



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANISTA

TITULACION DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACION.

AUTOR: Merchán Sarmiento, Juan Esteban

DIRECTOR: Vivanco Vivanco, María Elena, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Mgs.

María Elena Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACION

De mis consideraciones:

El presente trabajo de fin de titulación: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario de Cuenca, ciclo académico abril - agosto 2014 realizado por Juan Esteban Merchán Sarmiento ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación de mismo

Loja, octubre de 2014

f)

Director del trabajo de fin de titulación

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Juan Esteban Merchán Sarmiento, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación denominado, Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario de Cuenca, ciclo académico abril - agosto 2014 de la titulación de Psicología, siendo Mgs. María Elena Vivanco tutora 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.

Juan Esteban Merchán Sarmiento

0102205275

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Víctor Merchán y Teresa Sarmiento quienes siempre han estado listos para brindarme su apoyo incondicional y a mi hermano por alentar mis esfuerzos.

Juan Esteban Merchán Sarmiento

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por su mano y bendición que nunca se ha apartado de mi vida y por Su amor y soberanía que me permite seguir adelante. Gloria y honra sea para Ti por siempre.

Agradezco a mi directora de Trabajo de fin de titulación Mgs. María Elena Vivanco por transmitir sus conocimientos y experiencia durante el desarrollo de este trabajo.

Agradezco a mi familia por el apoyo recibido durante el transcurso de mis estudios.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
ABROBACION	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION	3
CAPITULO 1. MARCO TEORICO	
1.1 La orientación	
1.2 Concepto	7
1.2.1 Funciones	8
1.2.2 Modelos	9
1.2.3 Importancia en el ámbito universitario	12
1.3 Necesidades de orientación en educación a distancia	
1.3.1 Concepto de necesidades	13
1.3.2 Tipos de Necesidades (Maslow)	14
1.3.3 Necesidades de orientación en Educación a Distancia	16
1.3.3.1 Necesidades para la inserción y adaptación	17
1.3.3.2 Necesidades de hábitos y estrategias de estudio	18
1.3.3.3 Necesidades de orientación académica	20
1.3.3.4 Necesidades de orientación personal	22
1.3.3.5 Necesidades de información	23
1.4 La Mentoría	
1.4.1 Concepto	24
1.4.2 Elementos y procesos de Mentoría	26
1.4.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría	30
1.4.4 Técnicas y estrategias aplicables en el desarrollo de la mentoría	33

1.5 Plan de Orientación y Mentoría	
1.5.1 Concepto de plan de orientación y mentoría	35
1.5.2 Elementos del plan de orientación y mentoría	37
1.5.3 Plan de orientación y mentoría desarrollado en la experiencia	39

CAPITULO 2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Contexto	45
2.3. Participantes	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	
2.4.1. Métodos	49
2.4.2. Técnicas	50
2.4.3. Instrumentación	51
2.5. Procedimientos	51
2.6. Recursos	
2.6.1. Humanos	53
2.6.2. Materiales Institucionales	54
2.6.3. Económicas	54

CAPITULO 3. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados	56
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes	66
3.3.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia	66
3.3.2. De orientación académica	68
3.3.3. De orientación personal	68
3.3.4. De información	68
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda	70
3.4. Valoración de mentoría	
3.4.1. Interacción y comunicación	72
3.4.2. Motivación y expectativas	73
3.4.3. Valoración general del proceso	74
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado	75
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría	77

4.	CONCLUSIONES	80
5.	RECOMENDACIONES	82
6.	PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORIA	83
7.	BIBLIOGRAFIA	88
8.	ANEXOS	91

Anexo 1: Carta de compromiso

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

Anexo 3: Evaluación de Taller 1

Anexo 4: Evaluación del Proceso de Mentoría

Anexo 5: Cuestionario de Necesidades de Orientación

Anexo 6: Hoja de Datos Informativos

Anexo 7: Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio

Anexo 8: Grafico de los Resultados

RESUMEN

La UTPL realizó un Proyecto de Orientación y Mentoría (POM) para estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, cuyo objetivo es facilitar su incorporación al sistema educativo y mejorar los procesos de orientación académica y personal.

En la presente investigación participaron cinco de mentorizados de la ciudad de Cuenca. La investigación fue de tipo: **cualitativo-cuantitativa, exploratoria y descriptiva**; los métodos utilizados fueron: Investigativo acción participativo, analítico-sintético, inductivo-deductivo y estadístico; las técnicas bibliográficas fueron: lectura, mapas conceptuales, organizadores, gráficos y resumen; y las técnicas de campo fueron: observación, entrevista y encuesta. Adicionalmente, para la recolección de datos se aplicaron: cuestionarios de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación, registro de observación de las actividades de mentoría presencial y de grupo focal.

Se conocieron necesidades de los mentorizados referentes a temas de inserción, adaptación al sistema de educación a distancia, y personales, para solventar y dar atención a estas necesidades se elaboró un Plan de Orientación y mentoría, desarrollado mediante encuentros presenciales, envió de correos y llamadas telefónicas.

Se invita al lector a conocer los resultados encontrados en este trabajo.

Palabras claves: orientación, mentoría, educación superior a distancia

ABSTRACT

The UTPL launched an Orientation and Mentoring Project (POM) for its first year distant learning university students, with an objective to help them get incorporated into the studying system and to improve the academic and personal orientation processes.

Five protégés from Cuenca participated in this present investigation. The investigation was **quantitative-qualitative, exploratory and descriptive**; the methods used were Investigative action participative, analytic-synthetic, inductive-deductive and statistical; the bibliographic techniques were: reading, maps, organizers, graphics and summaries; and the field techniques were: observation, interviews and surveys. Additionally, to recollect data: a questionnaire to evaluate orientation needs, academic profiles, learning skills and auto regulation, a registration of observed activities of the mentoring and focal group were used.

Protégés needs in reference to topics such as insertion, adaptation to distant studying, and personal issues were known, to resolve and give attention to these needs an Orientation and mentoring Plan was developed through personal contacts, emails and phone calls

The reader is invited to get to know the results found in this project.

Key words: orientation, mentoring, distant learning

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo conocer la problemática que enfrentan los estudiantes de primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia y a su vez plantear y poner en práctica métodos, técnicas y estrategias con el fin de mejorar tal experiencia académica.

La UTPL siempre ha sido pionero en su búsqueda de mejorar la calidad de la educación y de ponerlo al alcance de toda persona. Rubio (2007) señala que “la razón de ser de la Modalidad Abierta y a Distancia, ha sido siempre el servicio a la sociedad. En septiembre de 1976 nació en Ecuador una educación universitaria diferente con pretensión de hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades y el derecho a la educación que tienen todas las personas sin discriminación de raza, sexo, edad, ideología o lugar de nacimiento”. Con esta visión, el cuerpo profesional académico de la UTPL continúa investigando formas de mejorar la calidad educativa para los estudiantes y ponerlo a educación al alcance de todos. Rubio (2007) además menciona que la UTPL invita a sus estudiantes a “formarse una consciencia reflexiva, buscando el sentido de las cosas, investigando y fundamentando los hallazgos y no contentándose con verdades a medias; la profundización científica-académica, logrando hábitos y actitudes sólidas en su formación y en la adquisición de conocimientos; adquirir una capacidad crítica, con creatividad y originalidad; pasar de espectador a actor de su propia educación; una actitud ética, basada en el esfuerzo personal, que les hará sentirse orgullosos de los conocimientos adquiridos.”

Al analizar la población estudiantil de Modalidad a Distancia, Rubio (2007) indica que “la mayoría de sus alumnos se sitúan en una edad entre los 25 a 40 años, edad adulta pero joven, con aspiraciones profundas de cambio en sus vidas y en gran parte con una estabilidad familiar, suelen ser casados y con varios hijos”. Retomar nuevamente los estudios para este tipo de población significa que deben enfrentar algunos obstáculos, la principal siendo la falta de tiempo para dedicarse al estudio a causa de la variedad de responsabilidades que maneja cada adulto durante el día.

Con la intención de apoyo al estudiante que se matricula en primer año, la UTPL emprendió el proyecto piloto de mentoría con fin de dirigirle durante su experiencia académica. Entre los objetivos de proyecto, Buela & Bravo (2014) en su “Guía didáctica: Sistema de Mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL: Evaluación de una experiencia” plantea los siguientes:

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”, fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario; desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano; describir las acciones desarrolladas para el logro de metas, la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza en la relación mentor-estudiante; intercambiar información y determinar metas con la finalidad de analizar y valorar las acciones de mentoría entre pares; analizar la gestión de la mentoría para diseñar un manual para el mentor y finalmente estructurar el informe de investigación de fin de titulación en psicología.

Dicho esto, Buela & Bravo (2014) en Abril 2014 da inicio con la planificación y desarrollo el proyecto piloto de orientación y mentoría (POM) para estudiantes de primer ciclo de educación a distancia y el 10 de Mayo, el equipo gesto presentó el proyecto piloto de mentoría a los estudiantes egresados de la facultad de psicología a través de una Jornada de Asesoría Presencial realizada en Loja. Durante esta fecha el equipo gestor expuso las características y bondades del proyecto y a su vez invitó a los participantes de la jornada a formar parte del proyecto que serviría como su tesis de graduación.

Durante la Jornada, 56 estudiantes egresados de psicología de la UTPL se comprometieron en tomar parte del proyecto mentor y así se dio inicio oficial al proyecto. Durante las próximas dos semanas los participantes del proyecto se prepararon para la labor mediante la revisión bibliográfica sobre la orientación y mentoría y para el 24 mayo el Equipo Gesto del proyecto había fijado fecha para que se dé el primer encuentro cara a cara entre mentor y mentorizado con los el objetivo de que se construya una relación de confianza entre las partes.

Luego que los mentores establecieron una relación con los mentorizados a base del contacto inicial, se procedió a enviar correos electrónicos a los mentorizados para motivar, dirigir y apoyarles con su labor académico. Otro medio que se utilizó para comunicarse fue llamadas telefónico.

En mi caso, a pesar que se procuró desarrollar un relación de apoyo con los mentorizados, fue difícil hacerlo porque al parecer los mentorizados iban perdiendo interés con el proyecto;

motivos a tal desvinculación posiblemente podría haberse debido a la falta de tiempo que tenían para comprometerse con el proyecto a causa de sus otras responsabilidades, por lo que algunos posiblemente no percibieron útil la cobertura recibida o incluso porque algunos no sentían ninguna obligación con la UTPL ni mentores de mantenerse involucrados con el proyecto.

A pesar de percibir el aparente falta de interés por parte de los mentorizados hacia el proyecto, al finalizar el labor de mentoría, algunos aunque no todas expresaron su gratitud por la cobertura recibida a lo largo de su primer ciclo de estudio.

Al finalizar la investigación, se puede decir que si se cumplió los objetivos anteriormente plantados; de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia al ofrecerles apoyo durante su primer año de estudio, de buscar disminuir la tasa de abandono estudiantil temprano mediante la aplicación del proyecto de orientación y mentoría 2014, de fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario a través de la investigación bibliográfica y elaboración de tesis con un informe descriptivo de las etapas de investigación y finalmente, diseñar un manual para el mentor.

La primera fase del proyecto consistió en una investigación bibliográfica sobre la información disponible e útil a la orientación y mentoría al sistema de educación a distancia. Una vez recopilado los datos relevantes al tema, se procedió a analizar, clasificar y redactar el primer capítulo, el marco teórico. Una vez completado, se procedió con el segundo que consistía en describir la metodología aplicada en el desarrollar del proyecto entre otros componentes relacionados. Posteriormente, se procedió con el tercer capítulo que es el análisis y discusión de los resultados. Finalmente se estableció conclusiones referentes a los resultados obtenidos con sus respectivas recomendaciones y para terminar se propuso un manual para el mentor

Durante el desarrollo del trabajo, la UTPL asignó un director de tesis a los mentorizados para que mediante su experiencia y conocimiento ayuda y corrigió el trabajo. Invito al lector a conocer los hallazgos encontrados en esté trabajo de orientación y mentoría para que a base de lo expuesto, pueda servirle de guía tales experiencias.

CAPITULO 1
MARCO TEORICO

1.1 La Orientación

1.2 Concepto de Orientación

Según Molina (2002) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Venezuela, considera que la orientación educativa es “como un proceso interdisciplinario y transdisciplinario sustentado en los principios de intervención preventiva, desarrollo y atención a la diversidad del alumno, cuyos agentes educativos (orientadores, padres, docentes-tutores, familia y comunidad) asumen la función de facilitar y promover su desarrollo integral para que se constituyan en seres transformadores de sí mismo y de su entorno”. (p.9)

En tanto, Martínez, Virgen, Prieto, Alcalde, Calderón, Ramírez & Mendoza (2010) en su manual base Orientación Educativa del Sistema del Educación Media Superior describen a la orientación educativa como “un proceso de apoyo a la formación integral de los estudiantes, como personas comprometidas consigo mismas y con la sociedad, con mente crítica y con habilidad para conseguir la auto-orientación y trabajo para adquirir y difundir los valores humanos” (p. 14)

Para Parra, Madrigal, Redondo, Vale, & Navarro (2009) en Orientación Educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas determina que la función de la orientación es “principalmente la prevención y por lo tanto, no tiene únicamente un carácter asistencial o terapéutico; la idea de que la Orientación sea un servicio exclusivo para los sujetos con problemas basados en la relación interpersonal clínica o un mero servicio de información profesional actualizada, ha quedado obsoleto. En consecuencia, el contexto del alumno o alumna cobra una importancia vital y no queda restringido solo al ámbito puramente escolar. Además, la Orientación no solo es competencia del orientador o orientadora, sino que el conjunto de educadores y educadoras, cada cual en el marco de sus respectivas competencias, deben aplicarse en el proceso.” (p.34)

Al analizar estos conceptos de la orientación, se puede destacar algunos rasgos importantes por ejemplo los tres autores están de acuerdo de que la orientación se encarga de guiar y apoyar a un individuo por otro que tiene más experiencia y conocimiento. Además los autores consideran que la orientación no es un proceso estático sino que debe promover el desarrollo del individuo de manera continua. En definitiva, la orientación tiene como objetivo

principal direccionar a la persona hacia el camino correcto, algo que todo ser humano necesita de vez en cuando, salvo el caso que la persona se niegue a recibir tal ayuda.

1.2.1 Funciones

Son varios los autores que buscan describir las funciones de la orientación. A continuación una breve descripción:

Riart (2013) como se citó a Morrill Oetting & Hurst (1974) analiza la intervención del orientador a través de un denominado “Cubo de las 36 caras” en la cual exponen tres posibles situaciones para el orientador: Según el destinatario de la intervención (individual, grupos primarios, grupos asociativos y comunidad o instituciones), según el propósito o finalidad (terapéutico o correctiva, preventiva y de desarrollo) y según el método (intervención directa, intervención indirecta: consulta y formación y utilización de medios tecnológicos). Dato tomado de Orientación Educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas (pág. 40)

Mientras que Ruiz (2009) como se citó en Álvarez González (1996) considera que en la orientación profesional las principales funciones son: función de organización y planificación, función de diagnóstico, función de información y de formación, función de ayuda para la toma de decisiones, función de ayuda, función de consulta y función de evaluación e investigación.

