de las principales causas se encuentran: La falta de tiempo con el 25.4%, el costo de la matrícula con un 19.5% y el método de evaluación con el 7.8%, datos generados del periodo académico 2011 – 21012, también se argumenta que el 90.7% de los desertores son personas que han decidido no estudiar en ninguna institución educativa, mientras que el 9.3% son desertores institucionales.

Los índices mencionados enfatizan la importancia del estudio, lo cual implica la necesidad de conocer a mayor detalle la problemática, y a la vez contribuir a disminuir el índice de deserción estudiantil, fortaleciendo la ambientación de los estudiantes al sistema de modalidad a distancia.

El presente estudio permitirá fortalecer estudios anteriores, a la vez generará beneficio a la U.T.P.L por cuanto permitirá generar mayor captación de estudiantes cada año; el beneficio para el estudiante es muy valioso porque puede contar con apoyo para superar las diferentes dificultades que se le presenten durante el ciclo académico, logrando mantenerse regular durante toda la carrera; el beneficio para el mentor consiste en que el estudio permitirá que el mismo obtenga su título universitario y a la vez gane experiencia en interrelación con estudiantes y la sociedad en general.

Se planteó como objetivo principal Desarrollar y evaluar un proyecto piloto de Mentoría para estudiantes del primer ciclo de Modalidad a Distancia de la U.T.P.L, mismo que fue alcanzado mediante la aplicación de la metodología planteada y la planificación cronometrada.

CAPITULO 1
MARCO TEORICO

1.1 La Orientación: concepto y modelos.

La educación superior se ha convertido en un eje primordial para el desarrollo de los países que anhelan superar el mal de la pobreza. Dentro de la educación superior se encuentra la modalidad de educación superior a distancia, producto ofertado por la U.T.P.L., mismo que brinda la oportunidad que miles de estudiantes puedan acceder a un título académico sin asistir a clases presenciales; si bien esta alternativa ha generado un alto interés por muchas personas, a la vez se presenta el problema que un alto número de estudiantes desertan por no adaptarse a la metodología o sistema que se aplica en esta modalidad.

Por lo expuesto surge la necesidad de implementar programas de mentoría dirigidos a estudiantes de primer ciclo, con el fin de suplir las diferentes necesidades que se presentan durante el proceso académico y evitar que los estudiantes no se adapten al sistema y terminen desertando de los estudios. Dentro de los aspectos clave para el desarrollo de la investigación se encuentran la orientación, las necesidades de orientación y la mentoría.

La orientación es una actividad que brinda muchos beneficios, siendo uno de ellos en brindar el camino correcto o adecuado para obtener éxito en una actividad planificada, en el presente caso se recopila conceptos de lo que significa la orientación aplicada al área académica.

1.1.1 Concepto.- La Orientación es un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con una finalidad de prevención y desarrollo, mediante programas de intervención educativa y social, basados en principios científicos y filosóficos; debe ser considerada como parte integrante del proceso educativo. Implica a todos los educadores y debe llegar a todas las personas, en todos sus aspectos y durante todo el ciclo vital (Pérez Boullosa, 1986, pág. 58).

La orientación se caracteriza por ser interrumpible, mismo que contempla una monitorización continua para un desarrollo eficaz de la misma; no se imparte sin criterios y conocimientos técnicos sino que la base teórica y la experiencia son fundamentales.

Según Pérez Boullosa (1986): Adicionalmente implica que la orientación debe llegar a ser parte o ser aplicable a diferentes segmentos de la sociedad, siendo estos la clase pobre y la considerada en posición económica privilegiada, esto dando énfasis al principio de equidad de oportunidades para todas las personas (p.23).

“La orientación es un proceso continuo, sistemático e intencional de mediación y tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas para que, basándose en criterios contrastados, sean capaces de identificar, elegir y reconducir, si es preciso, las alternativas ofrecidas por su entorno hasta asumir las más acordes a su potencial y trayectoria vital”. (Echeverría, 1993, p.89)

La orientación involucra generar capacidad en las personas de discernir y extraer los potenciales identificados en el entorno que los rodea, logrando que el estudiante desarrolle el criterio de discernir lo que percibe en el proceso de formación profesional.

La Orientación, Sebastián Ramos, (1990) Es un proceso de ayuda, de carácter interactivo, orientado a la capacitación del sujeto para la comprensión de sí mismo y del entorno, a fin de definir de modo autónomo y de llevar a la práctica un proyecto de realización personal, en todos los ámbitos de su vida. (p. 120).

“Proceso de ayuda ofrecido al individuo para que pueda resolver los problemas que la vida le plantea. Dicha ayuda implica asesoramiento, tutela, y dirección, y tiende a conseguir la plena madurez del sujeto”. (Roig Ibáñez, 1980, p.73)

Es importante recalcar que el autor hace indicio que la orientación no solamente implica asesoramiento en el área educativa sino también orientado a dar solución a los problemas que se presentan en la vida de las personas, logrando que el individuo alcance un equilibrio emocional.

1.1.2 Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia

Las necesidades más acusadas por los estudiantes en el inicio del programa fueron sobre salidas profesionales, planes de estudios y opciones académicas de sus carreras; orientación en habilidades y técnicas para el estudio autorregulado a distancia; información sobre becas; conocer la web de la UNED, los servicios y recursos que pueden realizarse online; apoyo para superar la desmotivación al estudiar, y conocer mejor los servicios de apoyo al estudiante. (Sánchez y Manzano, 2011, p.129).

El extracto mencionado recalca que una de las necesidades que demandan los estudiantes al inicio de su formación universitaria se encuentran la falta de orientación para escoger la carrera profesional a seguir donde este problema se encadena con la deserción estudiantil, lo que implica que el estudiante al estar mal focalizado en su pro

fesión incurre en pérdida de aprovechamiento de sus habilidades innatas, frustración, pérdida de recursos económicos como de tiempo etc...de allí radica la importancia de la orientación en estudiantes de Educación Superior a Distancia, si bien este caso es del país hermano España que es un entorno diferente al de Ecuador no deja de identificar estas características con el medio local ecuatoriano.

Se puede concluir que la orientación genera motivación en los participantes al contar con lineamientos y puntos de partida que permitan dar inicio por el camino correcto en el proceso del aprendizaje, a la vez durante el proceso de orientación, los orientadores también sienten motivación y satisfacción con su labor dirigida y la contribución al desarrollo académico del segmento de estudiantes a cargo.

Los estudiantes de nuevo ingreso a la Educación Superior en la modalidad a distancia, cursarán un ciclo introductorio dirigido a promover el desarrollo de competencias genéricas, entre ellas: capacidad de organización y administración del tiempo, gestión del propio proceso de aprendizaje, hábitos y estrategias de estudio, manejo de las TIC; así como para nivelar competencias específicas, que sean consideradas necesarias en las áreas de conocimiento correspondientes a las carreras donde sean asignados. (Consejo Nacional de Universidades de Venezuela, 2009, p.103)

“Dentro de las necesidades del estudiante se encuentra la orientación en habilidades y técnicas para el estudio autorregulado a distancia”. (Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid - España, 2006, p.28)

De los dos últimos párrafos se puede concluir que las necesidades académicas del estudiante que se inserta a la educación superior a Distancia, no sólo radican en el medio ecuatoriano y lojano sino también a nivel de países desarrollados como España, y que países como Venezuela le están dando énfasis a la temática por medio de normativas, lo que radica la importancia del tema en estudio.

1.1.3 Las Habilidades de Lectura.

El lector-experto puede predecir qué material relevante le será difícil de recordar y realiza diferentes estrategias que le ayuden a darle significación, incluyendo el elaborar listados, el parafraseo, el reconocer o el enlazarlo con sus conocimientos previos. En cambio el novato leerá sin manipular la información. (Argudín, 2006, pp.74 – 75).

2. La Mentoría

Es una relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento. La persona que recibe la mentoría ha sido llamada tradicionalmente como protegido, discípulo o aprendiz.

En la literatura existen diversas definiciones de la mentoría. No obstante, el aspecto central es que esta involucra la comunicación y está basada en una relación.

En un ambiente organizacional, puede tomar varias formas. La mentoría como "un proceso para la transmisión informal del conocimiento, el capital social y el apoyo psico-social, percibidos por el recipiente como relevante para el trabajo, la carrera o el desarrollo profesional; la mentoría envuelve la comunicación informal, usualmente cara a cara y durante un período de tiempo sostenible entre una persona que se percibe poseedor de más conocimientos relevantes, sabiduría o experiencia (el mentor) y una persona que se percibe con menos protegido" (Bozeman y Feeney, 2007, p.719).

El extracto esencial percibido en el párrafo anterior es la relación entre mentorizado y mentor, donde los conocimientos son transmitidos desde la experiencia, y es el estudiante quien percibe la instrucción para que sirva de insumo en el proceso del desarrollo académico, donde a más de percibir conocimientos académicos también percibe beneficios emocionales como prepararse psicológicamente para el inicio de la carrera universitaria.

La práctica formativa pedagógica inicial docente desde hace mucho tiempo se ha convertido en objeto de discusión entre estudiantes y maestros en desempeño de sus funciones, donde cada uno hace sus análisis desde su óptica personal; sin generalizar, los académicos tutores de las universidades generalmente la miran como una actividad en que sus estudiantes pueden integrar la teoría y la práctica, los estudiantes/profesores tienden a visualizarla como su contacto concreto con la realidad en la que se van a desenvolver y los profesores en ejercicio, desde la mirada del pragmatismo que entrega el trabajo cotidiano en el aula, critican a veces el exceso de teoría de los estudiantes, y lo alejada que se encuentra la formación universitaria de la realidad de los establecimientos educacionales de enseñanza primaria y secundaria (Bozeman y Freney, 2008, p.320).

Un aspecto a rescatar es que todos los involucrados concuerdan en el hecho de que la práctica pedagógica es una actividad fundamental en el desarrollo de las competencias pedagógicas y actitudinales que debe desarrollar un profesor y en la conformación de su

identidad docente.

La práctica pedagógica, desde una perspectiva ontológica, es compleja y cuando reflexionamos entre el ser y el deber ser de la actuación del docente encontramos que nos corresponde orientar a nuestros alumnos, contribuir a resolver sus problemas, pero muchas veces se nos hace difícil resolver el problema de nuestros hijos y no logramos que progresen en sus estudios y en su vida personal. Pareciera que somos luz hacia fuera y oscuridad hacia dentro y esta es una primera evidencia de nuestra realidad como formadores. Esto significa que necesitamos primero una victoria privada con nosotros para tener una victoria pública con los demás (Covey, 1996, p.85).

Desde la práctica pedagógica se pueden iniciar procesos claves de reflexión; se establecen los primeros contactos con el aula y por sobre todo se genera una relación entre un profesor mentor en ejercicio y un estudiante que comienza su proceso formativo, la relación es más importante de lo que parece ya que a partir de este proceso de mentoría entre el educador experimentado y el estudiante se forjan los conocimientos, habilidades y actitudes personales, profesionales que desarrollará el futuro docente con sus propios estudiantes.

Es importante recalcar que para un óptimo proceso pedagógico, la primera práctica se inicia con los hijos en el hogar, donde el énfasis que se aplica con los mismos se hace réplica con los alumnos en las aulas generándose un nexo sincero entre los mismos.

Se puede concluir que la orientación es factor clave no sólo para el desarrollo académico de los alumnos, sino para el desarrollo personal de los mismos, donde la importancia radica en el liderazgo del maestro para generar una relación estrecha entre los dos actores.

2.1 Reseña Histórica de la Mentoría.

Las raíces de la práctica de la mentoría pueden trazarse hasta la antigüedad. La propia palabra fue inspirada por el personaje de Mentor en la Odisea de Homero. A pesar de que el personaje de Mentor en la historia es un anciano aparentemente inefectivo, la diosa Atenea toma su apariencia para guiar al joven Telémaco en su tiempo de dificultad.

Las raíces de la mentoría se remontan a más de 5,000 años en Africa, donde se proporcionaban guías para mostrar a la juventud “el camino”. Un milenio más tarde, Según Rey Carr: Homero narró la historia de Ulises, Rey de Itaca, quien se dirigió a su leal amigo

Mentor (disfrazado de la diosa Atena) para pedirle que velara por su hijo mientras él iba a luchar en la Guerra de Troya. Para los griegos, un mentor era considerado un padre adoptivo, una persona responsable del desarrollo físico, social, intelectual y espiritual de los jóvenes. Algunas de las primeras universidades europeas adoptaron la mentoría como componente esencial de la educación de una persona. La Universidad de Oxford, por ejemplo, estableció tutores o Dons que actuaban como mentores, viviendo en la universidad con los estudiantes e instruyéndolos en las áreas social, académica y personal.

“Existen sistemas de mentoría históricamente significativos, incluyendo el gurú, los ancianos, el discipulado practicado por el judaísmo rabínico y la iglesia cristiana, y el sistema de maestro-aprendiz dentro de los gremios medievales” (Bozeman y Feeney, 2007, p.735 – 736).

Meditando el contexto, la mentoría tiene su origen en la historia, lo que indica que esta ha sido un factor necesario para el desarrollo eficiente de diferentes actividades que adopta el ser humano para su convivencia; la mentoría seguirá siendo importante con el tiempo para ir perfeccionando procesos no sólo a nivel educativo sino productivo, humano y vivencial en general.

2.2 Tipos de Mentoría.

2.2.1 Mentoría tradicional uno a uno.

Consiste en la relación tutor – alumno, donde la mentoría debe considerar un tiempo de cuatro horas por mes durante un año para ejecutar lo planificado; a excepción de algunos casos donde la mentoría es más regular como en el caso de la educación primaria y secundaria.

2.2.2 Mentoría grupal.

Este tipo de mentoría consiste en la relación entre un mentor adulto con un grupo hasta de cuatro personas jóvenes, donde el mentor asume el papel de líder y hace un compromiso para direccionar regularmente con el grupo durante un período de tiempo prolongado. (Bozeman y Feeney, 2007, p.215)

Este tipo de mentoría involucra actividades con objetivo de enseñanza como también de distracción, sabiendo que esta última es parte importante del proceso; la sesión incluye tiempo para compartir tiempo con cada persona, actividad que desde luego

tiene que constar dentro de la planificación y el cronograma de actividades establecido para la mentoría.

