



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Tema:

Evaluación de una experiencia piloto de mentoría, para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Sucúa, ciclo abril - agosto 2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: López Coronel, Janeth Yolanda

DIRECTOR: Marín Mora, Teresita Ubaldina Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA- MORONA SANTIAGO

Año 2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Teresita Ubaldina Marín Mora

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría , para estudiantes de primer ciclo de Educación a distancia, centro Universitario de Sucúa, ciclo abril - agosto 2014 realizado por López Coronel Janeth Yolanda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca,.....

F)

Director del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo López Coronel Janeth Yolanda declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría, para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Sucúa, ciclo abril - agosto 2014, de la titulación de Psicología, siendo la Magister Teresita Marín Mora Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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”

F:.....

Janeth Yolanda López Coronel

1400625073

DEDICATORIA

El presente trabajo de fin de titulación le dedico a toda mi familia, que siempre me ha apoyado para mi constante superación, a mis hijos Kerly y Dorian que son el motor de mi vida, A mi esposo Carlos, que es mi mayor apoyo y fortaleza para seguir superándome.

Janeth López

AGRADECIMIENTO

A Dios que me brinda la oportunidad de alcanzar un objetivo más en mi vida.

A mis padres, por inculcar en mí la importancia del estudio y la realización personal.

A mi esposo e hijos por su comprensión y apoyo incondicional.

A la coordinadora del Centro UTPL Sucúa Lcda. Grecia Flor, por su guía y valiosa ayuda para conmigo.

A mi Directora de Tesis Mg. Teresita Marín Mora por su guía, paciencia y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

A los alumnos mentorizados quienes me brindaron su tiempo y colaboración.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por la formación académica y en valores brindada en el transcurso de la carrera.

Janeth López

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y sesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
RESUMEN..	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. La orientación.....	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Funciones	7
1.1.3. Modelos	11
1.1.4. Importancia en el ámbito universitario	12
1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia.....	13
1.2.1. Concepto de necesidades	13
1.2.2. Tipos de Necesidades	14
1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia	15
1.2.4. Necesidades para la inserción y adaptación	16
1.2.5. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio	17
1.2.6. Necesidades de orientación académica	17

1.2.7. Necesidades de orientación personal	18
1.2.8. Necesidades de información	18
1.3. La Mentoría.....	19
1.3.1. Concepto	19
1.3.2. Elementos y procesos de Mentoría.....	20
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	21
1.3.4. Técnicas y estrategias.....	25
1.4. Plan de Orientación y Mentoría	26
1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría.....	26
1.4.2. Elementos del plan de Orientación Mentoría.....	27
1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	30
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	33
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Contexto	34
2.3. Participantes	35
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	36
2.4.1. Métodos.....	36
2.4.2. Técnicas.....	37
2.4.3. Instrumentos.....	38
2.5. Procedimiento.....	38
2.6. Recursos.....	41
2.6.1. Humanos.....	41
2.6.2. Materiales Institucionales.....	41

2.6.3. Económicos.....	41
CAPÍTULO 3: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	42
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	43
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes	47
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	48
3.2.2. De orientación académica	49
3.2.3. De orientación personal	50
3.2.4. De información	50
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda	50
3.4. Valoración de mentoría.....	52
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado	58
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	59
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
4. CONCLUSIONES (<i>pertinencia y hallazgos</i>)	61
5. RECOMENDACIONES	62
6. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA	63
7. BIBLIOGRAFÍA	66
8. ANEXOS	70

RESUMEN

Los estudiantes de reciente ingreso afrontan problemas de adaptación al sistema de estudio llegando en ocasiones a desertar. El presente trabajo se elaboró con el objetivo de implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría con estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y a Distancia del Centro Universitario Sucúa UTPL, Morona Santiago Ecuador, mejorando así los procesos de orientación académica, personal.

Se ejecutó con la participación activa del equipo consejero, mentor y mentorizados. Para su desarrollo se emplearon los métodos de investigación y acción participativa, descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo, y estadístico. Se utilizó además técnicas de investigación bibliográfica e investigación de campo, la aplicación de instrumentos como: cuestionarios, registros, que permitieron identificar varias necesidades y limitaciones presentes en los estudiantes de reciente ingreso.

El proceso de mentoría brindó a los estudiantes, apoyo para que se adapten a la modalidad de estudios a distancia, motivando la continuidad de sus estudios.

Esta investigación está a disposición de quienes deseen a futuro implementar un proyecto de mentoría, pudiendo encontrar pautas para planificarlo e implementarlo.

Palabras Claves:

Mentoría, mentor, orientación.

ABSTRACT

The students recently joined adjustment problems facing the study system occasionally reaching defect. This work was developed in order to implement, develop and evaluate a sustainable mentoring pilot project for undergraduate students of the Open University and Distance Modality Sucúa UTPL Center , Morona Santiago Ecuador , improving the processes of academic guidance , personal .

It was implemented with the active participation of counsel, mentor and mentee team . For its development methods and participatory action research , descriptive, analytic-synthetic , inductive, deductive , and statistician were used. Techniques of library research and field research as the application of instruments were also used Questionnaires and records, helped identified several requirements and limitations present in students often recent arrivals,

The mentoring process provided students with support to adapt to the distance learning mode , encouraging the continuation of their studies.

This research is available to those wishing to implement a future project mentoring can find guidelines to plan and implement.

Keywords

Mentoring, mentor, counseling .

INTRODUCCIÓN

La mentoría en los entornos universitarios se ha desarrollado hace varios años atrás en las universidades anglosajonas quienes han sido pioneras en este ámbito. En las universidades españolas arrancaron con el proyecto SIMUS (Sistema de Mentoría de la Universidad de Sevilla), el cual perseguía brindar apoyo a los estudiantes con la finalidad de mejorar su rendimiento.

En el Ecuador los programas de mentoría son recientes, mismos que ya están establecidos en el artículo 114 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) como la nueva función de la carrera docente.

El Ministerio de Educación en el 2011 inició un programa piloto para formación de mentores con profesores rurales; aunque en el campo de la educación superior aún no se ha difundido experiencia alguna al momento.

La educación de tercer nivel presencial es una opción a la que no todas las personas pueden acceder. Muchos factores influyen en la decisión de estudiar en Modalidad Abierta y a Distancia, entre ellos podrían estar: la edad del estudiante, la ubicación geográfica, la falta de recursos para movilizarse a otra ciudad, la situación familiar, la situación laboral, etc.

Por esta razón la educación a distancia se plantea como una opción para que los estudiantes con estas limitantes que quieran auto superarse y culminar con sus estudios superiores, mediante su esfuerzo personal, puedan acceder a una educación de tercer nivel y alcancen su objetivo de autorrealización personal; también permite a aquellos profesionales titulados que desean estudiar otra carrera, o actualizar sus conocimientos y especializarse mediante estudios de postgrados puedan hacerlo.

Sin embargo a pesar de ser una excelente opción, existen ciertas dificultades que los estudiantes van experimentando a lo largo de su carrera universitaria, mismos que si no son abordados de manera adecuada, puede en algunos casos llegar a crear frustración y finalmente desencadenar en la deserción y abandono de sus estudios universitarios.

Ante estas dificultades el presente trabajo de mentoría con estudiantes universitarios de reciente ingreso, plantea determinar las dificultades más comunes presentadas y

brindar un sistema de soporte y apoyo; con la finalidad de que se puedan superar o aminorar sus dificultades y por ende avanzar en los estudios.

Por lo tanto, el sistema de mentoría que la Universidad Técnica Particular de Loja está implementando podrá a futuro mejorar el sistema de Educación a Distancia permitiendo obtener una herramienta de apoyo para los alumnos que cursen carreras a distancia, buscando de esta manera la excelencia académica.

Para ello se ha valido de varios medios como son las tecnologías de la información y comunicación, impresiones, material digitalizado, así como también los encuentros presenciales, con el fin de llevar a cabo un proceso de mentoría apropiado.

Pero hay que mencionar también algunas de las limitaciones que han estado presentes en la ejecución de este trabajo como son, el factor tiempo, ya que resultó muy corto como para formar una relación más estrecha de confianza entre el mentor y los mentorizados, otro problema representó la falta de tiempo y el limitado interés por parte de los mentorizados.

El presente trabajo se divide en 4 capítulos, los cuales contienen los principales temas desarrollados:

El capítulo uno denominado marco teórico, aborda los temas sobre conceptos de orientación, necesidades, tipos de necesidades; la mentoría, sus elementos, procesos, involucrados y como desarrollar un plan de mentoría.

El capítulo dos metodología de estudio, explica el diseño de la investigación, en qué contexto desarrollo, participantes, así como también Métodos, técnicas, Instrumentos, procedimientos y recursos utilizados.

En el capítulo tres de análisis resultados, análisis y discusión, describe las características psicopedagógicas de los mentorizados, las necesidades encontradas en los estudiantes, las percepciones del mentor, la valoración de la mentoría, el FODA y la matriz de problemática de la mentoría.

Finalmente el capítulo cuatro, aborda las conclusiones a las que se ha llegado con este trabajo, así como también las recomendaciones y una propuesta de manual de mentoría, que ayudará a desarrollar futuras mentorías.

En el presente trabajo se deja constancia que la mentoría constituye un recurso fundamental de asistencia a los estudiantes que incurren en optar por el Sistema de Educación a Distancia.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. La Orientación

1.1.1. Concepto

Santana (2007) define a la orientación como la transmisión de ideas que permiten al ser humano elegir entre varias opciones. Es la transmisión de criterios de valor que ofrezcan alguna guía a las personas en una cuestión esencial: qué hacer con sus vidas. (p. 25).

En tanto que para Martínez Clarés (2002) la orientación es un proceso de acción continuo, dinámico, integral e integrador, dirigido a todas las personas, en todos los ámbitos, facetas y contextos a lo largo de todo su ciclo vital y con un carácter fundamentalmente social y educativo. (Como se citó en Hervás Avilés, 2006, p.72)

En estos dos conceptos se puede notar que el segundo amplía un poco más al primero. Según estos autores, la orientación es una secuencia de actuaciones por parte del orientador enfocado en guiar y asesorar al orientado, para que este logre superar los dilemas que se le puedan presentar en el transcurso de su vida.

Mora (1998) aporta otro elemento a los dos conceptos anteriores y dice que “La orientación al ser sinónimo de toma de conciencia, un saber dónde se está, a donde se va, y porque caminos y medios, capacita al individuo para conocer sus rasgos personales, aptitudes e intereses y por consiguiente es casi sinónimo de educación”. (p. 9)

Es decir, el hecho de que la persona se percate de un problema y busque orientación en alguien más, lo hace más apto para su autoconocimiento y por tanto adquiera un mayor discernimiento de sí mismo.

En definitiva, la orientación a más de ser un proceso de guía y asesoramiento por parte del orientador, implica también la meditación del problema por parte del orientado, lo que genera un mayor conocimiento y desarrollo en la capacidad intelectual, moral y/o afectiva de la persona.

1.1.2. Funciones

Teniendo en cuenta que en ocasiones al clasificar las funciones “no se sigue una línea sistemática y suelen incluirse entre las funciones, objetivos, tareas o actividades del profesional de la orientación con lo que la confusión es mayor” (Redondo S. Vale P. Navarro E. Madrigal A, Parras A., 2012, p. 40) se expondrá las funciones generales de la orientación:

Morrill, Oetting y Hurst (1974) propusieron analizar las funciones de la orientación cruzando las propuestas de tres ámbitos: según los fines, según los destinatarios y según la manera de intervenir en orientación; es el cubo de las 36 caras que en definitiva hace referencia a una triple función:

- Función Correctiva o de intervención sobre problemas y déficits, es de carácter terapéutico.
- Función Preventiva, se anticipa a la aparición de elementos o circunstancias que puedan ser un obstáculo al desarrollo global y máximo de la persona.
- Función de desarrollo, interviene para potenciar al máximo las capacidades personales o de los grupos. (Cómo se citó en Redondo S. Vale P. Navarro E. Madrigal A. Parras A., 2012, p. 40-41).

Bisquerra (1992) describe las funciones de la orientación sin desglosarlas según departamentos, orientadores, etc. así:

- Organización y planificación.
- Diagnóstico.
- Diseño y elaboración de programas.
- Consulta.
- Evaluación.
- Investigación (p. 5).

Montaré (1995) propone funciones enfocadas desde el orientador:

- Trabajar en equipo.
- Convencer y recabar colaboración a través de programas para iniciar un proceso de cambio. (p. 6).

Sanz Oro, (1995) plantea las siguientes tareas básicas que debe llevar a cabo el orientador:

- Orientación en la clase.
- Adquisición de una consciencia vocacional
- Asesoramiento individual y en pequeños grupos
- Consulta
- Coordinación
- Trabajar con padres
- Orientar "entre iguales"
- Establecer apoyos externos de ayuda
- Atender a poblaciones y necesidades especiales. (p.6)

García Vidal y González Manjón (1992) describen que, las grandes funciones de la intervención psicopedagógica tendrán que ver con las grandes vertientes de la orientación que son: personal, escolar y vocacional. (Como se citó en Vendrell J. 2013, p. 7)

Los autores citados plantean según su criterio personal las funciones que corresponden a la orientación, enfocándose en tres aspectos importantes: el orientador, el orientado y las necesidades del mismo.

1.1.2.1 Las funciones y papeles del orientador con énfasis en los aspectos personales y sociales según diferentes autores:

Para Authiery et al. (1977) Asesoramiento del sujeto para el desarrollo de las aptitudes interpersonales. Enseñanza de técnicas para el desarrollo de actitudes sociales.

Según Tyler (1978) Ayudar al conocimiento de sí mismo y de los demás, guiar para el desarrollo del potencial creador de cada individuo.

Rodríguez (1991) enfatiza en la función de guiar al sujeto para su autoconocimiento y del mundo que le rodea.

Bisquerra y Álvarez (1998) proponen potenciar el desarrollo humano, Orientación procesual y permanente.

Molina (1998) describe al orientador como el guía del desarrollo personal, Autoestima, Conocimiento de sí mismo.

En base a lo expuesto por dichos autores, la función principal del orientador dentro del ámbito personal y social es ayudar a la persona a explorar sobre sí mismo proporcionando así un mayor autoconocimiento y por ende mejorar sus relaciones sociales.

1.1.2.2. Las funciones y papeles del Orientador con énfasis en los aspectos escolares.

Para Nereci (1990) Asistencia al educando con el fin de que este alcance su pleno desarrollo. Apoyo a los alumnos en las actividades escolares para alcanzar los fines últimos de una educación integral.

Por su parte Ayala (1998) propone la función de asesoramiento preventivo dirigido al desarrollo de hábitos positivos. Prevención y desarrollo de habilidades cognitivas.

En tanto que Mora (2000) propone la ayuda y atención al alumno para que alcance un alto rendimiento académico.

Finalmente Molina (2001) enfatiza en la formación y guía a los sujetos de hábitos, actitudes y valores (conductas positivas hacia el estudio. Desarrollo de habilidades y destrezas.

En conclusión entre los roles o funciones del orientador en el campo de lo educativo estaría el asesoramiento al alumno respecto a habilidades, destrezas, actitudes y valores que este deba fomentar para alcanzar su formación integral.

1.1.2.3. Las funciones y papeles del orientador con énfasis en la toma de decisiones vocacionales

Según Jacobson y Reavis (1976) las puntualizan como el asesoramiento para la toma de decisiones.

Al igual que Johnston (1977) refiere como asistencia para la toma de decisiones.

En tanto que Martínez (1980) las define como la asistencia al alumno para que progrese en los estudios.

Según Álvarez (1995) las funciones del orientador son; Asistencia para la toma de decisiones. Formación del sujeto para la vida adulta. Y Orientación al alumno, asumiendo los principios de prevención, desarrollo e intervención social.

Molina (2001) menciona que el orientador debe cumplir con la función de informar y comunicar permanentemente al alumno y a los agentes educativos.

En definitiva la función principal de la orientación en el ámbito vocacional según los diferentes autores es el proporcionar la información necesaria requerida, previo a la toma de decisiones por parte del sujeto.

De modo que los procedimientos variarán dependiendo de las necesidades de atención de cada individuo, de los enfoques y los modelos psicológicos que tome como referencia el profesional.

Hargreaves, (1996) hace un análisis al respecto acotando que,

Muchas de las funciones inscritas en la actuación profesional del orientador requieren para su ejecución de la acción mediada de otros; el logro de los objetivos propuestos, sean estos con el alumnado, el profesorado o la familia, puede no cumplirse, desvirtuarse o desvitalizarse si todos los agentes implicados en la acción educativa y orientadora no asumen sus respectivas responsabilidades.” (Como se citó en Santana, 2007, p 48)

De ahí que el profesional en la orientación pueda sentir en ocasiones que no posee el control sobre su trabajo, pues él solo no puede alcanzar las metas planteadas.

1.1.3. Modelos de orientación

En la actualidad existen múltiples modelos para llevar a cabo un proceso de orientación, a continuación se expone algunos de ellos:

Rodríguez Espinar y otros (1993) y Álvarez González (1995) proponen cuatro modelos de intervención en orientación:

- Modelo de intervención directa individual (modelo de counseling).
- Modelo de intervención grupal (modelo de servicios & programas).
- Modelo de intervención indirecta individual y/o grupal (modelo de consulta).
- Modelo tecnológico. (p. 95)

Según Álvarez Rojo (1994) la orientación consta de los siguientes modelos:

- Modelo de servicios.
- Modelo de programas.
- Modelo de consulta centrado en los problemas educativos.
- Modelo de consulta centrado en las organizaciones. (p. 95)

Para Bisquerra y Álvarez (1996) los modelos de intervención están clasificados de la siguiente forma:

- Modelo clínico.
- Modelo de servicios.
- Modelo de programas.
- Modelo de consulta.
- Modelo tecnológico.
- Modelo psicopedagógico. (p. 95).