Así, Ruiz (2009) también como se citó en Bisquerra (1990) expone una serie de funciones de orientación que son:

- Organización y planificación de la orientación: programas de intervención, sesiones de orientación grupal, material disponible.
- Diagnostico psicopedagógico, análisis del desarrollo del alumno, conocimientos e identificación.
- Programas de intervención, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de orientación vocacional, de prevención.
- Consulta, en relación con el alumno, con el profesorado, con el centro, con la familia.
- Evaluación, de la acción orientadora e intervenciones concretas, de los programas, autoevaluación.
- Investigación, sobre los estudios realizados y generación de investigaciones propias.

Luego de analizar lo expuesto, observamos que los centros educativos solicitan a los educadores cumplir de manera eficiente varias funciones dentro de la orientación ya sea en el ámbito social o educativo con el propósito de guiar adecuadamente al estudiante. Además, el tipo de orientación que se aplique puede ser variada, eso dependerá de la necesidad que este atravesando el estudiante debido a que la orientación puede ser correctiva, preventiva, terapéutica o de desarrollo. Una vez que se conoce el tipo de orientación que se requiere, se podrá definir la estrategia y metodología a aplicar.

1.2.2 Modelos

Matas (2007) en su libro Modelos de Orientación Educativa señala que existen varias maneras de clasificar los modelos de orientación educativa, el autor explica que la clasificación puede ser tomada desde el periodo histórico en la cual se desarrolló el modelo, en función de la escuela psicológica que sustenta el modelo, en función de la relación que se mantiene entre el orientador y el demandante de la orientación, el tipo de intervención, etc.

Para dar a conocer algunas de las diferentes maneras de clasificaciones que existen, Matas cito como ejemplo a algunos estudiosos:

El profesor J.M. Escudero Muñoz (1986) clasificaba según la relación entre el orientador y la persona orientada así diferenciando tres modelos:

- Modelo psicométrico
- Modelo clínico-medico
- Modelo humanista

El profesor Rodríguez (1995) en cambio lo base en función histórico:

- Modelos históricos (los más antiguos)
- Modelos modernos (modelo de orientación clínico, de consejo, sistema ecléctico)

El profesor Carles Monereo (1996) lo diferencia según los fines de intervención, el concepto de enseñanza-aprendizaje, la relación orientador y el agente y el enfoque psicológico siendo estos:

- Modelo asistencial
- Modelo de consejo
- Modelo consultivo

- Modelo constructivista

Álvarez y Bisquerra (1997) lo clasifican según la teoría, tipo de intervención y organización donde se realiza la orientación así distinguiendo según:

- Modelos teóricos
- Modelo de intervención
- Modelo organizativos

Rodríguez Espinar, Álvarez, Echeverría y Marín (1993) clasifican los modelos de orientación según el tipo de intervención, así tenemos:

- Modelo de intervención directa e individualizada
- Modelo de intervención directa y grupal
- Modelo de intervención indirecta
- Modelo de intervención a través de medios tecnológicos

Como podemos observar, existe una variedad de maneras de clasificar a los modelos de la orientación, todas ellas interesados en ayudar al ser humano.

Además de las clasificaciones anteriores, Sanchiz (2009) en su obra Modelos de orientación e intervención psicológica expone una clasificación de la orientación según las corrientes psicológicas. Entre ellas mención a:

- **Teorías de counseling:** Este enfoque supone la aplicación de la psicometría a la orientación. Se basa en que cada individuo tiene rasgos y factores individuales que pueden ser medidos y evaluados y que la orientación debe ayudar al individuo a ajustar tales rasgos personales irregulares encontrados a través de los test (pág. 64).
- **Conductismo:** Sostiene que las conductas problemas son aprendidas. Este enfoque sugiere que primeramente se debe identificar la conducta que se desea eliminar, luego identificar y eliminar los reforzadores que mantienen la conducta anormal y posteriormente enseñar conductas nuevas y deseables que le sirvan a la persona (pág. 64).
- **Aprendizaje social:** Considera que el aprendizaje de conductas se produce en un marco social y que se adquiere los modelos de comportamiento mediante la

observación, o sea viendo a otros actuar. Básicamente el observador pone atención, retiene la información y ejecuta la conducta (pág. 65)

- **Cognitivismo:** Propone que las dificultades emocionales y comportamiento de las personas se debe a la forma en que estas piensan sobre sí mismo y sobre el mundo que les rodea y que el sujeto necesita del orientador para ser consciente de nuestro error y que nos ayude a reconocer la existencia de otras maneras de pensar y de entender la vida (pág. 66).
- **Psicoanálisis:** Debido a que es una terapia que orienta, se le toma en consideración por la influencia tan marcada que ha ejercido Freud. Entre sus aportaciones que aún se utilizan para construir algunas teorías está la represión, fijación, regresión, bipolaridad de las emociones, mecanismos de defensas, interpretación de los sueños, catarsis, transferencia, etc. Se basa que el ser humano es frecuentemente motivado por impulsos inconscientes (pág. 68).
- **Humanismo:** Considerado por algunos como la tercera fuerza, tiene a Carl Rogers como principal representante con su teoría centrada en el cliente o orientación no directiva. Rogers define su sistema de orientación como una relación estructurada donde el cliente encuentra la oportunidad de explorar libremente y sin recelo sus dificultades y las actitudes emocionalizadas que las rodean. En el asesoramiento son las actitudes del asesor y no sus técnicas lo que facilita la terapia (pág. 68).
- **Existencialismo:** Pretende hacer al sujeto consciente de su responsabilidad y de desarrollar en él la capacidad de ser responsable. El autor cita a Víctor Frankl quien considera que es fundamental la actitud que adoptemos ante la vida y que a veces lo que necesitamos es un cambio radical en nuestra actitud hacia la vida. En su terapia procura que el sujeto llegue a tener un por que vivir (pág. 69).
- **Teorías integradas:** Sostiene que un solo método no es suficiente para una intervención orientadora eficaz. Señala la importancia de desarrollo personal, la necesidad de auto-exploración y auto-aceptación por parte del cliente y de empatía, respeto y autenticidad por parte del orientador (pág. 69).

En definitiva, se puede concluir que no existe una sola manera de clasificar a la orientación ya que se debe tomar un cuenta no solo la escuela psicológica que sustenta el modelo como señala Sanchiz sino también el periodo histórico del modelo, la relación que se mantiene entre el orientador y el orientado, el tipo de intervención, entre otras variables como resalto

Matas. Además, se considera que la cultura y cosmovisión de cada orientador también será un factor que determinara el tipo de orientación que se brinda al sujeto ya que nuestra formación influirá de gran manera lo que impartamos a los demás; por ejemplo, al tratar temas existenciales, el punto de vista que comparta un creyente en Dios y un ateo no será lo mismo, de igual manera, entre un orientador y otro, se tendrá diferentes opiniones sobre las situación política, económica, social, etc. que podrá influir en su manera de ver la vida y de orientar a los demás. Como se observa, la orientación y sus modelos es un tema que varía según los tiempos, personas y enfoques.

1.2.3 Importancia en el ámbito universitario

Durante la enseñanza primaria y secundaria, los planteles educativos suelen asignar la tarea de Orientador Educativo a un profesional con un licenciado/a en Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía; sin embargo, en cuanto a los estudios superiores, no ha existido una labor concreta de llevar a cabo una orientación sistemática dentro de la enseñanza universitaria.

Como señala Gil (2002), la orientación durante la etapa universitaria hoy en día adquiere gran importancia debido a los cambios que atraviesa la sociedad y universidades; con el objetivo de recalcar dicha importancia, el Doctor menciona la creación de FEDORA (Forum Europeo de la Orientación Académica) que trabaja específicamente en el campo universitario y se fundamenta en las siguientes características:

- El carácter continuo de proceso de orientación desde los primeros años de formación hasta la vida adulta y laboral incluyendo y realizando la importancia del tránsito entre ambas etapas.
- El desplazamiento hacia un modelo de actuación profesional más abierta que viene a reemplazar o al menos a completar el clásico trabajo de especialista en orientación con clientes individuales siguiendo una línea más clínica.
- Poner énfasis en las personas como elementos activos del proceso de orientación
- Debe ser accesible a toda la comunidad educativa
- Debe ser percibido como parte integral del proceso educativo

En base a mi experiencia como egresado de la Universidad del Azuay y de la Universidad Técnica Particular de Loja, puedo decir que si existe la necesidad de una orientación por parte de la universidad, no solamente con el propósito de atender el área académico sino también para cubrir aspectos sociales y personales de los estudiantes para lograrse una

formación integral. Entre otras áreas que las universidades también pueden ampliar sus servicios son buscar maneras de cubrir las necesidades de los estudiantes con discapacidad y de asistir a los nuevos titulados en su búsqueda de una plaza laboral. Opino que son retos que deben ser tomados en cuenta ya que la responsabilidad de formar profesionales no debe termina con facilitar conocimientos académicos.

Manejar un departamento de orientación dentro del campo universitaria requiere compromiso de los profesionales implicados y de recursos económicos suficientes con el objetivo de cubrir las necesidades de los estudiantes adecuadamente. Considero que es una labor extensa, sin embargo se debe tomar en cuenta que el ser humano muchas veces necesita ser orientado en sus diferentes etapas de vida.

1.3 Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia

1.3.1 Concepto de necesidades

Tratar de entender y definir las necesidades no es algo nuevo. A lo largo de los tiempos, varios estudiosos han aportado sus ideas con el fin de definirlo, así aportando varias perspectivas. Debido a que a las necesidades se puede mirar desde múltiples puntos de vista, esto ha generado gran confusión en tratar de comprenderlo y a su vez explicarlo.

Según I. Thompson (2006) define necesidades como un “estado de carencia percibida que puede ser física (de alimento, seguridad) o mental (de pertenencia, afecto, conocimiento y autoexpresión) del que es difícil sustraerse porque genera una discrepancia entre el estado real (lo que es en un momento dado) y el deseado (que supone el objeto, servicio o recurso que se necesita para la supervivencia, bienestar o confort.)

En tanto, Omill (2008) en su obra *Introducción al Trabajo Social. Necesidades, definición y teorías* define a necesidades básicas “como un conjunto de elementos cuya privación define de forma incontrovertible un estado de pobreza. La idea central de esta perspectiva es que las necesidades constituyen un sistema de elementos y relaciones que definen el bienestar las cuales pueden clasificarse entre básicas y las que no son”.

Mientras que Zepeda (2008) establece que “una necesidad se identifica con una carencia. Etimológicamente, la palabra necesidad proviene de latín (*necessitatem*) y quiere decir “no para”, refiriéndose al poder de movilizar al organismo. La necesidad provoca acciones”.

Para Parellada (2008), profesor en la Facultad de Filosofía de la Universidad Complutense de Madrid menciona que “lo primero que tiene que mostrar la teoría de las necesidades es que se debe distinguir entre deseos y necesidades”. El autor explica que “no todos los deseos de los individuos se deben considerar necesidades, por muy fuerte que sea el reclamo del deseo o por muy intensa que sea la frustración experimentada por el individuo cuando no se satisface”.

De su parte, la Real Academia Española (2014) define necesidad como la “carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida”

Al revisar los conceptos expuestos, la mayoría de los autores citados están de acuerdo en que la necesidad implica la carencia de elementos que proporciona un bienestar. Sin embargo al momento de clasificar tales necesidades existe ambigüedad.

Debido a que las necesidades que tenemos del día a día pueden variar desde las que son indispensables para nuestra supervivencia o no, es importante clasificarlos según su importancia para no generar confusión. Por ejemplo no será lo mismo hablar de la necesidad que tiene una persona obesa de hacer ejercicios como a otra persona que no tiene ese problema de salud. Como vemos, la necesidad de que se refiere entre una persona u otra según su estado físico, psíquico o emocional no será lo mismo. Por lo tanto al momento de hablar de necesidades, puede haber confusión si no se delimita ciertos referentes.

1.3.2 Tipos de necesidades (Maslow)

Como se menciona en el apartado anterior, existe varias maneras de interpretar el significado de necesidades siendo por lo tanto importante clasificarlos. Omill (2008) al explicar necesidades los clasifica según su importancia. Entre las necesidades primarias o básicas menciona aquellas de las cuales depende la supervivencia como son alimento, respirar, abrigarse, etc. En cambio las necesidades secundarias o de las cuales no depende la vida son aquellas cuya satisfacción aumenta el bienestar del individuo por ejemplo escuchar música, hacer deporte, turismo, etc.

La autora además menciona que las necesidades pueden variar según su carácter por ejemplo las necesidades libres son abundantes o ilimitadas y no requiere realizar alguna actividad económica para utilizarlo como es el aire, agua del mar, etc. En cambio las

necesidades económicas son escasas, apropiables y requiere algún tipo de actividad económica por ejemplo el pan, un auto, un celular, etc.

Omill también explica a las necesidades humanas desde una perspectiva relativista o universalista; considera que las necesidades de los relativistas son distintas para cada persona y que se establecen en función del sexo, edad, raza, cultura y normas sociales y que tales necesidades tienen particularidades concretas para cada individuo. En cambio, el autor considera que las necesidades de los universalistas son objetivas y que pueden medirse de igual manera para todo ser humano. Sostienen que las necesidades básicas para todo ser humano son fundamentalmente las mismas sin tomar en cuenta su raza, sexo, edad o cultura.

En tanto, Zepeda (2008) cita una de las clasificaciones de necesidades más conocidas que es la de Abraham Maslow (1908-1970), psicólogo norteamericano que los jerarquizó a través de una pirámide para categorizar su importancia. Según su teoría, el humano una vez que satisface las necesidades inferiores de la pirámide busca satisfacer el siguiente escalón de necesidades hasta finalmente llegar a la última necesidad que es la autorrealización. A continuación Zepeda describe la pirámide de Maslow:

- Necesidades primarias o fisiológicas: son referentes a la supervivencia como respirar, dormir, comer, etc.
- Necesidades de seguridad son aquellas que busca protección ante alguna amenaza o daño para sentirse físicamente seguro
- Necesidad de pertenencia o sociales hace referencia a tener amistad, ser aceptado por los demás, pertenecer a un grupo, etc.
- Necesidad de aprecio o autoestima son aquellos relacionados con la confianza en uno mismo, tener éxito, estatus, respeto de los demás, etc.
- Necesidades de autorrealización son lograr aquellas metas propuestas para alcanzar la satisfacción personal.

A pesar de que tal jerarquización ha sido aceptado por muchos, se puede argumentar que no es una clasificación que se puede aplicar de manera universal ya que es un punto de vista del mundo occidental; por ejemplo la pirámide de Maslow no tendrá relevancia al ser aplicado a una tribu amazónica de Brasil que nunca ha tenido contacto con el mundo “civilizado” ni tampoco será muy efectivo al relacionarlo con una comunidad indígena que viva en la zona montañosa de Papúa Nueva Guinea. Con lo mencionado, se puede concluir

que al hablar de necesidades, estas pueden variar según la clasificación, importancia, perspectiva e incluso se debe considerar al grupo de gente a la cual se aplica.