El Trabajo grupal converge la actividad de al menos 15 diadas, que en el mismo día y horario trabajan sobre sus intereses particulares; sin embargo, una vez a la semana, todas las diadas y coordinadores de la sede, realizan una actividad con un objetivo común. El grupo participa en su totalidad, y no requiere respetar la diada necesariamente, aunque en realidad los mentores y los amigos siempre se mantienen unidos. Algunas de las actividades grupales que se realizan tienen que ver con temas comunes a todos los amigos o aspectos que son de interés para la comunidad, por ejemplo: talleres sobre sexualidad, sobre música, rehúso de materiales, elaboración de recetas de cocina, tópicos de historia, cuidado del medio natural, manejo de residuos, música, etc.

Se concluye que la mentoría grupal persigue como objetivo el trabajo interactivo entre dos o más personas, mismas que son direccionadas por el mentor, el cual cumple con la función de generar dinamismo en el grupo mentorizado.

2.2.3 Mentoría en equipo.

Según Bozeman y Feeney: La mentoría en equipo plantea un trabajo con algunos tutores, mismos que coordinan cada uno un grupo de jóvenes con una proporción adulto - joven no mayor a 1:4, involucra diferentes lapsos de tiempo según lo programado y socializado entre tutores y estudiantes.

2.2.4 Mentoría de compañeros.

La mentoría de compañeros brinda la oportunidad para que un joven interesado desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven; usualmente en el programa de mentoría se especifican las actividades que están basadas en el currículo; por ejemplo, un estudiante de una escuela secundaria puede ser el tutor en lectura de un estudiante de una escuela elemental o comprometerse en otras actividades de construcción de habilidades en el sitio; estos mentores jóvenes sirven como modelos de rol positivos, urgen de apoyo corriente y una supervisión estrecha.

La relación de mentoría entre compañeros, el mentor y el aprendiz requieren de reuniones frecuentes sobre el curso de un semestre o durante todo el año escolar.

2.2.5 Mentoría Electrónica.

Este tipo de mentoría se realiza a través de internet, donde el tutor y el alumno se comunican al menos una vez por semana durante un período de entre seis meses y un año, este tipo de mentoría también se conoce como mentoría en línea e involucra un grado de responsabilidad alto entre alumno y tutor.

2.3 Estructura Jerárquica del Programa de Mentoría.

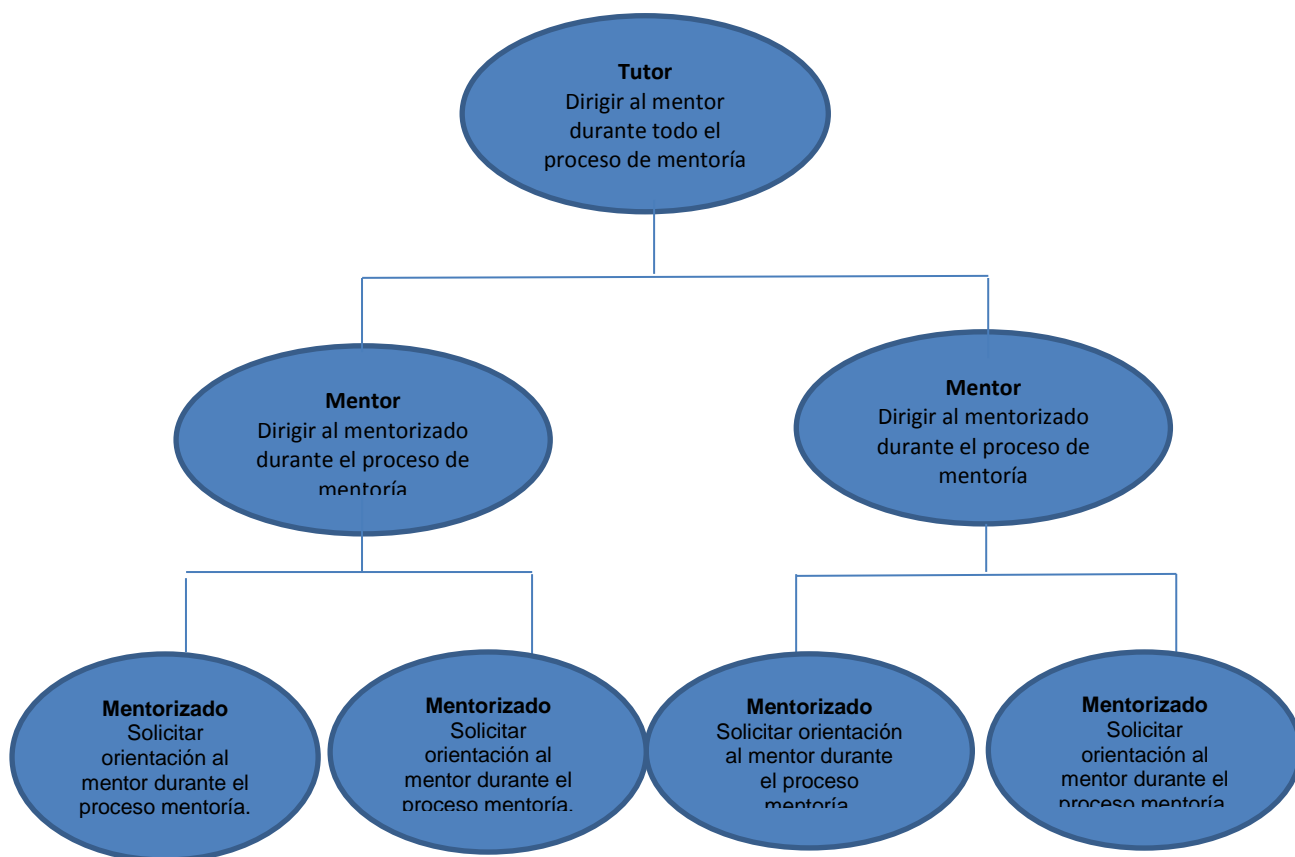


FIGURA 1: La figura presenta Estructura Jerárquica del Programa de Mentoría

2.4 Los Mentores.

2.4.1 Diferencia entre Mentoría y supervisión.

Es importante conocer la diferencia entre Mentoría y supervisión, dos conceptos que se relacionan en el proceso y que tienen su específica función y grado de importancia, mientras la mentoría cumple el rol de cumplir el programa planificado de mentoría dirigido a los beneficiarios, la supervisión se encarga de realizar una evaluación ex – post al proceso, es

decir verificar si se ha cumplido todo lo planificado en el programa y cuantificar los efectos de la misma.

TABLA No 1

Diferencia entre Mentoría y supervisión.

Actividad	Etapa de Mentoría	Etapa de Supervisión
●Elaboración del programa de mentoría.	X	
●Ejecución del programa de mentoría.	X	
●Verificación del cumplimiento del programa de mentoría.		X
●Verificación de metas cumplidas.		X

Elaboración: Paola Armas

2.4.2 Beneficio de la mentoría en la comunidad.

La mentoría conlleva en sí muchos beneficios para la comunidad, dentro de ellos se encuentran:

- Desarrollar potencialidades identificadas en los beneficiarios.
- Motivar el proceso de aprendizaje en los alumnos.
- Contribuir al desarrollo académico de la comunidad evitando deserciones en los alumnos.
- Contribuir a mejorar los indicadores de educación siendo el más importante el índice de analfabetismo.
- Contribuir al desarrollo social de la comunidad, donde el fortalecimiento académico de los estudiantes de determinado sector, aportará evidentemente al proceso de desarrollo de la comunidad en general.

2.4.3 Formación de Mentores.

La formación de los mentores representa un factor clave durante el proceso de formación de los alumnos, donde los mentores requieren reunir ciertas características que garanticen un producto de calidad; dentro de estas características se encuentran:

- Poseer conocimientos básicos académicos.
- Predisposición para trabajar en beneficio de los alumnos y beneficiarios en general.
- Contar con el deseo de compartir conocimientos con los demás.
- Contar con un carácter abierto hacia los demás.
- Aconsejar al estudiante, tanto sobre «qué hacer» cuanto sobre «cómo hacerlo» para conseguir los objetivos propuestos.
- Orientar el aprendizaje: planificar actividades de prevención, anticipándose, desde la experiencia docente en su ámbito científico y disciplinar.
- Motivarle y ayudarlo en el desarrollo de estrategias de trabajo intelectual y de aprendizaje, autónomo y autorregulado, desde la enseñanza de la materia específica.
- Facilitar tomas de decisiones académicas acertadas.
- Ayudarlo a establecer un nexo entre los aspectos académicos y los profesionales.

Según el Ministerio de Educación una característica del proceso formativo de los mentores es que, para asegurar que incorporen habilidades de formación y acompañamiento en otros docentes, además de participar en varios seminarios-talleres, deben brindar acompañamiento pedagógico en aula y capacitación a docentes de escuelas unidocentes y pluridocentes de áreas rurales que hayan aceptado el apoyo del mentor. Es decir, deben “aprender haciendo”.

A fin de apoyarlos en la consolidación de sus habilidades pedagógicas, los mentores en formación recibirán acompañamiento pedagógico en sus aulas por parte del equipo de

especialistas que coordina el Programa de Mentoría. Por esta razón, los mentores ejercerán la docencia en sus propias aulas un día a la semana, y los otros cuatro días visitarán las escuelas en las que darán acompañamiento pedagógico.

Al finalizar y aprobar el programa de formación, y después de haber aprobado los procesos que el reglamento determine, los mentores podrán elegir si quieren continuar con su carrera como docentes o continuar ejerciendo el trabajo como mentores ya certificados. En este segundo caso, pasarían a ser supervisados y coordinados por la Subsecretaría de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa.

2.4.4 Evaluación de la actividad del mentor.

TABLA No 2
Estructura de Evaluación del Compañero – Mentor

MODALIDADES DE EVALUACIÓN	¿QUÉ SE EVALÚA? OBJETO DE EVALUACIÓN	¿CÓMO SE EVALÚA? INSTRUMENTOS DE RECO- GIDA DE DATOS
EVALUACIÓN INICIAL	Datos de identificación	CM1 – Ficha de registro
EVALUACIÓN DEL PROCESO	Interacciones y comunicaciones en la mentoría. Satisfacción de los participantes. Actividades, recursos e incidencias en el desarrollo del programa	CM2 – Registro de comunicaciones CM3 – Diario de seguimiento del subgrupo CM4 – Cuestionario de seguimiento del proceso de mentoría
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Interacciones y comunicaciones durante el programa Satisfacción de los participantes Grado de logro de los objetivos propuestos	CM5 – Cuestionario final sobre resultados del programa CM6 – Memoria final de cada subgrupo de mentoría – Grupo de discusión entre compañeros-mentores – Entrevista telefónica a compañeros-mentores

Fuente: El Rol del Mentor en un Proceso de Mentoría, Nuria Manzano Soto, Ana Martín Cuadrado

El proceso de mentoría involucra la etapa de evaluación, misma que pretende medir el cumplimiento de las actividades programadas por el compañero mentor, luego a través de esto corregir imperfectos detectados en la misma y fortalecer los aspectos positivos. Sin proceso de evaluación el programa de mentoría no tendría sentido, se carecería de insumos técnicos para emitir criterios respecto a lo ejecutado.

2.4.5 Importancia General de la Mentoría.

La mentoría es una práctica que se inspira en la leyenda de Mentor de la antigua Grecia. Hace referencia al encuentro de una persona con más experiencia y habilidades en un área específica (Mentor) con otra menos experimentada (Mentee) con el objetivo de que ésta crezca y desarrolle sus competencias.



FIGURA II : La figura presenta la Equidad hombre-mujer

(Según Instituto Andaluz, 2006), en Africa hace más de 5.000 años, se proporcionaban guías para mostrar a la juventud “el camino”. En la antigua Grecia, en tanto, era costumbre que los jóvenes ciudadanos se emparejaran con personas mayores con la esperanza de que aprendieran e imitaran los valores de su mentor. Del mismo modo, durante la Edad Media los jóvenes eran colocados como aprendices para llegar a ser expertos, con una persona que era considerada excelente en su oficio o profesión y que generalmente tenía su propia tienda o negocio (p.78).

La actividad no llegó a convertirse en algo habitual sino hasta fines de la década de los setenta del Siglo XX. Fue entonces que empezaron a publicarse artículos que promovían la idea de que los mentores podían representar una ventaja en el ámbito empresarial.

Cabe recalcar que la participación de la mujer en las actividades administrativo-productivas se ha incrementado en los últimos tiempos, donde la mujer dejó de desarrollar no sólo

trabajos de casa sino que actualmente se encuentra involucrada en los procesos de desarrollo que involucra el país; este acontecimiento radica en el principio de equidad que promulga la igualdad social, adicionalmente el Gobierno Nacional enfatiza este principio en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Por lo recalcado, surge la importancia de implementar programas de mentoría en la mujer, sabiendo que experiencias identificadas demuestran que la mujer cuenta con importantes capacidades para manejar la gerencia tanto del hogar como de una empresa, lo cual con los programas de mentoría se potencializaría aún más estas facultades que posee el sexo femenino.

2.5 Principales Dificultades en torno a los Mentorizados

La experiencia ha sistematizado algunas de las principales dificultades que se manifiestan en los alumnos o mentorizados:

-Simultanear la actividad de estudio con otras ocupaciones.

Este aspecto significa en como el estudiante pueda articular su tiempo entre sus actividades diarias y las labores estudiantiles, más aun en estos tiempos donde el tiempo para realizar las actividades diarias del ser humano se torna escaso, lo que ha implicado que el mentorizado se sienta un poco confuso en cómo distribuir su tiempo equitativamente sin descuidar sus responsabilidades estudiantiles.

-Organizar y planificar el tiempo de estudio.