Repetto (1996) clasifica los modelos de intervención en orientación en cinco grupos, así:

- Modelo de consejo (counseling).
- Modelo de servicios.
- Modelo de programas.
- Modelo de consulta.
- Modelo tecnológico. (p. 95)

Jiménez Gámez y Porras Vallejo (1997) proponen la siguiente clasificación:

- Modelo de counseling (acción psicopedagógica directa individualizada).
- Modelo de programas (acción psicopedagógica directa grupal).
- Modelo de consulta (acción psicopedagógica indirecta individual o grupal). (p. 96).

Sanz (2001) distingue dos modelos de intervención

- Modelo de counseling.
- Modelo de consulta. (p. 96)

Santana Vega y Santana Bonilla (1998) indican su desacuerdo con la proliferación de etiquetas que pretenden bautizarse como modelos de actuación; expresan que:

Es discutible que el modelo tecnológico pueda ser considerado como un modelo propiamente dicho. Se trata más bien de un recurso. El modelo de servicios tampoco es un modelo en sí mismo; es, en realidad, el resultado de la organización de los agentes de apoyo a la institución escolar. En el modelo psicopedagógico la consulta es un elemento esencial, caracterizándola como una intervención indirecta, grupal, interna y proactiva, por lo que puede considerarse el modelo psicopedagógico como una extensión del modelo de consulta. (Como se citó en Santana, 2007, p. 97)

Partiendo de las clasificaciones expuestas por los distintos autores recopilados en Santana Vega (2007, p. 96) notamos que los modelos que más coinciden son tres: el modelo de counseling, el modelo de programas y el modelo de consulta, que a su vez están presentes en otras clasificaciones con otros nombres.

1.1.4. Importancia en el ámbito universitario

La orientación es importante en todos los ámbitos y etapas de la vida, pero de manera primordial en el ámbito de nuestra preparación académica.

Como lo expresa Vecellio, F. (2008)

El hombre experimenta tres momentos de grandes reflexiones y planteos respecto a su desarrollo laboral. El primero lo vive en su adolescencia cuando al finalizar su formación media debe elegir la carrera que seguirá, el segundo se presenta cuando el estudiante se aproxima a enfrentar los conocimientos teóricos con el ejercicio real de su profesión; y el tercero se da en la vejez, cuando se reencuentra con el tiempo libre y debe aprender a volver a vivir con él.

El Departamento de Orientación Académica cumple un rol importante dentro de la Universidad como lo señala Salmerón (1996), al analizar las diversas situaciones de las universidades europeas, manifestando que:

El gabinete de Orientación Universitaria está dentro de la estructura orgánica de la Universidad, cuya finalidad es optimizar las condiciones de los estudiantes para acceder a estudios superiores, y que desarrollen un proyecto científico profesional que les posibilite integrarse a la variedad de ámbitos productivos de la Unión Europea [...].

Así mismo Salmerón Honorio en su informe para la UNESCO menciona que, Centros de Orientación educativa han sido implementados en varias Universidades en la Unión Europea, en los Estados Unidos y otros países, existiendo múltiples experiencias en este campo desde hace más de 25 años atrás.

De ahí que el brindar orientación a los estudiantes en la universidad es muy importante para reducir los niveles de fracaso y deserción de los mismos; pero, para que esta orientación sea efectiva y provechosa se la tiene que proporcionar al estudiante al ingresar, durante el transcurso de sus años de estudio universitario y al finalizar su carrera, puesto que así se estará garantizando tanto el éxito profesional de los estudiantes como la calidad y el prestigio de la universidad.

1.2. Necesidades de Orientación en Educación a Distancia

1.2.1. Concepto de necesidad

Kauffman (1982) define necesidad como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados. (p 73)

Álvarez Rojo V. y García Pastor, C. (1997) entienden la necesidad como la dirección en la que puede producirse la mejora sobre la base de la información disponible. (p. 1)

En tanto que para Baráibar, J.M. (2003) la necesidad es considerada como “la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia”.(p.111)

En los conceptos mencionados hay una clara coincidencia al hacer referencia que una necesidad es el motor de impulso para que un individuo se proponga ascender desde su nivel actual a uno superior.

Rentería (2004) menciona que “el análisis del concepto de formación humana exige a partir del supuesto que plantea, que el ser humano es un ser inacabado, cuyo proceso

de formación, dura toda la vida, partiendo del momento de la concepción, hasta la muerte.” (Como se citó en Guerrero, M. 2012, p. 19)

Si asociamos el concepto de necesidad con formación humana concluiremos que, el ser humano desde su nacimiento siempre sentirá necesidad y es esta necesidad continua dentro de sí, la que irá a la par con su formación como persona dentro de la sociedad.

1.2.2. Tipos de necesidades:

Abraham Maslow (1970) “señaló que los seres humanos tienen una jerarquía de las necesidades, la cual abarca desde las necesidades de supervivencia y seguridad de nivel más bajo, las necesidades de logro intelectual de nivel medio, hasta la autorrealización el máximo nivel”. (Woolfolk, 2010, p. 380)

Cuando las necesidades por deficiencia (supervivencia, seguridad, pertenencia y autoestima) son satisfechas tiende a disminuir la motivación para atenderlas. En cambio cuando las necesidades del ser (logro intelectual, apreciación estética y autorrealización) son satisfechas tiende a aumentar en busca de una mayor realización. (Woolfolk 2010, p. 380)

Maslow defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados hasta alcanzar su autorrealización.

Pérez, B. y Carrillo, E. (2000) proponen dos tipos de necesidades “las necesidades colectivas y las necesidades individuales. Las necesidades colectivas son derivadas del entorno, del mercado y no son alcanzables de forma inmediata, en cambio las necesidades individuales afectan a un pequeño grupo y tratan de resolver problemas puntuales”. (p.383)

En base a lo expresado por Maslow, a las Necesidades de Orientación en la Educación a Distancia se las puede ubicar dentro de las necesidades del ser porque tienden a buscar una mayor realización del individuo y aparecen cuando las necesidades por carencia han sido satisfechas.

En torno a lo expresado por Pérez y Carrillo (2000) las necesidades de Orientación en la Educación a Distancia se ubicarían dentro de las necesidades individuales enfocadas desde el alumno y colectivas enfocadas desde la Institución Educativa.

Fromm (Como se citó en Calva González J., 2004, p. 38) afirma que existen por lo menos cinco necesidades humanas que han de quedar satisfechas si va el hombre a lograr por completo una verdadera personalidad, estas son:

- Trascendencia, ser algo más que un animal, mejorar aprender, enriquecerse.
- Identidad, conocer el yo verdadero de sí mismo.
- Pertenencia, obtener satisfacción de trabajar y no solo trabajar por dinero.
- Marco de Orientación, vivir una vida razonable en un mundo razonable.
- Relación, sentirse único con el prójimo y consigo mismo. (p. 38).

Como se puede observar Fromm parte de un punto de vista diferente a los autores anteriores citados, por lo que cabe señalar que las necesidades humanas han sido investigadas desde diferentes concepciones.

1.2.3. Necesidades de Orientación en Educación a Distancia.

García M, y colaboradores (2009), enfoca que las necesidades de orientación más acusadas por los estudiantes son:

Las salidas profesionales, los planes de estudios y las opciones académicas de sus carreras; orientación en habilidades y técnicas para el estudio auto-regulado a distancia; información sobre becas; conocer la Web (UNED y Centros Asociados), los servicios y recursos que pueden realizarse on-line; apoyo para superar la desmotivación al estudiar, conocer mejor el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) y otros servicios de apoyo al estudiante. (p.53)

Badenes (1994) realizó un análisis de las necesidades e intereses entre titulados de la Universidad de Valencia y los agentes que proporcionan empleo, los resultados obtenidos proyectaron que:

Entre los titulados se señalaban el brusco paso de la Universidad al mundo Laboral: desconocían los mecanismos que rigen los procesos de selección, necesitaban apoyo y orientación en la búsqueda de empleo y una reflexión para establecer su objetivo profesional a corto y mediano plazo. En cambio los empleadores opinaban que los titulados tenían buenos conocimientos teóricos, pero presentaban un desconocimiento de aspectos básicos en relaciones laborales, autoconfianza, capacidad iniciativa, de comunicación, de negociación, liderazgo, fluidez verbal, capacidad de planificar, razonar, de seguir un orden lógico en el trabajo y precisión en las tareas rutinarias.

Por consiguiente en educación a Distancia se ve necesario orientar al alumno, debido a que una gran mayoría de estudiantes que ingresa por primera vez a esta modalidad de estudio proviene de una educación media presencial, existen además estudiantes adultos que retoman sus estudios luego de periodos prolongados de tiempo, lo que podría ser motivo de dificultad la implementación de estrategias correctas, hábitos de estudio y organización del tiempo; conllevando finalmente a la deserción de estudiantes de esta modalidad.

Durante el transcurso de la carrera las necesidades de orientación son diferentes al inicio y en la culminación. En estas etapas los estudiantes necesitan acompañamiento, asesoría y guía para la comprensión de los contenidos teóricos y puesta en práctica de conocimientos.

El estar próximo a la culminación de una carrera es también crucial ya que el estudiante al sentirse enfrentado con la realidad de ejercer la profesión puede empezar a dudar de sus decisiones o de su vocación y desistir.

1.2.3.1. Necesidades de inserción y adaptación

El individuo siente la necesidad de integrarse o formar parte de un grupo dentro de la sociedad (escuela, colegio, universidad, trabajo) lo que conlleva un proceso de cambios para encajar satisfactoriamente en ese ambiente o en ese espacio nuevo para él.

En la educación a distancia ocurre igual, el estudiante que ingresa por vez primera a esta modalidad debe adaptarse a ella, la Institución Universitaria también juega un papel importante en esa adaptación, facilitando ayudas de diferentes maneras.

Sánchez Ávila (2009) sugiere ayudar al alumno de nuevo ingreso en su adaptación a la universidad, atendiendo a la diversidad, mediante la información y orientación sobre:

- Las diferentes asociaciones de estudiantes de la Escuela/Facultad, delegación de Alumnos, Clubes, etc.
- Organización de la Escuela/Facultad, ubicación y organización de los departamentos, profesores, etc.
- Proyectos de investigación y grupos de trabajo existentes. (p. 17-18)

Ainscow (2001) señala que la propuesta de un modelo de orientación inclusiva en la enseñanza universitaria se vincula a abordajes contextualizados en los centros universitarios donde se minimicen las barreras para el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes y se maximicen los recursos para apoyar ambos procesos.

Actualmente el uso de internet y otras tecnologías de la comunicación, permiten nuevas posibilidades en relación con el desarrollo de las tutorías en educación a distancia, por tanto se puede decir que las barreras entre profesor y estudiante se han visto disminuidas con el transcurso de los años.

1.2.3.2. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio

“Siguiendo la definición de Pérez Juste señalamos el concepto de hábito como un modo de hacer preferido a otro, estable en el tiempo y que es fruto de la práctica o costumbre”. (Rubio Gómez, 2004, p. 190)

Según Soto refiere que:

Hábito es la conducta adquirida mediante la repetición y la práctica sucesiva de recomendaciones que se fijan y se refuerzan y que en términos de una situación de aprendizaje permiten desarrollar actividades en relación al estudio: regularmente durante el año, a horas determinadas, en un ambiente físico tranquilo (adecuado) utilizando su capacidad de concentración, lo cual le dispone mentalmente para cumplir con las exigencias del estudio. (Como se citó en Álvarez, Gabriel, 2005, p. 21)

Los métodos de estudio suponen aprender caminos ordenados que nos lleven a lograr lo que pretendemos. (Rubio Gómez, 2004, p. 214)

Debido a que el proceso enseñanza-aprendizaje es un procedimiento complejo, es necesario implementar hábitos y técnicas de estudio que ayuden tanto al maestro como al estudiante a sintetizar, comprender, relacionar, transmitir y asimilar los conocimientos académicos de una mejor manera.

Así pues, el ser ordenado, mantener interés y motivación por aprender y al contar con hábitos y estrategias de estudio facilita el aprendizaje.

1.2.3.3. Necesidades de orientación académica

Según Romero (2001) dentro de las necesidades académicas se encuentran:

- Aquellas que están relacionadas con el desconocimiento de los planes de estudio en general: itinerarios formativos, optatividad, tipos de asignaturas.
- Necesidades relativas al estudio; planificación del estudio, necesitan de mucho tiempo y dedicación, problemas para adaptarse a la metodología docente.
- En la realización de tareas burocráticas – administrativas; ya que no conocen los planes de estudio, ni los tipos de asignaturas (libre configuración, optativas). (p. 11)

En cambio Sánchez, M. Manzano, N. Martín, A. Oliveros, L. Rísquez, A. y Suárez, M. (2009) propone dos tipos de necesidades de orientación académica la general y específica:

- En cuanto a la **orientación académica general** se enfoca a aspectos referentes a trámites administrativos, contenidos y asignaturas de la carrera, materiales - recursos didácticos para el estudio y criterios sobre calificación y evaluación.
- Dentro de las necesidades de **orientación académica específica**, tales como: información sobre becas, ayudas al estudio y cursos de especialización; y en menor interés información sobre estudios de posgrado y tercer ciclo, estudios en el extranjero. (p. 16)

En definitiva, tomando en consideración las clasificaciones expuestas por los dos autores, la orientación académica abarca todo lo relacionado con la información que le permita al estudiante afrontar y resolver sus problemas de tipo académico.

1.2.3.4. Necesidades de orientación personal

Según Ortiz .M y Ortiz J. (2002) en esta área se distinguen los niveles:

Individual, grupal e intergrupal, y aborda cuestiones como el desarrollo de los alumnos, su proyecto de vida, las relaciones interpersonales en el grupo, la colaboración y el intercambio. En relación con ésta área, se menciona como una función del tutor promover acciones para estimular la autoestima y desarrollar el potencial de los estudiantes, orientar y canalizar a sus alumnos a las instancias adecuadas, para apoyar su desarrollo. (p. 5)

Para Aguilera J. L. (2010) la orientación personal está destinada a favorecer el desarrollo personal del estudiante y a contribuir en el apoyo para solucionar dificultades personales. (p. 26)

Por lo citado con anterioridad ambos autores comparten similitud de criterios en lo que se refiere a necesidades de orientación personal Siendo importante recalcar que la orientación personal puede requerirse a nivel individual, a nivel grupal o a nivel intergrupal.

1.2.3.5. Necesidades de orientación en información

Frants, V. señala que la necesidad de información del individuo se presenta cuando este tiene una insatisfacción, no está satisfecho y cuando una necesidad de información se satisface y aparece otra. (Citado en Calva González, J. 2004, p. 45)

Para Aguilera J.L. (2010) estas necesidades hacen referencia al funcionamiento del Centro, los servicios, trámites y gestiones administrativas. (p. 26)

En contraposición Sánchez, M. Manzano, N. Martín, A. Oliveros, L. Rísquez, A. y Suárez M. (2009) propone dos tipos de necesidades de orientación académica la general y específica:

En cuanto a la **orientación académica general** se enfoca a aspectos referentes a trámites administrativos, contenidos y asignaturas de la carrera, materiales - recursos didácticos para el estudio y criterios sobre calificación y evaluación.

Dentro de las necesidades de **orientación académica específica**, se encuentran las de información sobre becas, ayudas al estudio y cursos de especialización; y en menor interés información sobre estudios de posgrado y tercer ciclo, estudios en el extranjero.

Según Sánchez C, (2009) clasifica como necesidades de orientación administrativa el procurar al alumno de nuevo ingreso orientar en los procedimientos administrativos generales, tales como: funcionamiento de la secretaría del centro, becas, ayudas al estudio, programas de intercambios de estudiantes, tramites de matrícula, etc (p. 16-17)

Así pues, se puede ver que el punto de vista de cada uno de los autores citados es heterogéneo respecto al tema, ya que sus clasificaciones de las necesidades de orientación al estudiantado varían al momento de agruparlas, pero en esencia detectan los mismos problemas.

1.3. La Mentoría

1.3.1. Concepto

El origen de la palabra mentor-mentoría proviene de la mitología griega del siglo VIII A.C. aparece por primera vez en “La Odisea” de Homero, cuando Ulises decide ir a la guerra de Troya y encarga a su buen amigo Mentor la educación de su hijo Telémaco. Desde entonces, el término mentor, se asocia al de consejero, sabio o asesor. (Muñoz, 2010)

Ruiz de Miguel et al. (2004), definen mentoría como:

Un proceso de feed-back continuo de ayuda y orientación entre el mentor (alumno de curso superior que asesora los conocimientos y habilidades necesarias para ayudar), y un estudiante o un grupo de estudiantes de nuevo

ingreso, con la finalidad de paliar las necesidades de estos y optimizar su desarrollo y potencial de aprendizaje. (p. 92)

La mentoría entre iguales es una estrategia de orientación en la que alumnos de últimos cursos más experimentados ayudan a los alumnos de nuevo ingreso a adaptarse más rápidamente a la Universidad, bajo la supervisión de un profesor tutor. (Sánchez, C. 2009, p. 3)

Los rasgos que rodean los conceptos de mentoría son similares tales como, el ser un servicio de apoyo al estudiante universitario con el fin de que este obtenga un aporte positivo en la superación de sus dificultades en el ámbito del estudio, razón por la que se concluye que la mentoría centra su atención en el estudiante de primer ingreso, asistiéndole en los diferentes contextos de su vida universitaria.