1.3.3 Necesidades de orientación en educación a distancia

Puedo decir que estudiar requiere un esfuerzo personal ya que es necesario separar tiempo para dedicarse a aprender. Para las personas como yo que ha terminado sus estudios en una escuela o colegio de forma presencial, se tiene muy clara la relación que se desarrolla directamente con el profesor y compañeros de aula, esta relación entre el profesor y alumnos se vive día a día de manera natural, sin embargo estudiar a distancia tiene ciertas características muy distintas que puede tomar tiempo adaptarse.

González & Maldonado (2013) en su informe "Fundamentos y Características de la Educación Superior a Distancia de Calidad" citó a García Aretio (2002) quien afirmó que "la educación a distancia se refiere expresamente a un método o forma de educación, normalmente en el campo de la educación formal o reglada, y se define como un proceso de enseñanza-aprendizaje caracterizado por la separación espacial y –no siempre- temporal entre alumno y profesor que mantienen un diálogo didáctico por medio de tecnología. Los diversos sistemas de estudio a distancia pueden ser más o menos abiertos." (Pag.14-15)

Asimismo, García Aretio menciona que existe una separación espacial entre alumno y profesor, la misma que puede causar cierta dificultad para que el alumno continúe con sus estudios si no está preparado para enfrentar los retos intrínsecos del estudio a distancia. Por tal motivo considero importante que el alumno reciba una orientación adecuada para que pueda superar sus dificultades al que no contar con la presencia directa de los profesores.

En tanto, Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez, & Suárez (2012) en su obra "El Rol del Mentor en un Proceso de Mentoría Universitaria" señala que "la figura del mentoría entre iguales se sitúa en una posición de igualdad de estatus 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".

Al estudiar de manera presencial, hemos sido acostumbrados a tener alguien a quien consultar ya sea un amigo o profesor, sin embargo no contar con tal apoyo puede ocasionar cierta frustración ya que no podremos despejar nuestras dudas oportunamente. Además

quien opta por estudiar a modalidad abierta y a distancia lo hace generalmente porque cuenta con tiempo limitado debido a otras obligaciones o por no poder movilizarse con facilidad a cierta institución académica; por estas razones y muchas más, es claro que el estudiante a distancia se beneficiaría al recibir una orientación y apoyo oportuno para que no se desanime, no se sienta solo y que pueda motivarle a que siga avanzando con su carrera.

1.3.3.1 Necesidades para la inserción y adaptación (estudiar a distancia)

Como fue en mi caso y creo que para muchos también, habrá muchas emociones para quienes optan por estudiar a distancia debido a que hacer algo nuevo o desconocido nos puede causar un poco de nervio se incluso se puede crear ciertas ideas irreales sobre tal experiencia.

En base a mi experiencia, puedo decir que estudiar a distancia es un reto que se debe afrontar todos los días pues implica mucha dedicación y sacrificio, encontrar y relacionarse con compañeros que estudien la misma carrera es fundamental para superarlas dificultades que se enfrenta a lo largo de la carrera. De la misma manera es indispensable contar con el apoyo de la institución académica para ser motivado y continuar con los estudios.

Así, Rubio (2009) en su libro “Guía General de Educación a Distancia manifestó que “la mayoría de las personas que se acercan a este sistema, tienen una idea muy diferente de lo que realmente es. Es habitual pensar que es algo fácil, que podrán enfrentarse a estos estudios sin mucha dificultad, que con poco tiempo de estudio podrán salir adelante; y se encuentran después con una dura realidad.”

Estudiar a distancia requiere mucha disciplina y como fue en mi caso y creo para la mayoría de personas que optan por estudiar a distancia, se tiene que adaptar rápidamente a las exigencias que demanda enfrentar este reto. Es importante mantenernos motivados y recordar porque iniciamos esta carrera. Esto ayudara a seguir decididos en continuar con nuestras metas.

Además, Rubio (2007) en su otra obra Orientación y Metodología para la Educación sugiere que nos preguntarnos ¿Cuento con tiempo suficiente para dedicarme a estudiar? ¿La carrera que decidí estudiar me servirá para alcanzar mis metas? ¿Qué me motiva estudiar una carrera universitaria? ¿Cuánto conozco sobre este método de estudio? Al hacernos

tales preguntas, se tendrá una idea más clara de lo que debemos hacernos antes de matricularnos, nos ayudara a fijar nuestras metas, de organizar nuestro tiempo, de fijar prioridades y de reducir falsas expectativas y errores por nuestra parte.

Tomando como referente a la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Rubio (2007) menciona que la Universidad cuenta con dos centros regionales, doce centros provinciales, setenta y cinco centros asociados y veinte y cuatro centros institucionales. Además la universidad cuenta con tres centros en el exterior para aquellos alumnos que se encuentran fuera del Ecuador. Estos centros operan con el objetivo de brindan apoyar a los alumnos durante su formación universitaria, facilitar procesos administrativos, académicos y de gestión de las cuales son manejados desde la Sede Central en Loja. Además, los centros ayudan al alumno a tramitar su matrícula, entregar y retirar sus trabajos, realizar las evaluaciones presenciales, recibir información, tutorías, asesoramiento académica y dirección.

En definitiva, contar con el apoyo de tales centros permite al estudiante tener una adaptación e inserción placentero y manejable hacia la vida universitaria ya que es aquí donde el alumno a modalidad abierta y a distancia puede identificarse con la universidad, recibir información y ayuda durante su formación académica.

1.3.3.2 Necesidades de hábitos y estrategias de estudio

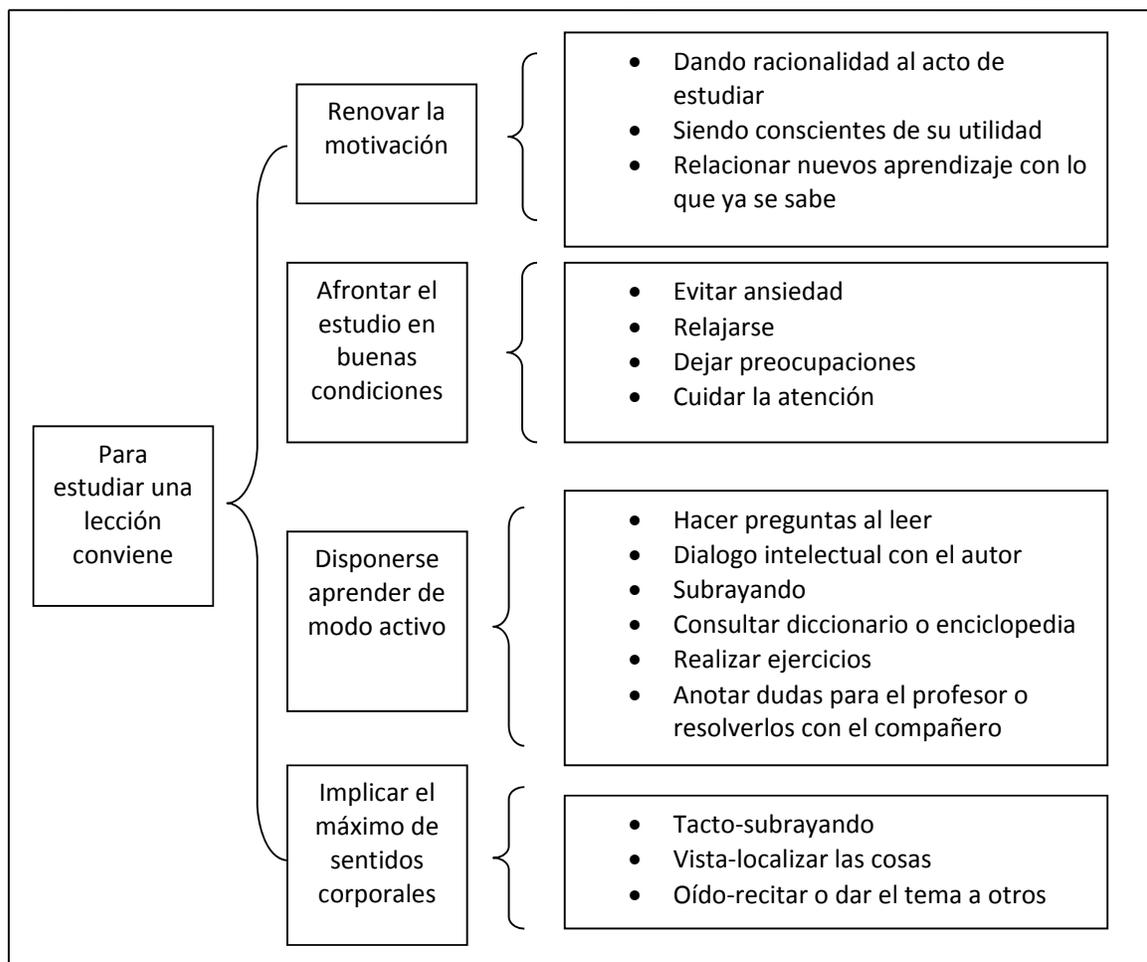
Es lógico que al estar preparados para enfrentar cualquier reto dará mayor probabilidad de tener éxito en lo que vayamos a emprender, al igual que conocer y aplicar buenos hábitos y estrategias de estudio nos facilitara el proceso de aprendizaje.

Para muchas que hemos decidido estudiar a distancia, tendremos que volver a aprender a aprender pues este tipo de estudio es diferente a lo que estamos acostumbrados. Durante el estudio presencial, el profesor es el protagonista principal dentro del aula, el es quien imparte directamente la materia a los alumnos. En cambio, con el estudio a distancia, la ayuda del profesor es indirecta debida a que la responsabilidad de aprender recae principalmente sobre el alumno quien debe investigar, leer y captar la materia para aprender.

Es evidente que el estudiante a modalidad abierta y a distancia es mucho más independiente y autónomo con su aprendizaje, por tal motivo, es necesario desarrollar

ciertos hábitos y estrategias de estudio con el objetivo de auto disciplinarse y captar mejor la materia.

A continuación Gómez(2007) señala cuatro estrategias que ayudará lograr un mejor aprovechamiento y comprensión de la materia estudiada:



Fuente: María José Rubio Gómez (2007), Orientación y Metodología para la Educación a Distancia, UTPL

Como se ha mencionado, dentro de este sistema de estudio la trasmisión de conocimientos ya no está centrada en el profesor sino más bien es el alumno quien tiene que auto disciplinarse a buscar tiempo para aprender; por lo tanto, el alumno necesita desarrollar habilidades de estudio para que asimile mejor la materia.

A continuación Cortes (2009) sugiere algunas estrategias para facilitar el aprendizaje:

- Pre lectura
- Subrayado, esquemas y resúmenes
- Toma de apuntes

- Elaboración de fichas
- Cuadros sinópticos
- Mapas conceptuales
- Repaso y elaboración de preguntas sobre un texto
- Interpretación del texto con tus propias palabras (parafrasear)

La autora además menciona como importante los siguientes aspectos en cuanto al estudio independiente: las metas del alumno, su motivación, planeación y aplicación de las estrategias de aprendizaje.

De lo antes expuesto, Cortes explica que al tener claro nuestra meta sobre “porque estudiamos” nos mantendrá enfocado en cumplir con nuestros propósitos y así no decaer cuando atravesamos momento difíciles. Además menciona que al mantenernos motivados ayudara a perseverar y resistir la tentación de rendirnos ante frustraciones que puedan suscitar en el transcurso de nuestros estudios. También comenta que planificar y organizar nuestro tiempo es clave ya que evitara caer en el error de dejar los estudios para el último día. Finalmente, la autora considera que aplicar las estrategias antes mencionados para poder captar con mayor facilidad la información resulta indispensable para el estudiante en formación.

En definitiva, se puede concluir que estudiar a distancia exige compromiso, dedicación y perseverancia, por lo tanto es necesario desarrollar buenos hábitos y estrategias de estudio desde el inicio, esto nos ayudará a prepararnos mejor para rendir los exámenes y comprender mejor la materia. Todos tenemos la capacidad de ser buenos estudiantes si nos proponemos a serlo.

1.3.3.3 Necesidades de orientación académica

Considero que es normal a que adultos que han decidido volver a estudiar, y en particular a distancia se sientan como pez fuera del agua porque es muy probable que estarán regresando a estudiar luego de muchos años, si a estos sentimientos de inseguridad y desorientación le sumamos el problema de aislamiento físico y psicológico que experimenta el estudiante a distancia, pues no es de sorprenderse que muchos decidan abandonar sus estudios al inicio de su carrera.

Así, Carrión (2005), doctorado en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), de España en su obra “Una mirada crítica a la enseñanza a Distancia” menciona que “uno de los aspectos más conflictivos que la Educación a Distancia presenta es el alto porcentaje de alumnos que abandonan esta modalidad de enseñanza. Carrión (2005) cito un caso de estudio de García Aretio (1994), por ejemplo, de una entrada global de 102,300 matriculados, a partir del año que comenzó su actividad, ocho años más tarde, en 1981 se había dado un abandono del 72% (73,656 alumnos) y solo el 1% de licenciados (1023 alumnos)”.

Al reflexionar sobre estos resultados de abandono proporcionados por García, se puede concluir que el estudiante a distancia necesita una orientación y apoyo que vaya más allá de la ayuda convencional que ofrece la universidad en cuanto a: información sobre matrículas, alguna gestión académica, fecha de exámenes o de una tutoría. Además opino que el estudiante a distancia tiene características y necesidades muy particulares debido a que su condición como alumno es muy distinta a la de un alumno presencial.

A continuación, Dr. José Manuel Carrión proporciona por orden de importancia doce causas fundamentales de abandono de los estudios basados en la investigación de García Arelio (1987):

- Atención a obligaciones laborales
- Atención a la familia
- Falta de dedicación al estudio
- Falta de motivación
- Imagen equivocada que se tiene sobre la institución
- Dificultad de superar las pruebas presenciales
- Falta de hábitos y técnicas de estudio
- Inasistencia a las horas de tutoría
- Ausencia de servicio de orientación durante los estudios
- Distancia desde el domicilio al Centro Asociado
- Deficiente formación básica
- Dificultades de aprendizaje para asimilar el material

Al revisar esta lista, se observa que un estudiante a distancia, a causa de sus múltiples obligaciones no cuenta con la misma cantidad de tiempo que un estudiante presencia. Su tiempo es ocupado durante el día por el trabajo y ocupado con su familia por la noche,

En realidad, no es de sorprenderse con los altos índices de abandono, estudiar una carrera universitaria requiere sacrificio y una constante esfuerzo para encontrar tiempo a dedicarse a estudiaren medio de nuestras responsabilidades.

Ante esta situación, ¿Cómo puede la universidad ofrecer servicio de soporte y orientación al estudiante a distancia para que no abandone sus estudios?, Responder resulta complejo ya que no hay una solución inmediata y las razones de abandono son variadas;

En definitiva, se puede concluir que el alumno que ha decidido formarse como profesional sabrá encontrar la manera de superar los obstáculos y perseverar hasta cumplir sus metas. Por lo tanto, el estudiante deberá activamente buscar una orientación y apoyo académico entre sus compañeros de estudio y profesor de la materia, aprender y aplicar técnicas de estudio y auto motivarse a perseverar ante los retos.