Significa planificar las actividades estudiantiles acorde al tiempo necesario para cada asignatura, donde las asignaturas más prioritarias contemplen su espacio necesario y suficiente para un óptimo aprendizaje.

-Aspectos concretos de asignaturas.

“Algunas asignaturas requieren de actividades extras como visitas de campo, elaboración de afiches, papelógrafos etc., donde requieren un tiempo concreto, por lo cual a muchos estudiantes se les torna difícil adaptarse a estos factores”.(Marín Ibañez, R., & Pérez Serrano, G,1984,p.111)

-Utilizar estrategias/técnicas de estudio.

Este factor es una limitante para el alumno donde implementar técnicas de estudio no es sencillo para el alumno por la falta de experiencia.

2.6. El Análisis FODA en la Mentoría.

Es una herramienta que sirve para analizar la situación competitiva de una organización, su principal función es detectar las relaciones entre las variables más importantes para así diseñar estrategias adecuadas sobre la base del análisis del ambiente interno y externo que es inherente a cada organización. Dentro de cada una de los ambientes (externo e interno) se analizan las principales variables:

2.6.1 Las amenazas, son los aspectos del ambiente que pueden afectar a la organización y llegar a constituir un peligro para el logro de los objetivos; entre estas tenemos: falta de aceptación, antipatía de otros hacia lo que se hace, malas relaciones interpersonales, competencia, rivalidad, falta de apoyo y cooperación.

2.6.2 Las oportunidades, nos señalan las variables externas positivas que pueden afectar nuestra organización de forma apropiada, en si son los elementos del ambiente que la persona puede aprovechar para el logro efectivo de sus metas y objetivos. Pueden ser de tipo social, económico, político, tecnológico, etc. Algunos ejemplos serían: afiliación, apoyo de otras organizaciones, oferta de capacitación, paz social, nueva tecnología, tecnología apropiada.

El ambiente INTERNO está constituido por factores o elementos que forman parte de la misma organización, es decir por:

2.6.3 Las fortalezas, son los elementos positivos que posee la organización, estos constituyen los recursos para la consecución de sus objetivos; ejemplos de fortalezas son: Objetivos claros y realizables, constitución adecuada etc.

2.6.4 Las debilidades, Son los factores negativos que posee la persona y que son internos constituyéndose en barreras u obstáculos para la obtención de las metas u objetivos propuestos. Es útil considerar que el punto de partida de este modelo son las amenazas ya que en muchos casos las compañías proceden a la planeación estratégica como resultado de la percepción de crisis, problemas o amenazas.

La importancia radica en la veracidad en que se identifica las variables, es decir en el grado de certeza en la determinación de los hallazgos para las mismas; lo cual implica que al contar con la matriz FODA adaptada a la realidad manifestada en la investigación, se contará con un insumo de valor incalculable, siendo el presente caso la evaluación FODA

que determine aspectos detectados durante el programa de mentoría.

TABLA No 3
ANÁLISIS FODA - MODELO

FODA	Positivas	Negativas
Exterior	Oportunidades	Amenazas
Interior	Fortalezas	Debilidades

Fuente: Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres, Instituto Andaluz de la Mujer.

El Análisis FODA radica un importante papel antes, durante y después del proceso de mentoría. Antes del proceso porque permite determinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se manifiestan en los procesos académicos y entornos educativos en general, durante el proceso porque permite ir evaluando el impacto de las actividades que se desarrollan en el proceso de mentoría, e ir corrigiendo falencias inmediatamente. Finalmente después del proceso para conocer impactos globales en el aprendizaje y desenvolvimiento académico del mentorizado.

TABLA No 4
Foda de la Investigación.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ●Constancia por parte del mentor. ●La utilidad del correo electrónico. ●Compromiso por parte del mentor con la U.T.P.L. y con el mentorizado. ●El material bibliográfico planificado para el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Fortaleza institucional de la U.T.P.L. ●Las expectativas por padres de familia e hijos por obtener un título universitario. ●Adelanto de la ciencia informática. ●Experiencia académica de la U.T.P.L
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ●Falta de un requisito académico que garantice la participación y motivación del mentorizado hasta final del proceso. ●Retraso en la publicación de las notas en el sistema por parte de los docentes. ●Dificultad para comunicarse entre alumno y profesores de las materias mediante el sistema. ● Falta de capacitación en el manejo del sistema EVA. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Bajos ingresos económicos familiares. ●Expectativas de jóvenes bachilleres por emigrar a otros países en busca de empleo. ●Nuevas ofertas académicas por parte de otras universidades del país.

Elaboración: Paola Armas

El FODA presentado en la tabla, resulta de la sistematización de la información recopilada durante el proceso, misma que se convierte en una herramienta o insumo importante en la presente investigación; donde se determinó aspectos negativos como positivos que afectaron interna como externamente al proceso de mentoría, lo cual implica disponer de un estudio base que contribuya a mejorar los planteamientos en los diferentes programas de mentoría; esto constituyéndose en un aporte para el trabajo investigativo.

2.7 Aprender de las experiencias.

Para el común de las personas la metodología de las mentorías “mentoring” y el concepto, muy de moda, de las redes sociales “networking” son teorías nuevas. ¡Pero no es así! Ambos, han sido utilizados por el ser humano de manera no consciente y consciente desde que empieza su desarrollo desde muy niño.

Adicionalmente han sido empleados desde épocas ancestrales y han sido parte importante de la evolución de la humanidad en lo social, espiritual, político e industrial o empresarial y en su interacción y manejo del conocimiento.

Las comunidades han evolucionado en el conocimiento y sus saberes de generación en generación transmitiendo sus avances, descubrimientos e invenciones. Lo realmente novedoso en el mundo de hoy son la velocidad y las herramientas de comunicación disponibles para compartir y difundir ese conocimiento.

“Compartir conocimiento es una acción de seres inteligentes, que han comprobado que el conocimiento es un bien que crece a medida que se le comparte” (Vogel, 2005, p. 37).

La Mentoría está presente en diferentes aspectos de la vida y de la historia. Los indígenas Embera denominan “Taita” al que trasmite conocimiento y orienta en lo espiritual, lo ideológico y lo técnico. En algunas comunidades amazónicas “El Chaman” es quien guía. En algunas comunidades indígenas de Sur América llaman “El Sabedor” a quien orienta. Los Cogui y los Arhuacos le dicen “Hermano Mayor” al responsable de transmitir y formar. Como “Mamo” se conoce en la Sierra Nevada de Santa Marta en Colombia a quien se encarga de brindar formación

espiritual.

Pero esto que podemos ver como un claro ejemplo de Mentoría en los indígenas, es también común en diferentes espacios. En el mundo de hoy sinónimos de Mentor son Maestro, término muy común en el mundo oriental, Guía, Profesor, “Coach” o tutor. Todos cumplen funciones de orientación, formación, y asesoría.

Algunos de ellos cumplen con el principio natural de un Mentor, quien es el que dirige y apadrina, el que entrena a los protegidos “Mentees” creando una relación estrecha de persona a persona (uno a uno) y solo en los casos donde el que maneja el conocimiento es una persona con un talento único o especial es donde se puede presentar casos de lo que se denominaría Mentoría Grupal.

Francisco Benavides, de la empresa SERCORIEGO en una entrevista comenta que este necesitaba ayuda en la parte administrativa del negocio, las primeras sesiones fueron esenciales. El mentor me encargó tareas bastante concretas, presentarle el estado de ventas, discriminar la facturación de cada tipo de cosas, los márgenes, entre otras cosas, recuerda. Y el resultado del proceso para este emprendedor fue que estaba destinando mucho tiempo donde no debería.

2.8 Definiciones de Mentoría

Carmen Ocampo, Psicóloga Clínica Colombiana define la Mentoría como un proceso de acompañamiento del aprendizaje en un campo específico del conocimiento orientado de manera personalizada. El Mentor facilita el entender la relación del conocimiento con la vida, en lo cotidiano

Los estudiantes de las Universidades Complutense de Madrid y de Sevilla tratan en una monografía el concepto sobre Mentoría, refiriéndose como una ayuda para el progreso, conclusión que basan en el concepto de la definición que hace Allen “es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento.

El Consejo de Graduados de la Universidad de Michigan define Mentoría como el proceso formal e intencionado de ayuda y guía. Podríamos resumir lo que Carr en 1999 menciona diciendo que Mentoría es un proceso de agilización de conocimiento y aprendizaje es ayudar a aprender algo que no hubieras

aprendido o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacer por su propia cuenta.

Aprendiendo de la experiencia de otros, es tal vez un buen resumen de lo que la Mentoría busca; los psicólogos refuerzan el tema diciendo “Mentor es la persona que posee el conocimiento y es capaz de compartirlo, lo sabe comunicar.

2.9 Los beneficios de la Mentoría

Las investigaciones han demostrado que una Mentoría exitosa aumenta la autoestima, la seguridad y ayuda en la toma de decisiones; facilitando la interacción social. Es evidente que reduce el camino ‘agilización’ y reduce el riesgo de desvíos o pérdidas innecesarias. En otras palabras orienta y define prioridades. En el caso particular del inmigrante profesional un proceso de Mentoría ayuda a entender un entorno nuevo y a facilitar el proceso de acoplamiento a la nueva realidad del país que los acoge (**Garzón, 2001, pág. 2 – 4**).

2.10 Experiencias

Miller y Clutterbuck comentan: Entendemos por mentoría aquel proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de un curso superior (estudiante mentor) que asesora y ayuda a estudiantes recién ingresados en la Universidad (estudiante mentorizado), con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo. El estudiante mentor ayuda al mentorizado a desarrollar aquellas habilidades y actitudes de “supervivencia” en el contexto universitario que, de otra forma, habría adquirido con mayor lentitud y dificultad.

A lo largo del curso 2001/2002, se pone en práctica en la Universidad de Sevilla el desarrollo de la mentoría como estrategia de orientación y apoyo ante las necesidades del alumnado de nuevo ingreso.

Sus orígenes se deben al interés de un grupo de profesorado del Dpto. de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación por la Orientación Universitaria, y la búsqueda de fórmulas alternativas que optimizasen la incorporación del alumnado de nuevo ingreso a la Universidad, así como desarrollar procesos de orientación comprensivos e integradores (Valverde García y Romero, 2001, 2002). En la revisión de literatura previa a la iniciación del proyecto comprobamos que la mentoría se desarrolla en bastantes universidades de habla

anglosajona desde hace varias décadas (“*students mentoring programmes*”), obteniéndose muy satisfactorios resultados a todos los niveles.

El Sistema de Mentoría en la Universidad de Sevilla se comenzó a desarrollar con la implicación de dos profesores tutores y una profesora tutora, 30 estudiantes mentores (último curso de su titulación) y 162 estudiantes mentorizados (primer curso), pertenecientes a 8 titulaciones diferentes.

La formación de los estudiantes mentores se desarrolló a través de una asignatura de Libre Configuración ofertada a los estudiantes de último curso de la Universidad de Sevilla.

Los estudiantes participantes debían llevar a cabo, como actividad central de la asignatura, un proceso de mentoría de un grupo de 6 estudiantes de su misma titulación. Internet, a través del Campus Mediáfora fue el recurso utilizado para que el profesorado tutor y los estudiantes mentores mantuvieran una relación fluida e interactiva de consulta, formación y seguimiento. La formación y el seguimiento de los estudiantes mentores fueron apoyados, además, por el desarrollo de cinco sesiones iniciales de formación y dos sesiones de seguimiento y evaluación (**Miller y Clutterbuck, 2002, pág. 39 - 41.**)

Es muy importante la experiencia vivida en otros entornos en lo que se refiere a la mentoría, donde el aspecto más destacado es saber que países como España que se encuentran dentro de los países desarrollados, que cuentan con sistemas de educación sofisticados y adaptados a los avances de la tecnología, han implementado y siguen implementando los procesos de mentorías como lo muestra la experiencia denotada por la universidad de Sevilla- España.

2.11 Estrategias para la mentoría.

Se ha identificado estrategias clave a aplicarse para el desarrollo de la mentoría exitosa:

-Liderazgo.

El liderazgo por parte del mentor es determinante para obtener óptimos resultados en el proceso de la mentoría, donde el mismo es el que encamina y conlleva el proceso sin permitir que queden rezagados alumnos que se encuentran en el proceso, y si lo existen reajustarse para llegar al objetivo final que es el aprendizaje de todos los involucrados.

-Compromiso.

El compromiso tanto del mentor como de los alumnos es clave para solventar posibles contratiempos y superar obstáculos que se manifiesten durante el proceso de tutoría. Sin compromiso no tiene alma lo planificado y por lo tanto se desvanecen los objetivos.

-Buena relación de confianza.

La relación entre tutor y alumno es un factor clave para desarrollar el proceso, donde los involucrados tienen que ir una misma línea a lo que persigue la mentoría, generándose una estrecha relación que admita confianza para intercambiar ideas y opiniones.

-Planificar las actividades secuencialmente.

La programación es indispensable para lograr el objetivo que persigue la mentoría, las actividades tienen que estar plasmadas de forma articulada, es decir que una complementa a la siguiente lo que permita que el estudiante logre captar desde un inicio los contenidos que se impartirán en los talleres, sin descuidar posibles reajustes que sean necesarios y que se presenten durante el proceso.

Comentario final del Capítulo.

Se rescata la experiencia como herramienta clave en el proceso de mentoría, por su aplicabilidad para dirigir a los jóvenes, mismos que pueden captar y percibir la experiencia de las personas adultas que han adquirido durante su proceso de vida.

3. Plan de Orientación y Mentoría (POM)

3.1 Identificar la necesidad.

Para lanzar un programa, debe verificar que la necesidad, de hecho, existe, lo cual se debe realizar lo siguiente:

Comenzar con la institución o comunidad identificando las necesidades existentes; generando una propia línea base, proceso que permite identificar las prioridades, debilidades y oportunidades de la institución educativa, para elaborar dicha línea base se puede utilizar la técnica de la encuesta que forma parte de un estudio de mercado.