1.3.2. Elementos y proceso

En el modelo de Mentoría que propone Sánchez M. y colaboradores (2009), el proceso de orientación tiene lugar en el marco de una relación trídica, en la que interviene el consejero, el compañero mentor y el estudiante mentorizado. (p. 96)

Según Oliveros, García, Ruiz y Valverde (2003-2004);

La red de mentores se basa en una estructura tipo piramidal, en cuyo vértice se sitúa el Coordinador general del proyecto y cuya base está compuesta por los alumnos mentorizados. Los elementos que integran su estructura son de dos tipos: los que brindan su formación, experiencia y trabajo en beneficio de otros, y los receptores de la ayuda, destinatarios últimos de la acción. (p.334)

La organización está establecida de la siguiente manera en primer lugar se encuentran los coordinadores generales del proyecto, luego se distribuirán subcoordinadores para cada una de las sedes. También forman parte del primer grupo los profesores tutores, de cada una de las facultades involucradas, mismos que ejercen la función de asesoría y seguimiento de los alumnos mentores. En conjunto tienen suficiente experiencia en el campo de la orientación (personal, familiar, escolar y profesional) y en el de atención a la diversidad.

Su misión consiste en las sesiones de formación de mentores y tras ese periodo tutorizarlos durante todo el proceso de mentorización. En el segundo grupo se encuentran los beneficiarios o receptores de la relación de ayuda, es decir, los alumnos mentorizados. Son alumnos de primer año a los que se les ayuda en

su incorporación a la vida universitaria. Los estudiantes mentorizados fueron reclutados por los mentores en la fase de captación. (Oliveros, L. et al., 2003-2004, p. 334-335)

Para Alonso, M. Sánchez, C. Macías, J. y Calles, A. (2009)

Cada profesor tutor tiene a su cargo 2 ó 3 alumnos mentores, con los que se reúne aproximadamente una vez al mes, y atiende sus dudas y cuestiones. Al mismo tiempo, reciben la información directa de los mentores realimentando con ella a la institución a través de los coordinadores, facilitando el desarrollo de acciones futuras orientadas a mejorar la situación de los alumnos de la Escuela.

En este nivel se definen equipos “tutor-mentores”. Cada mentor, a su vez, tiene a su cargo hasta siete alumnos mentorizados, con los que se reúne aproximadamente una vez a la semana. En este nivel se definen equipos “mentor-alumnos”.

Complementariamente a esta estructura vertical, se definen también relaciones horizontales para que la información pueda fluir “entre iguales”. Así, se definen equipos virtuales de todos los tutores, de todos los mentores, de todos los alumnos, de todos los mentores de alumnos de otros países, etc. Para dar soporte y favorecer las relaciones entre los diferentes agentes es muy aconsejable apoyarse en un portal WEB del proyecto mentor. (p. 4)

Según Michavila, F. y García, J. (2003) el ejercicio profesional de la orientación y la tutoría, complementado por la mentoría, constituye una de las estrategias de apoyo más eficaces para satisfacer las necesidades de los estudiantes en la universidad.

Todos los autores mencionados complementan el uno al aporte del otro, presentándose cierta discrepancia en la determinación del número de alumnos con los que debe trabajar cada mentor.

1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría

Casado Muñoz R, (2010) propone tres involucrados en el proceso de mentoría mismos que deben cumplir con ciertos perfiles:

Profesores/as-tutores/as

La figura del profesor-tutor es un enlace entre los/as estudiantes mentores y la Dirección del Programa, además de un punto de apoyo para los/as alumnos/as. Pueden ejercer como profesores/as-tutores/as los/as docente de cualquiera de las

facultades y/o escuelas adscritas a la Universidad (está actividad está reconocida a efectos de méritos docentes):

- Personal docente e investigador funcionario.
- Personal docente e investigador contratado.

Funciones de los/as profesores/as-tutores

Las funciones principales de los/as profesores/as-tutores/as son los siguientes:

- Animar la participación de los/as compañeros/as docentes (Actualmente necesitamos profesores de alguna titulación específica)
- Promocionar el Programa Mentor entre los/as alumnos/as de nuevo ingreso.
- Participar en la elaboración y coordinación del proyecto.
- Orientar, informar y guiar al alumnado-mentor en temas:
 - a) Académicos: planes de estudio, asignaturas, créditos, cursos, congresos, hábitos de estudio, etc.
 - b) Institucionales: organización, estructura, funcionamiento y servicios de la Universidad.
 - c) Organización y gestión de grupos: liderazgo, resolución de problemas y conflictos, motivación
- Ayudar a los/as mentores/as en sus labores con los/as mentorizados/as.
- Convocar reuniones (calendario, lugar y horas) con sus alumnos/as-mentores/as: deberán realizarse como mínimo 4 reuniones a lo largo del curso.
- Desarrollar un calendario de actividades que sus alumnos/as-mentores/as deben realizar.
- Contribuir a la coordinación del equipo docente, aportar ideas y sugerencias a los/as compañeros/as.
- Participar en las diferentes actividades que se promuevan: foro de la página Web de la Universidad, jornadas, visitas, etc.
- Realizar un seguimiento de la labor de los/as alumnos/as-mentores/as a través de las reuniones y del análisis de los informes.
- Evaluar el trabajo de los/as estudiantes-mentores.
- Realizar una memoria final y una evaluación del proyecto.

Los/as docentes no deben centrarse exclusivamente en los/as mentores, sino que pueden mantener un contacto directo y/o indirecto con los/as mentorizados, se trata por tanto, de crear un sistema donde todos/as los componentes estén enlazados.

Perfil del compañero – mentor

Según Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez y Suárez (2012) refieren que:

La figura del mentor/a entre iguales se sitúa en una posición de igualdad de status y de aceptación del otro, con el fin de poder escuchar y acompañar al estudiante mentorizado a lo largo de su recorrido en la universidad. Es una persona que media, facilita, favorece y potencia la resolución de necesidades y el desarrollo del estudiante, alcanzando en definitiva una mayor eficacia. (p. 98)

Sánchez (2013), recomienda que:

El alumno mentor pertenezca a los últimos cursos del mismo plan de estudios que el alumno mentorizado. Cada mentor ha sido seleccionado a partir de su currículum vitae, una breve encuesta vía web que perfila los rasgos principales de su disposición a la actividad, y una entrevista personal por parte de los profesores coordinadores del Proyecto, con el fin de conocer mejor su capacidad de relación, su visión del panorama estudiantil y sus expectativas.

La formación de los mentores resulta clave para un buen funcionamiento de los procesos de mentoría y en ella se aporta al mentor los conocimientos y habilidades que necesita para atender y apoyar a sus compañeros.

Las funciones principales de los/as alumnos/as-mentores/as

Casado, R. (2010) menciona que las funciones de los mentores son las siguientes:

- Promocionar el Programa Mentor entre los/as alumnos/as de nuevo ingreso (a través del Curso de Preparación de Nuevo Ingreso y en cada una de las aulas de primer curso de las diferentes titulaciones)
- Animar a la participación de los/as compañeros/as. (Tenemos casos donde faltan mentores de alguna titulación en concreto)
- Participar en la elaboración y coordinación del Programa.
- Orientar, informar y guiar al alumnado-mentorizado en temas:
 - a) Académicos: planes de estudio, elección de asignaturas, créditos, campus virtual, bibliotecas, hábitos y técnicas de estudio, etc.
 - b) Administrativos: normativa académica, becas y ayudas, convalidaciones, trámites y cambios de matrícula, programas de movilidad e intercambio.
 - c) Sociales: organización, estructura, funcionamiento y servicios de la UBU,
- Alojamiento, transporte, comedores universitarios, etc.

- Ayudar a los/as alumnos/as de nuevo ingreso en su integración y adaptación a la Universidad.
- Convocar reuniones (calendario, lugar y horas) con sus compañeros/as mentorizados/as: deberán realizarse como mínimo 11 reuniones a lo largo del curso de hora u hora y media de duración.
- Asistir a las 4 reuniones obligatorias fijadas por su tutor/a (cada mes y medio aproximadamente) durante el desarrollo del Programa. En estas reuniones se revisarán las tareas y/o actividades realizadas y se resolverán posibles dudas.
- Asistir a las 2 reuniones obligatorias fijadas por su coordinador/a.
- Desarrollar un calendario de actividades-temas que sus compañeros/as mentorizados/as deben realizar.
- Contribuir a la coordinación del Programa, aportando ideas y sugerencias a los/as compañeros/as y a los responsables del mismo.
- Participar en las diferentes actividades que se promuevan: foro de la página Web de la UBU, jornadas, visitas, etc.
- Realizar un seguimiento de cada uno de los/as alumnos/as de nuevo ingreso a través de las reuniones y del análisis de los informes.
- Mantener informado/a al tutor/a de cada una de las reuniones que se celebren: al finalizar las reuniones los/as alumnos/as mentores/as enviarán una ficha estándar (temas tratados, actividades, problemas, soluciones, etc.) a través del correo electrónico a su tutor/a.
- Realizar una memoria final.

Perfil de los mentorizados

Según Casado, R. (2010) el perfil de los mentorizados es el siguiente:

Alumnos/as de nuevo ingreso que se matriculen en cualquiera de las titulaciones que se imparten en la Universidad. En ellos/as se centra el programa, ya que recibirán las diferentes orientaciones y pautas a lo largo del curso. Esta actividad es voluntaria y no supone la concesión de créditos de libre configuración, ya que entendemos que son los beneficiarios del programa mentor.

Funciones de los/as alumnos/as mentorizados

Casado, R. (2010) describe las siguientes funciones:

- La principal función que debe realizar el alumnado de nuevo ingreso es cumplir con el compromiso que adquieren al participar en el programa, además de

mantener una actitud respetuosa, participativa y las ganas por descubrir y aprender las oportunidades que les brinda la universidad.

- Los beneficios que obtendrán del programa mentor serán los siguientes: Recibir orientación e información en los campos académico, social y administrativo, mejorar sus hábitos y técnicas de estudio. aprender a organizarse y mejorar con ello su rendimiento académico, contar en todo momento con la ayuda de sus compañeros/as mentores que responderán a las dudas que les planteen e intentarán ayudar a que resuelvan sus problemas. Sentirse más seguros y afrontar mejor sus estudios gracias a las orientaciones, la cercanía y la experiencia de sus compañeros/as mentores/as.
- Conocer a nuevos/as compañeros/as de las diferentes titulaciones.
- Adquirir herramientas y recursos que les posibilitará integrarse mejor en la Universidad.

Sánchez, M. (2013) coincide con Casado Muñoz (2010) en el número de involucrados dentro del proceso de mentoría. Ya que señala la existencia de una triada entre tutor, mentor y mentorizado de quienes resalta la importancia de sus funciones en el proceso de la mentoría.

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

Según Manzano N. y colaboradores (2012), para establecer una estrategia de mentoría se debe abordar de la forma más óptima posible una serie de etapas o fases de actuación. Es decir, tanto en la mentoría cara a cara, como en la e-mentoría, el proceso se desarrolla a través de las siguientes fases o etapas (estructura del protocolo de actuación):

- **Construcción de la relación:** Etapa inicial de presentación y de creación de un buen clima de confianza.
- **Intercambio de información y definición de metas:** Fase de establecimiento de la relación de mentoría.
- **Trabajo encaminado a la consecución de metas y profundización del compromiso:** Etapa generalmente más larga, de seguimiento, de resolución de problemas y de toma de decisiones.
- **Terminación y evaluación de la relación formal de mentoría y planificación para el futuro:** Etapa de cierre formal de la relación de mentoría, con balance de logros y clarificación de las siguientes metas.

De acuerdo con Sánchez y colaboradores (2009) no existe ninguna fórmula estricta para definir la duración de cada etapa. En cualquier caso, las claves para el éxito de la mentoría en este programa han sido:

- Desarrollar una mentoría «natural» en la que destaca el plano de igualdad.
- Mantener un compromiso personal de ayuda al compañero/a.
- Lograr un clima de confianza, respeto y buena relación.
- Realizar un seguimiento continuo y una relación constante.
- Claridad de los propósitos.
- Trabajar en equipo (con el Consejero y otros compañeros-mentores, dentro del Programa de Mentoría).
- Usar los recursos y medios disponibles para la comunicación.
- Mantener una actitud de iniciativa y de apertura hacia el otro.

Al comienzo de la actividad se define un calendario de reuniones, que después el tutor ajustará con los mentores, según las necesidades del equipo; así también los coordinadores definirán un temario tentativo sobre los asuntos a tratar en las reuniones, abordando temas de interés para los alumnos de nuevo ingreso. Después de cada reunión, el alumno mentor elabora un informe en el que describe brevemente: los alumnos que asistieron, los temas tratados, asuntos relevantes surgidos, opiniones y sugerencias; que dejará en el Portal del Proyecto Mentor y al que sólo tendrá acceso el tutor de su equipo y los coordinadores.

El período, horario, duración y frecuencia de las reuniones entre mentores y mentorizados las suelen marcar entre ellos, poniéndose de acuerdo en el horario que les viene mejor y en el día de la semana. Sánchez Ávila (2009) en los estudios de la Red Nacional de Mentoría, recomienda una duración de las sesiones de 45 minutos. (Sánchez y colaboradores, 2009)

En conclusión, Sánchez y colaboradores complementan lo dicho por Manzano y colaboradores; se evidencia una similitud en las propuestas de estrategias de mentoría expresadas por los autores.

1.4. Plan de orientación y mentoría

1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría

La planificación se podría entender como el proceso de definir objetivos y establecer estrategias para alcanzarlos. (Ascensión Blanco 2009, p 35)

De acuerdo con the national mentoring partnership (2005),

La fase de diseño y planeación es un buen momento para pensar en todos los aspectos por tratar con los participantes del programa desde el reclutamiento, revisión, orientación y entrenamiento hasta el emparejamiento y apoyo de las parejas de mentoría, también es tiempo de pensar acerca de cómo reconocerá las contribuciones de los participantes del programa y como ayudará a que los mentores y aprendices alcancen el cierre. (p. 93)

Por tanto, un Plan de Orientación y Mentoría es una planificación que la elabora el Directivo de la Institución conjuntamente con el coordinador y tutor de la mentoría quienes asesoran al mentor para que en base a las necesidades de los mentorizados, elabore su propio plan más específico, con la finalidad de poder hacer un seguimiento posterior de cada una de las actividades programadas a realizar y medir sus resultados.

1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría

Correa y Escudero (2006) proponen que a la hora de poner en marcha un programa de mentoría se siguen distintos pasos, como son:

- Conseguir el apoyo del Decano de la Facultad o el Director de la Escuela.
- Selección y Formación del coordinador del programa.
- Formación de los supervisores (profesores-tutores) •
- Selección y Formación de Mentores.
- Captación de telémacos
- Emparejamientos mentor - telémaco •
- Reuniones periódicas entre mentores y telémacos.
- Supervisión de los mentores •
- Evaluación del programa.

Según Carmen Sánchez (2009) para que el programa pueda ponerse en marcha es preciso llevar a cabo la captación tanto de tutores como mentores y mentorizados, como se describe a continuación:

- **Aspectos normativos y apoyo institucional;** el apoyo institucional es de especial importancia. Para ello es preciso mostrar los resultados del estudio de viabilidad a las autoridades académicas de la universidad, incluyendo una estimación de las necesidades que el programa de mentoría definido tiene en cuanto a apoyo por parte de la institución.

Algunos aspectos a tener en cuenta están relacionados con el marco normativo, como son el reconocimiento de la formación recibida por los alumnos mentores, bien como créditos de libre elección por actividades acreditadas, o bien como asignatura dentro de la oferta formativa. En cada caso será preciso tener en cuenta los procedimientos y plazos de aprobación.

Es especialmente importante la presencia de las vías de información institucional del Centro, especialmente la página web y los tablones de anuncios. Igualmente, la difusión del proyecto entre los alumnos de nuevo ingreso mediante información en el sobre de matrícula, orientación a los alumnos en la ventanilla de matriculación, y/o en la jornada de bienvenida en su caso.

La implicación de la dirección del centro en la coordinación del proyecto puede, así mismo, facilitar la participación en el proyecto de profesores tutores. Si se desea llevar a cabo la actividad del programa (o parte de ella) en el marco de un proyecto de innovación educativa también es preciso comprobar las posibles fuentes de financiación a través de convocatorias concretas.

- **Soporte informático**, la implantación del programa, así como el desarrollo del mismo, se facilitan en gran medida cuando se cuenta con soporte informático. Dicho soporte puede abarcar los siguientes aspectos:
 - Base de datos de todos los participantes en el proyecto, incluyendo sus direcciones de correo electrónico y teléfonos de contacto. Listas de distribución de correo electrónico para facilitar la comunicación tanto en los equipos mentor-mentorizados como tutor-mentores, así como entre tutores y entre mentores, o desde la coordinación del programa.
 - Una herramienta específica de soporte al programa que permita el almacenamiento de los informes que los mentores deben realizar de cada reunión con sus mentorizados, incluyendo la asistencia de los mismos.
 - Página web del programa, que da visibilidad al mismo y ayuda a su difusión para la captación de tutores/mentores/mentorizados.