1.3.3.4 Necesidades de orientación personal

Sánchez (2012) diferencia el tipo de orientación según el ámbito en la cual se desarrolla, por ejemplo no será lo mismo la orientación académica, profesional o personal; aunque la orientación presente características propias según el contexto, tiene un común denominador que es “buscar ayudar a la persona”.

Esta autora menciona que la orientación académica se caracteriza “por sus destinatarios que son padres, alumnos y profesores, por el ámbito educativo y por lo que se centra en el proceso enseñanza-aprendizaje”. Define a la orientación profesional “por el ámbito laboral, por lo que se centra en optimizar recursos, en la búsqueda de información y formación laboral de las personas”. Por último, define a la orientación personal “por lo que se centra en la potencialidad personal en todos sus ámbitos. Trata de guiar y acompañar a la persona en su proceso, generalmente en la resolución de su problema. Se trabaja en el presente. Consiste en ayudar a la persona a que vea que cambios puede hacer y en que puede apoyarse para hacer el cambio”.

La orientación ya sea en el ámbito laboral, social o académico, es necesario establecer una comunicación fluida para que a base de ello, se de una buena relación sin embargo al orientar a estudiantes modalidad a distancia, el canal principal de comunicación es el correo electrónico, lo cual dificulta desarrollar una relación adecuada para ofrecerles una orientación personal satisfactoria.

El mentor necesita crear una relación de confianza con el estudiante para que se abra y hable francamente de sus problemas, algo difícil de lograr cuando se trata de alumnos a distancia donde el contacto cara a cara es mínimo.

Así, Iriarte (2004) señala que “el mundo de cambios continuos en el que estamos viviendo apremia a los educadores a fortalecer a los alumnos y a facilitar el desarrollo de las habilidades necesarias para que puedan desenvolverse con soltura y responder con éxito a dichos cambios”. El tipo de apoyo que menciona el autor se puede lograr mediante un contacto diario con los estudiantes, a base de una confianza que se obtiene con la relación día a día.

Ante lo expuesto, se puede concluir que para poder orientar es necesario establecer primeramente una relación de confianza con el individuo con el objetivo de que permita una buena comunicación. Además, a pesar que el objetivo principal de la orientación es ayudar y guiar a la persona, esta orientación va variar según el contexto en la cual se desarrolla.

1.3.3.5 Necesidades de orientación en información

Tener conocimiento de lo que vamos hacer podrá marcar la diferencia entre el éxito o fracaso en nuestras metas. Por lo tanto, es fundamental estar bien informado sobre cualquier actividad que vayamos hacer por primera vez.

Frustración, ganas de abandonar el estudio y estrés son algunas emociones y pensamientos que pueden tener las persona que deciden volver a estudiar después de varios años debido a no conocer a fondo la responsabilidad y compromiso que implica seguir una carrera universitaria a distancia. Ser disciplinado y firmes con nuestro tiempo es primordial porque habrá ocasiones donde el estudiante a distancia tendrá que decidir entre ir un fin de semana de paseo con la familia o a dedicarse hacer los deberes de la universidad.

Tomando en cuenta lo mencionado, Rubio (2007) señala que “el nuevo papel del alumno independiente, requiere una orientación sobre todo en los primeros pasos dentro de la Modalidad a Distancia, al igual que en cualquier otro campo humano que iniciamos y nos es desconocido, necesitamos estar informados sobre los procesos con los cuales nos hemos de enfrentar.”

Cuando una persona no es debidamente informada, es natural sentirse desorientado; por lo tanto, es sumamente importancia brindar una asesoría oportuna a los estudiantes a distancia. Tomando como ejemplo las técnicas de orientación en información que utiliza la

UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja), la autora María José Rubio menciona las siguientes maneras que la universidad se compromete con el estudiante a orientarles en la información:

- Centros universitarios: Son lugares donde el estudiante se matricula, entrega y retira sus trabajos a distancia, realiza evaluaciones presenciales y recibe asesoría.
- Medios escritos: Folletos que informa sobre asuntos generales o específicos
- Guía General: Contiene elementos sobre el pensum, el sistema de evaluación, los procesos administrativos, misión, visión de la Universidad, etc.
- Calendario Académico: Informa sobre los tiempos de entrega de los trabajos y los exámenes presenciales y a distancia
- Página WEB: Se encuentra noticias de los acontecimientos más relevantes dentro del ámbito social, cultural, académico, etc.
- Jornada de Asesoría de Sistema: La asistencia de los estudiantes es presencial donde los profesores de la Sede Central de la Universidad orientan e informan sobre aspectos propios del estudio a distancia, la filosofía, principios, sistema de evaluación, etc.
- Tutorías presenciales: Se imparten en los Centros Asociados
- Guías didácticas: Contiene la orientación propia del profesor sobre la materia. En ella consta una introducción, objetivos, la enumeración de contenidos, orientaciones para el estudio, ejercicios, autoevaluaciones, etc.
- Textos: Propios de cada materia

En resumen, la UTPL mediante estas formas de informar y orientar a los estudiantes busca facilitar y apoyarles en su camino hacia el cumplimiento de sus metas, mantener una comunicación clara durante toda esta trayectoria es básico ya que a veces se puede dar malentendidos al comunicarse principalmente por correo electrónico, teléfono o el Sistema Virtual de Aprendizaje (EVA).

1.4 La Mentoría

1.4.1 Concepto:

Considero que aunque lo estemos consciente o no del hecho, todos hemos recibido el apoyo y dirección de un “mentor” alguna o algunas veces en la vida. En términos generales, un mentor es una persona que sabe escuchar, ofrece consejo y orientación, esta guía o

dirección puede venir de una variedad de persona como son un profesor, familiar, amigo o vecino, etc.

Así, Díaz & Bastias (2013) cito a Orland-Barak (2005) al conceptualizar los roles y funciones del mentor como una persona que fundamentalmente “promover conversaciones reflexivas centradas en la agenda de crecimiento personal y profesional del estudiante-profesor, profesor novel o profesor en ejercicio.

Por tal motivo, tener confianza y seguridad con la persona con quien decidimos contar sobre nuestra vida es básico para esta relación. Además, considero que el mentor debe ser una guía y más no un modelo a quien imitar. La persona que busca mentoría hará bien acercarse a alguien que obviamente ha demostrado cualidades positivas con su vida como ser responsable, honesto y digno de confianza.

Asimismo, Duran – Álvarez & Partners (2008) definen al mentor como “aquel que ofrece sus conocimientos, su perspectiva, su sabiduría, su capacidad de comprensión a otra persona, para el cual resultan especialmente valiosos”.

Ser mentor o no podría variar según la función que realizamos en la vida, por ejemplo un trabajador social o psicólogo son profesionales con licencia y su trabajo es direccionar a las personas, no se les podría considerar como mentor porque guiar es parte de su trabajo. Ahora, si un amigo que hace de mentor ve que el problema que está atravesando su compañero es complicado, el amigo mentor debe dirigir a su compañero a un profesional que les pueda atender como es debido.

Así mismo, un padre o representante legal es quien provee comida, un hogar para descansar y vestimenta a sus hijos; el mentor no está en la obligación de cumplir estas responsabilidades. Vemos que no es fácil definir mentor, hay algunos aspectos a tomar en cuenta antes de considerar a alguien como mentor o no.

En tanto, Soler (2005), doctora en Ciencias de la Educación en su obra “El Mentoring como herramienta de motivación y retención de Talento” explica que el mentor “no tiene por qué ser una persona mayor de edad, puede ser de igual edad e incluso más joven que su tutelado. Lo que si necesita es ser poseedor de una experiencia mayor para poder guiar a este mediante consejos y enseñanzas y prestarle la ayuda adecuada, no solo en el ámbito profesional sino también en lo personal.” La autora además señala que el mentor “debe

llevar su rol de la forma más idónea y correcta, disponer de tiempo para dedicarlo a su tutelado, prestar sus conocimientos de forma desinteresada y tener mucha energía para volcar, fomentar y mantener una relación de este tipo.”

Además, Muñoz (2010) en “Programa Mentor” define etimológicamente a mentor, que “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 termino mentor se asocia al de consejero, sabio o asesor.”

Por último, en el Diccionario Real Academia Española (2014) encontramos un concepto mucho más directo definiéndolo como un “consejero o guía.”

Luego de analizar algunas definiciones, es evidente que mentor es quien guía a otro por medio de su experiencia y buena voluntad. Al aplicar este concepto de mentor al área académica, es necesario enfocarlo según las necesidades y condiciones en que se encuentren los estudiantes. Además, será pertinente tomar en cuenta el tipo de plantel educativo de los estudiantes ya que cada plantel tendrá peculiaridades a considerar.

Finalmente, recordar que no todo estudiante estarán dispuesto en formar parte de un plan de mentoría ya sea por falta de tiempo, su carácter, una actitud desinteresado, edad, etc.; por lo tanto, planificar y aplicar un plan de mentoría a un instituto educativo requiere de una planificación y análisis profunda para que resulte eficaz y productivo.

1.4.2 Elementos y Procesos

Una planificación detallada y práctica es indispensable para que cualquier proyecto tenga éxito. Al momento de estructurar un proyecto de mentoría para estudiantes ya sea presenciales o a distancia es importante considerar aspectos tales como: ¿Cuál es el resultado que se busca? ¿A qué población va destinado y su tamaño?, ¿Existe suficientes recursos humanos, financieros y materiales? Definir cuál será el personal calificado necesario, tener un cronograma de trabajo que detalle la longitud del proyecto, anticipar posibles obstáculos y riesgos que se podrá presentar, etc.

Aunque es necesario tomar en cuenta lo mencionado, Mentor/National Mentoring Partnership (2005) como cito a la Dra. Jean Rhodes, profesora de Psicología en la Universidad de Massachusetts, menciona “el predictor más significativo de resultados positivos de la mentoría; el programa funciona si los mentores y los aprendices comparten

una relación cercana y de confianza,” La Dra. Rhodes continua explicando que “tales relaciones no suceden espontáneamente. Estas necesitan un apoyo y monitoreo corriente, particularmente durante las etapas tempranas para asegurar que las relaciones no terminen prematuramente.”

En base a lo expuesto, se puede mencionar que a más de tener una buena planificación, es necesario el compromiso, dedicación y buena voluntad de los involucrados en el proyecto para que este sea desarrollado de la mejor manera.

A continuación, cuatro etapas que Mentor/National Mentoring Partnership (2005) considera necesario para desarrollar un proyecto de mentoría para estudiantes:

1. Diseño y planeación del programa: Este paso es clave ya que el diseño que elabore será el bosquejo que usted seguirá para el proyecto. Al terminar el diseño y planeación, deberá decidir sobre lo siguiente:

- La población que usted atenderá, que tipo de mentoría ofrecerá y la naturaleza de las sesiones de mentoría
- Definir a quien reclutara para ser sus mentores (gente mayor, empleados de la institución, estudiantes universitarios)
- Cuáles son las metas y resultados que espera para los mentores
- La frecuencia que se reunirán los mentores con los aprendices
- La duración de la relación entre mentor y aprendiz
- Los propósitos del proyecto (apoyo académico, orientación pre profesional, socialización)
- El escenario en la cual se desarrollara su proyecto de mentoría (escuela, universidad, organización comunitaria, lugar de trabajo)
- Como promocionar su proyecto
- Como evaluar el progreso y éxito del programa
- Establecer un protocolo para asegurar que los mentores y aprendices se contacten regularmente para saber cómo progresa tal relación.

2. Manejo del programa: Un proyecto que este bien manejado promueve exactitud, eficiencia, establece credibilidad, permite medir el progreso y encontrar áreas que necesitan mejorar. Además el autor señala que para el manejo de su proyecto, es importante considerar:

- Un grupo de consejeros, comité o equipo de trabajo
- Tener un sistema para almacenar la información de proyecto
- Un plan que permita obtener fondos de distintas fuentes
- Un plan para monitorear el proyecto
- Tener estrategias para desarrollar y capacitar al personal
- Defender el proyecto de mentoría ante sectores públicos y privados
- Mantener relaciones públicas efectivas y una buena comunicación

3. Operaciones del proyecto: El cumplimiento de las responsabilidades por quienes conforman el proyecto marcará la diferencia entre el caos o estabilidad, la confusión o claridad y éxito o fracaso. El autor solicita considerar las siguientes funciones operativas:

- Reclutamiento y selección de mentores, aprendices y otros voluntarios
- Orientar y entrenar a los mentores, aprendices y los demás involucrados
- Reunir a los mentores, aprendices e involucrados para que tomen parte de las actividades del proyecto
- Apoyar, supervisar y monitorear las relaciones entre quienes conforman el proyecto
- Reconocer el aporte de todos los participantes del proyecto
- Ayudar que todos los participantes lleguen al cierre del proyecto

4. Evaluación del proyecto: No conformarse sino siempre busque mejorar el proyecto y para eso, es necesario evaluarlo correctamente. Mientras más exacto lo mide, más posible será identificar las áreas que debe corregir. El autor pide considerar:

- Un plan que le permite medir los procesos de proyecto acertadamente
- Tener un referente para comparar y medir los resultados

A continuación, Mentor/National Mentoring Partnership (2005) explica que antes de definir las etapas de un plan de mentoría, se debe definir el tipo de mentoría:

- Mentoría Tradicional uno a uno: Se trata de una relación entre el mentor y el aprendiz, quienes deben programar sus reuniones
- Mentor Grupal: Involucra al mentor formando una relación con un grupo de hasta cuatro personas. El mentor asume el papel de líder y hace un compromiso para reunirse regularmente.

- **Mentoría en Equipo:** Este tipo involucra a varios mentores que trabajan con grupos pequeñas de aprendices con una proporción de mentor-aprendiz no mayor a 1:4
- **Mentor de Compañeros:** Brinda la oportunidad que un joven interesado desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven y por lo general se especifica las actividades que están basadas en el currículo. Estos mentores jóvenes sirven como modelos positivos.
- **Mentoría electrónica (o en línea):** Conecta al mentor con el aprendiz a través del internet al menos una vez por semana. Algunos programas involucran dos o tres reuniones cara a cara, en especial cuando es el “evento de arranque”.