El Plan de Orientación y mentoría involucra los siguientes pasos:

Paso 1. Definir la población joven que el programa atenderá.

Mediante la evaluación de necesidades, se identificará características acerca de los estudiantes a los cuales se atenderá con la implementación del programa.

Es importante considerar los siguientes factores:

-Edad.

Identificar el grado de escolaridad que se va a atender.

-Género.

Identificar el género al cual se va a atender.

-Necesidad de mentoría.

Identificar el área donde va a implicar la mentoría.

- Características comunes.

Identificar si existen grupos vulnerables a los cuales se va atender con el programa de mentoría; por ejemplo si el programa está basado en creencias, se tratará de reclutar jóvenes de una congregación específica o de una creencia particular, si se trata de educación superior se reclutará estudiantes de inicio de carrera.

Paso 2. Identifique el tipo de individuos que usted reclutará como mentores.

Una vez identificada la población objetiva se puede refinar sus criterios para el tipo de personas que se desea reclutar como mentores; por ejemplo, si se está enfocándose en los niños de una escuela elemental que podrían beneficiarse de mejores habilidades sociales, quizás los ciudadanos mayores serían un buen emparejamiento.

Si se está buscando ayudar a personas jóvenes a mejorar su lectura o habilidades académicas, los estudiantes universitarios podrían estar particularmente interesados; si el enfoque es el de ayudar a las personas jóvenes a aprender acerca del mundo laboral o las posibles opciones de carrera, se podría reclutar empleados de los sectores públicos, privados lógicamente sin ánimo de lucro.

Dentro de las fuentes de reclutamiento se encuentran:

Corporaciones.

Organizaciones cívicas.

Instituciones basadas en la fe.

Agencias gubernamentales.

Estaciones de policía y de bomberos.

Grupos de ciudadanos.

Colegios.

Universidades.

Paso 3. Determinar el tipo de mentoría que el programa ofrecerá.

Después de que se defina la población que se desea atender y los tipos de individuos que pretende reclutarse como mentores, hay que determinar el tipo de mentoría que se ofrecerá. Existen algunas formas de generar mentorías responsables:

Mentoría tradicional.

Un adulto con una persona joven.

Mentoría grupal.

Un adulto hasta con cuatro personas jóvenes.

Mentoría en equipo.

Varios adultos trabajando con grupos pequeños de personas jóvenes, con una proporción de adulto a joven.

Mentoría electrónica.

Mentoría a través de correos electrónicos o Internet.

Paso 4. Estructurar el programa de mentoría.

Es importante determinar si se pretende estructurar un programa por sí mismo o en conjunto

como parte de otra organización, dentro de los factores que involucran este aspecto están los costos a tener que cubrir en el proceso.

Los costos pueden determinarse dependiendo si el programa se ejecutará por sí mismo o probablemente serán financiados por el hecho de asociarse con otra organización.

Otro factor por considerar es la infraestructura organizacional disponible; los programas que se planean en solitario tienen que construir una infraestructura organizacional, como el personal, los sistemas financieros y tecnológicos, en el caso de educación superior se recomienda utilizar las instalaciones de los centros de educación superior.

La mayoría de programas independientes se orientan a través del proceso de convertirse en una organización sin ánimo de lucro de tal forma que puedan aceptar contribuciones externas o de ayuda social.

Paso 5. Definir la naturaleza de las sesiones de mentoría.

Sin importar la naturaleza de las sesiones de mentoría (es decir, carácter, desarrollo social o del liderazgo; de la escuela a la carrera o éxito académico), el núcleo de la actividad de la mentoría es el desarrollo de relaciones que a su vez le permitirán alcanzar otras metas del programa.

Todos los programas de mentoría tienen como meta el promover resultados positivos en los jóvenes, identificando sus propias metas específicas.

Varios programas tienen metas amplias de desarrollo juvenil, mientras que otros se enfocan en mejorar el desempeño académico, evitar deserciones estudiantiles, asimilar las nuevas metodologías de estudio, aprender cómo tener éxito en el mundo laboral o reducir comportamientos riesgosos, etc.

Antes de iniciar el proceso de reuniones con los mentorizados, es necesario realizar reuniones obligatorias para garantizar un alto grado de participación de los involucrados, de manera especial en los alumnos mentorizados, recalcando que estos ingresan al programa una vez que se haya definido los incentivos académicos a ser ofrecidos por parte de la universidad.

Paso 6. Determinar resultados a alcanzar.

La naturaleza de las sesiones de mentoría (parámetro 5) ayudará a determinar los tipos de resultados que se desea alcanzar para el programa general y para todos los participantes: mentores, aprendices y organizaciones patrocinantes.

Paso 7. Cronometrar los tiempos.

Hay que definir los tiempos para el desarrollo de la mentoría, previo a esto se debe socializar el cronograma con los mentores seleccionados; si la socialización es su enfoque la mentoría podría tener lugar en cualquier momento, incluyendo fines de semana acorde a lo determinado con los beneficiarios.

Paso 8. Determinar qué tan a menudo los mentores y los aprendices se reunirán y cuánto tiempo deben durar las parejas de mentoría.

En este aspecto se tiene que evaluar que la cantidad de tiempo que se requiere para las sesiones de mentoría será adecuada para cumplir con los resultados planteados en el parámetro 6.

El éxito de la mentoría recae en los mentores y aprendices que desarrollan y sostienen una relación personal cercana.

Los aprendices requieren conocer cuánto tiempo pueden esperar que dure la relación de tal forma que puedan ajustar sus expectativas de acuerdo con esto.

Paso 9. Determinar el lugar para el desarrollo de la mentoría.

Se cuenta con muchas opciones para escoger la universidad, lugar de trabajo, escuela organización basada en las creencias, instalaciones de las correccionales juveniles, escenarios comunitarios o la comunidad virtual, etc.

Paso 10. Identificar los clientes internos del programa y determinar cómo se promoverá el programa.

En este aspecto se requiere enfocar cuáles serán los clientes internos, siendo estos estudiantes profesionales, docentes mismos o población en general.

Paso 11. Evaluar el éxito de programa.

El proceso de evaluación es significativo para conocer el impacto del programa, se cuenta con muchas herramientas que pueden contribuir a evaluar si el programa ha sido exitoso en cumplir lo que se estaba buscando; para esto es necesario definir criterios y métodos de evaluación.

3.2 Criterios de Evaluación.

3.2.1 Medir el proceso del programa

Se tiene que incluir lo siguiente:

- Selección de indicadores de la viabilidad de implementación del programa y fidelidad de los voluntarios, así como horas de entrenamiento, frecuencia de reuniones y duración de la relación.
- Desarrollar un sistema para recolectar y manejar datos específicos, lo cual permita obtener, procesar, y sistematizar la información.

3.2.2 Medir los resultados esperados

Para medir los resultados esperados debe incluir lo siguiente:

- Especificar los resultados esperados.
- Seleccionar los instrumentos apropiados para medir los resultados, como cuestionarios, encuestas y entrevistas, grupos focales etc.
- Seleccionar e implementar un diseño de evaluación.

3.2.3 Crear un proceso para reflejar y diseminar los hallazgos.

La etapa final de la evaluación del programa incluye las siguientes actividades:

- Refinar el diseño y operaciones del programa basándose en los hallazgos.
- Desarrollar y entregar reportes a los constituyentes y contribuyentes del programa, esto en una frecuencia mensual, semestral o anual.

3.2.4 Utilizar puntos de comparación.

Sin conducir realmente una evaluación, algunas veces los programas pueden esbozar hallazgos que han sido relacionados a resultados en programas similares, dicho de otra forma, hallazgos de otros estudios que pueden ser utilizados como puntos de comparación con los resultados

extraídos.

Esta aproximación es factible cuando el programa cuenta con las siguientes características:

- Centrar la atención en jóvenes similares a los del programa evaluado.
- Es razonable similar en términos de estructura de la relación y contenido al programa evaluado.
- Cumplimiento o excedido los estándares de calidad del programa evaluado.
- Calidad de la relación.

Aunque la duración es probablemente el mejor punto de comparación, la investigación encontró que la calidad de una relación de mentoría puede predecir resultados positivos por encima y más allá de cuánto dure la relación.

- Las evaluaciones de procesos enfocan en si un programa que está siendo implementado como se pretendía, cómo está siendo experimentado, y si son necesarios cambios para abordar algún problema (por ejemplo, dificultades en el reclutamiento y retención de mentores, tasa alta de rotación del personal, costos altos de administrar el programas etc).
- Las evaluaciones de resultados se enfocan en cuáles efectos está teniendo el programa, los diseños pueden comparar jóvenes que recibieron mentoría con los que no pueden examinar las diferencias entre las aproximaciones de mentoría.

“La información de esta clasificación es esencial para el automonitoreo y puede responder preguntas claves acerca de los programas y las relaciones” (National Mentoring Partnership, 2005, p. 162-165).

Como comentario personal se puede argumentar que el reclutar mentores puede tornarse difícil, debido a que se está solicitando a las personas que ofrezcan voluntariamente su tiempo y disposición para brindar sus conocimientos hacia los mentorizados, para esto debe haber un compromiso serio por parte de los generadores de la idea, logrando generar interés de participar por parte de los mentores y mentorizados.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

2.1.1 Contexto

La Modalidad Abierta y a Distancia, a través del Departamento de Psicología, presenta a sus estudiantes el trabajo de fin de titulación con el tema: Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL; evaluación de una experiencia.

La modalidad abierta y a distancia de la U.T.P.L fue creada el 2 de septiembre de 1976, se inició con las carreras de Economía, Ing. Civil e Industrias Agropecuarias, cuenta con 24.000.00 estudiantes a nivel nacional e internacional; posee 86 centros nacionales universitarios, regionales, provinciales y asociados; a la vez 3 centros internacionales localizados en New York, Roma y Madrid. El Centro universitario Loja es el objeto de la presente investigación.

Según publicación en Estudio del índice y causa de abandono temprano en Educación a distancia en la U.T.P.L, se encuentra que el mencionado índice es del 51.65%, donde dentro de las principales causas se encuentran: La falta de tiempo con el 25.4%, el costo de la matrícula con un 19.5% y el método de evaluación con el 7.8%, datos generados del periodo académico 2011 – 2012, también se argumenta que el 90.7% de los desertores son personas que han decidido no estudiar en ninguna institución educativa, mientras que el 9.3% son desertores institucionales. Por lo expuesto, esta situación se ha convertido en la mayor preocupación de la autoridad utepelina como de los aspirantes y sus padres de familia.

La deserción universitaria “es un problema”, que se espera que disminuya porque con el mecanismo del examen, los estudiantes entrarán a las carreras según sus aptitudes, lo que provocaría menor abandono de estudios por parte de estudiantes.

Según investigación realizada por la ESPOL, la deserción puede estar entre el 30 y 70% dependiendo de las carreras, siendo las más complicadas medicina e ingenierías y las que presentan mayor abandono.

Según departamento de psicología de la Universidad Salesiana, el examen no garantiza que los estudiantes permanecerán en la carrera porque la actitud puede pesar en un cambio de opción, además que se suman otros factores externos como conflictos

familiares, oportunidades y problemáticas sociales.

Es una preocupación el hecho de que un importante número de estudiantes que inician sus estudios universitarios presentan dificultades de adaptación al sistema de educación a distancia, falta de conocimiento de estrategias de estudio que promuevan el autoaprendizaje, necesidades que en algunos casos inciden en desmotivación y en otros casos hasta generan el abandono temprano de los estudios universitarios, de ahí que surge la planificación y desarrollo de un programa de mentoría, que permita el intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de fin de titulación de psicología (mentor), que asesora y ayuda a estudiantes de primer ciclo o que recién ingresan a la universidad (estudiante mentorizado), con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo.

El aporte del centro universitario – U.T.P.L – Loja, sin duda se manifiesta en el proceso metodológico, brindando la interrelación entre tutor – mentor por medio del contacto vía electrónica como el sistema EVA, a la vez mediante las 2 reuniones presenciales realizadas en las instalaciones de la U.T.P.L.

2.2 Participantes

Fueron asignados cuatro estudiantes, mismos que se describen a continuación:

TABLA No 5
EDAD

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
17 - 19	1	25
20 - 22	2	50
23 -25	0	0
26 - 28	0	0
29 - 31	1	25
TOTAL	4	100

Elaboración: Paola Armas

TABLA No 6**SEXO**

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	3	75
Masculino	1	25
TOTAL	4	100

Elaboración: Paola Armas

TABLA No 7**CARRERA**

Carrera	Frecuencia	Porcentaje
Banca y Finanzas	1	25
Educación Infantil	1	25
Psicología	1	25
Gestión Ambiental	1	25
TOTAL	4	100

Elaboración: Paola Armas

Los estudiantes son de sexo femenino en un 75% (3 persona), mientras que el 25% (1 persona) son de sexo masculino, pertenecen a las carreras de Banca y Finanzas, Educación Infantil, Psicología, y Gestión ambiental, con un promedio de edad entre 17 y 31 años. Respecto al nivel sociodemográfico, los mentorizados provienen de la ciudad de Loja y también de la provincia, su nivel económico es considerado medio, donde en el caso de los provenientes de la provincia trabajan para poder suplir los costos de los estudios; La edad de los estudiantes fluctúa entre los 17 y 31 años de edad.

Los implicados en el proceso de mentoría son el mentor, el mentorizado y el consejero, mismos que cumplieron las siguientes funciones:

Consejero:

- Elaboración del Programa de Orientación y Mentoría (POM).
- Coordinación, supervisión y seguimiento del proceso de mentoría (Mentores y estudiantes)
- Asesoramiento a mentores.

-Evaluación de los grupos de mentoría.

Mentor:

-Orientación directa al estudiante.

-Evaluación.

Mentorizado:

En este caso son los estudiantes de primer ciclo de Educación a distancia que reciben asesoramiento, motivación y seguimiento por parte del Mentor.

2.3 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1 Métodos.

El método descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? ¿Qué resultados se lograron?

El método analítico – sintético, Mismo que 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 ayudarán a la comprensión de la acción de mentoría.