- **Preparación previa**; Es conveniente tener en cuenta los posibles modelos de programas ya existentes de cara a diseñar el programa propio, así como considerar el encaje del programa en el marco institucional y normativo.

- **Modelo a implantar;** El contacto con uno de los responsables de un centro que tenga en marcha un programa de mentoría como el que se quiere implantar puede ser útil para conocer de primera mano los detalles, y estudiar las diferencias y semejanzas con el centro propio, de cara a particularizar el programa de mentoría de acuerdo con las necesidades detectadas.

Los dos autores coinciden sobre el tema en dos aspectos concretos, el obtener apoyo institucional y en la captación y preparación previa de quienes lo conforman y del proyecto en sí mismo. Los puntos restantes que expone cada autor se complementan.

Según “the national mentoring partnership” (2005) son cuatro los componentes principales de un programa de mentoría seguro y efectivo: Diseño y planeación del programa, Manejo del programa, Operaciones del programa y Evaluación del programa. (p. 13-14)

- **Diseño y planeación del programa;** es la clave en la construcción del programa. Cuando haya completado el diseño y la planeación, se habrá tomado las siguientes decisiones:
La población que se atenderá, el tipo de mentoría que su programa ofrecerá, la naturaleza de las sesiones de mentoría. Los individuos que usted reclutará como mentores, las metas de su programa y los resultados esperados para los mentores, aprendices y patrocinantes. Cuando y que tan a menudo se reunirán los mentores y los aprendices. Duración de la mentoría. Los propósitos, el escenario y los clientes internos del programa de mentoría. Como promocionar su programa. La mejor forma de evaluar su progreso y éxito. Un protocolo para asegurar que el personal de su programa contacte con mentores y aprendices regularmente para discutir cómo van sus relaciones.
- **Manejo del programa;** un programa bien manejado promueve la exactitud y la eficiencia, establece credibilidad y le permite a usted medir efectivamente el progreso e identificar las áreas que necesitan mejoramiento.
- **Operaciones del programa;** el nivel de cumplimiento con sus responsabilidades por parte de las personas involucradas puede significar la diferencia entre el caos y la estabilidad.
- **Evaluación del programa;** el nivel de éxito que se alcance en atender a los aprendices depende de qué tan exactamente se evalúe el éxito de su programa e identifique las áreas que necesitan mejorar.

La propuesta de “the national mentoring partnership” expone de una manera concreta el desarrollo del programa de mentoría en cuatro aspectos generales

que a su vez abarcan una serie de pasos pequeños para su concreción. Dicha propuesta centra su atención en el **programa** de la mentoría, en contraposición con los autores mencionados anteriormente, quienes se enfocan en **los tutores, mentores y mentorizados dentro del programa**.

1.4.3. Plan de orientación y mentoría desarrollado en la experiencia

Como se mencionó anteriormente un Plan de Orientación y Mentoría es una planificación elaborada por el o los Directivos de la Institución conjuntamente con el coordinador y consejeros de la mentoría quienes asesoran al mentor para que en base a las necesidades de sus mentorizados, diseñe su propio plan más específico, con la finalidad de poder hacer un seguimiento posterior de cada una de las actividades programadas a realizar y medir sus resultados.

Los elementos del presente Plan de Orientación y Mentoría fueron:

- Planificación del proyecto piloto de mentoría.
- Presentación del proyecto piloto a la Dirección de Desarrollo y Ordenamiento de la Educación a Distancia
- Aprobación del proyecto.
- Socialización del proyecto.
- Construcción del Plan de Orientación y Mentoría (POM)
- Presentación del POM a las autoridades respectivas y grupo del proyecto.
- Jornada de asesoría presencial con los mentores
- Asignación de mentorizados a cada mentor.
- Ejecución del POM por parte de los consejeros y mentores con sus mentorizados.
- Evaluación del programa piloto de mentoría.

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Orientación y Mentoría aborda las necesidades detectadas en el grupo asignado de estudiantes de diferentes carreras que inician sus estudios en Modalidad Abierta y a Distancia del Centro Sucúa. En función a estas necesidades propone los objetivos a alcanzar y las actividades a desarrollarse en la mentoría por parte del compañero – mentor con sus mentorizados.

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender a las necesidades de los estudiantes relacionados con su plan de estudios.
- Acompañar y asesorar a los compañeros de una forma personalizada en la utilización de la plataforma virtual y recursos disponibles en la Universidad.
- Facilitar información referente a métodos de estudio en modalidad a distancia, preparación previa para los exámenes.

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DEL GRUPO

De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia

- Desconocimiento del sistema educativo a distancia.
- Dificultad de organización del tiempo de estudio con las obligaciones personales.
- Falta de diálogo y asesoría profesor – alumno.
- Estudio aislado e individualizado.

Académicas

- Desconocimiento del sistema de evaluación y calificación de la universidad.
- Limitada utilización de técnicas de estudio.
- Dificultad con el manejo de libros, a los que consideran como muy abstractos.

De información

- Limitado conocimiento del manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).
- Desconocimiento sobre trámites académicos.
- Desconocimiento del plan de estudios y su diseño curricular.
- Limitado conocimiento de las salidas profesionales a sus carreras.

Personales

- Falta de motivación por los estudios.
- Insatisfacción con el rendimiento personal y académico.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Resumir y enviar mensajes semanales a los mentorizados a través de sus correos electrónicos con información referente a la modalidad de estudio, la

universidad y su carrera. metodología de estudio, proyecto de vida, orientaciones sobre las evaluaciones presenciales, etc.

- Acordar citas vía telefónica con los mentorizados para encuentros presenciales en el Centro e ingreso a la plataforma virtual.
- Enviar mediante correo electrónico el manual del manejo de la plataforma virtual.
- Llevar a cabo reuniones presenciales con los mentorizados.
- Despejar las dificultades, dudas e interrogantes que vayan surgiendo a lo largo del ciclo de estudio.
- Emitir sugerencias (metodología de estudio, organización del tiempo, interacción frecuente en la plataforma virtual EVA, averiguación de otros compañeros en su misma carrera) que les puedan ser útiles a los mentorizados para alcanzar el éxito en su desempeño académico.
- Asesorar y buscar soluciones conjuntamente con el mentorizado en situaciones de dificultad, como es el caso de trámites académicos como reclamos, recalificaciones, etc. que puedan surgir en el transcurso del ciclo académico.

RECURSOS HUMANOS

Consejero – Mentor - Mentorizado

RECURSOS MATERIALES

Teléfono, Computador, Internet (Correo electrónico, Entorno Virtual de Aprendizaje), equipos informáticos (proyector), impresiones, copias, bolígrafos

RECURSOS ECONÓMICOS

Llamadas convencionales y celulares, uso de internet, alquiler de proyector, impresiones, copias y bolígrafos. Con un monto aproximado de gastos de 100 dólares asumido por el mentor.

TIEMPO DEL MENTOR

Como mínimo 45 minutos o más por cada reunión presencial. Cuatro horas semanales aproximadamente para revisar la plataforma virtual EVA y enviar correos electrónicos. Tres horas a la semana aproximadamente para realizar contactos telefónicos.

CAPITULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

La investigación que se propuso es de tipo: **Cualitativo - cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, ya que facilitó explicar y caracterizar las necesidades de orientación, realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Exploratorio**, puesto que implementó exploración inicial en un momento específico, a los involucrados.
- **Descriptivo**, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, como son la opinión o actitud de las personas hacia una determinada situación.
- **El método de Investigación Acción participativa (IAP)**: el propósito de este método fue producir acción, toda vez que busco un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes de primer ciclo de estudios en modalidad a distancia. La misión del investigador estuvo dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

2.2 Contexto

La UTPL es pionera de la Educación a Distancia en el Ecuador y Latinoamérica, en la actualidad hace posible la formación superior a más de 24.000 estudiantes a nivel nacional e internacional en titulaciones de pregrado, posgrado y programas especiales, a través de sus Centros Universitarios.

Desde su creación en 1976, se caracteriza por seguir las líneas generales de los sistemas de educación a distancia mundiales, ofrecer la posibilidad de personalizar los procesos de enseñanza aprendizaje; al tiempo de promover la formación de habilidades para el trabajo independiente y auto responsable: el alumno es el protagonista de su formación. La eficacia del modelo de educación a distancia se sustenta en la exigencia académica y su sistema de evaluación presencial.

La red de centros de la Universidad Técnica Particular de Loja se ubica en todas las provincias del Ecuador y en el extranjero: Roma, Madrid, Nueva York y Bolivia. Veinte y seis centros UTPL del país están conectados mediante el sistema de aulas virtuales, coordinadores, docentes investigadores, tecnología, entre otros permiten llegar a los estudiantes.

El presente Plan de Orientación y Mentoría se aplicó y desarrolló con estudiantes del primer ciclo de la Universidad Técnica Particular de Loja Centro Sucúa en la Modalidad Abierta y a Distancia.

El Centro Universitario Sucúa se encuentra localizado en la provincia de Morona Santiago, en el Cantón Sucúa, ubicado en las Calles 12 de Febrero y Edmundo Carvajal. La Coordinadora del Centro atiende las oficinas los días jueves y viernes de 15h00 a 19h00, horario en el cual los estudiantes y personas interesadas pueden acceder para sus diligencias y gestiones de diferente índole.

Los estudiantes participantes en esta mentoría fueron contactados y notificados en primera instancia por el Equipo Coordinador de la Mentoría, en colaboración con la estudiante mentora y la Coordinadora del Centro Sucúa, quién brindó su ayuda de manera oportuna cuando se la requirió.

2.3 Participantes

Los participantes designados por la UTPL para esta mentoría fueron cinco estudiantes, mismos que cursaban el primer ciclo de estudio en el periodo abril- agosto 2014 en las siguientes carreras: 20% Abogacía, 20% Educación Básica, 20% Asistencia Gerencial, 20% Economía, 20% Banca y Finanzas. De los cuales el 60% finalizó el proceso de mentoría y el 40% restante la inicio pero no la culminó.

El grupo de mentorizados estaba conformado por el 60% de participantes del sexo masculino y el 40% del sexo femenino, de edades comprendidas entre los 20 a 30 años de edad, el 20% se considera de la nacionalidad shuar, el otro 20% de los pueblos afros del Ecuador y el 60% restante se consideran mestizos. De la misma manera el 60% de los mentorizados vive en la zona urbana y el 40% en la zona rural. El 100% trabaja y estudia. Del 100% de mentorizados el 20% aprobó el ciclo de estudio, el 40% lo reprobó y el 40% restante abandono sus estudios antes de terminado el ciclo.

El proceso de mentoría se desarrolló en el marco de una relación activa entre el consejero, mentor y mentorizados; quienes cumplieron funciones de relevancia que se describe a continuación:

El consejero, que cumplió con el diseño y ejecución del POM (Plan de Orientación y Mentoría), coordinación, seguimiento del proceso de mentoría, también asesoró a mentores y evaluó a los grupos de mentoría.

El mentor, quien desarrolló las actividades de orientación directa al mentorizado mediante el acompañamiento, orientación y asesoría del sistema de educación a distancia.

El mentorizado participó en el desarrollo de la mentoría, y a la vez ejecutó y valoró lo referente a las acciones que le permitirán solventar sus necesidades.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Se empleó **el método de Investigación Acción Participativa (IAP)**, el propósito de este método fue producir acción, toda vez que buscó un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en Modalidad a Distancia. La misión del investigador estuvo dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitieron desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

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

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

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

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

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

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

2.4.2 Técnicas

Para este trabajo de mentoría se aplicó 2 tipos de técnicas para su ejecución:

2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica.

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

Lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría; mediante consulta a libros, revistas científicas, manuales, guías, investigaciones, publicaciones sean impresas o digitales publicadas en la plataforma web.

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

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

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo

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

La observación: esta técnica se aplicó para determinar comportamientos, actitudes, opiniones de los mentorizados en las reuniones programadas.

La entrevista: aplicada mediante los encuentros cara a cara con los mentorizados, así como también por vía telefónica.

La encuesta: fue una técnica fundamental que aportó a la recolección de información mediante la aplicación de cuestionarios, formularios y formatos establecidos a cada uno de los mentores, mismos que fueron elaborados por el equipo coordinador de la mentoría y aplicados en las reuniones grupales, vía correo electrónico y/o telefónica. Con ello se conoció datos sobre sus necesidades de orientación, aspiraciones, compromisos y primera experiencia en educación a distancia, su proyecto de vida, así como también se hizo la evaluación final del programa de mentorización.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionarios de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación. El número de ítems de estos cuestionarios osciló entre tres a diez preguntas dependiendo el tema a investigar, la forma de respuesta a los cuestionarios fue de dos tipos: preguntas abiertas y opciones en escalas del 1 al 5 en donde el puntaje mínimo equivale a 1 y el máximo a 5. La calificación de los mismos se lo hizo de dos maneras dependiendo el cuestionario, de forma cualitativa y/o cuantitativa.
- Registro de observación de las actividades de mentoría presencial y de grupo focal, mediante la anotación de planificaciones y apuntes

2.5. Procedimiento

2.5.1. Investigación Bibliográfica

Para la investigación bibliográfica se requirió la compilación de varios artículos de acciones de mentoría desarrollados en otros países y se tomó el de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, de España) como principal referencia.

2.5.2. Modelo

La mentoría está centrada hacia la atención al estudiante mentorizado, desde la participación del mentor y consejero, quienes desarrollaron actividades previamente planificadas con la finalidad de ayudar y acompañar al estudiante. El modelo es la mentoría entre pares, esto es entre estudiantes, en donde participa como mentor un estudiante de fin de titulación y un mentorizado, que es un estudiante de primer ciclo. El consejero que es el director de tesis. (Docente de la UTPL).

2.5.3. Cronograma de actividades

- Reuniones grupales presenciales

En el primer encuentro se presentó el programa, objetivos y se concretó la participación; acordándose mantenerse en contacto vía telefónica o mail; también se procedió a llenar la ficha de datos informativos, en vista que no todo el grupo asistió, se procedió vía telefónica a llenar los datos de los no asistentes.

En el segundo encuentro se abordó los perfiles profesionales de las carreras que cursaban los asistentes, la importancia del hábito de la lectura y se llenaron encuestas.

- **Jornadas de mentoría vía web**

El contacto por correo electrónico sirvió para el envío de información sobre diversas temáticas que a posterior se detalla, de la misma manera mediante correo electrónico se procedió a enviar las encuestas a quienes no asistían a los encuentros.

- **Asesoría vía telefónica**

Se llevó a cabo la asesoría telefónica una a dos veces cada 15 días para dotarles de información a los mentorizados, responder inquietudes y a su vez recoger información que serviría posteriormente para evaluar la mentoría.

- **Temáticas abordadas**

- Mi primera evaluación en Educación a Distancia.
- La UTPL y los estudios a Distancia.
- Importancia de planificar y fijarse metas.
- El significado de ser estudiante universitario.
- Perfil del alumno autónomo y exitoso.
- Análisis del perfil profesional de la carrera que cursa el estudiante.
- La importancia de la lectura en los estudios a Distancia.
- Mis expectativas personales y profesionales, mis objetivos académicos.
- Técnicas y estrategias de estudio.
- Capacitación práctica sobre el manejo del EVA.
- Cómo preparar los exámenes
- Pensando en mí proyecto académico profesional y la evaluación presencial.
- Necesidades y dificultades del estudiante en relación a su proceso formativo de titulación.
- Autoevaluando la gestión de aprendizaje
- Cómo superar dificultades en el estudio.
- Preparando la evaluación final.

- **Cierre de la mentoría**

Para finalizar el proceso de mentoría se programó una última reunión presencial. Al finalizar el proceso se agradeció a los participantes, se proyectó un video motivacional y se llenó la ficha de evaluación del proceso de mentoría.

- **Tabulación de los datos**

Mediante el uso del software office, programa Excel, se procedió a tabular los datos recolectados de las jornadas de mentoría, así como también de las encuestas y cuestionarios aplicados, con la finalidad de obtener información sobre necesidades, habilidades y herramientas de apoyo que requieren los estudiantes del sistema a distancia.

2.5.4. Formas de comunicación

La comunicación entre mentor - mentorizados, se llevó a cabo mediante vía telefónica en un 50%, mediante reuniones presenciales un 30% y un 20% se dio por correo electrónico debido a que como mentor se envió los mensajes pertinentes a cada mentorizado pero sus respuestas a los mismos fueron esporádicas.

La comunicación entre consejero – mentor, se llevó a cabo por medio de la plataforma virtual un 50%, mediante vía telefónica y correo electrónico en un 40% y mediante reuniones presenciales un 10%

2.5.5. Evaluación de los talleres y de la mentoría en general

Se realizó la evaluación mediante la aplicación de cuestionarios a los mentorizados; así en el primer taller se aplicó varias encuestas con el fin de conocer sobre sus expectativas, temores y necesidades de orientación.

Para la evaluación del proceso de mentoría de forma global se aplicó un protocolo de evaluación que contenía los aspectos relacionados con la utilización de recursos, la Metodología, los objetivos, participación del grupo utilidad, desempeño del /a mentor/a y la organización.