En tanto, Vega & Ferrat (2012) en “Diseño y Planificación de un programa de Mentoría” detallan los siguientes elementos que se debe tomar en consideración para un proyecto de mentoría:

- **Evaluar la necesidad:** Es el porqué. En este caso se desea investigar porque estudiantes al matricularse en el 1er año no avanzan con sus estudios y más bien deciden abandonarlo.
- **Diseñar y planificar el proyecto de mentoría:** Es el esquema o base que seguirá para desarrollar el proyecto. Fase en la cual se define los parámetros del proyecto.
- **Población a que va dirigido el proyecto de mentoría:** Definir para quien está destinado el proyecto
- **Objetivos generales y específicos:** Detallar lo que desea investigar y alcanzar a través de su proyecto
- **Tipo de mentoría que utilizara:** Especificar la modalidad entre mentor y aprendiz que empleara para llevar a cabo la mentoría
- **Estructuración de proyecto de mentoría:** Detallar como está organizado los diferentes elementos que intervendrán en el proyecto.
- **Naturaleza del proyecto:** Hacer conocer el fin que sea lograr mediante el proyecto, que en este caso es facilitar la integración y continuidad de los nuevos estudiantes
- **Los resultados esperados para los mentores y las organizaciones:** Tener claro cuáles son las necesidades que se busca satisfacer a las partes involucrados en el proyecto.
- **Periodo, duración, horario:** Planificar horarios de trabajo, señalar protocolos y frecuencia de contacto de reuniones entre mentor y aprendices y fijar la duración del proyecto

- Lugar de reuniones entre mentor y aprendiz: Definir los lugares de encuentro para los mentores y aprendices y tener los permisos de acceso necesarios para tales lugares.
- Contenidos de las reuniones: Analizar y tener listo los temas concretos que se desea abordar durante el programa.
- Difusión y promoción del proyecto: Conocer los métodos y técnicas por las cuales se divulgará el proyecto a la comunidad.
- Técnicas de evaluación y medir el éxito del proyecto: Utilizar técnicas fiables y veraces en cuanto al análisis de datos
- Financiamiento del proyecto: La manera de financiarse se investiga en la etapa del diseño y planificación. Se estructura un presupuesto para el proyecto que incluya las fuentes por la cual obtendrá los fondos. Se aconseja no depender de una sola fuente.

En resumen, una buena planificación y diseño es esencial para alcanzar el éxito en cualquier proyecto, analizar el impacto de cada dimensión del proyecto ayudará a minimizar inconvenientes y permitirá que fluya eficientemente el proyecto. Finalmente, tener claro el propósito del proyecto y contar con un equipo de trabajo eficiente permitirá organizarse adecuadamente, lo cual se verá reflejado en los resultados finales de su esfuerzo.

1.4.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de la mentoría

Aunque ser mentor no parezca difícil, es necesario tomar en cuenta ciertos elementos para ejercerlo correctamente. Ser empático, tener la habilidad de promover conversaciones reflexivas enfocadas en promover el crecimiento personal y profesional y una buena voluntad para ayuda son algunas de las cualidades que requiere un mentor.

Por otro lado, no toda persona estará dispuesta a recibir ayuda del mentor, el aprendiz deberá tener la disposición de aceptar al mentor como su guía, saber escuchar y darse tiempo para entablar dicha relación.

A continuación, se detalla “competencias de los mentores” (Medrano, 2009 como se citó en Harvard Business School, 2004):

- Fijan niveles altos de logro (tienen expectativas positivas y elevadas sobre la tarea y el mentorizado)

- Organizan experiencias que promueven el desarrollo de las personas a quienes aconsejan, conduciéndoles hacia proyectos y equipos importantes y hacia tareas que sean retos profesionales.
- Saben fomentar el desarrollo de las personas; saben escuchar, saben establecer empatía con los demás y su personalidad convierte la mentoría en una experiencia satisfactoria.
- Saben cómo aprenden mejor sus mentorizados (por experiencia directa, dialogo u otros métodos)
- Ser honestos

Asimismo, se expone las siguientes “características y rasgos” de mentores (Medrano, 2009 como se citó a Harvard Business School, 2004)

- Son miembros exitosos y respetados de su empresas u organizaciones
- Tienen acceso a información y a personas que pueden ayudar al mentorizado en su desarrollo profesional
- Tienen buena química con sus mentorizados
- Están sólidamente vinculados con la empresa, es decir, se sienten satisfechos y cómodos en su puesto y es improbable que se vayan a otra empresa.
- Se ponen a disposición de sus mentorizados, están dispuestos a invertir el tiempo y el esfuerzo necesarios para ser buenos mentores.

En cuanto a las “cualidades de un mentor”, se tiene lo siguiente (Díaz & Bastias, 2013 como se citó a Malderez y Wedell, 2007):

- Aculturador: El mentor es responsable de ayudar al estudiante-profesor que recién llega a la escuela y a entender la cultura a la cual está incorporando (Feiman-Nemser 2013; Shaw, 1992)
- Modelo: El mentor modela no tan solo métodos de enseñanza sino también entusiasmo, por el aprendizaje, la membrecía a grupos profesionales y las actitudes con sus pares, estudiantes y padres.
- Apoyo: El mentor cumple el rol de apoyar al estudiante-profesor a través de conversaciones cercanas y de confianza, escuchar y disponer de tiempo (Randall & Thorton 2001, Shaw 1992)
- Patrocinador: El mentor usara cualquier herramienta que este a su alcance para apoyar el desempeño del estudiante-profesor.

- Educador: El mentor cumple el rol de apoyar el aprendizaje de la enseñanza en el aula a través de la ayuda que el primero otorga al aprendiz para que alcance los conocimientos.

Además, se puede observar las siguientes “competencias del mentor” (Aldaba, 2003 como se citó a Mejía Agudelo, 2002):

- Competencias técnicas: Que evidencia el dominio de las tareas y contenidos del trabajo para desempeñarlos con eficiencia
- Competencias Metodológicas: Saber aplicar los procedimientos adecuados, encontrar vías de solución a los problemas que se presenten y poder transferir las experiencias a otros
- Competencias Sociales: Ser capaz de colaborar con otras personas de manera constructiva y mostrar un comportamiento orientado al grupo y las relaciones interpersonales.
- Competencias participativas: Mostrar disposición a intervenir en la tarea y ser capaz de organizar, decidir y aceptar responsabilidades.

Finalmente, se tiene las siguientes “competencias del aprendiz” (Aldaba como se citó a Goleman y Boyatzis, 2000):

- Capacidad de conocimiento y dominio personal: Esforzarse a mejorar, conocerse a uno mismo, sus fortalezas y debilidades. Tener iniciativa, ser optimista, poder autor regular las emociones, tener confianza y seguridad en uno mismo, ser flexible y poder adaptarse a situaciones de cambio.
- Competencias de gestión y relaciones: Ser empático, saber escuchar y comprender, ser capaz de ejercer el papel de líder, tener compromiso, poder negociar y resolver desacuerdos, poder trabajar en equipo. Desarrollar las habilidades de otros, ser sensible y respetar las diferencias que presentan las personas y ser un buen comunicador verbal y no verbal.
- Competencias cognitivas y de razonamiento: Tener pensamiento analítico que reflexione de manera lógica y sistemática, reconocer modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionados de forma obvia, capacidad de ampliar los conocimientos en relación con el trabajo, un análisis cuantitativo que valore los datos y variables y habilidad para redactar claramente mensajes escritos.

Como se observa, es importante tomar en cuenta el perfil de una persona para qué tome parte de un plan Mentor-Aprendiz ya que no todos tendrán la capacidad, disposición, rasgos o competencias para cumplir tal función. Estar preparados para sobrellevar cualquier inconveniente durante el transcurso de un proyecto de mentoría marcará la diferencia de lograr o no nuestras metas.

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

El “Center for Health Leadership & Practice” o CHLP (2003) en Oakland, California distingue que una relación entre mentor y aprendiz puede variar entre lo informal y formal. Sostiene que una relación informal “sucede por lo general de manera espontánea”, esta relación puede darse con un amigo a quien usted tiene confianza y pueda pedirle dirección o consejo. En cambio, una relación formal de mentor “se caracteriza por su naturaleza de propósito o intencionalidad”, este tipo de relación puede darse en el lugar de trabajo cuando un aprendiz es contratado y se pide a una persona con experiencia que le guía durante los primeros meses de su labor.

A pesar que la relación mentor-aprendiz puede diferir según el contexto, el factor común es que una persona con más experiencia guía al otro a cumplir sus metas y aprender.

A continuación, “cuatro destrezas o técnicas claves de mentoría” (Center for Health Leadership & Practice, 2003 como se citó a Dra.Linda Phillips-Jones) autora de “The New Mentors & Proteges: How to Succeed with the New Mentoring Partnerships”:

1. Escucha activa: Se trata de crear un ambiente sincero y abierto entre el mentor y el aprendiz que permita una comunicación fluida y de aceptación entre ambas partes. Además el CHLP menciona:

- Demostrar interés en lo que el aprendiz está diciendo: Dar su punto de vista o reflexión sobre lo que compartió su aprendiz para mostrarle su interés y atención. Esta es una buena oportunidad descubrir las necesidades del aprendiz.
- Utilice el lenguaje corporal: Mirarle de frente, manteniendo contacto visual. Sonría para mostrarle aceptación y procure no distraerse. Utilice un tono de voz moderado.
- Si se comunica por teléfono, minimizar el ruido: Limite las interrupciones para que el aprendiz sienta que le importas y le está dando la atención que se merece. Al comunicarse por correo electrónico, responda de ser posible dentro de 24 horas.

- Espero que termine de hablar el aprendiz para que usted ofrezca su experiencia: Es importante permitir que el aprendiz haya tenido la oportunidad de comunicar su problema o inquietudes completamente para que se sienta que comprendido.

2. Construcción Gradual de la Confianza: La confianza se fortalece con el tiempo a través de la convivencia cotidiana, mostrando apoyo, siendo honesto y cumpliendo con el programa establecido.

3. Definición de Metas y Construcción Gradual de Destrezas: La mentoría es una técnica para desarrollar el potencial del aprendiz. Al ser más experimentado y con sus propias metas, usted los podrá compartir con su aprendiz para encaminarle hacia sus propias metas y construcción gradual de destrezas. También podrá guiarle haciendo lo siguiente:

- Ayudándole a encontrar recursos: Aconsejando donde encontrar libros, información o personas que le puedan beneficiar en su carrera.
- Impartiendo conocimientos: Mediante explicaciones, ejemplos o demostraciones que imparta puede hacerle que reflexione, haga preguntas y comente sobre la manera que se maneja los procesos.
- Ampliando su perspectiva: Aumentar su responsabilidad para que expanda su conocimiento y pierda el temor de explorar.
- Comentando sobre sus experiencias: Hablar sobre lo aprendido a través de su experiencia, los retos, los logros, los momentos difíciles y los placenteros.

4. Aliento e Inspiración: “Dar ánimos es la destreza de mentoría que más aprecian los aprendices” (CHLP, 2003 como se citó a la Dra. Phillips-Jones).” El CHLP menciona las siguientes maneras de alentar a los aprendices:

- Hacer comentarios favorables: Al ver avanzar al aprendiz, comente sobre sus logros y muestre aprecio.
- Creer en la capacidad del aprendiz: Expresé su confianza en la habilidad del aprendiz en cuanto a su capacidad de que alcance sus metas.
- Dar comprensión ante las frustraciones de aprendiz: Responder ante los desafíos que enfrenta el aprendiz con palabras de aliento y comprensión al comunicarle que usted también experimento lo mismo alguna vez en su formación como profesional.
- Inspirar al aprendiz: Comparta su visión personal, describa su experiencia, los errores y aciertos que vivió durante el transcurso del camino.

- Presentarlo a colegas que le puedan ser útiles en su formación: Ampliar su red de contactos para que pueda tener varias fuentes de apoyo.

En tanto, Sánchez, Manzano, Risquez, & Suarez (2010) de la Universidad Nacional de Educación a Distancia detallan cuatro etapas por las cuales atraviesa la relación entre mentoría-aprendiz:

- Construcción de la relación de confianza: Etapa inicial donde se procura crear confianza con el aprendiz.
- Intercambio de información y definición de metas: Etapa que permite establecer la relación y a la vez profundizar un poco más sobre expectativas, inquietudes y el programa en sí.
- Consecución de metas y profundización del compromiso: Etapa más larga que involucra un seguimiento al aprendiz, guiarle a cómo enfrentar y resolver problemas y a la vez comentar sobre opciones en cuanto a tomar decisiones.
- Terminación/evaluación de la mentoría y planificación del futuro: Etapa que da cierre de la relación donde se analiza los logros y cumplimiento del proyecto.

En definitiva, se puede concluir que la construcción de la relación y dar aliento e inspiración son entre las estrategias más importantes de un mentor para que pueda cumplir su función de orientar al aprendiz. Cultivar una relación toma tiempo y dedicación sin embargo el éxito de una mentoría no solo descansa sobre el mentor sino además debe haber disposición de escuchar y voluntad de participar del aprendiz.

1.5 Plan de Orientación y Mentoría

1.5.1 Concepto de plan de orientación y mentoría

El propósito de desarrollar un plan de orientación y mentoría para alumnos que ingresan al primer año de estudio es guiarles en su nueva experiencia universitaria, sin embargo como todo en la vida, es necesario tener un plan bien estructurado y eficiente para que funcione, caso contrario, resultara una pérdida de tiempo y recursos.

En Junta de Andaluz Consejería de Educación (2007), Mercedes González Fontadez, Directora General de Participación y Solidaridad en la Educación menciona que “el Plan de Orientación y Acción tutorial es un instrumento pedagógico - didáctico que articula a medio y

largo plazo, el conjunto de actuaciones de equipo docente, de un centro educativo, relacionadas con los objetivos de la orientación y acción tutorial que, de manera coordinada, se propongan para las distintas etapas y enseñanzas impartidas en el Centro en coherencia con el Proyecto educativo”.

A su vez, Sánchez, Manzano, Riskey, & Suarez (2010) definen el Plan de Orientación Tutorial (POT) como “un documento nuclear de todo el programa de orientación tutorial y mentoría diseñado por una comisión integrada por el conjunto de consejeros participantes, el/la responsable de orientación del centro, una representación de los estudiantes y personas directivas del centro. A través del plan se establecen el proceso de difusión del programa, los mecanismos organizativos internos, los compromisos, los procedimientos de asignación de participantes a cada grupo y subgrupo de mentoría y las estrategias de evaluación”.

Los dos autores citados anteriormente concuerdan que es fundamental contar con un equipo de trabajo comprometido que planifica, estructura y dirige el plan de orientación y mentoría debido a que un plan bien llevado motivara a los alumnos a participar del proyecto. Por lo tanto, no solo es importante una buena planificación sino también es decisivo la impresión que lleva los alumnos del plan de orientación ya que eso también influirá sobre su deseo de participar en ello.

Por su parte, Mentor National Mentoring: Partnership (2005) establece que “la decisión de comenzar un programa de mentoría se basa en su creencia que una necesidad para tal programa existe; pero antes de que usted pueda acumular el apoyo que necesitara para lanzar un programa, debe verificar que la necesidad, de hecho, existe.”

En tanto, Sánchez (2013), considera que “el objetivo principal de los programas de mentoría en la universidad es el desarrollo de mecanismos de ayuda, orientación y formación a los alumnos de nuevo ingreso en la universidad. La autora además menciona que la mentoría busca “con la ayuda de los compañeros de cursos superiores, facilitar la integración académica y social al alumno de nuevo ingreso y a su vez formar de alumno de segundo ciclo como mentor de alumnos de nuevo ingreso”.