El método inductivo y el deductivo, Que permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se logren en el proceso de investigación.

El método estadístico, facilitó organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

2.3.2. Técnicas

La observación:

- Es planificada sistemáticamente.

-Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

-Se realizó en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La entrevista.

Se basó por medios electrónicos como correo electrónico y teléfono para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación.

La encuesta/Ficha.

Se aplicó 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.

2.3.3 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.

2.4 Procedimiento.

2.4.1 Investigación bibliográfica.

Se inició el proceso con la investigación bibliográfica, para lo cual el mecanismo utilizado fue mediante el uso del internet, información proveniente de la guía, textos personales y de la biblioteca de la U.T.P.L; revistas y otros documentos extraídos de personas particulares involucradas en el tema estudiado.

Luego se desarrolla la Investigación de Campo, donde mediante una planificación se desarrolló temas seleccionados, mismos que fueron trabajados con los mentorizados generando intercambio de ideas que permitan descubrir las características que se manifiestan en el problema de la deserción estudiantil universitaria.

Para el diálogo con los mentorizados se utilizaron diferentes formas de comunicación como el correo electrónico, el sistema EVA, la vía telefónica y las dos reuniones presenciales que fueron muy significativas. Luego procede la etapa de Evaluación de Talleres donde se utilizó instrumentos como la ficha de registro y cuestionarios, mismos que permitieron identificar información relevante para el desarrollo del proceso.

En la fase de Inicio se evaluó aspectos como los datos personales y las necesidades de orientación que requieren los estudiantes mentorizados, involucrando 2 sesiones presenciales, una para conocerse y otra para socializar el marco teórico a tratarse. Durante la fase de operación se evaluó los temas programados, mismos que tuvieron que ser desarrollados por los estudiantes para lo cual vía correo se les enviaba dichos temas para que ellos generen inquietudes a ser atendidas. Este proceso involucró contactos semanales por vía mail con los mentorizados.

Cabe recalcar que La U.T.P.L tuvo su campo de acción en aspectos como el apoyo con el sistema EVA mismo que jugó un importante trabajo en la comunicación entre tutor y mentor, a la vez con el trabajo de coordinación entre mentorizados y mentor para el desarrollo de las actividades programadas entre los mismos.

Finalmente se desarrolla la Matriz FODA, las conclusiones extraídas y las recomendaciones planteadas para nuevos procesos de mentoría.

2.5 Recursos Humanos

TABLA No 8
Equipo Técnico del Proceso de Mentoría.

Cargo	Función
Mentor	Dar respuesta y alternativas de solución a las necesidades requeridas por los mentorizados.
Consejero	Brindar direccionamiento y tutoría al mentor, en requerimientos que fueren necesarios durante el proceso.

Elaboración: Paola Armas

La egresada aportó con su experiencia académica obtenida durante la trayectoria de su carrera hasta egresar de la misma, el consejero por su parte con sus conocimientos más afianzados y su experiencia para dar fluidez al trabajo investigativo realizado por la egresada.

2.6 Materiales Institucionales

- Equipo Informático.
- Correo electrónico
- Sistema Eva – UTPL
- In focus.
- Biblioteca Virtual UTPL – Loja
- Aulas – UTPL.

Los materiales institucionales mencionados fueron de valiosa ayuda en el proceso, donde los más importantes fueron el sistema Eva por los lineamientos brindados, el correo electrónico para comunicación con el tutor de tesis, la biblioteca virtual que otorga varias opciones en bibliografía y una exquisita gama de textos para consulta del tema tratado.

2.7 Recursos Económicos

TABLA No 9
Presupuesto

Rubro de Gasto	Parcial
Contactos vía celular	50,00
Copias	30,00
Equipo informático (Tinta)	30,00
Movilización (Transporte)	30,00
Otros	20,00
TOTAL	180,00

Elaboración: Paola Armas

El cuadro de gastos expresa los rubros económicos que fueron requeridos para el desarrollo del proceso de mentoría realizado como proyecto piloto.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados.

TABLA No 10
Habilidades de estudio de los mentorizados

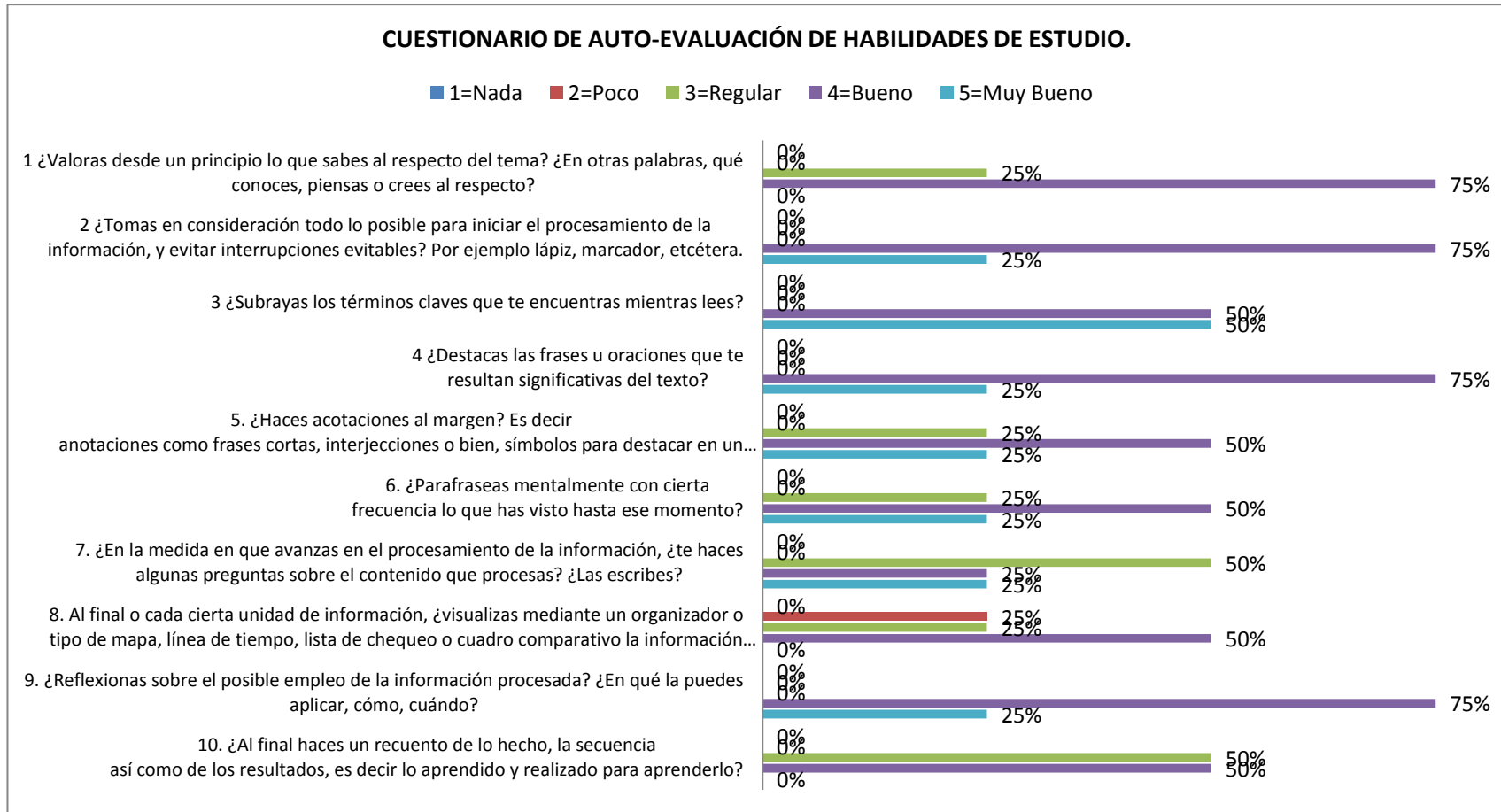
PROYECTO MENTORES					
CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.	1=Nada	2=Poco	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
1 ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?	0%	0%	25%	75%	0%
2 ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.	0%	0%	0%	75%	25%
3 ¿Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?	0%	0%	0%	50%	50%
4 ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?	0%	0%	0%	75%	25%
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.	0%	0%	25%	50%	25%
6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?	0%	0%	25%	50%	25%
7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes?	0%	0%	50%	25%	25%

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?	0%	25%	25%	50%	0%
9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?	0%	0%	0%	75%	25%
10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?	0%	0%	50%	50%	0%

Fuente: Cuestionario de Auto-evaluación de Habilidades de Estudio.

Elaboración: Paola Armas.

Figura 3. Habilidades de estudio



Fuente: Cuestionario de Auto-evaluación de Habilidades de Estudio.
Elaboración: Paola Armas.

3.1.2 Análisis

En la pregunta No 1 los porcentajes se encuentran en 25% en la categoría regular, equivalente a una persona, y el 75% se encuentra en la categoría “bueno”, equivalente a 3 personas, lo que significa que el estudiante sí valora sus conocimientos respecto al tema a tratarse debido a que el mayor porcentaje se encuentra en la categoría bueno; esta situación se convierte en una utilidad para el estudiante al valorar sus conocimientos lo que produce indirectamente otros efectos como contar con un autoestima alta. Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, lo cual implica que al estar comprometido el mentorizado valorará los conocimientos que ha adquirido respecto al tema.

En la pregunta No 2 los porcentajes se ubican en 75% en la categoría bueno, equivalente a 3 personas, y el 25% en la categoría muy bueno, equivalente a una persona; lo que significa que el estudiante si evita tener interrupciones durante la etapa de procesamiento de datos demostrando que es cauteloso y preventivo, esto se convierte en una utilidad para el estudiante ya que le permitirá principalmente ahorrar tiempo.

Según las técnicas de estudio si se ha adquirido el hábito de plantearle preguntas a un libro a medida que se va leyendo, eso significa una mejora substancial en nuestras habilidades de lectura, pero no basta con plantearse preguntas, sino que hay que intentar contestarlas. Y aunque, en teoría, esto puede hacerse sólo mentalmente, resulta mucho más fácil realizarlo con un lápiz, porque este instrumento es el signo de que estamos alerta mientras leemos.

Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, lo cual implica que al estar comprometido el mentorizado hará énfasis en pequeños asuntos como el uso del lápiz, marcador etc, pequeños detalles pero que influyen en el éxito de la lectura y el aprendizaje.

En la pregunta No 3 los porcentajes se encuentran en 50% en la categoría bueno, equivalente a 2 personas, y el 50% en la categoría muy bueno, equivalente a dos personas; lo que significa que el estudiante si aplica esta estrategia mientras realiza su lectura; esto se convierte en una utilidad para el estudiante porque la técnica del subrayado es muy efectiva para sintetizar la información en la lectura. Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, lo cual implica que al estar comprometido el mentorizado, este pone empeño en la lectura utilizando algunas técnicas como en el presente caso la del subrayado guardando relación este aspecto con la base teórica investigada.

En la pregunta No 4 los porcentajes se encuentran en 75% en la categoría bueno, equivalente a 3 personas, y en 25% en la categoría muy bueno, equivalente a 1 persona; lo

que significa que el estudiante concentra su atención en frases que resultan importantes dentro del contexto de la lectura, este aspecto se convierte en una utilidad para fortalecer la comprensión del mensaje en la lectura realizada. Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, donde en el presente caso se manifiesta en el interés y responsabilidad por la lectura por medio de la aplicación de una técnica muy importante como el destacar frases que resultan con un significado especial.

En la pregunta No 5 los porcentajes se encuentran en 25% en la categoría regular, equivalente a 1 persona, 50% en la categoría bueno, equivalente a 2 personas, y en 25% en la categoría muy bueno, equivalente a una persona; lo cual significa que el estudiante si realiza acotaciones al margen, misma que constituye en una utilidad para el aprovechamiento al máximo de la lectura por parte del estudiante. Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, lo cual implica que al estar comprometido el mentorizado pone interés en la lectura por medio de pequeñas acotaciones al margen.

En la pregunta No 6 los porcentajes se encuentran en el 25% en la categoría regular, equivalente a una persona, en el 50% en la categoría bueno, equivalente a una persona, y en 25% en la categoría muy bueno, equivalente a una persona; significando que el estudiante aplica esta táctica de parafrasear mentalmente aunque no en forma muy a menudo, convirtiéndose en una utilidad ya que permite retener y almacenar la información adquirida de la lectura evitando ser olvidada con el paso del tiempo.

El lector-experto puede predecir qué material relevante le será difícil de recordar y realiza diferentes estrategias que le ayuden a darle significación, incluyendo el elaborar listados, el parafraseo, el reconocer o el enlazarlo con sus conocimientos previos. En cambio el novato leerá sin manipularla información.

Según lo mencionado por la autora, se puede comentar que cuando el estudiante utiliza estrategias de lectura como el parafrasear, lo va convirtiendo cada vez en un lector experto; y esto es justamente lo que busca el sistema de mentoría lograr convertir al mentorizado en un lector con excelencia.

Dentro de las estrategias de mentoría se encuentra el compromiso, lo cual implica que al estar comprometido el mentorizado demuestra responsabilidad en lo asumido, en el presente caso la lectura, donde aplica la técnica de parafrasear mentalmente lo aprendido durante la lectura.

En la pregunta No 7 los porcentajes de evaluación se encuentran en el 50% en la categoría regular, equivalente a dos personas, en el 25% en la categoría bueno, equivalente a una

persona, y en 25% en la categoría muy bueno, equivalente a una persona; lo cual significa que el estudiante durante la etapa de procesamiento genera inquietudes respecto a los resultados que va obteniendo, convirtiéndose en una utilidad ya que esta actividad permite dar secuencia lógica al proceso de lectura. Dentro de la teoría recopilada se resalta la importancia de utilizar métodos y técnicas para lograr un óptimo aprendizaje, donde en esta pregunta se refleja dicha acotación teórica.