2.5.6. Acciones desarrolladas por la UTPL para el programa de mentoría

Las acciones desarrolladas por la UTPL dentro del programa de mentoría fueron las siguientes:

- 17-21 de abril: planificación del proyecto piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de la modalidad Abierta y a Distancia.

- 22 de abril: presentación del proyecto piloto de mentoría a Dirección de Desarrollo y Ordenamiento de la Educación a Distancia,
- 24 de abril: aprobación del proyecto.
- 25 de abril. Reunión con la Directora del Departamentos y con la coordinadora del departamento de Psicología para socializar el proyecto.
- 28-29 de abril. Presentación y aprobación del proyecto de Mentoría al vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia.
- 30 de Julio. Consulta a la dirección de investigación de la UTPL para el registro del proyecto.
- 2-6 de mayo. Construcción del Plan de Orientación y Mentoría (POM)
- 7 de mayo. Presentación del POM al Departamento de Psicología, a la Coordinación de Titulación y al grupo del proyecto.
- 10 de mayo. Jornada de asesoría presencial con los estudiantes (mentores) de fin de titulación de psicología.
- Junio. Planificación y aplicación de encuesta on line sobre técnicas de estudio a los mentorizados.
- Junio, julio, agosto y septiembre, guía a los mentores respecto a los parámetros a seguir en su trabajo de fin de titulación
- Durante todo el transcurso de la mentoría (Junio, julio, agosto) facilitación de información a los mentores sobre los temas a abordar con sus mentorizados.

2.6. Recursos

2.6.1. Recursos Humanos: Consejero - Mentor - Mentorizados.

2.6.2. Recursos materiales Institucionales: El centro universitario, Computador, Internet.

2.6.3. Recursos Económicos

Internet	\$ 30.00
Llamadas convencionales y llamadas celulares	\$ 35.00
Pago de impresiones y copias	\$ 20.00
Alquiler de proyector	\$15.00

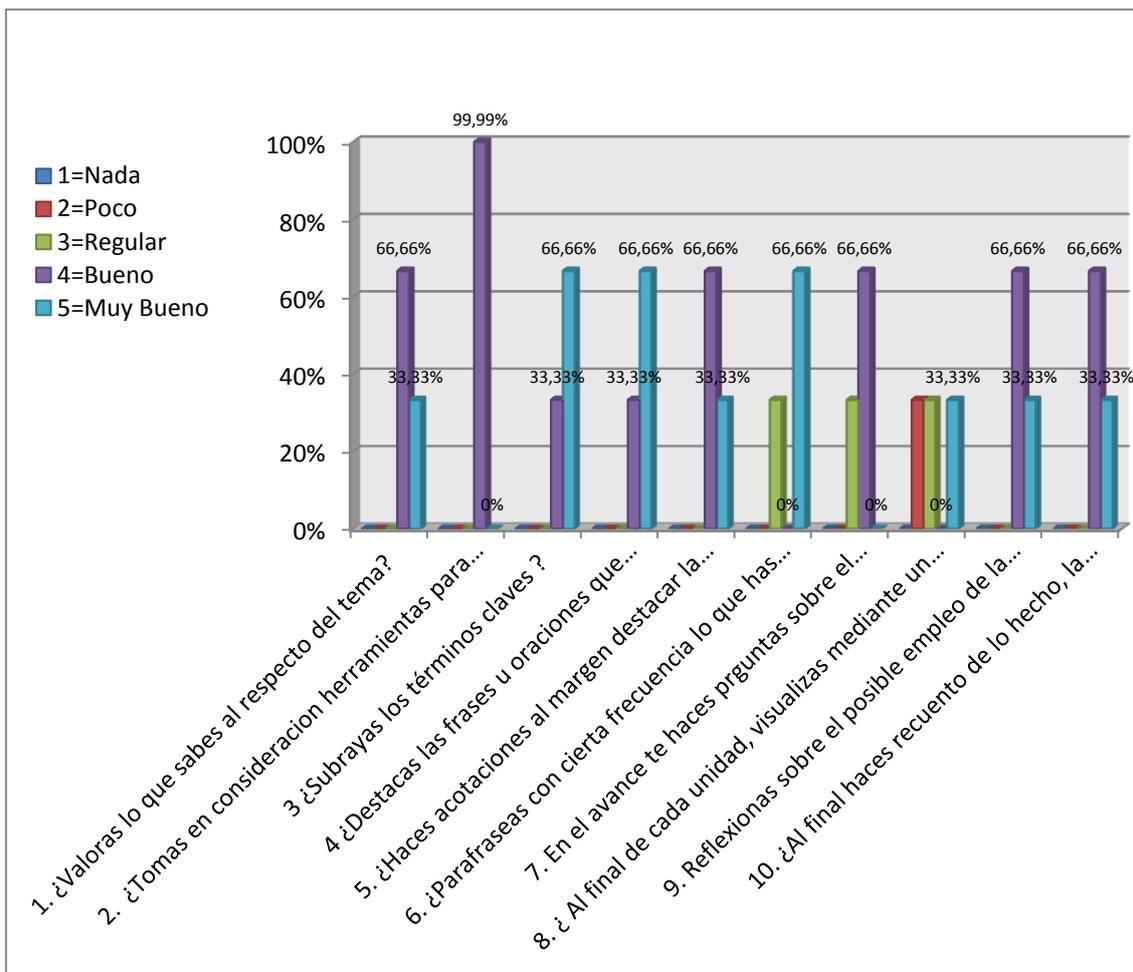
El monto aproximado de gastos estima los 100 dólares que fueron cubiertos por el mentor.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

Los estudiantes del grupo de mentorizados, han expresado sus fortalezas y limitaciones en lo que respecta a las estrategias y habilidades de estudio.

Gráfico 1. Autoevaluación de habilidades de estudio



FUENTE: PROYECTO MENTORES. Cuestionario de auto – evaluación de habilidades de estudio. Elaborado por: López, J. (2014).

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

Como se evidencia en el gráfico 1, el 66,66% de los encuestados, afirma que valoran los conocimientos previos en lo referente a los diversos temas de estudio en un rango bueno, mientras que un 33,33%, valora de manera superior o muy buena.

Para López J. (2009) los conocimientos previos son construcciones personales que los sujetos han elaborado en interacción con el mundo cotidiano, con los objetos, con las personas y en diferentes experiencias sociales o escolares. (p. 3)

López, J. (2009) refiere que para Ausubel la clave de un aprendizaje significativo por parte del alumno está en la relación que este pueda establecer entre el nuevo material y las ideas ya existentes en su estructura cognitiva. (p. 3)

Por tanto, desde esta concepción constructivista los estudiantes no son pizarras en blanco, sino por el contrario tienen conocimientos previos que deben ser activados para lograr un aprendizaje mucho más significativo de contenidos nuevos al asociarlos con sus propios conocimientos.

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

Al respecto el 100% de los mentorizados califica de buena la manera como se prepara para iniciar el procesamiento de la información en su periodo de estudio, mediante el uso de las herramientas necesarias como lápiz, borrador, resaltador, etc.

Para Rubio, M. (1994) es importante “tener un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar” (p. 196)

Esto con la finalidad de que sea mucho más fácil al momento de trabajar o estudiar el hallar y emplear las herramientas requeridas. Además el hecho de ser ordenado y tener con antelación los materiales necesarios predispone al aprendizaje.

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

En cuanto a la aplicación de la técnica de subrayado un 66% de los estudiantes califican su aplicación de muy bueno y un 33 % de bueno.

Según Rubio, M. esta técnica favorece el aprendizaje ya que ayuda a una mejor comprensión del texto, ayuda a fijar la atención y se incrementa el sentido crítico de la lectura porque destacamos las ideas principales.

De modo que se aprecian los múltiples beneficios de emplear esta técnica para el aprendizaje.

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

Un 66,66% se califica de muy bueno en la aplicación de la técnica de resaltar las frases claves o relevantes del texto, y un 33.33% de los estudiantes se califica en un rango de bueno.

Como recomienda Rubio, M (2004) el subrayado se aconseja hacerlo en la segunda o tercera lectura según el caso, debiendo utilizarse lápiz de colores para diferenciar las ideas principales de las secundarias. (p.231)

El subrayado además permite identificar detalles de interés como fechas, personajes, lugares, etc. lo cual nos permitirá recordar más adelante. Por lo que la técnica del subrayado es una valiosa técnica para la comprensión, análisis y síntesis de cualquier documento.

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.

En cuanto a hacer acotaciones en los márgenes del texto, un 66,66% se auto cataloga hacerlo con del rango bueno y un 33,33% con el rango de muy bueno.

Como refiere Rubio M, (2004) las notas marginales ayudan a la comprensión, pues se pondrá con sus propias palabras aquellos aspectos que son como bombilla que nos enciende el resto del contenido. Además, podemos emplear signos que con solo verlos nos indiquen determinados aspectos que debemos tenerlos en cuenta. (p. 232)

En definitiva las acotaciones al margen consisten en hacer anotaciones breves con nuestras propias palabras sobre el tema y son muy útiles porque pasamos las ideas del autor a nuestros términos lo cual hace sea más fácil recordarlos.

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

Un 66,66% se califica de muy bueno al momento de parafrasear y repetir mentalmente con cierta frecuencia lo leído con anterioridad. Mientras un 33,33% se cataloga con el rango de regular.

Sánchez, Sebastián y Ballesteros (1996) refieren que un 50% de la lectura se olvida nada más concluirla, por ello se hace necesario repetir con las propias palabras el material leído ayudando así a la retención dentro del proceso de aprendizaje. (p. 3)

En conclusión, el parafraseo mental ayuda mucho a la memorización y apropiación de contenidos o tema de estudio.

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

En lo referente a la técnica de hacerse preguntas sobre lo leído para procesar la información, se evidencia que un 66,66% se cataloga de bueno y 33,33% de regular.

Esta técnica como describe Sánchez, Sebastián y Ballesteros (1996), es parte de la fórmula Survey, Question, Read, Recite, Review (SQ3R) siglas en inglés.

En tanto que Rubio M, (2004) refiere la misma fórmula pero en español denominada VILER (Vistazo, interrogarse, leer, expresar (repetir), repasar), en la cual en primer lugar se da un vistazo rápido al material con el fin de determinar de qué se trata el libro o lectura, luego hacerse preguntas con el fin de activar la mente y atrapar ideas, finalmente hacer una lectura comprensiva, luego expresar o repetir para retener. Finalmente volver atrás y leer para afirmar la comprensión y retención de lo aprendido.

Por tanto, y según refiere los autores el dar un vistazo interrogarse, leer, expresar, repasar, constituye un conjunto de pasos a seguir para generar el aprendizaje y la retención del contenido.

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?

Respecto a la aplicación de mapas, líneas de tiempo, checklist o cuadros comparativos en sus técnicas de estudio un 33% se han calificado de muy bueno, otro 33% de regular y un 33% restante de bajo.

Sánchez, Sebastián y Ballesteros (1996) refieren la técnica de elaboración de esquemas como ideal para aquellos contenidos o lecturas largas, es difícil retener todo el contenido por eso se recomienda utilizar técnicas que ayuden en una sola idea o palabra abarcar varios puntos o la secuencia de un contenido, para ello se recomienda la utilización de esquemas, mapas conceptuales, cuadros comparativos, lista de conceptos, etc. (p. 12)

De manera que el uso de representaciones gráficas o simbólicas que organizan, jerarquizan, relacionan, clasifican y comparan información es una de las técnicas más utilizadas por cualquier persona sean niños, jóvenes y adultos, por la facilidad de su empleo y los muchos beneficios que aporta a la asimilación de conocimientos.

9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar? ¿Cómo? ¿Cuándo?

Un 66.66% responde que reflexiona sobre en qué puede aplicar la información aprendida dentro del rango de bueno, mientras que un 33.33% se cataloga de muy bueno.

Al respecto Pesantez, D. (2013) menciona que:

Es necesario analizar términos, ideas y conceptos en forma clara para obtener e internalizar el significado de las cosas. Al comprender algo se transforma la información en conocimiento, de lo contrario sólo se es portador y repetidor de información, lo cual es de ayuda muy limitada. Así, para memorizar algo, lo más recomendable es entenderlo primero. . (p. 4)

De manera que si se ha logrado internalizar el conocimiento el siguiente paso a seguir es la aplicación del mismo en las diferentes circunstancias inclusive en aquellas de la vida cotidiana.

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

En el último ítem, un 66,66% de los mentorizados ha mencionado que hacen un recuento de lo aprendido y lo realizado para aprenderlo, calificándose con el rango de bueno y el 33,33% restante se califica como muy bueno.

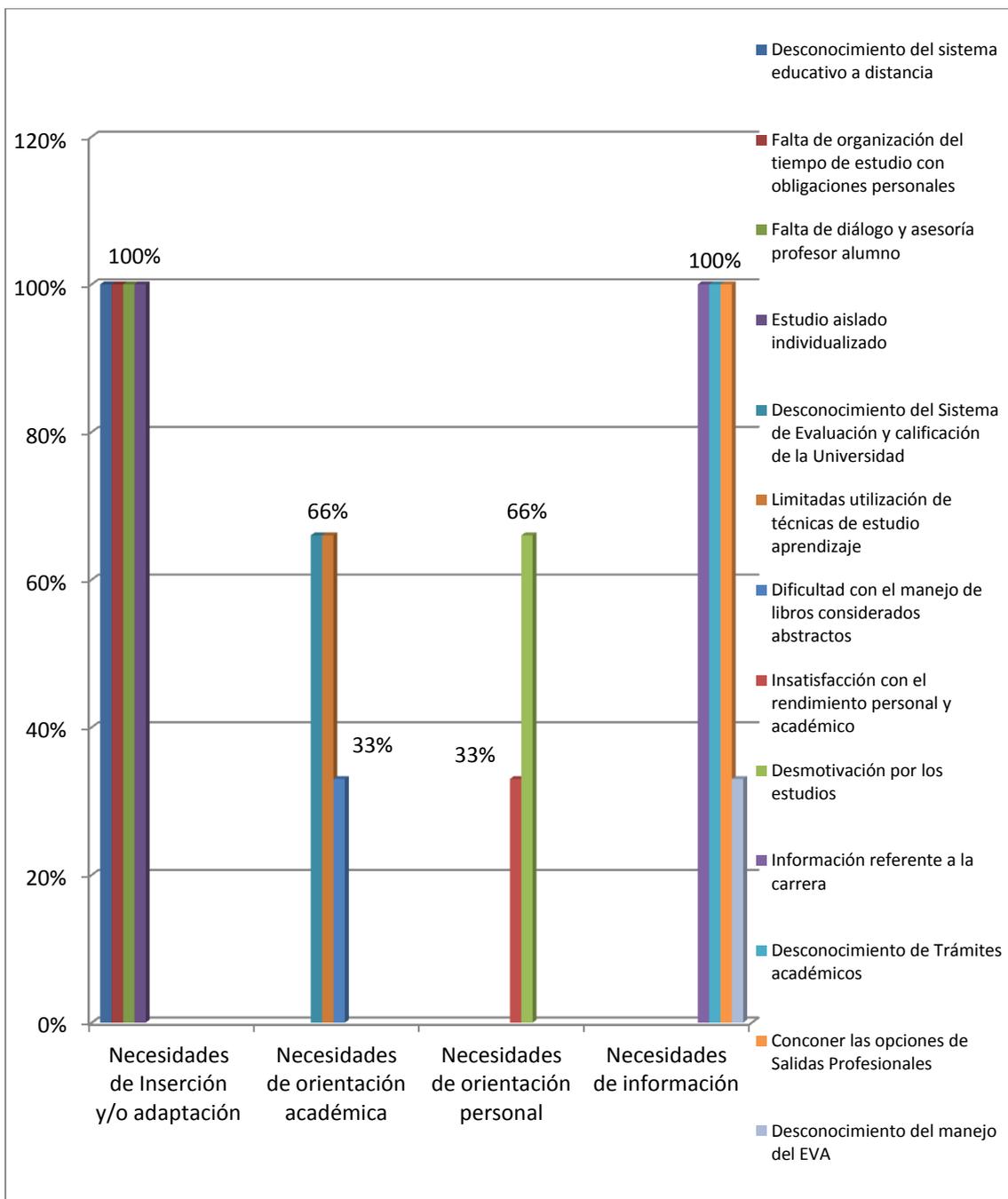
Pesantez, D. (2013) sugiere que para recordar algo, debemos repetirlo. Esto es un elemento clave del proceso de aprendizaje. Por eso es importante estudiar todos los días. El hacer un recuento de lo entendido es la forma como fijar en nuestra memoria lo que se ha revisado anteriormente, este debe ser progresivo para evitar el desvanecimiento de lo aprendido. (p. 5)

Por tanto basándose en las recomendaciones planteadas por Pesantez, D. resalta la importancia de hacer un recuento de las acciones que nos llevaron a un aprendizaje efectivo o defectuoso para en base a ello reforzar la conducta y/o los hábitos o a su vez cambiarlos.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

De los datos obtenidos en la mentoría, se han observado varias necesidades de diferente índole en los estudiantes que han optado por la Modalidad a Distancia, mismos que se especifican en el gráfico 2.

Gráfico 2. Necesidades de Orientación



Fuente: cuestionarios de necesidades de orientación.
Elaborado por: López, J. (2014)

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

Los mentorizados en un 100% han manifestado que les resulta difícil adaptarse a esta modalidad de estudio, debido principalmente a que provienen de un sistema de estudio presencial, y cambiar a un sistema de auto educación les ha resultado difícil, de la misma manera han mencionado en su totalidad la falta de organización del

tiempo para estudio y la realización de un estudio aislado individualizado, el diálogo con el profesor es escaso o nulo.