De hecho, sería ilógico iniciar un proyecto sin antes estar convencido de que existe una necesidad que se pueda satisfacer. Carrión (2005), en su obra “Una mirada crítica a la enseñanza a Distancia” menciona que “uno de los aspectos más conflictivos que la

Educación a Distancia presenta es el alto porcentaje de alumnos que abandonan esta modalidad de enseñanza”.

En definitiva, lo que se busca con el plan de mentoría es facilitar la integración del nuevo alumno universitario al plantel, motivarles para que continúen con los estudios y a su vez reducir la tasa de abandono. Para ellos, antes de implementar un plan de mentoría, es necesario analizar aspectos tales como infraestructura, disponibilidad de recursos humanos, logísticos, financieros, etc. con el fin de reducir la alta tasa de abandono.

1.5.2 Elementos del plan de orientación y mentoría

Considero que estudiar a distancia pueda ser caracterizado como una actividad solitaria ya que demanda mucha autodisciplina y a pesar de que continúa siendo una actividad individual que exige dedicación y perseverancia, los avances tecnológicos han contribuido a facilitar esa experiencia en cuanto al manejo de tiempo, espacio y contenidos.

Hace cinco años, decidí estudiar modalidad a distancia por las ventajas que ofrece. En contraste al estudio presencial, note que ahorraba tiempo al no tener que movilizarme cada día a la universidad y podía planificar mi horario de estudio conforme mi agenda de trabajo. A pesar de presentar tales ventajas como el ahorro y flexibilidad e tiempo, los profesionales de la educación continúan buscando maneras de mejorar cada elemento que conforma los estudios a distancia, una de ellos es a través de un plan de orientación y mentoría para los estudiantes nuevos.

A continuación, Sánchez y otros (2008) detallan los elementos a considerar para estructurar un plan de orientación y mentoría:

- Pautas para la organización, coordinación y seguimiento de las actividades: El coordinador del Centro de Orientación junto con su equipo de trabajo realiza la coordinación del plan de orientación y mentoría. Además, se debe tomar en cuenta los servicios disponibles en la universidad, la conexión entre departamentos y su organización.
- El procedimiento de selección de los mentores: La selección de los mentores es por medio de los profesores. Los estudiantes que asumirán este rol deben hacer un Curso Formativo sobre Orientación Tutorial y Mentoría para que obtengan conocimiento sobre las funciones de orientación y tutoría.

- La ratio y mecanismos de asignación: Una forma de asignación puede ser al azar o el Centro de Orientación puede asignar a los estudiantes con sus mentores según los criterios que establezcan. Se aconseja que el ratio sea entre 5 y 6 estudiantes por mentor.
- El programa de actividades o difusión de programa: El programa se enfoca en las necesidades de los estudiantes y de la institución educativa donde se proponer actividades que trabajen en función de tales necesidades. Estas actividades estarán enfocados sobre procesos de orientación y mentoría, seguimiento y su control. Tales actividades se podrán hacer por medio de encuentros previamente establecidos o vía telefónica, foros por medio de la Web, entrevistas, correos electrónicos, etc.
- El calendario de trabajo: Este detallara fechas sobre actividades específicas, reuniones y sus objetivos, horas de atención, etc.
- Vías de comunicación: Se apoya tanto en la presencialidad como en los medios virtuales disponibles en la universidad.
- Mecanismos de evaluación del Plan de Orientación Tutorial: El plan de evaluación se diseña con el objetivo de supervisar la evolución y resultados del programa de mentoría. Además es útil para conocer la eficacia del programa en relación con los objetivos propuestos e identificar puntos fuertes y débiles con el fin de mejorar.

Por su parte, Sánchez (2013) en la obra “Red de Mentoría en Latinoamérica” considera los siguientes pasos al momento de poner en marcha un programa de mentoría:

- Conseguir el apoyo de Decano de la facultad o el Director del plantel educativo
- Selección y formación del coordinador del programa
- Formación de los supervisores (profesores-tutores)
- Selección y formación de Mentores
- Capacitación de Telémaco
- Emparejamiento mentor-Telémaco
- Reuniones periódicos entre mentores y Telémaco
- Supervisión de los mentores
- Evaluación de programa

La autora además considera que la universidad deberá buscar conseguir los siguientes resultados de programa de mentoría:

- Un elevado nivel de satisfacción con el programa de mentoring en general y con las diferentes sesiones, en particular, tanto de mentores como de Telémaco.
- Un incremento significativo de los conocimientos de mentores y Telémaco.
- Una elevada utilidad percibida de los aspectos desarrollados en cada una de las sesiones que componen el programa.
- Incremento del rendimiento académico de los alumnos que tienen mentor frente a los que no lo tienen.
- Reducción de los niveles de abandono.
- Incremento de la asistencia a clase.
- Mayor satisfacción con la carrera que están realizando.
- Aumento y mejora del auto concepto, la autoestima, la auto eficiencia y otras variables como la implicación.

1.5.3 Plan de orientación y mentoría desarrollado en la experiencia

Presentación y justificación: El plan de orientación y mentoría que realizó la Universidad Particular de Loja se llevó a cabo con el fin de apoyar a los estudiantes durante su primer ciclo de estudio y procurar reducir los índices de abandono y fracaso académico. Este proyecto se manejó conforme la planificación prevista por el Departamento Académico y el apoyo de los demás profesionales relacionados con educar y formar a los estudiantes.

Como se citó anteriormente a Carrión (2005), en su obra “Una mirada crítica a la enseñanza a Distancia” que “uno de los aspectos más conflictivos que la Educación a Distancia presenta es el alto porcentaje de alumnos que abandonan esta modalidad de enseñanza”, las autoridades de la UTPL considero necesario ejecutar tal proyecto piloto de orientación y mentoría con el fin de cubrir las necesidades de los estudiantes nuevos y facilitar su ingreso y experiencia universitaria.

Conforme lo anteriormente expuesto, recordemos que Sánchez y otros (2008) menciona lo siguiente al momento de desarrollar un plan de orientación y mentoría:

- Pautas para la organización, coordinación y seguimiento de las actividades
- El procedimiento de selección de los mentores
- La ratio y mecanismos de asignación
- El programa de actividades o difusión de programa
- El calendario de trabajo

- Vías de comunicación
- Mecanismos de evaluación del Plan de Orientación Tutorial

En definitiva, se requiere de mucha planeación, coordinación y compromiso entre las personas involucradas para que el proyecto tenga éxito.

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 seguimiento de una cultura de acompañamiento, así como la efectiva contribución al desarrollo de la Educación a Distancia y de la UTPL.

Actividades: El programa de mentoría se desarrolló con un total de cinco estudiantes de primer ciclo a mi cargo, un 40% de la titulación de Administración de Banca y Finanzas, un 40% de Abogacía y un 20% de Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas.

El primer encuentro con mis mentorizados estaba programado para el día 25 de Mayo en el Centro Universitario de Cuenca pero lamentablemente no se llevó a cabo la reunión debido a una confusión de horario por parte de la UTPL y entonces se trasladó el primer encuentro para el día sábado 7 de Junio a las 9:00am, donde asistió el 60% de los mentorizados. Con el propósito de conocer también al 40% restante, se programó otra reunión para el 17 de Junio donde pude explicarles también sobre el proyecto de mentoría. Haber logrado un contacto personal con el 100% de los mentorizados, me permitió entablar una relación con ellos y me facilitó llamarles a consultar sobre su experiencia universitaria.

A continuación, el cronograma de actividades y observaciones que se realizó con el 100% de los mentorizados que se encontraban a mi cargo durante el periodo Abril-Septiembre 2014 en la ciudad de Cuenca:

Cronograma: Plan de Orientación y Mentoría 2014

MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
MAYO	24	Conocer a los mentorizados para establecer una relación.	Establecer una relación entre mentor y mentorizado	Actividad #1 "Conociéndonos: Primer Encuentro Presencial entre mentores y mentorizados	No asistió ningún mentorizado	UTPL
	27	Comunicar a las autoridades de UTPL sobre los inconvenientes surgido en el 1er encuentro	Buscar apoyo de la UTPL para mejorar la comunicación entre mentores y el Equipo Gestor del Proyecto	Enviar email a Lcda. Cecilia S. Bravo para informar sobre los percances ocurridos en el 1er encuentro	Lcda. informa que hablara con mentorizados para tener otro encuentro	UTPL
MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
JUNIO	7	Conocer a los Mentorizados para establecer una relación con ellos.	Establecer una relación entre mentor y mentorizado	Repite Actividad #1 "Conociéndonos: Tener Primer Encuentro Presencial entre mentores y mentorizados	Asiste 60% mentorizados	UTPL Mentor Mentorizados
	16			Actividad #2 "Conociéndonos": Tener Segundo Encuentro Presencial entre mentores y mentorizados	Asiste 40% mentorizados que faltaron a la reunión anterior.	Mentor Mentorizados
	22	Establecer relaciones entre sus compañeros para que se apoyen entre ellos.	Intercambiar datos para que se contacten entre compañeros	Envío email a mentorizados sobre la importancia de hacerse amigos con otros compañeros que siguen la misma carrera.	No responden	Mentor
	26	Dar motivación para que continúen con sus estudios.	Animar a los mentorizados para que no se sientan solos	Envío email a mentorizados a consultarles sobre sus estudios y darles ánimo a que sigan adelante con sus metas.	Responde 40% para agradecerme por los ánimos dados	Mentor
	28	Falta de conocer técnicas de estudio para que se preparen mejor en sus evaluaciones.	Mejorar el rendimiento de los mentorizados para que avancen con sus estudios.	Envío archivo sobre Maneras de Auto regular los procesos de Aprendizaje y explico sobre el Significado de Ser Estudiante Autónomo. Además, les informo sobre el Cuestionario que enviara la UTPL sobre Habilidades de Estudio.	No responden	Mentor
	30	Valorar el estudio a distancia.	Explicar sobre beneficios de estudiar a distancia	Envío email sobre los beneficios de Estudiar a distancia. Adjunto manual sobre el uso de EVA.	No responden	Mentor

Cronograma: Plan de Orientación y Mentoría 2014

MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
JULIO	10	Motivar a los mentorizados para que continúen con sus estudios	Explicar a los mentorizados sobre la perseverancia y animarles ante de que den sus exámenes.	Envió email a mentorizados sobre el tema "Reflexiones sobre alcanzar metas".	No responden	Mentor
	19			Llamar a mentorizados, preguntarles como están y desearles éxito con sus exámenes.	80% agradecidas por la llamada	Mentor
	24	Apoyar a los mentorizados para que no se sientan solos.	Invitar a que reflexionen sobre la importancia de tomar decisiones acertadas y felicitarles por haber terminado el 1er ciclo de estudio.	Envió email a mentorizados sobre el tema "Dirigir su vida / Proyectar de vida"	Responde 20% para agradecer el apoyo	Mentor
	29			Envió email a mentorizados para reconocer sus esfuerzos de haber terminado el 1er ciclo de estudio. Envió archivo sobre el tema "Buen lector"	No responden	Mentor
MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
Agosto	1	Tener 2do encuentro con mentorizados para conocer su experiencia durante el 1er ciclo	Conocer la experiencia de los mentorizados durante su 1er ciclo de estudio y evaluar el proyecto de mentoría	Enviar email a mentorizados para comunicarles sobre el 2do encuentro el día lunes 11 de Agosto en la UTPL a las 6pm.	No responden	Mentor Mentorizado
	4	Comunicarles sobre 2do encuentro y que confirmen su asistencia.		Llamar a mentorizados para consultar sobre su asistencia a la reunión que será el día 11 de agosto.	No responden	Mentor
	6			Enviar email a los mentorizados sobre el 2do encuentro el lunes 11 de agosto en la UTPL a las 6pm.	No responden	Mentor Mentorizados
	11	Recordarles sobre 2do encuentro y Conocer cuantos asistirán a la reunión.		Enviar email para recordarles sobre el 2do encuentro el día lunes 11 de Agosto en la UTPL a las 6pm	No responden	Mentor
				Llamar a mentorizados para consultar sobre su asistencia a la reunión a las 6pm	20% desea retirarse de la UTPL. 20% no contesta celular 40% esta de viaje 20% no puedo porque esta mudando de casa	Mentor Mentorizados

MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
Agosto	11	Tener el 2do encuentro con los mentorizados para evaluar su experiencia durante su 1er ciclo de estudio	Entrevistar, registrar y evaluar la experiencia de los mentorizados para posteriormente dar cierre al proyecto de orientación y mentoría.	Entrevistar a mentorizados y pedir que llenen el cuestionario sobre el Proceso Total de Mentoría.	No pudo asistir 100%	Mentor Mentorizado
	15			Enviar email a mentorizados para recordarles sobre el 2do encuentro el día lunes 18 de Agosto en la UTPL a las 6pm	20% posible que se retire 40% no contesto celular 20% esta de viaje 20% confirma su asistencia	Mentor mentorizado
	18			Llamar por celular a mentorizados que no entregaron su cuestionario a que lo envíen por email	Asiste 20%	Mentor mentorizado
	26	Solicitar la entrega del Cuestionario sobre el Proceso Total de Mentoría para analizar las respuestas.		Pedir por correo electrónico que me envíen el cuestionario sobre el "Proceso total de Mentoría.	40% contesto que lo va llenar / enviar por email 40% no contesto celular	Mentor mentorizado
	27			Pedir nuevamente por correo electrónico que me envíen el cuestionario sobre el Proceso Total de Mentoría.	40% envían el cuestionario por email 40% nunca envió el cuestionario	Mentor mentorizado
MES	Día	Necesidad	Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables
Sept.	1			Cierre de la Mentoría		Mentores

CAPITULO 2
METODOLOGIA

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación”, Hernández (2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólida es proporcionar resultados que pueden ser considerados creíbles.

La investigación que se propuso es de tipo **cualitativo – cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, la misma que permitirá facilitar explicar y caracterizar las necesidades de orientación, realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que sea posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

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

2.2 Contexto

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) se encuentra ubicado en la cordillera de los Andes al sur del Ecuador a 2100 metros sobre el nivel del mar. Según UTPL (2014), fue “fundada por la Asociación Marista Ecuatoriana (AME) el 3 de mayo de 1971 y oficialmente reconocido por el Estado Ecuatoriano bajo el Decreto Ejecutivo 646, publicado en el Registro Oficial Nro. 217 del 5 de mayo de 1971”. Así mismo la UTPL (2014) indica que la Universidad es una “institución autónoma, con finalidad social y pública, pudiendo impartir enseñanza, desarrollar investigaciones con libertad científica-administrativa, y participar en los planes de desarrollo del país, otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales; en general, realizar las actividades propias para la consecución de sus fines”.

Además, la UTPL (2014) da a conocer que “en 1976 la UTPL pone en marcha por primera vez en Latinoamérica la modalidad de Educación a Distancia, la cual inicia con la carrera de Ciencias de la Educación, abriendo la posibilidad de acceder a la Educación Superior a todas las personas, desde cualquier punto de la República del Ecuador”.