En la pregunta No 8 los porcentajes de evaluación se encuentran en 25% en la categoría poco, equivalente a 1 persona, 25% equivalente a una persona en la categoría regular, y el 50% equivalente a dos personas en la categoría bueno; significando que esta técnica de comprensión de lectura es aplicada por el estudiante pero en bajo porcentaje; esta habilidad se cataloga como una utilidad para la comprensión de lectura debido a que los cuadros comparativos reflejan con claridad un resumen de lo que dicen varios párrafos. Dentro de la teoría recopilada se resalta la importancia de utilizar un método y técnicas para lograr un óptimo aprendizaje, donde en esta pregunta se refleja dicha acotación teórica mediante la utilización del método de visualizar lo aprendido mediante un organizador, línea, lista de chequeo o cuadro comparativo.

En la pregunta No 9 los porcentajes de evaluación se encuentran en 75% equivalente a 3 personas en la categoría bueno, y el 25% equivalente a una persona en la categoría muy bueno; demostrando que el estudiante practica esta habilidad de meditar acerca de la utilidad de los conocimientos e información adquiridos durante la lectura realizada, convirtiéndose en una enorme utilidad para el enriquecimiento de conocimientos por parte del estudiante. Dentro de la teoría recopilada se resalta la importancia de utilizar un método y técnicas para lograr un óptimo aprendizaje, donde en esta pregunta se refleja dicha acotación teórica.

En la pregunta No 10 los porcentajes de evaluación se encuentran en 50% equivalente a 2 personas en la categoría regular, y en 50% equivalente a 2 personas en la categoría bueno; lo cual significa que el estudiante practica aunque no muy a menudo la habilidad de hacer un recuento de lo hecho, reforzando lo aprendido, convirtiéndose en una utilidad ya que esto permite sistematizar los conocimientos/resultados obtenidos y a la vez fortalecerlos generando un análisis más profundo de lo receptado. Dentro de la teoría recopilada se resalta la importancia de utilizar un método y técnicas para lograr un óptimo aprendizaje, donde en esta pregunta se refleja dicha acotación teórica por medio de la aplicación del recuento de lo hecho.

Se puede comentar que las habilidades de lectura juegan un papel muy sustancial en el aprendizaje del estudiante, cuando el mismo inicia los estudios universitarios se encuentra con un sistema de estudio que difiere del sistema tradicional del colegio, motivo que implica que el mismo desconozca de técnicas de aprendizaje que le permitan potenciar sus conocimientos y dar respuesta a las exigencias académicas que demanda el estudio superior modalidad a distancia. Si relacionamos con lo que sostiene Yolanda Agudín que recalca que en el hábito de la lectura se presenta dos tipos de lectores, el novato y el experto, donde el primero no manipula la información, mientras que el experto si lo hace aplicando diferentes técnicas que le permiten extraer y entender lo investigado.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.

TABLA No 11

Requerimientos de Necesidades

REQUERIMIENTO DE NECESIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Si	3	75
No	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación

FIGURA No 4

Requerimientos de Necesidades



Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación

De los 4 estudiantes el 75% presentó requerimientos o necesidades en torno al proceso; mientras que el 25% no lo requiere; dentro de las principales necesidades demandadas se encuentran:

- Capacitación previa para el uso del Eva.
- Elección del mejor método de estudio para aplicar.
- Eficacia en la organización del tiempo para estudiar.
- Estrategia de optimización del tiempo con otras actividades.
- Registro puntual de notas en el sistema.
- Conocimiento de la organización para rendir los exámenes presenciales.
- Conocimiento de haber elegido la carrera correcta.

Los tres estudiantes mencionaron varias necesidades lo que implica que se obtenga un total mayor a 3 como se detalla a continuación:

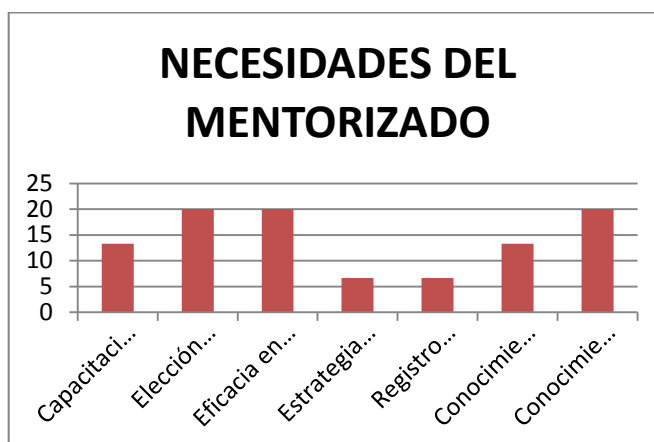
TABLA No 12
Necesidades de Orientación.

NECESIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Capacitación previa para el uso del Eva.	2	13
Elección del mejor método de estudio para aplicar.	3	20
Eficacia en la organización del tiempo para estudiar.	3	20
Estrategia de optimización del tiempo con otras actividades.	1	7
Registro Puntual de notas en el sistema.	1	7
Conocimiento de la organización para rendir los exámenes presenciales.	2	13
Conocimiento de haber elegido la carrera correcta.	3	20
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación.

FIGURA No 5.

Necesidades de Orientación.



Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación.

Se considera todas las necesidades mencionadas como importantes para ser consideradas, sin embargo como se observa en el gráfico las que más resaltan están: Elección del mejor método de estudio para aplicar, Eficacia en la organización del tiempo para estudiar y Conocimiento de haber elegido la carrera correcta, lo que significa que hay que poner mayor énfasis en estas últimas.

El estudiante al ingresar al sistema de modalidad a distancia, se le asigna la interrelación con el sistema EVA; si bien en la actualidad la gran mayoría de estudiantes universitarios maneja el internet, sin embargo el sistema EVA se convertirá en algo nuevo para el estudiante lo cual requiere de una capacitación previa para empoderarse y relacionarse con el sistema.

En la UNED (Universidad de España – Modalidad a Distancia), conocer los servicios de la web y recursos que pueden realizarse online es indispensable; lo que se puede concluir que la necesidad del conocimiento de los sistemas informáticos no solo es manifestado a nivel de Ecuador, sino también a nivel de países desarrollados como España, radicando la importancia de la capacitación que requiere el estudiante en este aspecto de carácter informático.

El método de estudio es una variable muy determinante en el proceso de aprendizaje del estudiante de educación superior; el estudiante que cuente con un método de estudio podrá beneficiarse en diferentes aspectos como ahorro de tiempo, cumplimiento de obligaciones o

tareas asignadas, priorización de temas, y sobre todo obtener un alto nivel en los conocimientos adquiridos.

No obstante al carecer de un método de estudio el estudiante incurrirá en pérdida de tiempo, estados de ansiedad por no avanzar a cumplir sus tareas planificadas y por lo tanto frustración.

Dentro de las necesidades del estudiante se encuentra la orientación en habilidades y técnicas para el estudio autorregulado a distancia, lo que se puede contrastar que el método de estudio es un factor determinante para asimilar los conocimientos por parte del estudiante de modalidad a distancia, reflejándose esta necesidad no solo a nivel local sino también a nivel de países desarrollados como España; implicando que el estudiante requiera de la elección de un método de estudio que genere un impacto exitoso en el resultado final del proceso académico.

Se puede comentar que la necesidad de organizar el tiempo para estudiar es muy común en los estudiantes, donde los mismos al iniciar sus estudios universitarios experimentan un cambio en la modalidad del proceso de aprendizaje y responsabilidad, más aun en la modalidad a distancia; donde los tiempos para la preparación de sus tareas, investigación y estudio para rendir las pruebas, se les ha tornado limitado debido a factores como las mayores exigencias que prima la educación superior y cambio de metodologías, por ello surge la necesidad de orientar al estudiante en cómo distribuir su tiempo acorde a todas las asignaturas que involucra el nivel académico, donde pueda cubrir sus tareas y expectativas generadas para todas las obligaciones académicas planificadas.

En el proyecto Nacional de Educación Superior a Distancia elaborado por el Consejo Nacional de Universidades de Venezuela se extrae el siguiente extracto: Capítulo II De los Estudiantes Artículo 28: Los estudiantes de nuevo ingreso a la Educación Superior en la modalidad a distancia, cursarán un ciclo introductorio dirigido a promover el desarrollo de competencias genéricas, entre ellas: capacidad de organización y administración del tiempo, gestión del propio proceso de aprendizaje, hábitos y estrategias de estudio, manejo de las TIC; así como para nivelar competencias específicas, que sean consideradas necesarias en las áreas de conocimiento correspondientes a las carreras donde sean asignados; lo que significa que para suplir la necesidad de organizar el tiempo, en el hermano país de Venezuela está normado capacitar al estudiante en esta área antes de iniciar sus estudios,

lo que en nuestro medio no se aplica esta medida que sería muy importante instituir para contar con mejores resultados en la organización adecuada del tiempo dedicado al estudio.

El estudiante cuenta con la interrogante en qué estrategia utilizar para poder optimizar su tiempo de estudio con respecto a otras actividades, misma que permita cumplir todas las tareas planificadas, al inicio de la universidad en modalidad a distancia el estudiante ocupa su tiempo al azar sin ningún tipo de priorización de actividades, lo que implica desperdicio de recursos tanto de tiempo como económico y material.

“Asumir con responsabilidad ética y actitud reflexiva crítica el desarrollo de la investigación” (Buele Mariana-Bravo Cecilia, 2014, p.28), lo cual significa que el estudiante hace un compromiso ético con la investigación y los actores involucrados en la misma, lo que implica que no debe interrumpir sus actividades académicas con otras actividades de menor importancia en el crecimiento personal y que no tengan vinculación con el desarrollo del conocimiento, sabiendo que hoy en día la tendencia a desvincularse de las actividades productivas e interrumpirlas con otras poco importantes se encuentra a la alza, en especial en población joven y estudiantil de la ciudad de Loja.

Después de concluir las evaluaciones, el estudiante espera con alto interés conocer los resultados de las mismas a las fechas programadas en el sistema, lo cual actualmente no se cumple a plenitud este aspecto generando insatisfacción en el estudiante.

La teoría indica que a más de la responsabilidad del estudiante con el proceso, también involucra la responsabilidad por parte del centro educativo superior en lo que a sus compromisos le compete, al no existir esta reciprocidad entre las partes el proceso de mentoría no fluirá de manera óptima.

Los estudiantes se encuentran con el problema a la hora de rendir sus exámenes presenciales, donde no se ubican con facilidad en que pabellón o aula tienen que acudir para rendir sus pruebas, supuestamente el estudiante llega confiado al establecimiento educativo superior y el momento de encontrarse con un alto volumen de alumnos se encuentra en un dilema para conocer del aula para dar sus pruebas, esto a la vez acarrea otros inconvenientes como pérdida de tiempo, llegar atrasados y en algunos casos quedarse sin rendir las pruebas porque algunos docentes ya no les permiten llegar retrasados a la hora del examen.

Dentro de las funciones y tareas de los coordinadores de los centros universitarios se encuentra: Coordinar las actividades de autogestión con los estudiantes del centro asociado con la aprobación del supervisor respectivo, lo que implica que el centro asociado se compromete a coordinar acciones para un desenvolvimiento normal del ciclo académico, donde dentro de esto se encuentra la organización para rendir los exámenes presenciales por parte de los estudiantes y que estos no tengan inconvenientes al momento de dirigirse a sus respectivas aulas de evaluación.

Al no cumplirse esta obligación por parte del centro asociado, este inconveniente se puede convertir en una amenaza, es decir el facilitar a los estudiantes un mecanismo que les permita a la hora de rendir sus exámenes localizar el aula, el profesor encargado y otros aspectos, lo que involucrará un alto grado de satisfacción en los estudiantes y no un desobligo que pueda convertirse en una futura deserción.

La elección de la carrera correcta ha sido un inconveniente desde hace mucho tiempo lo que se ha convertido en un motivo para deserción estudiantil universitaria, donde el estudiante no cuenta con una directriz sólida que le permita elegir su carrera confiado y motivado de que va a involucrarse en un área de estudio que satisfaga sus aptitudes y sus expectativas; los estudiantes son motivados a escoger una carrera por factores no adecuados como criterios de amigos, familiares, expectativas e influencias de la sociedad entre otras, mismas que conllevan a que el alumno cometa el error y no pueda rendir eficientemente en la cátedra seleccionada.

Desde la culminación del colegio, las universidades deben realizar estrategias como test de aptitudes para determinar las verdaderas potencialidades que cada estudiante cuenta y ser direccionado al área que va a ser productivo, esto es de gran ayuda tanto para el estudiante, sus padres y la sociedad en general, en este proceso es importante la participación de los padres para mediante su convivencia identificar las potencialidades innatas de sus hijos y orientar a los mismo a realizar una elección correcta de la carrera a seguir, lo que esto implique evitar pérdida de tiempo, dinero, aun migración, fuga de cerebros y frustración en general.

Una de las necesidades que demandan los estudiantes al inicio de su formación universitaria se encuentra la falta de orientación para escoger la carrera profesional a seguir donde este problema se encadena con la deserción estudiantil.

A la vez en el proyecto Nacional de Educación Superior a Distancia elaborado por el Consejo Nacional de Universidades de Venezuela se extrae el siguiente extracto: Capítulo II

De los Estudiantes Artículo 28: Los estudiantes de nuevo ingreso a la Educación Superior en la modalidad a distancia, cursarán un ciclo introductorio dirigido a promover el desarrollo de competencias genéricas, entre ellas: Nivelar competencias específicas, que sean consideradas necesarias en las áreas de conocimiento correspondientes a las carreras donde sean asignados.

La teoría expuesta expresa la dificultad que tiene el estudiante al elegir la carrera adecuada, motivo que ha sido causa para la deserción estudiantil, lo cual según el consejo Nacional de Universidades de Venezuela exhorta a que para suplir esta necesidad se requiere de normativizar un curso introductorio que permita determinar las habilidades de cada estudiante y así poder definir la carrera adecuada.