En cuanto a la orientación referente a sus estudios un 33,33% de los estudiantes ha manifestado no tener ningún aviso por parte del profesor de una de sus materias asignadas a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)

Por tanto, los estudiantes de reciente ingreso a la Modalidad de Estudios a Distancia tienden a presentar dificultades de adaptación tanto por el cambio de modalidad como por lo difícil que les resulta organizar su tiempo y aplicar técnicas de estudio.

En conclusión los logros alcanzados en este punto han sido los siguientes; mayor familiarización de los estudiantes mentorizados con el sistema de modalidad de estudio a distancia y la normativa institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja.

3.2.2. De orientación académica

El 66,66% de mentorizados tiene un limitado conocimiento sobre el sistema de evaluación y calificación de la universidad. Se detecta que el 66,66% de los mentorizados tiene una limitada utilización de técnicas de estudio y un 33% presenta dificultad con el manejo de libros a los que consideran como muy abstractos.

Los resultados de este caso contrastan con los estudios de Sánchez, M.(1998), quien encontró que un 23% de los estudiantes de manera regular tenían necesidades de orientación en relación a las peculiaridades de las asignaturas. Y un 20% tenía necesidades de orientación en relación a los materiales y recursos de estudio.

En lo referente al sistema de evaluación y calificaciones los resultados obtenidos son casi parecidos con los obtenidos por Sánchez, M. 1998, en su estudio de casos con estudiantes de la Universidad de Madrid, quien encontró que el 58,6% de los universitarios de recién ingreso tenían necesidades de orientación en lo referente al sistema de evaluación y calificación de las universidades.

Se concluye que entre los logros alcanzados están; conocimiento del sistema de evaluación y calificación de la universidad y ampliada información sobre aplicación de técnicas de estudio y como mejorar su rendimiento.

3.2.3. De orientación personal

Un 33,33% de los mentorizados ha manifestado insatisfacción con el rendimiento personal y académico. El 66,66 desmotivación por sus estudios.

En este caso los resultados difieren con los encontrados por Sánchez M, quien encontró que un 80% de los estudiantes presentaron necesidades de orientación para la formación de su proyecto de vida, y un porcentaje igual en relación al apoyo para la búsqueda de desarrollo de su identidad personal.

En definitiva, se brindó apoyo emocional, de consejería y se buscó siempre motivarlos a superarse.

3.2.4. De información

En cuanto a las necesidades de información, un 100% han manifestado que necesitan más orientación referente a su carrera, a trámites académicos y a futuras salidas profesionales. El 33,33% de los estudiantes han mostrado tener un limitado conocimiento en lo referente al manejo de la plataforma virtual EVA.

Comparando con los resultados de Sánchez, M. (1998) un 20% de los estudiantes han mostrado interés en la necesidad de información en cuanto a las ofertas y opciones de trabajo privado, así como también sectores y puestos de trabajo más solicitados.

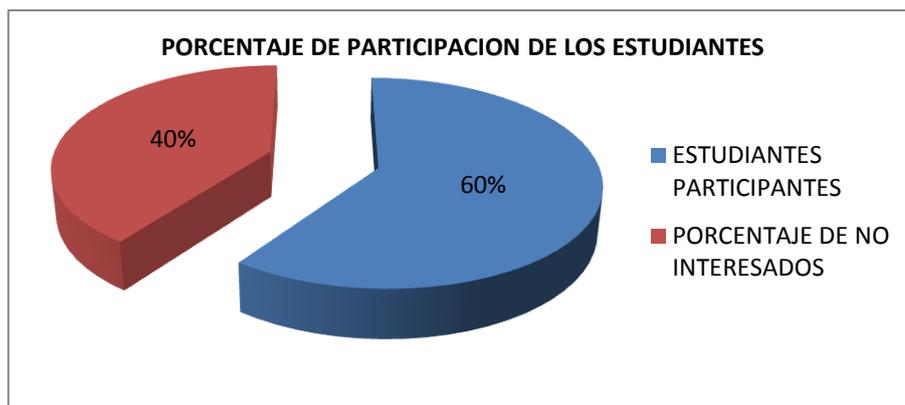
En cambio Sánchez García et. al. (2009) encontró que los estudiantes en un 72,9% manifestaron tener necesidades de información sobre las salidas profesionales de las titulaciones. Lo que evidencia el incremento de la necesidad por parte de los estudiantes de información en cuanto a salidas profesionales.

En cuanto a los logros en este apartado se concluye que se les facilitó información referente a sus carreras, salidas profesionales y a cómo realizar trámites académicos dentro de la Universidad.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

Como mentora se auscultó que los estudiantes presentaban un interés limitado por participar y con la colaboración de la Coordinadora del Centro Sucúa, se logró comprometer a los estudiantes, debiendo buscarlos insistentemente.

Gráfico 3. Grado de participación de los estudiantes mentorizados



Fuente: Proyecto Mentoría
Elaborado por: López, J.(2014)

Las principales actitudes detectadas en los mentorizados fueron

- Del grupo de estudiantes asignados al proceso de mentoría, un 60% participaron de manera frecuente en todo el proceso, el 40% tuvo escaso interés.

Dentro del grupo que participo de manera frecuente se detectó

- Falta de organización de su tiempo de estudio,
- Problemas para concretar un encuentro, los mentorizados rehuían las citas
- Mentorizados rara vez contestaban correos

Al programar encuentros presenciales de forma individual o grupal entre la semana o fines de semana el 66, 66% manifestó no disponer de tiempo para asistir, de allí se desprendió el utilizar otras estrategias para sacar adelante el proceso, como por ejemplo el acomodar las reuniones presenciales a las fechas de evaluación presencial, el llenar cuestionarios vía telefónica, correo, o por intermedio de la Coordinadora del Centro.

Las actitudes descritas anteriormente impactaron en el proceso de mentoría de modo que los encuentros cara a cara no fueron posibles llevarlos en otras fechas, que no fueran las evaluaciones presenciales programadas por la Universidad.

En los encuentros cara a cara los estudiantes refirieron prepararse y estudiar, días antes de la evaluación presencial, terminando exhaustos e indispuestos para participar en la reunión de mentoría.

En consecuencia, dentro de las lecciones aprendidas para los próximos programas de mentoría, es necesario se realice una mayor socialización a los futuros mentorizados (ayudaría también dotar de material informativo como folletos, material digital, etc.), además de motivarlos con algún estímulo, como por ejemplo créditos en relación a su carrera, un descuento en su pago de matrícula, etc.

Dentro de las inquietudes que presentaron el 100% de los mentorizados, estuvo el deseo de conocer porque fueron seleccionados para este programa.

3.4. Valoración de la mentoría

Para los mentorizados el proceso de mentoría fue beneficioso ya que les permitió informarse un poco más sobre la Universidad, sobre su carrera y sobre técnicas para mejorar sus estudios en cambio para el mentor fue muy útil y a la vez también beneficioso ya que le permitió planificar acciones, ejecutarlas, adaptarse a las circunstancias y buscar soluciones.

Considerando que se trata de un plan desarrollado por primera vez en la UTPL en lo que respecta a modalidad a distancia me parece que es un primer buen paso para futuras mentorías que se desarrollarán partiendo de los aciertos y porque no decirlo de las falencias de este programa piloto.

3.4.1. Interacción y comunicación (*mentorizados, mentor, consejero*)

En el transcurso del programa de mentoría se mantuvo comunicación mentor - mentorizados de tres maneras: vía telefónica 50%, personal (cara a cara) 30% y por correo electrónico 20%.

La razón del mayor porcentaje de comunicación por vía telefónica, fue debido a la cobertura y la facilidad de acceso, permitiendo el contactarse de manera directa e instantánea, en contraste con el uso de correo electrónico, ya que no todos tienen acceso a internet sea por su cobertura, el costo de los dispositivos o el costo de un plan de internet.

Durante el programa de mentoría se llevaron a cabo tres reuniones (encuentros cara a cara), cuya duración fue de 45 minutos la primera, de una hora y media a dos horas las siguientes.

Entre los logros alcanzados en estos encuentros, se podría mencionar el haber concretado la ayuda a una estudiante en su dificultad para manejar el EVA, además el

haber logrado que algunos tuvieran la confianza de recurrir a mi persona en busca de ayuda.

Respecto a la comunicación mentor- consejero – equipo de gestión de la mentoría, se llevó a cabo de cuatro modos: presencial, vía telefónica, correo electrónico y plataforma virtual EVA.

El medio más utilizado fue el Entorno Virtual de Aprendizaje que se lo empleó para recibir las orientaciones y guías sobre la mentoría y el trabajo de fin de titulación y expresar cualquier duda o inquietud al respecto.

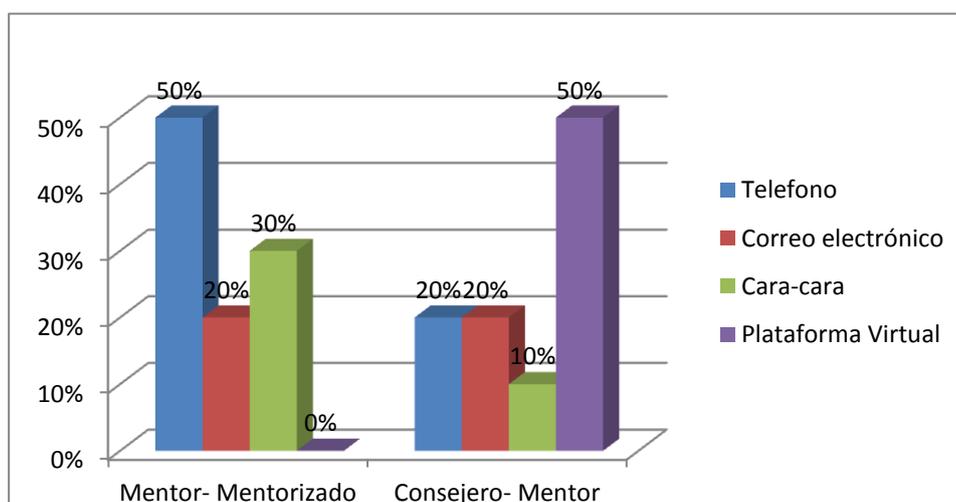
El segundo instrumento de comunicación más empleado fue la vía telefónica y el correo electrónico que sirvió de vínculo entre el mentor y el consejero.

Se realizaron también dos reuniones presenciales con el consejero para lo referente al avance del trabajo de fin de titulación.

Estos datos difieren de los resultados encontrados por Sánchez y colaboradores en el Sistema de orientación tutorial en la UNED, quienes mencionan que la vía preferida de comunicación entre el mentor y los estudiantes fue en primer lugar a través de **correo electrónico privado**, seguido del “cara a cara” y en tercer lugar el teléfono.

Mientras que en lo referente a la comunicación consejero-mentor la **plataforma virtual** es el medio de preferencia de consejeros-mentores en ambos casos.

Gráfico 4. Mecanismos y frecuencia de comunicación Consejero- Mentor- Mentorizados.



Fuente: Proyecto Mentoría.
Elaborado por: López, J.(2014)

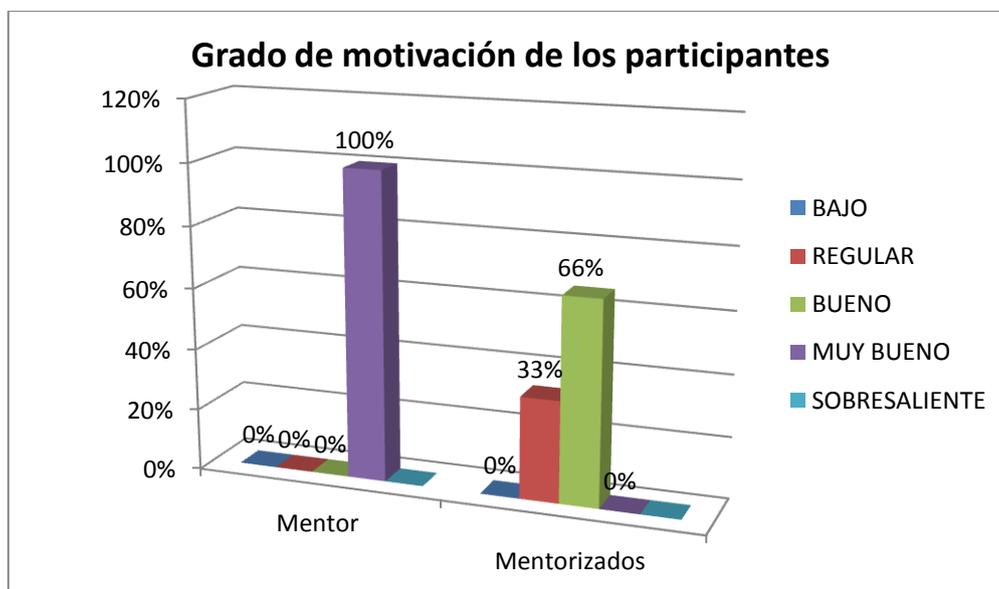
En conclusión, respecto a la frecuencia de la comunicación, la compañera mentora se comunicó con sus mentorizados una vez a la semana y viceversa el 33,33% de los mentorizados se comunicó por iniciativa propia con su compañera-mentora una vez por mes y el 66,66% restante una vez cada 2 meses. Estos resultados discrepan con lo verificado por Sánchez y colaboradores (2010), en donde el 50% de los estudiantes mentorizados dice comunicarse con su compañero-mentor una vez cada 15 días. Alrededor del 10% lo hace una vez a la semana, y solo el 3% se comunica con su compañero mentor más de una vez a la semana.

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

Como se observa en el siguiente gráfico, en el transcurso de la mentoría el 66,66% de los mentorizados han demostrado un grado bueno de motivación para participar, el 33,33% demostró estar poco motivados, 0% desmotivados.

De la misma manera el mentor demostró estar motivado durante todo el proceso. Aunque en el transcurso del proceso de mentoría hubo momentos de frustración cuando no existía una pronta respuesta de los mentorizados, sin embargo siempre se retomó el optimismo.

Gráfico 5. Porcentaje de motivación del mentor y mentorizados

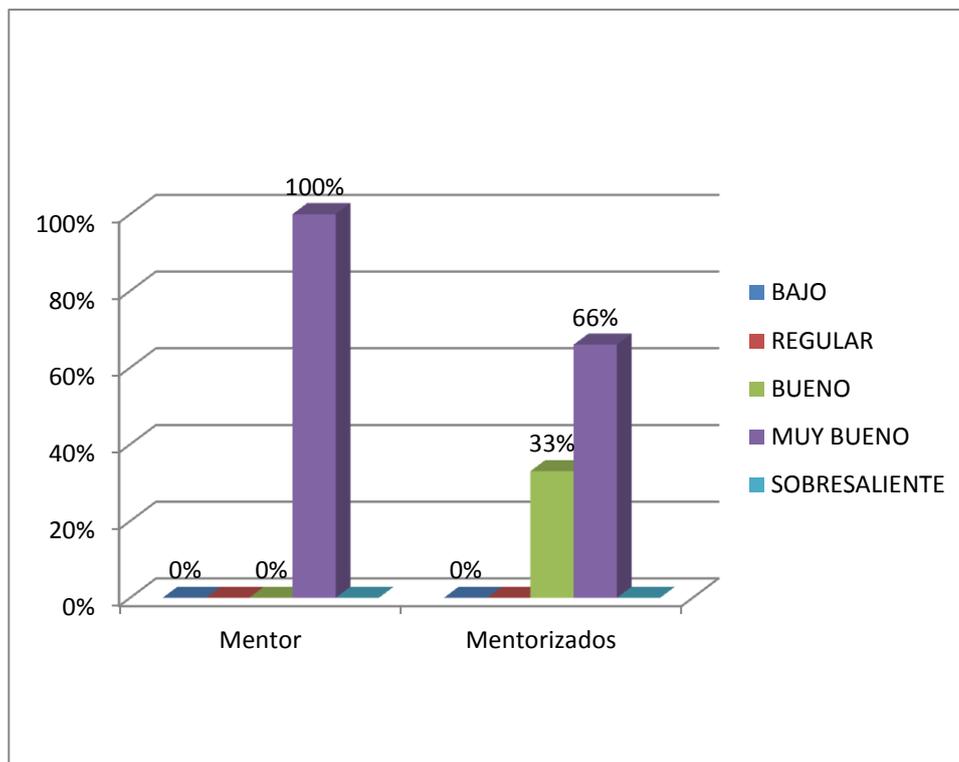


Fuente: Proyecto Mentoría.
Elaborado por: López, J.(2014)

Al iniciar la mentoría el 66,66% de los mentorizados calificaron de muy bueno sus expectativas en relación al desarrollo del proceso de mentoría, y un 33.33% de bueno.

Las expectativas del mentor fueron calificadas de muy bueno, sobre todo porque se buscó siempre terminar con éxito la mentoría y con aspiración de que los mentorizados avancen en sus estudios y sean promovidos al siguiente ciclo.

Grafico 6. Grado de expectativas con relación a la mentoría.