A pesar de los grandes beneficios que ofrece la UTPL a través de la modalidad a distancia desde que dio su inicio en 1976, son algunas razones por las cuales se le puede dificultar a una persona estudiar una carrera universitaria; entre ellas Rubio (2007) señala que “el no disponer de tiempo para desplazarse a las aulas universitarias a cumplir un horario de clases, tener un horario de trabajo que dificulta asistir a la universidad, tener que cumplir obligaciones familiares o ser una persona adulta que no se encontraría cómodo estudiando con jóvenes. Ante tal problemática, la UTPL vio la necesidad de implementar el sistema de estudio Modalidad Abierta y a Distancia.

Así, Rubio (2007) menciona que en 1976, la UTPL empezó con “1300 alumnos en Ciencias de la Educación a ofrecer el sistema “Modalidad Abierta y a Distancia en 34 lugares diferentes de Ecuador; y que hoy presenta un panorama mucho más amplio al contar con 15 carreras, 17000 estudiantes en 113 Centros Asociados en las 22 provincias del país, y tres Centros en el extranjero: New York, Madrid y Roma dirigidos especialmente a los emigrantes ecuatorianos.”

Estudiar Modalidad Abierta y a distancia presenta características muy distintas al método presencial o tradicional. A continuación, Rubio (2007) detalla algunas de ellas:

- Está basada en una comunicación no directa, donde el alumno se encuentra durante el proceso de enseñanza-aprendizaje a cierta distancia de profesor.
- Utiliza múltiples mecanismos de comunicación que permite soslayar la dependencia de la enseñanza cara a cara.
- Tiene la posibilidad de personalizar los procesos de enseñanza-aprendizaje y responder al ritmo del rendimiento del estudiante.
- Puede contar con los mejores expertos en la elaboración de los materiales instructivos en las diferentes áreas de conocimiento, lo que repercute en su calidad.
- Promueve la formación de habilidades para el trabajo independiente y auto responsable.
- Permite la permanencia del estudiante en su medio cultural y natural, evitando éxodos que inciden en el desarrollo regional.

- Atiende con su flexibilidad a las demandas coyunturales de la sociedad actual y a las necesidades educativas del mundo laboral.
- Permite una centralización de la educación pudiendo dar bases comunes a una población amplia, y a su vez permite una descentralización de los procesos y programas específicos para comunidades pequeñas.
- Posibilidad de flexibilizar los currículos añadiendo nuevos descubrimientos e investigaciones.
- Puede atender la diversidad cultural de los pueblos.

A su vez, el tipo de población estudiantil también es diferente a los alumnos presenciales o tradicionales. Rubio (2007) nombra algunas de ellas:

- **Dispersión geográfica:** Por lo general está alejado de los centros tradicionales
- **Edad y estado:** Varía entre los 25 y 40 años con aspiraciones profundas de cambio en sus vidas, suelen ser casados y con varios hijos
- **Motivación:** Esperan concluir su carrera y buscar un cambio en su vida o formarse para sentir satisfacción personal.
- **Intereses profesionales:** En muchas ocasiones se espera un ascenso laboral, es decir, al tener un título superior, se tiene posibilidad de promocionar en su trabajo. Se espera una mejora salarial o algunos tienen su negocio propio y sienten la necesidad de formarse adecuadamente para asumir con mayor responsabilidad otros retos.
- **Falta de tiempo:** El alumno a distancia asume además del rol de estudiante, otros que son principales en su vida como el trabajo y familia. Por lo tanto, disponen de poco tiempo para hacer las tareas educativas.
- **Aislamiento y deserción:** El estudiante se encuentra solo estudiando y al tener dificultades con las temáticas, no conoce al profesor, ni sabe cómo llenar ni a quien preguntar y puede resultar también en dificultades laborales y familiares lo que le invita a dejar la tarea emprendida con tanta ilusión.

Luego de analizar lo anteriormente expuesto, se concluye que el sistema de estudio "Modalidad Abierta y a Distancia" presenta características muy particulares en comparación al sistema tradicional o presencial de estudio. La UTPL siendo pionero en nuestro país de esta forma de estudio, es fiel testimonio de sus beneficios ya que ha puesto y pone al alcance de toda persona la oportunidad de superarse y estudiar una carrera universitaria.

2.3 Participantes

Buele & Bravo (2014) en su “Guía Didáctica: Sistema de Mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia”, informan que los participantes a investigar fueron tomados de “una muestra de nuevos estudiantes de primer semestre del ciclo académico abril – agosto 2014 que en la prueba de aptitudes generales no superaron la media aritmética” y que “son seleccionados por el equipo de gestión del proyecto mentores de Modalidad Abierta y a Distancia, quienes disponen de una base de resultados de la prueba de diagnóstico de aptitudes generales.”

Las autoras además comentan que “el proceso de mentoría se establece en el marco de una relación triada en la que interviene el consejero, el mentor y el estudiante mentorizado”

En cuanto a los mentorizados, González, Maldonado, & Ojeda (2014), menciona que “el Equipo gestor del Proyecto de Mentoría Modalidad Abierta y a Distancia (MaD) asignó a 236 estudiantes de primer ciclo a que participen del programa de mentoría”. Los mentores en cambio, Buele & Bravo (2014) señalan que fueron “56 estudiantes de Fin de Titulación de Psicología Mayo 2014 quienes desarrollaran las actividades de mentoría directamente con los estudiantes, observando las sugerencias del protocolo y presentaran un informe del proceso desarrollado”. Finalmente, las autoras indican que los Consejeros/Directores de tesis fueron “18 Docentes de la UTPL”.

El programa de mentoría UTPL se llevó a cabo a nivel nacional donde cada mentor fue asignado entre 3 a 5 estudiantes de primer ciclo. En mi caso, realice la función de mentor en el Centro Universitario de Cuenca y fue la UTPL quien se responsabilizó de enviarme vía correo electrónico una lista con mis cinco participantes; en tal lista 40% pertenecía a Abogacía, 40% a Administración Banca y Finanzas y 20% a Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas. Cabe mencionar que todas las participantes fueron mujeres con edades entre los 25 a 40 años. Del 100% de los participantes, 60% participaron de modo activa y un 40% pasiva.

En definitiva, mantener contacto con el 100% de los mentorizados durante el programa de mentoría abril-agosto 2014 fue difícil ya que rara vez respondían mis correos electrónicos y fueron pocas veces que me contestaban el celular. A pesar de tener poca comunicación, un 60% al finalizar el programa me expresaron su gratitud por haber estado pendiente de ellas

y haberlos motivado a seguir adelante. El programa de mentoría a pesar de aparentar tener poco impacto, resultó ser de beneficio en la vida de algunos participantes.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos:

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

La acción de mentoría implica la total colaboración de los participantes mentores y mentorizados para la detectar necesidades; ellos son quienes 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 del estudio.

El Método Descriptivo: Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? ¿Qué resultados se lograron?

El Método Analítico – Sintético: Facilitó descomponer a la mentoría en todas sus partes y explicar 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 y conceptos que ayudarán a la comprensión de la acción de mentoría.

El Método Inductivo y el Deductivo: Permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se logran 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:

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

2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, puede utilizar las siguientes técnicas:

- **La lectura:** Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos:** Como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales.
- **El resumen o paráfrasis:** Como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y claridad.

2.4.2.2 Técnicas de investigación de campo:

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

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

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

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

La encuesta: Sobre necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia. La encuesta de control de lectura para los mentores. Esta

es una técnica muy utilizada en investigación, se apoya en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas que faciliten obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación.
- Registro de observación de las actividades de mentoría presencial y de grupo focal.
- Cuestionario de “Necesidades de Orientación”, un encuestas de “Evaluación del Taller 1”, una “Hoja de datos informativos”, una “Evaluación de Proceso de Mentoría”, un “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” aplicado vía online a través del correo Institucional a los mentorizados el 1ro de julio, 2014,

2.5 Procedimientos

Entre los procedimientos empleados para emprender el proyecto piloto de mentoría a estudiantes de educación a distancia de primer año está la investigación bibliográfica, mediante esta investigación, se requirió la compilación de varios artículos de acciones de mentoría desarrolladas en otros países y de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia de España) para la elaboración del marco teórico. Además se citó información de libros de autores nacionales y del internet sobre conceptos de orientación, necesidades de orientación, mentoría, plan de orientación y mentoría, entro otrosdatos pertinentes.

En cuanto a la investigación de campo, la mentoría se desarrolló en el Centro Universitario UTPL de la ciudad de Cuenca. A continuación se detalla el modelo de mentoría que se aplicó, el cronograma de actividades, las formas de comunicación empleadas, la evaluación del taller y las actividades desarrolladas por la UTPL para el programa de mentoría.

- a) El **modelo** que se aplicó fue la “mentoría de pares” o conocido también como “entre estudiantes o iguales” donde un estudiante de fin de titulación participó como mentor y un estudiante de primer ciclo como el mentorizado. En este caso, fue un director de tesis (Docente de la UTPL) quien funcionó como concejero.

Este modelo no es nada nuevo, como cita Velasco, Domínguez, Quintas, & Fernández (2009) a Lobato Fraile, C. (2004) que “en las universidades anglosajonas, la práctica de la tutoría tiene una larga trayectoria. En particular, la tutoría entre iguales se remonta a finales del Siglo XVIII ante la escasez de maestros y la falta de fondos públicos”. Hoy en día, este modelo de mentoría es muy conocido. Velasco, Domínguez, Quintas, & Fernández (2009) señalan que “en España, el uso de la tutoría entre iguales o la mentoría en la Universidad aparece con el objetivo de facilitar el tránsito de los alumnos a la Universidad en general, orientándoles en los ámbitos académicos, administrativos y sociales”.

- b) En cuanto al **cronograma de actividades**, se tuvo el primer encuentro con los mentorizados el sábado 7 de Junio de 9:00am a 12:00 en el Centro Universitario Cuenca donde asistieron el 60% de participantes. Se planificó otro encuentro el lunes 16 de Junio a las 6:00pm donde asistió el 40% restante de grupo. Durante ambos encuentros, tuve la oportunidad de relacionarme con ellos, conocer qué carrera estaba siguiendo, conocer cuáles eran sus inquietudes y aplicar instrumentos para recolectar información referente a la mentoría.

A lo largo de la mentoría, enviaba correos electrónicos a los mentorizados para animarles a que sigan estudiando, les comenté sobre los beneficios de estudiar a distancia, les indiqué algunas estrategias de estudio, trabajé sobre cómo proyectar su vida y la importancia de tomar decisiones acertadas, entre otras indicaciones. Además les llamaba por celular una semana antes que den sus exámenes bimensuales para darles ánimo.

Para el último encuentro que se llevó a cabo el 11 de agosto, lastimosamente solo asistió el 20%, a quien pedí que llenarían la “evaluación de proceso de mentoría”; una semana después un 20% envió la evaluación por correo electrónico y otro 20% entregó personalmente. El 40% restante no pasó sus respuestas de la evaluación a pesar de haberles insistido por correo electrónico y teléfono.

- c) El **medio de comunicación** más utilizado fue correos electrónicos para orientar y motivar a los mentorizados; entre ellas se trató temas tales como: procesos de aprendizaje y auto regulación, el uso del EVA, la importancia de contactarse con compañeros que siguen la misma carrera, mensajes motivacionales, beneficios de estudiar a distancia, reflexiones sobre alcanzar metas, como dirigir y proyectar su

vida y como ser buen lector. Se comunicó con menor frecuencia mediante el celular; se lo utilizó para animarlas antes que den sus exámenes de primer y segundo bimestre y para comunicarles sobre los encuentros presenciales. Cabe mencionar que el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) también fue un medio empleado para comunicarse entre mentor, Equipo gestor del Proyecto y director de tesis.

En definitiva, las formas de comunicación utilizadas entre mentor, mentorizado, Equipo Gestor del Proyecto y Consejero/director de tesis fueron: encuentros presenciales, correos electrónicos, celular y EVA.

- d) En cuanto al **Evaluación del taller y de mentoría**, se utilizó un “Cuestionario de Necesidades de Orientación”, una encuesta de “Evaluación del Taller 1”, una “Evaluación de Proceso de Mentoría”, una “Hoja de datos informativos” y un “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” aplicado vía online a través del correo Institucional a los mentorizados el 1ro de julio, 2014.
- e) Finalmente, entre las **acciones desarrolladas para poner en marcha el proyecto de mentoría 2014 por parte de la UTPL**, está la Planificación del Proyecto, la preparación de la guía didáctica, cronograma de actividades, orientación y asesoría a los mentores y la planificación y aplicación de la encuesta on-line.

2.6 Recursos

2.6.1 Humanos

Los recursos humanos que tomaron parte de este plan piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de educación a distancia son:

- Equipo Gestor del Proyecto de Mentoría Modalidad Abierta y a Distancia (MaD), quienes desarrollaron, dirigieron y evaluaron el plan piloto de mentoría.
- 236 estudiantes de primer ciclo, quienes participaron como mentorizados dentro plan piloto de mentoría.
- 56 estudiantes egresados de la carrera de psicología (UTPL) año 2014.
- 18 Docentes de la UTPL en función de Consejeros/Directores de tesis.

2.6.2 Materiales

En cuanto a los materiales utilizados, se puede mencionar:

- Un Computador
- Internet para el envío de correos electrónicos a los mentorizados.
- Celular para contactarse con los mentorizados

2.6.3 Económicos

Los gastos económicos para desarrollar el proyecto de mentoría fueron solventados por el autor del mismo, la cual que bordea \$100.00 U.S.