La elección de la carrera correcta es motivo de satisfacción e insatisfacción en la realización del estudiante como persona y aporte a la sociedad, lo cual implica que el proceso de mentoría apunta a este aspecto, en contribuir a determinar que el estudiante se encuentre cursando una carrera acorde a sus destrezas y habilidades académicas, y a la vez que sea del agrado del mismo, lo cual implique que lo que realice académicamente lo haga con esmero y amor.

Según clasificación, las necesidades determinadas en el proceso se las encaja en los siguientes grupos:

TABLA No 13
Tipo de Necesidades

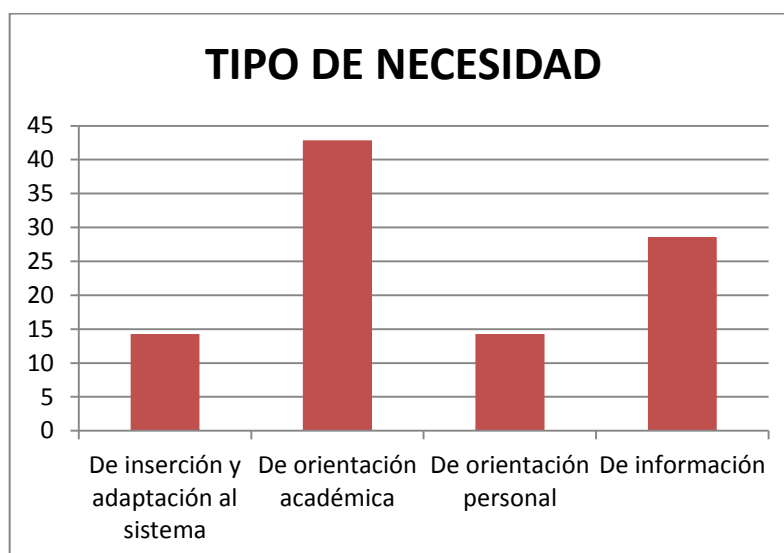
NECESIDAD SEGÚN CLASIFICACIÓN	NECESIDAD DETECTADA	CANTIDAD	PORCENTAJE
De inserción y adaptación al sistema	●Capacitación previa para el uso del Eva.	1	14
De orientación académica	●Necesidad de método de estudio.	3	43
	●Eficacia en la organización del tiempo para estudiar.		
	●Conocimiento de haber elegido la carrera correcta.		
De orientación personal	●Estrategia de optimización del tiempo con otras actividades.	1	14

De información	•Registro puntual de notas en el sistema.	2	29
	•Conocimiento de la organización para rendir los exámenes presenciales.		
TOTAL		7	100

Elaboración: Paola Armas

FIGURA No 6

Tipo de Necesidad



Elaboración: Paola Armas

Dentro del grupo de inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia se encuentra el 4% de los mentorizados, donde dentro de esta categoría se encuentran la necesidad de Capacitación previa para el uso del Eva, misma que es muy influyente en el desarrollo del desenvolvimiento del estudiante de educación a distancia.

El 43% de los mentorizados se encuentran en el grupo de la categoría orientación académica, donde se encuentra las necesidades de método de estudio, eficacia en la organización del tiempo para estudiar, y Conocimiento de haber elegido la carrera correcta; misma que son influyentes en el desarrollo académico del estudiante de educación a distancia que se inserta a la universidad.

El 14% de los mentorizados se encuentran en la categoría necesidades de orientación personal donde se encuentra la necesidad: Estrategia de optimización del tiempo con otras actividades, donde las actividades complementarias del diario vivir deben ser coordinadas con las responsabilidades estudiantiles para dar cumplimiento con eficacia a las mismas.

En la categoría de necesidades de información donde se encuentran el 29%, se determinan necesidades como: El Registro puntual de notas en el sistema y el Conocimiento de la organización para rendir los exámenes presenciales; requerimientos que aunque parezcan insignificantes a la hora de evaluar un servicio educativo tienen un importante impacto.

Se puede concluir que el mayor porcentaje de requerimientos de necesidades se encuentran en las de orientación académica, donde los estudiantes al iniciar sus estudios universitarios en la modalidad a distancia lo primero que demandan es la orientación de orden académica, donde involucra aspectos como organización del tiempo, técnicas de aprendizaje etc, que son los factores directos que influyen en el desenvolvimiento académico del estudiante.

3.3. Las percepciones del Mentor y la relación de ayuda.

3.3.1 Actitudes de los Mentorizados.

Las actitudes de los mentorizados en su inicio fueron alagadoras, ya que demostraron interés en la propuesta y deseos de colaborar en lo que a su parte les correspondía, con el paso del tiempo ellos fueron decayendo demostrando poco interés en el proceso; esto se aduce a factores que se manifestaron en el proceso como: en los estudiantes que trabajan no disponían del tiempo suficiente para colaborar con la mentoría, también se presentaron problemas de salud, los que son provenientes de la provincia tuvieron que realizar viajes lo que implicó pérdida de tiempo y descuido de la mentoría; percibiéndose la disminución en el nivel de involucramiento de los mentorizados, se procedió a comunicarse con los mismos vía telefónica para conocer del problema, donde los mismos reportaron los inconvenientes mencionados como las causas de la situación sucedida; se procedió a motivarlos por parte de la mentora haciendo énfasis en la importancia que significa el proceso de mentoría tanto para el mentor como para los estudiantes y para la universidad; argumento que no fue muy provechoso para impactar en los mentorizados.

3.3.2 Impacto de las actitudes de los mentorizados en el desarrollo de la mentoría.

El impacto en su inicio fue muy positivo, ya que en las primeras lecciones ellos interactuaban con el mentor mediante sus preguntas y sugerencias por medio del mail;

mientras que al intermedio y final del proceso la calidad del impacto disminuyó por el desinterés que ellos manifestaron.

Mejor lección.

¿Que logró un mejor impacto?.

El insistir por parte del mentor vía telefónica y vía correo electrónico con los mentorizados para lograr que se inserten más en el proceso de mentoría, y descubrir que el desinterés mostrado al final era causa de falta de una política académica que comprometa y motive la participación constante de los mismos.

3.3.3 Consultas y dificultades de los mentorizados.

La principal dificultad que tuvieron los mentorizados fue el organizar su tiempo para el desarrollo de sus actividades académicas, donde consultaron cual sería una estrategia para poder distribuir el tiempo de manera adecuada, a la vez se adiciona el desconocimiento para dar los exámenes y la falta de puntualidad en la publicación de las notas en el sistema, lo que se puede resumir estas necesidades en la falta de orientación académica y falta de información sobre el sistema de funcionamiento de la educación a distancia.

Como dificultades adicionales de menor grado de importancia que caracterizan a los mentorizados se detectaron la falta de actitud para la toma de decisiones, la incertidumbre respecto al futuro, no han desarrollado competencias académicas y falta de madurez emocional.

3.4. Valoración de la Mentoría.

3.4.1. Interacción y comunicación.

TABLA No 14

Interacción y Comunicación

MOTIVO	FRECUENCIA			
	Nada	Regular	Bastante	Siempre
Conocer cómo organizar su tiempo		2		2
Conocer sobre aspectos del sistema EVA.		3	1	
Consultar sobre la publicación de las notas.		3	1	
Conocer el lugar para dar los exámenes presenciales.		4		

Elaboración: Paola Armas

Como se observa en el cuadro los mentorizados se comunicaron los tres primeros meses en un rango entre regular y rara vez, mientras que los dos últimos meses decayeron por el motivo que ya no tuvieron interés en el proceso.

Dentro de la tecnología que mayor aportó en el proceso fue el celular y correo electrónico, el primero por que permitió que el mentor insista con llamadas para conocer algún requerimiento de los mentorizados; el correo electrónico por el cual se comunicaron los mentorizados en las ocasiones que lo hicieron. El Eva contribuyó significativamente en el aporte de la tutoría por parte del consejero/profesor y los lineamientos impartidos.

De los encuentros presenciales se pudo determinar aspectos esenciales como:

- Conocer que era determinante en el proceso insertar un requisito académico para los mentorizados, mismo que permita comprometer la participación de los mismos como a la vez generar incentivo por involucrarse más en el proceso.

- Conocer el proceso de adaptación por parte de los mentorizados hacia el sistema de estudios a distancia.
- Percibir más claramente el interés en la participación del proceso por parte de los mentorizados.

Haciendo contraste con Rodríguez Espinar (2003), el cual es partícipe que en el proceso de mentoría se debe implementar múltiples mecanismos, siendo uno de ellos la interacción presencial entre tutores y estudiantes, aduciendo que científicamente es comprobado el nivel de impacto de los talleres en los procesos de mentoría, lo cual en el presente estudio este estudio no fue la excepción.

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

Los niveles de motivación fueron altos tanto a nivel de todos los participantes en los tres primeros meses, a partir de la mitad del proceso el nivel de los mentorizados fue bajo.

A nivel de mentores la motivación y expectativa siempre fue alta, siendo los factores que motivaron el alto deseo por desarrollar un proceso que impacte en el desarrollo académico modalidad a distancia del mentorizado; a la vez generar un estudio que motive la obtención del título académico.

Mientras que se produjo frustración por parte del mentor el momento que los mentorizados decayeron en la colaboración más o menos a mitad del proceso.

Para mediar la frustración se optó por motivar al mentorizado mediante vía telefónica y correo electrónico, con el objetivo de conocer el motivo de la disminución en el nivel de participación del proceso de mentoría, y a la vez motivarlo a seguir involucrándose hasta final del periodo programado.

A nivel de mentores se presentaron dos instancias, la primera al inicio donde los mismos brindaron alto interés en colaborar en el proceso, donde intercambiaron ideas y requerimientos a ser absueltos por los mentores, mientras que en una segunda instancia los mentorizados disminuyeron su nivel de participación debido a diferentes factores entre ellos los de tipo personal.

3.4.3. Valoración general del proceso.

La gestión de ayuda fue muy significativa, ya que en la etapa en que los mentorizados pusieron su máximo interés, se pudo solventar sus inquietudes logrando observar un alto nivel de satisfacción en las respuestas brindadas.

Dentro de los beneficios obtenidos se resume lo siguiente:

- Mayor involucramiento del mentorizado con los estudios superiores a modalidad a distancia.
- Mayor conocimiento por parte del mentorizado acerca del sistema de estudios de modalidad a distancia
- Se despertó interés por parte del mentorizado en investigar la metodología de estudios de modalidad a distancia.

En los dos últimos meses se obtuvo desinterés por parte de los mentorizados lo cual no permitió culminar con un éxito total el evento académico.

Escala de valoración:

TABLA No 15
Valoración del proceso.

Etapa	Criterio de Aporte	Escala
Inicial	Favorable	1
Intermedia	Favorable	2
Final	Desfavorable	3

Elaboración: Paola Armas

Como se observa en la tabla el proceso tuvo tres etapas, la inicial e intermedia que fueron favorables y la etapa final que fue desfavorable por la baja participación de los mentorizados.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

TABLA No 16

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ●Constancia por parte del mentor. ●Compromiso por parte del mentor. ●La utilidad del correo electrónico. ●Involucramiento por parte del mentor con la U.T.P.L. y con el mentorizado. ●El material bibliográfico planificado para el proceso. ●El direccionamiento por parte del consejero. ●La base teórica existente respecto al tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Fortaleza institucional de la U.T.P.L. ●Las expectativas por padres de familia e hijos por obtener un título universitario. ●Adelanto de la ciencia informática. ●Experiencia académica de la U.T.P.L ●Exigencia del gobierno por incrementar los niveles educativos de la población. ●Control regular por parte del gobierno hacia las universidades por mantener niveles de calidad educativa altos.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ●Falta de un requisito académico que garantice la participación y motivación del mentorizado hasta final del proceso. ●Retraso en la publicación de las notas en el sistema por parte de los docentes. ●Dificultad para comunicarse entre alumno y profesores de las materias mediante el sistema. ● Falta de capacitación en el manejo del sistema EVA en los estudiantes mentorizados. ●Falta de involucramiento en el proceso por parte del mentorizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Bajos ingresos económicos familiares. ●Expectativas de jóvenes bachilleres por emigrar a otros países en busca de empleo. ●Nuevas ofertas académicas por parte de otras universidades del país. ●Aspectos personales que se presentan en el convivir diario de los estudiantes como: viajes, problemas de salud, necesidades económicas etc..

Elaboración: Paola Armas

El FODA desarrollado en la tabla, muestra los aspectos a favor y en contra del sistema de mentoría desarrollado, lo cual permitirá tener pendiente los hallazgos para realizar nuevos procesos de mentoría.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

TABLA No 16

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de compromiso por parte de los mentorizados hasta culminar el periodo de mentoría. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de un requisito académico que comprometa y motive la participación del mentorizado hasta el final del periodo de mentoría. ● Viajes inesperados. ● Cansancio físico y mental producto de la responsabilidad adquirida al momento de adquirir un empleo. ● Mal estado de salud manifestados en algunos momentos durante el proceso. ● Entretenimientos por asunto de pareja. ● Falta de recursos económicos para cubrir sus estudios. ● Compromisos sociales. ● Problemas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incumplimiento de lo programado en el programa de mentoría. ● Decepción por parte del mentor. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de comunicaciones vía correo electrónico. ● Evaluación del proceso de Mentoría. ● Percepción del mentor.
<ul style="list-style-type: none"> ● Escasas reuniones presenciales con los mentorizados. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Planificación realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disminución de la frecuencia de contacto con el mentorizado, y obtener mayor información fiable respecto al proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cronograma de actividades.
<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de interrelación entre mentorizados y el EVA. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de capacitación en el uso del EVA por parte de los mentorizados. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desperdicio de tiempo. ● Desperdicio de recursos informáticos. ● Pérdida de efectividad en el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diálogo telefónico.