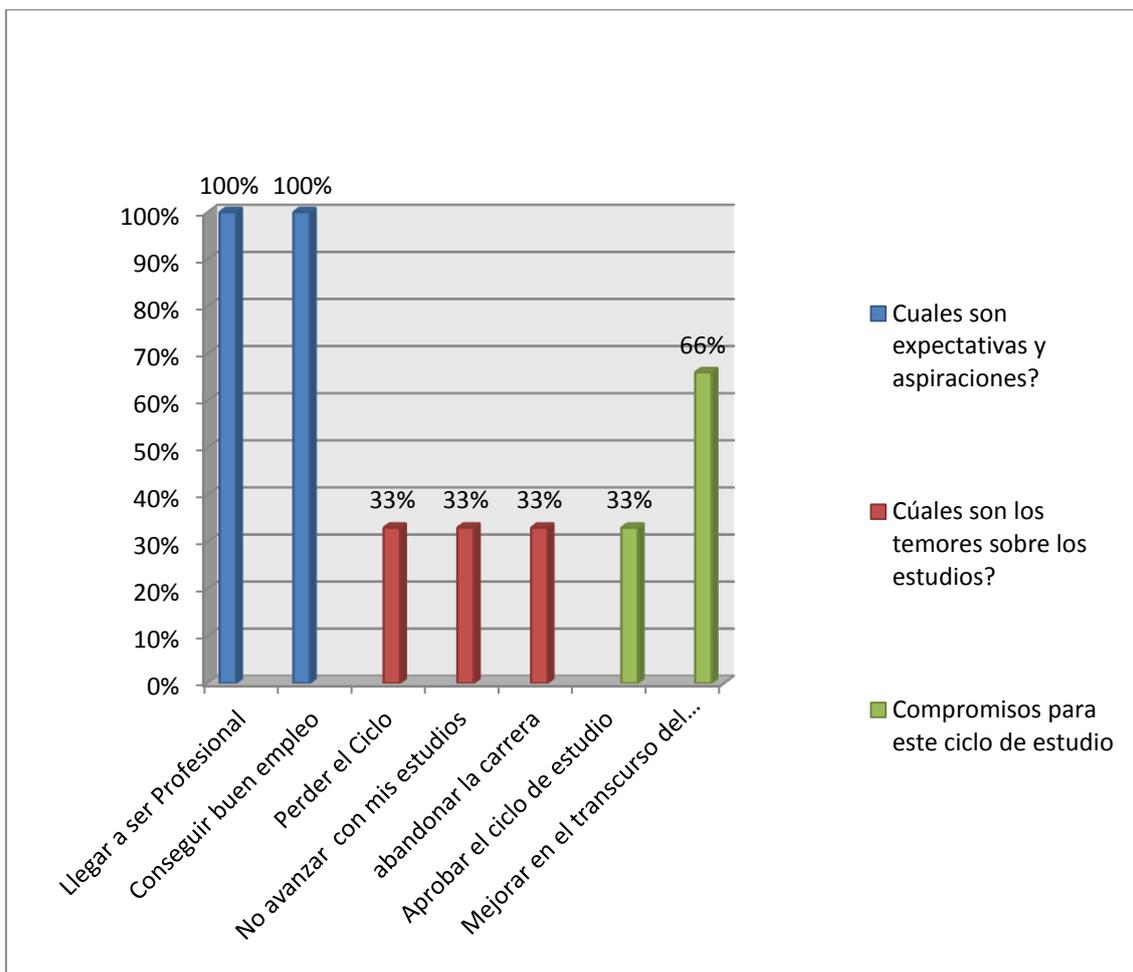
Fuente: Proyecto Mentoría.
Elaborado por: López, J.(2014)

En lo relacionado a las expectativas en relación a los estudios el 100% ha manifestado que desea terminar sus estudios y conseguir un mejor empleo.

En cuanto a sus miedos y temores han manifestado tener miedo a perder el ciclo 33,33%, abandonar la carrera 33,33% y no avanzar en sus estudios 33,33%

Sus compromisos para este ciclo de estudio fueron con un 66,66% mejorar en el transcurso de este ciclo de estudio y un 33,33% aprobar el ciclo de estudio, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 7. Porcentaje de expectativas y temores en relación a los estudios



FUENTE: Proyecto Mentor - Cuestionario de expectativas y temores
Elaborado por: López, J.(2014)

3.4.3. Valoración general del proceso

El 100% de los estudiantes mentorizados calificaron al proceso de mentoría con el rango de bueno en lo que respecta a la organización de la mentoría y participación del grupo.

La utilidad del proceso de mentoría se catalogó como sobresaliente por el 66,66% de los mentorizados y como muy bueno por el 33,33%.

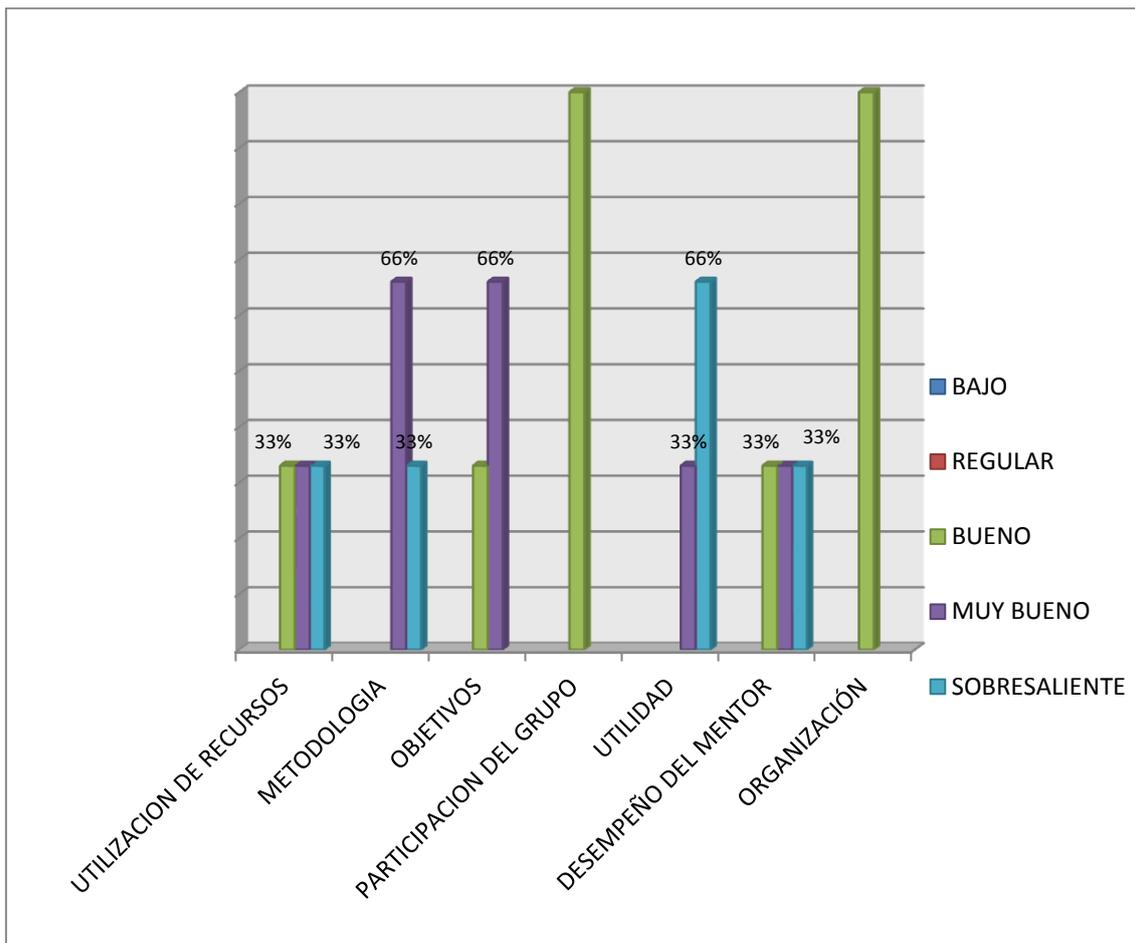
La metodología utilizada y los objetivos alcanzados con la mentoría, un 66,66% le ha otorgado el rango de muy bueno, un 33,33% le otorga la calificación de sobresaliente y otro 33% de bueno.

Los recursos utilizados han sido calificados en tres rangos de manera equitativa (bueno 33,33%, muy bueno 33,33% y sobresaliente 33,33%)

Los mentorizados refirieron el desempeño del mentor de manera variada otorgándole una distribución equitativa a la calificación, 33,33% bueno, 33,33% muy bueno y otro 33,33% sobresaliente.

En base a las valoraciones hechas por los mentorizados se concluye que el proceso de mentoría ha sido catalogado dentro del rango bueno - muy bueno.

Gráfico 8.- Evaluación y valoración del proceso de mentoría.



FUENTE: Proyecto Mentor - Cuestionario de expectativas y temores
Elaborado por: López, J.(2014)

Los resultados de la evaluación del programa son similares a los obtenidos por Sánchez Carmen, (2009) en su trabajo de red de mentoría en entornos universitarios españoles, quien encontró que la participación en el programa de mentoría ha sido gratificante desde el punto de vista personal para mentores y telémacos, con puntuaciones próximas a cuatro o dicho en porcentaje de un 80% de satisfacción.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

FORTALEZAS

- Se generó un espacio que permitió orientar y guiar a los estudiantes nuevos en los asuntos relacionados con la Universidad (metodología, plataforma virtual EVA, modos de contactar con los docentes, etc.)
- Permitted al alumno que se inicia en la modalidad a distancia se adapte más rápido al sistema y pueda desarrollar un mejor rendimiento en el aprendizaje.
- Mentores formados con capacidad de ayudar a sus compañeros en las diferentes necesidades y dificultades.
- Apoyo y colaboración de la Universidad en todos los niveles.
- Disponibilidad de recursos en el Entorno Virtual de Aprendizaje para el desarrollo de este proyecto.

OPORTUNIDADES

- La mentoría se ha desarrollado en otros contextos fuera del país con resultados favorables.
- Los mentorizados tienen la oportunidad de capacitarse, prepararse, superar barreras y dificultades que al momento los afectan en su modalidad de estudio.
- Mejorar el rendimiento académico.
- Los mentores tiene la oportunidad de aprender más, incrementar sus destrezas y habilidades.

DEBILIDADES

- Limitado involucramiento e interés de los mentorizados en el programa de mentoría.
- Falta de socialización a los alumnos sobre en qué consiste la mentoría y la importancia de este proceso por parte del equipo coordinador.
- Falta de una aula virtual específica para comunicarse consejero- mentor-mentorizado.
- La falta de dominio de la tecnología por parte de algunos estudiantes.
- Disponibilidad de tiempo del mentor y mentorizados ya que la gran mayoría de estudiantes de modalidad a distancia trabajan y estudian.
- Accesibilidad a una comunicación más interactiva, no todos tienen acceso a Internet en sus hogares porque sus recursos económicos no se lo permiten

AMENAZAS

- Políticas de estado en lo referente a los sistemas de regulación de la educación Superior.

- Desarrollo de nuevos sistemas de apoyo a los estudiantes que sustituyen los modelos de mentoría.
- Problemas de índole familiar, laboral, económica o de salud que pueden llevar a la deserción de los actores involucrados.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría

Cuadro 1.- Matriz de problemática.

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Corto tiempo para la ejecución de la mentoría	Se inició a destiempo con las actividades previas planificadas.	No se creó un ambiente de confianza estrecho entre todos los miembros involucrados.	Consejero Mentor Mentorizados
Dificultad para concretar citas con los mentorizados.	Diferentes intereses de los mentorizados Obligaciones laborales	Limitado número de encuentros presenciales.	Mentorizados Mentor
Problema de disponibilidad de tiempo	Obligaciones Laborales, familiares y académicas. Sobrecarga de trabajo	Estrés Tensión	Mentor Mentorizados
Problemas de organización, coordinación y ejecución de actividades	Pasar por alto algunos aspectos importantes Trabajar contra reloj	Fallos al momento de la ejecución de la mentoría No alcanzar el 100% de lo planificado	Mentor Equipo de mentoría

FUENTE: Proyecto Mentor - Cuestionario de expectativas y temores
Elaborado por: López, J.(2014)

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. CONCLUSIONES

1. La planificación, implementación y desarrollo del proyecto de mentoría con los estudiantes de reciente ingreso, ha demostrado ser de mucha utilidad, brindando orientación, apoyo, asesoría, motivación e información, al grupo de participantes.

2. Entre las necesidades detectadas en los estudiantes mentorizados están: Necesidades de orientación académica como por ejemplo: limitado conocimiento del sistema de evaluación y calificación, limitada utilización de técnicas de aprendizaje y el facilismo y conformismo ante algunas situaciones.

Necesidades de inserción como por ejemplo: desconocimiento del sistema educativo a distancia, falta de organización del tiempo libre, falta de diálogo didáctico profesor-alumno, estudio aislado individualizado.

Necesidades personales como por ejemplo: insatisfacción con el rendimiento personal y académico, desmotivación por sus estudios.

Necesidades de información como por ejemplo: sobre la carrera, trámites académicos y salidas profesionales.

3. El proceso ha permitido evaluar y brindar una orientación a los estudiantes sobre diversos temas como por ejemplo el manejo de técnicas de estudio y lectura, información referente a la modalidad de estudio, la Universidad y la carrera de cada uno, manual de manejo del EVA, informaciones referentes a plantearse un proyecto de vida, planificar y fijarse metas, expectativas, temores, etc.

4. La mentoría ha sido valorada en base a las calificaciones dadas por los mentorizados de buena – muy buena.

5. Finalmente la experiencia vivida ha permitido estructurar un manual de mentoría con puntos clave que permitirá una aplicación ajustada a nuestra realidad universitaria.

5. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda continuar replicando y mejorando estos procesos de mentoría con la finalidad de que se desarrolle una cultura de apoyo permanente a los estudiantes universitarios de la modalidad a distancia. Esto en base a la experiencia obtenida que ha servido para dar un soporte, orientación e información a los compañeros estudiantes en algunas de sus necesidades
2. Se sugiere realizar jornadas de capacitación, referente al manejo de la computadora, internet y la plataforma del Entorno Virtual de Aprendizaje, dirigido a estudiantes de recién ingreso que lo requieran, para ello los centros universitarios deberán estar implementados con salas de cómputo, a disposición de estudiantes de zona rural, pudiendo acceder a la plataforma web y tener la asesoría y acompañamiento de los coordinadores y personal que atiende los centros universitarios.
3. Para incrementar el interés y la participación de los estudiantes en los procesos de mentoría, la universidad podría motivar a los mismos, ya sea mediante la asignación de puntaje adicional a las cátedras que reciben en el primer año de estudio o mediante la asignación de créditos, que le sumarán puntos para la obtención de su título.
4. Crear una asignatura de libre configuración denominada Mentoría para estudiantes de las diferentes carreras, con la finalidad de brindar capacitación a estudiantes voluntarios que han optado por la asignatura en el dominio de algunas estrategias y técnicas de orientación y acompañamiento, de manera que tenga un efecto multiplicador con los estudiantes de reciente ingreso.
5. Socializar ampliamente con los estudiantes de recién ingreso los beneficios que ofrece el programa de mentoría de modo que la participación sea activa.

6. Manual para el Mentor.

JUSTIFICACIÓN

Es de trascendental importancia la elaboración de un manual para el mentor adaptado a la problemática del Centro investigado con la finalidad de que los programas de mentoría futuros tengan una base sólida en que sustentarse y sean abordados de una mejor manera, tomando en cuenta las sugerencias planteadas en esta propuesta de manual, permitiendo así, el perfeccionamiento y la consolidación de un auténtico manual que pueda servir en la formación de mentores para el Centro Universitario Sucúa.

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA

De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia

- Desconocimiento del sistema educativo a distancia.
- Dificultad de organización del tiempo de estudio con las obligaciones personales.
- Falta de diálogo y asesoría profesor – alumno.
- Estudio aislado e individualizado.

Académicas

- Desconocimiento del sistema de evaluación y calificación de la universidad.
- Limitada utilización de técnicas de estudio.
- Dificultad con el manejo de libros, a los que consideran como muy abstractos.

De información

- Limitado conocimiento del manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).
- Desconocimiento sobre trámites académicos.
- Desconocimiento del plan de estudios y su diseño curricular.
- Limitado conocimiento de las salidas profesionales a sus carreras.

Personales

- Falta de motivación por los estudios.
- Insatisfacción con el rendimiento personal y académico.

OBJETIVO GENERAL

- Brindar orientación y guía a futuros mentores en el desenvolvimiento de sus funciones para que conjuntamente con el desarrollo de competencias a nivel

personal y social sean capaces de proveer la ayuda y orientación necesaria a los estudiantes de reciente ingreso a la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aportar al mentor información respecto a su rol y la formación con la que debe contar para desenvolverse como tal dentro del proceso de la mentoría.
- Ayudarle en el desarrollo de estrategias de actuación con sus compañeros y la adquisición de conocimientos sobre las funciones de orientación y mentoría.

DEFINICIÓN DE MENTOR

Es aquel estudiante de un año superior, que orienta, guía y/o dirige a un grupo de pares que acaban de iniciar con su carrera profesional.

PERFIL DEL MENTOR

Según el PROGRAMA MENTORING; los mentores deben contar con las siguientes particularidades:

- Comprender su propia motivación para querer ser un mentor.
- Necesitan comprender las reglas del programa en cuanto al comportamiento ético con los mentorizados, dado el poder que pueden ejercer.
- Deben conocer y poder controlar sus propias emociones para poder ayudar a los mentorizados a comprender los efectos que las emociones pueden tener en el comportamiento; y no deben emitir juicios.
- Ser capaces de establecer una relación de empatía con sus mentorizados como una vía importante para establecer una buena comunicación.
- Deben ser capaces de influir y ayudar a cambiar a los mentorizados para lograr los objetivos y superar los problemas.
- Proporcionan asistencia en problemas personales, en la medida de sus posibilidades. De lo contrario deberían comprometerse a buscar alguien más especializado a quién acudir.
- Respetar el origen cultural de cada uno.
- Ayudar al mentorizado a que se conecte con los recursos de la Universidad.
- Los mentores deben ser capaces de escuchar y oír lo que los mentorizados les dicen.

ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE MENTORÍA RECOMENDADAS

- Crear un clima de confianza y empatía entre mentor y mentorizado.

- Determinar las necesidades de los mentorizados de forma oportuna.
- En base a estas necesidades elaborar un plan de acción para contribuir de manera precisa y adecuada a la solución de las dificultades.
- Ejecutar las actividades del plan respetando el cronograma establecido mediante encuentros presenciales y el empleo de los diferentes recursos disponibles como son el internet, la telefonía, etc.
- Fortalecer de manera constante el vínculo que debe existir entre el consejero, el mentor y el mentorizado mediante una comunicación constante.
- Mantener un clima constante de motivación encaminado hacia el cumplimiento de los compromisos asumidos por los participantes y por ende al éxito del proceso.

RECURSOS HUMANOS:

- Consejero
- Mentor
- Mentorizado

RECURSOS TECNOLÓGICOS:

- Internet
- Teléfono
- Impresiones y copias
- Bolígrafos
- Proyector
- Entorno virtual de aprendizaje

RECURSOS ECONÓMICOS:

- Internet
- Llamadas convencionales y a celular
- Impresiones y copias
- Alquiler de proyector

Un monto total aproximado de 100 dólares solventado por los mentores.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alonso, M. Sánchez, C. Macías, J. y Calles, A. (2009). Validación de una escala de evaluación de las competencias del mentor en contextos universitarios. *Revista Mentoring & Coaching: Universidad y Empresa*, 2.
- Aguilera, J. L. (2010). *La Tutoría en la Universidad: Formación, Selección y Práctica de los tutores. Ajustes para la UCM desde el espacio Europeo de Educación Superior*. recuperado de: <http://eprints.ucm.es/10147/1/T31405.pdf>
- Álvarez, M. (2005). *Los modelos de orientación en España. Presente y futuro*. REOP vol. 16. Universidad de Barcelona. España.
- Álvarez Rojo, V. y García Pastor, C. (1997). *Orientación Vocacional de Jóvenes con Necesidades Especiales*. Madrid-España: EOS.
- Álvarez Undurraga, Gabriel. (2005). Manual de técnicas de estudio e investigación. Colección de guías de clase N°9. Santiago-Chile: Universidad Central de Chile
- Baráibar, J.M. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid-España: Narcea.
- Blanco Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid- España: Narcea.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación Psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Barcelona: Ed. Boixaren Universitaria.
- Bisquerra, R. (2005). *Modelo de orientación e intervención psicopedagógica*. Madrid – España: Praxis.
- Casado Muñoz, R. (Mayo, 2010). Programa mentor de la Universidad de Burgos. *Revista de Encuentro de servicios de Información y orientación Universitarios*. p 2-20
- Castañeda Cantillo y A. Niño Rojas, J. (2005). *Orientación profesional desde una perspectiva sistémica*. Bogotá-Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Escudero, T. y Correa, A. (Coords.) (2006). *Investigación en Innovación Educativa: algunos ámbitos relevantes*. España: La Muralla S.A. Asociación Universitaria de Investigación Pedagógica.
- Ferré, X. Tobajas, F. Córdova, Ma. L. De Armas, V. (2009). Guía para la puesta en marcha de un programa de mentoría en un centro universitario. *Revista Mentoring & Coaching*, N°2.

Hervás Avilés, R. M. (2006). *Orientación e Intervención psicopedagógica y procesos de cambio*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Lázaro, A. y Asensi, J. (1989) *Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid- España: Narcea.

López, A. (Marzo, 2009). La importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos. *Revista digital Innovación y Experiencias Educativas*, N°16.Granada-España. (p. 1-14)

Manzano, N. Martín, A. Sánchez, M. Rísquez, A. Suárez, M. (2012). El rol del mentor en un proceso de Mentoría Universitaria, *Red de revistas científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal, volumen 15*.Madrid-España.

Martínez Clarés, P. (2002). *La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias*. Madrid: EOS.

Michavila, F., y García J. (Eds.) (2003). *La tutoría y los nuevos modos de aprendizaje en la Universidad*. Madrid: Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

Molina, D. (Agosto, 2004). Concepto de Orientación educativa: diversidad y aproximaciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, N°33/6.

Molina D. 2004, *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/736Molina108.pdf>

Mora, J.A. (1998). *Acción tutorial y orientación educativa. Colección para educadores*. España: Narcea.

Oliveros, L. García, M. Ruiz, C. Valverde Macías, A. (2003-2004). Innovación en la Orientación Universitaria, Una experiencia. Red de estudiantes Mentores en la Universidad Complutense. *Revista Contextos de Educación volumen 6 - 7*.

Ortiz, C. y Ortiz, M. Ponencia Importancia de la Orientación Educativa y Tutorías en algunos niveles de Intervención. *Revista del Primer Congreso Internacional De Tutorías, Orientación y Docencia Universidad de Juárez, Estado de Durango. Colegio de Ciencias y Humanidades*.

Pérez, B. y Carrillo, E. (2000). *Desarrollo local: Manual de uso*. Madrid- España: ESIC EDITORIAL- FAMP.

Pesantez, D. (Agosto, 2013). *Cómo mejorar hábitos de estudio*. Recuperado de: <http://academic.uprm.edu/dpesante/docs-apicultura/apuntes-estudiar.PDF>

- Repetto, E. (2000). *Fundamentos de Orientación*. Editorial Morata.
- Redondo, S. Vale, P. Navarro, E. Madrigal, A. M. Parras A. (2012). *Orientación Educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. España: Secretaría General Técnica y Ministerio de Educación Cultura y Deporte.
- Romo, A. (octubre, 2004). La Incorporación de los Programas de Tutoría en las Instituciones de Educación Superior. *Colección Documentos, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*.
- Rúbio Gómez, M. (2004). *Orientación y Metodología para la Educación a Distancia*. Loja, Ecuador: UTPL
- Ruiz de Miguel, C. Valverde, A. García, E. y Romero, S. (2003 - 2004). Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta. *Revista Contextos Educativos* 6 -7.
- Salmerón Pérez, H. (1996). Los servicios de la orientación en la universidad; procesos de creación y desarrollo. *Informe para la UNESCO de la comisión internacional sobre educación para el siglo XXI*.
- Santana, L. (2007). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos cambian las responsabilidades profesionales*. Madrid, España: Pirámide.
- Sánchez, A. (2009). *Historia de la Psicología. Sistemas movimientos y escuelas*. Madrid, España: Pirámide
- Sánchez, A. y Valdez, A. (febrero-julio, 2008). Teoría y práctica de la orientación en la escuela, un enfoque psicológico. *SINECTICA Revista electrónica de educación* N° 30. México.
- Sánchez, C. Sánchez, A. Jiménez, F. Melcón de Giles, M^a J. y Macías, J. (2009). Proyecto Mentor en la Universidad Politécnica de Madrid: un sistema de mentoría para la acogida y orientación de alumnos de nuevo ingreso. *Revista Sistemas, Cibernética e Informática*. Volumen 6 - número 1.
- Sánchez, C. (2009). Red de Mentoría en Entornos Universitarios Españoles. *IV Jornadas Internacionales de Mentoring & Coaching: Universidad y Empresa*. 23, 24 y 25 de Noviembre. Madrid- España.
- Sánchez, M. Manzano, N. Martín, A. Oliveros, L. Rísquez, A. y Suárez, M. (2009). Desarrollo de un sistema de orientación tutorial en la UNED: primeros resultados del programa de mentoría. *Revista Mentoring & Coaching* N°2.

Sánchez, M. (1998). Las Funciones y Necesidades de la Orientación en la Universidad. Un estudio comparativo entre las opiniones de Universitarios y Profesionales, *Revista de Orientación y Psicopedagogía* 1998 Vol. 9 N° 15.

Sánchez García, M. et al. (2009). *Sistema de Orientación Tutorial en la UNED: tutoría, mentoría y e-mentoría*. Recuperado de:

<http://abacusuniversidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>

Sánchez, M. Sebastián, A. y Ballesteros, B. (1996) Técnicas de estudio UNED. Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE). *Revista Iberoamericana de Educación Superior y a Distancia N°1*, Vol. 8.

Vecellio, F. (2008). *La importancia de una orientación profesional dentro de las currículas de las carreras universitarias*. Recuperado de: <http://www.palermo.edu/publicaciones/escritos/pdf>

Veláz de Medrano, C. (1998). *Orientación e intervención psicopedagógica. Concepto, modelos, programas y evaluación*. Málaga: Aljibe.

Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa. 11ª Edición*. México: Pearson Educación.

CAPÍTULO 5
ANEXOS

ANEXO 1.

CARTA DE COMPROMISO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Yo, Janeth Yolanda López Coronel, con C.I 140062507-3 perteneciente al Centro Universitario Asociado Sucúa, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de Psicología para el periodo abril-agosto 2014; "Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Evaluación de una experiencia. 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,

Janeth Yolanda López Coronel.

ANEXO 2
MODELOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

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

Dirección de Ordenamiento y Desarrollo de MaD: Proyecto mentores

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

Piense en un problema que enfrentó al inicio de su etapa de estudiante universitario en educación a distancia. Luego de su reflexión escriba la respuesta a las siguientes preguntas: La reflexión personal. Favor no comentar con otro compañero su experiencia.

¿Qué problema enfrentó?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Cuál fue la causa del problema?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Quién le ayudó?

.....
.....
.....
.....

¿Cómo solucionó?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué aprendió de esta experiencia?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Muchas gracias su aporte.

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE EXPECTATIVAS

Reflexionemos sobre la experiencia de estudiar a Distancia y sobre nuestras vidas y respondamos a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las expectativas (aspiraciones) que tengo sobre mis estudios?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Cuáles son los temores (miedos) que tengo sobre mis estudios?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué compromiso puedo plantearme, que sea capaz de cumplirlo en este ciclo de estudio?

.....
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

ANEXO 5

¿ES NECESARIO LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA ACADÉMICA?

1er. ACTIVIDAD: Identificar opiniones sobre la planificación futura.

Para iniciar su tarea y la nuestra, le proponemos un breve cuestionario que debe ser respondido de modo sincero.

Lea con atención cada una de las proposiciones y luego exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Señale con una equis (X) cualquiera de las casillas que significan

TD	TOTAL DESACUERDO
D	DESACUERDO
I	INDECISO
A	DE ACUERDO
MA	MUY DE ACUERDO

N.	OPINIONES	ESCALA				
		TD	D	I	A	MA
1.	No es muy necesario elaborar un proyecto de vida, pues basta saber lo que se quiere alcanzar y esforzarse en conseguirlo.					
2.	El futuro es muy imprevisible e inestable como para hacer planes.					
3.	La situación socioeconómica de muchos jóvenes impide que puedan cumplir sus metas en la vida.					
4.	La situación económica del país dificulta que los jóvenes puedan hacer planes para el futuro.					
5.	Por lo general las metas que se fijan los jóvenes para su futuro no son realistas porque no conocen bien sus capacidades.					
6.	Los entretenimientos, diversiones y compromisos emocionales que ofrece la sociedad a los jóvenes dificultan el cumplimiento de sus proyectos futuros.					
7.	Hacer planes para el futuro tiene poco valor porque el destino de las personas ya está marcado.					

ANEXO 6

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

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

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

Gracias por su ayuda.

Ingrese su número de cédula

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

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

1 2 3 4 5

Este formulario se creó en Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 7

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACION.

1. ¿Cuál fue la razón por la que usted optó por su actual carrera?

.....
.....
.....
.....

2. En lo referente a este ciclo de estudios ¿qué tipo de dificultades se le han presentado?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Qué oportunidades laborales le ofrece su carrera a futuro?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuáles de los instrumentos tecnológicos que la Universidad ofrece usted los utiliza?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Actualmente presenta alguna dificultad de índole personal?

Si No.....

Catalogue en una escala del 1 al 10 el grado de su dificultad

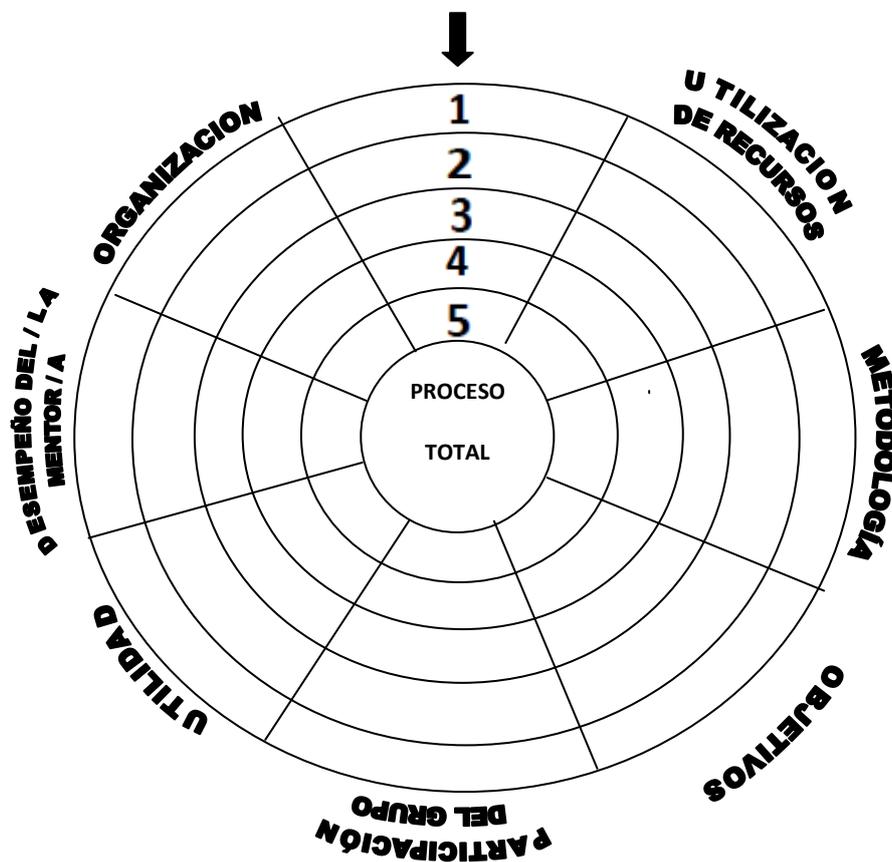
6. ¿En qué horas del día revisa usted su material de estudio?

.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 8

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MENTORÍA



¿Qué sugerencias puede dar para mejorar próximos eventos de mentoría?

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

ANEXO 9

CUESTIONARIO PARA MENTORES

¿Qué aprendí de las lecturas preliminares?

1. ¿Cuál de las siguientes situaciones es propia de la tutoría o de la mentoría y justifique su respuesta?

Situación de orientación	Tutoría	Mentoría	¿Por qué?
1. Se organiza una sesión grupal para detectar necesidades de ayuda orientadora			
2. Julia (estudiante de 1ro de Informática) plantea abandonar los estudios por haber obtenido resultados negativos en sus últimos exámenes.			
3. Juan (1ero de ciencias de la Educación) está buscando vivienda en la ciudad y busca ayuda.			
4. Margarita (estudiante de psicología) comenta las dificultades que tiene para ella el estudio a distancia por la soledad, etc.			
5. Pedro (primero psicología) tiene dificultades para realizar los exámenes de desarrollo (prefiere los de tipo de test) y pide ayuda para poderlos superar.			
6. Queda poco tiempo para los exámenes y María no los ha preparado aún, está desorientada (desconoce el contenido del examen, los criterios de evaluación, que tipos de preguntas, etc.			
7. Teresa estudiante de 1ero de Administración, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la educación a distancia.			
8. José Ignacio (estudiante de 1ro de Economía) acaba de ser padre. El trabajo, los estudios y la vida familiar son difíciles compaginar para él, lo que afecta sus estudios.			
9. Cecilia (estudiante de 1ero de pedagogía) con discapacidad quiere saber con precisión que salidas profesionales tiene la carrera que acaba de empezar, en realidad no está segura de haber escogido correctamente su profesión.			
10. Pedro está muy preocupado ya que con mucha ilusión se ha matriculado en la carrera de Abogacía, en su trabajo lo han ascendido, lo que			

durante mucho tiempo estuvo esperando y en el que tiene que viajar con mucha frecuencia, piensa que no tendrá tiempo de cumplir con todas las actividades que debe realizar en la Universidad.			
--	--	--	--

2. ¿Cuál sería su actuación para ayudar a su memorizado (a) en el siguiente caso?
Teresa estudiante de 1ero de Psicología, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¡¡Muchas gracias por su aporte!!

ANEXO 10

REUNIÓN PRESENCIAL CON LOS MENTORIZADOS

Imagen 1.- Encuentro presencial con mentorizados



Imagen 2.- Aplicación de encuestas



IMAGEN 2.- Capacitación en el manejo del EVA