		● Pérdida de secuencia en la planificación.	
--	--	---	--

Elaboración: Paola Armas

En la matriz de problemáticas se determina como problema central la falta de compromiso por parte de los mentorizados hasta culminar el proceso, aspecto determinante en el logro del éxito de la mentoría, sabiendo que el mentorizado es la causa de la existencia de la misma, sin la participación activa del mismo no tiene sentido la mentoría.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. Conclusiones

De la investigación realizada se concluye lo siguiente:

1. Se determinaron necesidades de orientación académica, de orientación personal y de información.
2. Dentro de las necesidades de orientación académica se encuentra el uso de un método adecuado de estudio, conocer si se ha elegido la carrera adecuada, modo de intercomunicación entre alumno y profesor de materia.
3. Dentro de las necesidades de orientación personal se encuentra: Estrategia de optimización del tiempo que permita planificar las obligaciones estudiantiles con otras actividades extra académicas, organización del tiempo requerido para cada asignatura acorde al grado de importancia, como sobrellevar la falta de recursos económicos y que no interfieran en el normal desenvolvimiento del proceso académico.
4. Dentro de las necesidades de información se encuentra: el proceso para rendir los exámenes presenciales, el sistema de funcionamiento en casos de arrastre de materias.
5. Como necesidades de menor grado de importancia que caracterizan a los mentorizados se detectaron la falta de actitud para la toma de decisiones, la incertidumbre respecto al futuro, no han desarrollado competencias académicas y falta de madurez emocional.
6. El sistema de mentoría es necesario para lograr un rápido adaptamiento de los estudiantes a la modalidad de estudios a distancia.
7. Se brindó un sistema de mentoría programado, mismo que se cumplió a un 100% los temas establecidos y en los tiempos plasmados.
8. Las principales causas de deserción estudiantil en la modalidad abierta y a distancia son la falta de adaptación al sistema de estudio aplicado, falta de organización del tiempo y limitados recursos económicos.
9. Los mentorizados tuvieron un alto nivel de colaboración al inicio y a mitad del proceso, para luego disminuir el mismo por efecto de diferentes factores.

10. Fue escaso las dos reuniones presenciales con los mentorizados para fortalecer el proceso de mentoría.
11. Fue necesario haber aplicado un requisito académico que comprometa y estimule la participación del mentorizado en un 100%, ya que se percibió la falta de compromiso por parte de los mentores por que no tuvieron un comprometimiento plasmado en algún documento o norma.
12. Los mentorizados tuvieron dificultad para comunicarse vía correo con los profesores de las diferentes materias.
13. Los mentorizados desconocían del manejo del sistema EVA.
14. Los mentorizados tuvieron inconvenientes en el conocimiento de la organización para rendir los exámenes presenciales.
15. Los mentorizados no recibían las notas de los exámenes a las fechas programadas, lo que provocaba inconformismo por parte de los estudiantes.
16. El compromiso con el programa de mentoría tuvo un nivel alto por parte del mentor, reflejado en aspectos como en la constante comunicación vía correo electrónico y vía telefónica con los mentorizados.
17. El asesoramiento por parte del consejero fue positivo por la experiencia adquirida durante su trayectoria profesional.
18. El sistema de comunicación vía celular contribuyó para una comunicación más regular con los mentorizados.
19. Existencia de importantes prácticas/habilidades de lectura por parte de los mentorizados como subrayado de frases, acotaciones al margen, el parafraseo, análisis y reflexión de los datos procesados, mismas que fueron determinadas mediante el cuestionario de autoevaluación de habilidades de estudio.
20. El sistema de mentoría inició con cuatro estudiantes y terminó con tres estudiantes con un nivel de participación bajo al final del proceso.
21. De los cuatro estudiantes mentorizados, tres culminaron el ciclo y uno desertó al final del mismo por la falta de recursos económicos , falta de organización y tiempo.

5. Recomendaciones

1. Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación permiten realizar las siguientes recomendaciones.
2. Insertar en el proceso de Mentoría un requisito académico que cumpla la función de comprometer la participación del mentorizado hasta final del proceso.
3. Insertar en el proceso de Mentoría un requisito académico que cumpla la función de incentivar al mentorizado hasta final del proceso (Por ejemplo que el proceso de mentoría sirva como parte de alguna materia a aprobar).
4. Incrementar en el cronograma de actividades el número de reuniones presenciales, para
5. contar con mayor información y un mayor número de insumos que aporten al desarrollo de la investigación y el proceso.
6. Mantener el sistema de asesoramiento por parte del consejero hacia el mentor, mismo que contribuye durante el proceso a perfeccionar falencias que se presentan en el mismo dando mayor direccionamiento al mentor.
7. Socializar oportunamente con los estudiantes el proceso para rendir los exámenes académicos presenciales.
8. Publicar oportunamente en el sistema las notas de los exámenes presenciales evitando generar malestar y desmotivación en los estudiantes.
9. Mantener el sistema EVA, mismo que brinda una importante ayuda para el mentor al brindar facilidad para acceder a los lineamientos de la U.T.P.L., y a los lineamientos y orientaciones por parte del tutor.
10. Potencializar las habilidades de lectura mediante el incentivo regular del hábito de la lectura de tipo académica como de temas generales.
11. Fomentar nuevos mecanismos de financiamiento para cubrir los costos de matrícula, evitando deserción estudiantil por causa de falta de recursos económicos.
12. Potenciar el sistema de tutoría profesor/estudiante que garantice el pleno adaptación del estudiante al sistema de modalidad a distancia.

PROPUESTA MANUAL DE MENTORÍA

6. Manual de Mentorìa

Titulo: *Manual del Mentor para procesos de mentoría con estudiantes iniciales de educación superior a distancia de la Universidad Técnica particular de Loja.*

✓ **Justificación.**

Se planifica un manual de mentoría para responder a la necesidad de orientar a los nuevos estudiantes que se insertan al modelo de estudios a distancia impartido por la U.T.P.L, lo que implica evitar descontento en los mismos y por ende la deserción estudiantil que es un problema característico en los últimos años en el establecimiento universitario.

El beneficio de la propuesta se direcciona en dos enfoques: el primero es en beneficio de la U.T.P.L, ya que evitará la deserción de estudiantes de modalidad a distancia y por ende la disminución en la rentabilidad del servicio educativo ofrecido; el segundo segmento beneficiado es el estudiante que invierte recursos económicos para ser retribuidos en la consecución de una profesión, logrando convertirse en un ente que aporte al desarrollo de la ciudad y no se convierta en una persona frustrada académicamente y con prejuicios sociales.

✓ **Necesidades de orientación.**

El fin del Manual del Mentor es satisfacer las diferentes necesidades de orientación que demandan los estudiantes que ingresan a la modalidad a distancia de la U.T.P.L.; existen factores influyentes en el normal adaptamiento del estudiante de modalidad a distancia mismos que requieren ser identificados y tratados para evitar la deserción estudiantil; dentro de las necesidades manifestadas por los estudiantes se encuentran conocer un método adecuado de estudio que permita responder a los requerimientos de la modalidad abierta y a distancia en la U.T.P.L, determinar si el estudiante ha elegido la carrera correcta objeto de estudio, siendo esta muy determinante en el nivel de satisfacción del mismo, a la vez como organizar el tiempo para cumplir con las obligaciones académicas exigidas etc.

✓ **Objetivos.**

General.

Contar con un insumo pedagógico para proporcionar asistencia académica e informacional dirigida a los estudiantes de modalidad abierta y a distancia de la U.T.P.L, de primeros ciclos mediante la implementación de un Plan de Mentoría.

Específicos.

- Socialización del POM con involucrados.
- Selección de información clave obtenida del sistema de mentoría aplicado en el periodo Abril-agosto del 2014.
- Elaboración del Plan del Mentor.

✓ **Definición de mentor.**

Es la persona encargada de suplir las necesidades académicas e informacionales que se presentan en los estudiantes de primer ciclo modalidad a distancia, durante el periodo académico respectivo.

✓ **Perfil del mentor.**

Para aplicar a la función de tutor es necesario que el postulante cuente con el siguiente perfil:

- Deseo de colaborar con la institución.
- Deseo de ayudar a los nuevos estudiantes.
- Ser amante de la lectura.
- Ser abierto al diálogo.
- Ser honesto en las críticas.
- Tener habilidad para relacionarse.
- Apertura al diálogo.
- Ser solidario.

✓ **Acción y estrategias de mentoría.**

Formación de grupos de mentoría: Estudiantes/Consejero.

- El consejero dirigirá máximo cuatro mentores.
- Los mentores pueden ser designados al azar.
- Los mentores trabajarán con un número de 5 estudiantes.

Estudiantes/Mentor.

- Máximo 5 estudiantes, que pertenezcan al centro universitario.
- Los estudiantes tienen que ser prioritariamente de la misma carrera del mentor.
- Los alumnos deben ser alumnos de primer ciclo y que tengan dificultades académicas.

Incentivos hacia los participantes.

Para motivar la función asignada a los participantes se plantea los siguientes beneficios:

Consejero.

- Certificado de participación.
- Incentivo en la remuneración.

Mentor.

- Aprobación de la participación como tema de tesis.
- Descuento en el costo de matrícula en caso de motivación para seguir otras carreras adicionales.

Mentorizado/Estudiante.

- Participación sirve como requisito para aprobar una materia general.
- Prioridad para participar y acceder a becas.
- Reconocimiento de participación por parte de la U.T.P.L.

✓ **Evaluación de resultados.**

✓ **Evaluación Inicial.-** Se la realiza al inicio del Programa de Orientación y Mentoría; se evalúa aspectos como Datos de identificación, expectativas iniciales y aspiraciones futuras. Como herramientas de evaluación se utiliza las fichas, cuestionarios etc..

✓ **Evaluación del Proceso.-** Se evalúa durante el proceso, y se toman en cuenta aspectos como la interacción entre los actores, midiéndose el grado de satisfacción de los mentorizados respecto a sus expectativas de orientación, también se evalúan el aporte de los recursos brindados como informáticos, de asesoramiento, de comunicación etc; como herramienta de evaluación se utiliza cuestionarios y matrices.

✓ **Evaluación de Resultados.-** Se la realiza al final del proceso, donde se evalúan aspectos como logro de los objetivos planteados, grado de satisfacción de los estudiantes, nivel de adaptamiento al sistema por parte de los mentorizados; como herramienta de evaluación se utiliza el FODA, Matriz de Problemáticas y cuestionarios siendo estos realizables vía presencial y telefónica.

✓ **Recursos.**

- Vía correo electrónico.
- Sistema Eva.
- Vía telefónica.
- Reuniones presenciales.

✓ Programa de actividades.

TABLA No 17

MES	SEMANA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Mes 1	Semana 1	Jornada de Asesoría Presencial con los estudiantes (Mentores)	Consejero, mentor, mentorizados.
	Semana 2	Preparación del mentor	Consejero, mentor.
	Semana 3	Act. 1. Primera Reunión presencial (Conocimiento e Integración)	Consejero, Mentor y mentorizados.
	Semana 4	Act.2. La Educación a distancia.	Mentor y mentorizados.
Mes 2	Semana 1	Act.3. El sistema de Educación a distancia.	Mentor y mentorizados.
	Semana 2	Act.4. Adaptamiento al sistema de educación a distancia.	Mentor y mentorizados.
	Semana 3	Act.5. El uso del sistema EVA	Mentor y mentorizados.
	Semana 4	Act. 6.Segunda Reunión presencial	Mentor y mentorizados.
Mes 3	Semana 1	Act. 7. Determinación de Necesidades.	Mentor y mentorizados.
	Semana 2	Act. 8.Necesidades académicas.	Mentor y mentorizados.
	Semana 3	Act. 9.Necesidades de información.	Mentor y mentorizados.
	Semana 4	Act. 10. Necesidades de orientación personal.	Mentor y mentorizados.
Mes 4	Semana 1	Act. 11.Tercera Reunión presencial	Mentor y mentorizados.
	Semana 2	Act. 12. Importancia de la Lectura	Mentor y mentorizados.
	Semana 3	Act. 13. Habilidades de Lectura	Mentor y mentorizados.
	Semana 4	Act. 14. Aspiraciones estudiantiles.	Mentor y mentorizados.
Mes 5	Semana 1	Act. 15. Eligiendo la carrera correcta	Mentor y mentorizados.
	Semana 2	Act. 16.Cuarta Reunión presencial	Consejero, Mentor y mentorizados.
	Semana 3	Act.17.Evaluación del Proceso de mentoría	Consejero, Mentor y mentorizados.
	Semana 4	Act.18. Presentación de resultados	Consejero, Mentor y mentorizados.

BIBLIOGRAFIA

- García Aretio, L. (2005). *Aprender a Distancia*. UNED, Madrid, Edit. Ariel S.A.
- Mora, A. (2007). *Acción tutorial y orientación educativa*. Lima: Alfaomega, Grupo Editor, S.A. de C.V.
- Villarroel Idrovo, J. (2013). *Guía para la elaboración del proyecto de vida académica*. Imprenta Universitaria. Ibarra, Ecuador. Ed. Nacional.
- Martínez, R. (2001). *Valores humanos y desarrollo personal*. Madrid. Ed. CISS Praxis
- Covey Stephen, (1990); *7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Ed. Simón & Shuster.
- Pérez Boullosa (1986): *Revista electrónica interuniversitaria de formación académica*. Ed. Cuesta.
- Marín Ibañez, R., & Pérez Serrano: *Pedagogía social y sociología en la educación*. 1984. Ed. Nárceas.
- Bozeman y Feeney (2007): *Mentoría en acción*. Ed. Especial.
- Consejo Nacional de Universidades de Venezuela, (2009), *Proyecto de evaluación a distancia*, ed. Cando
- Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid (España), (2006), *Estudio de investigación*.
- Argudín Yolanda, (2006), *Barcelona-España Aprender a pensar leyendo bien*, edit. Paidós América.
- Vogel Martín, 2005, ed. Calibre.
- Garzón, 2001, *La mentoría en la educación*, ed. Bage.
- Miller y Clutterbuck, *Mentoring in the action*, London, 1985, ed. Histuck.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de compromiso

Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CARTA DE COMPROMISO

Yo, Paola Alexandra Armas Díaz, con C.I 1102904404, perteneciente al Centro Loja, 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; "Evaluación de una experiencia piloto de Mentorìa para los nuevos estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. ciclo académico abril- agosto 2014", y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

.....