CAPITULO 3
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

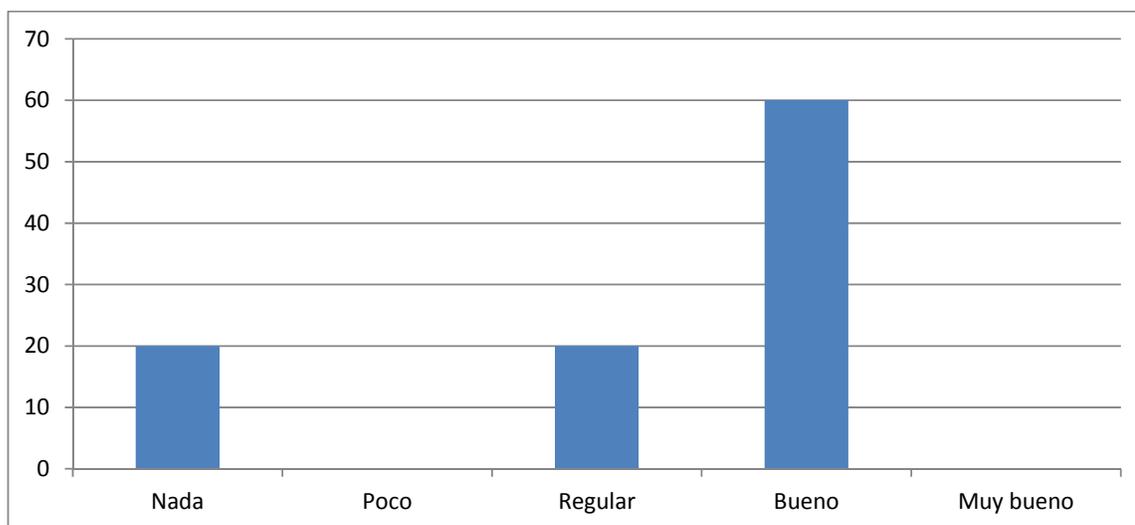
3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados

PROYECTO MENTORES					
CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.	1=Nada	2=Poco	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
1 ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?	20%	0%	20%	60%	0%
2 ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.	20%	0%	0%	80%	0%
3 ¿Subrayas los términos claves que te encuentra mientras lees?	20%	0%	0%	80%	0%
4 ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?	20%	0%	0%	80%	0%
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.	20%	0%	0%	80%	0%
6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?	20%	20%	20%	40%	0%
7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribe?	20%	0%	0%	80%	0%
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?	20%	80%	0%	0%	0%
9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puede aplicar, cómo, cuándo?	20%	0%	0%	80%	0%
10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?	20%	0%	20%	40%	20%

A continuación, el análisis de los resultados del “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” aplicado vía online a través del correo Institucional a los mentorizados el 1ro de julio, 2014:

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

Tabla 1. Pregunta 1



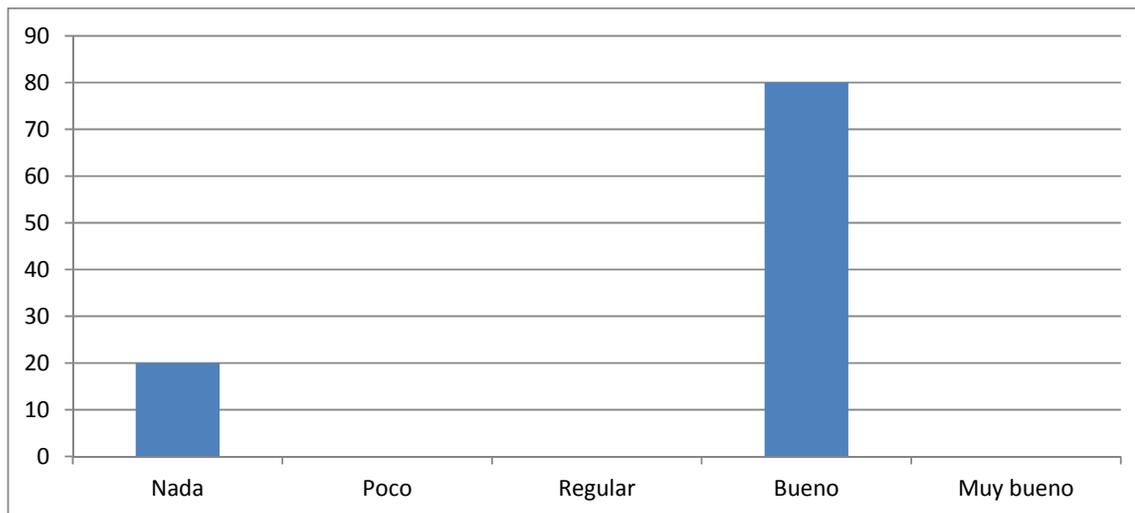
Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 60% de la muestra valora sus conocimientos previos sobre un tema particular de estudio, otro 20% lo considera útil y un 20% no lo considera importante. Al considerar lo que señala Rubio (2007) en su libro “Orientación y Metodología para la Educación a Distancia” que el estudiante a distancia por lo general es una persona adulta con experiencia de vida y trabajo, además es heterogéneo en conocimientos”. Tal afirmación da a entender que el estudiante a distancia será más analítico con la información que recibe debido su conocimiento y experiencia previa en contraste con un estudiante más joven que aún no posee esa experiencia de vida.

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

Tabla 2. Pregunta 2



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

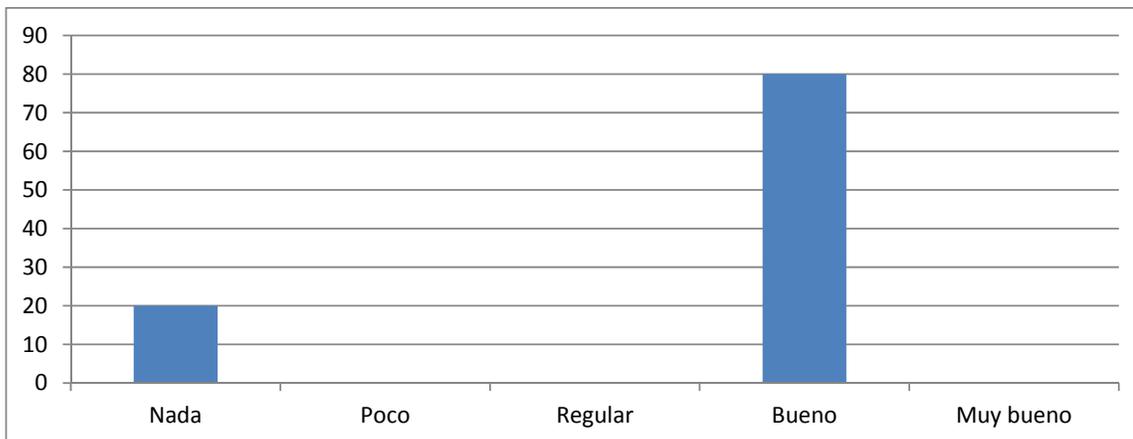
Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% de la muestra toma en consideración todo lo necesario como lápiz, marcador, diccionario, etc., antes de iniciar sus estudios y un 20% no lo considera necesario. Estos datos van de acuerdo a lo que señala Rubio (2007), que el estudiante a distancia es “muy motivado para el estudio” debido a que reconoce el valor que representa la oportunidad de volver a estudiar y lo que significa contar con un título universitario para avanzar en su vida laboral. Por lo tanto, hará un esfuerzo al prepararse adecuadamente antes de estudiar.

Entre las condiciones que favorecen el estudio, Agudelo, Santa, & Santa (2009) afirman que los “materiales de trabajo al alcance, adecuados y en orden” es necesario para favorecer el aprendizaje. Con lo antes indicado, se observa que los estudiantes están conscientes que una buena preparación y orden de materiales les beneficia a la hora de estudiar. Tener listo todo lo necesario al momento de leer su materia evitará que el estudiante interrumpa sus estudios y así aprovechara mejor su tiempo. En base a la experiencia adquirida, se aconseja buscar un lugar sin ruido para no ser interrumpido al momento de estudiar.

3. ¿Subrayas los términos claves que encuentra mientras lees?

Tabla 3. Pregunta 3



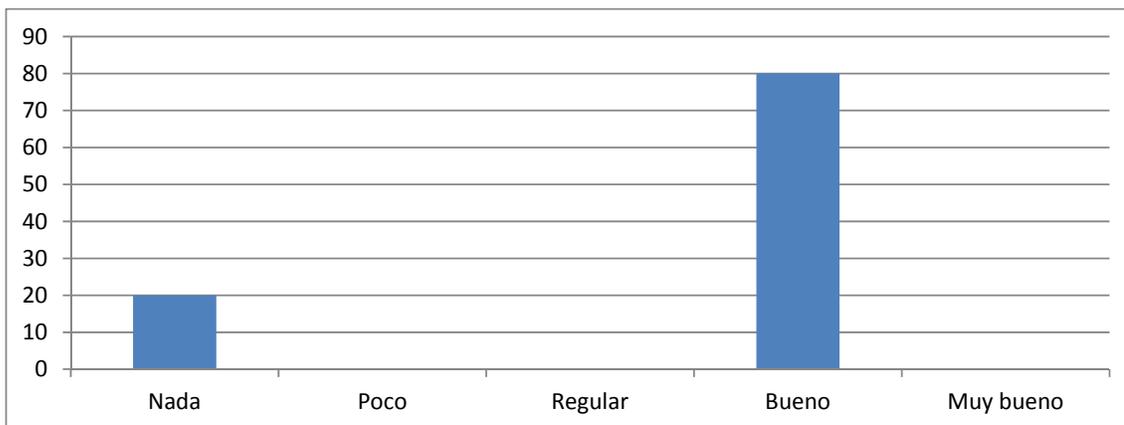
Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% de la muestra si aplica técnicas de estudio como es el subrayar términos claves y un 20% no lo hace. Entre las estrategias para un estudio eficaz Rubio (2007) menciona el “subrayar” como una de las maneras para “aprender de modo activo”; técnica que sirve enormemente porque al repasar la materia, se miran tales palabras subrayadas y esto ayuda a recordar temas importantes del texto. En conclusión, la mayoría de los mentorizados si utilizan la técnica de subrayado en su estudio académico.

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

Tabla 4. Pregunta 4



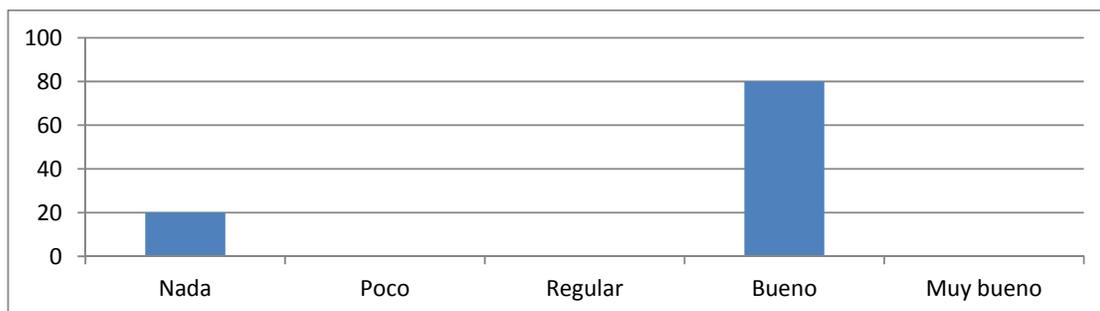
Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% de la muestra si destaca frases que le resulten significativos en un texto y un 20% no lo hace. Al igual que subrayar palabras claves, destacar frases significativas del texto es otra técnica de lectura y estudio que resulta sumamente útil al momento de repasar la materia. Entre las ventajas de subrayar ideas principales, Rubio (2007) menciona que “agiliza el estudio, motiva el proceso lector, fija la atención, ahorra tiempo en los repasos, incrementa el rendimiento y ayuda la comprensión y memorización”. En definitiva, un gran porcentaje de mentorizados destacan frases u oraciones que les resulta significativo del texto. En base a la experiencia adquirida, se puede decir que utilizar esta técnica beneficia tremendamente porque ayuda a recordar los temas más importantes del texto y resumirlo rápidamente.

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

Tabla 5. Pregunta 5



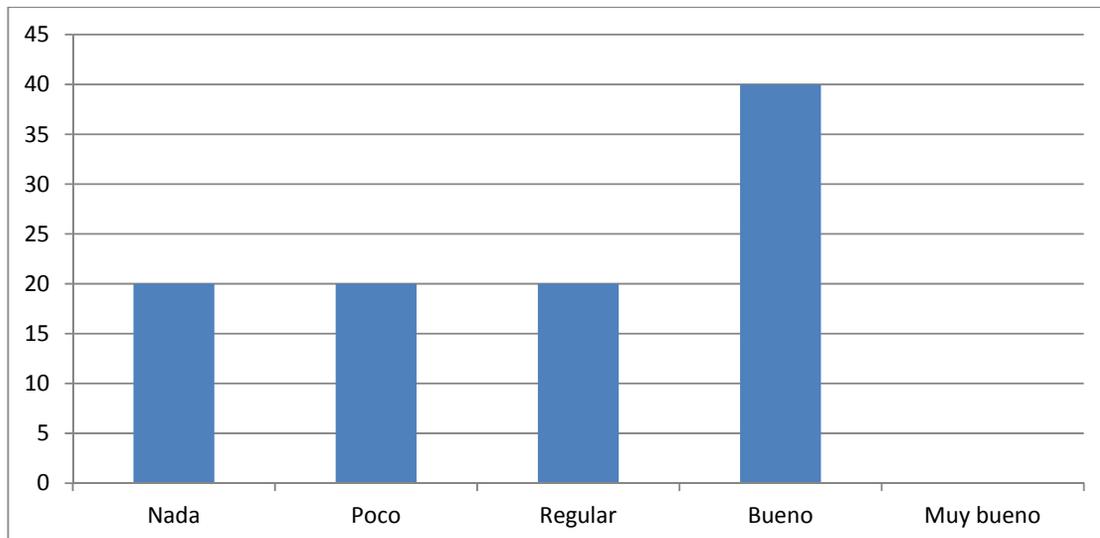
Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% anota frases cortas o interrupciones al margen del texto sobre asuntos que les resulte importante y un 20% no lo hace. Se observa que en su gran parte de mentorizados si considera importante hacer anotaciones mientras estudia. Rubio (2007) también lo considera una buena práctica e indica que “hacer notas marginales puede ayudar a la comprensión, pues pondremos nuestras propias palabras y aquellos aspectos que para nosotros son como una bombillita que nos enciende al resto del contenido”. Al tomar como referente la experiencia vivida como estudiante de la modalidad a distancia, se considera que esta técnica es muy útil porque al momento de repasar y mirar los apuntes al margen del texto, se recuerda lo leído con rapidez.

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

Tabla 6. Pregunta 6



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

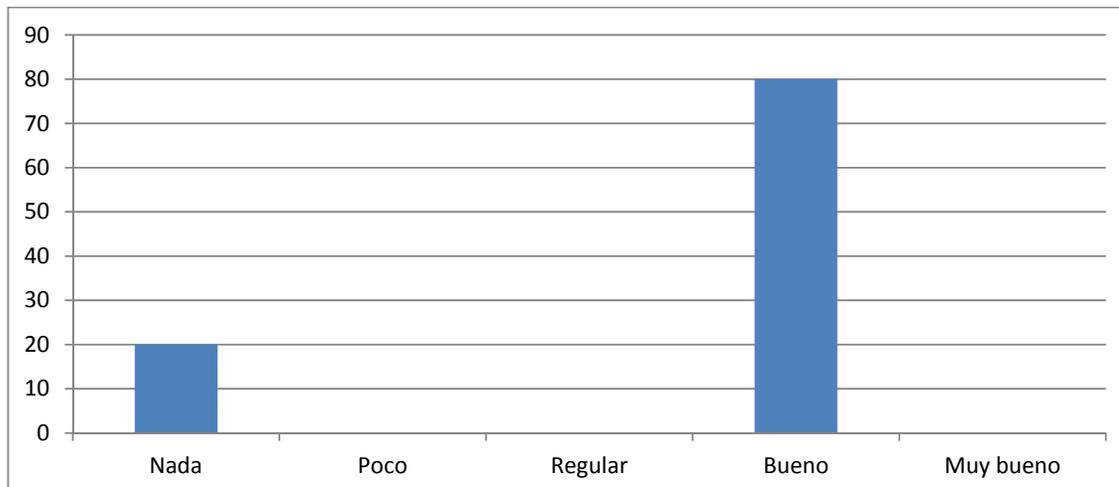
Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 40% parafrasea mentalmente mas de lo regular lo que ha visto, un 20% lo hace regularmente, otro 20% lo práctica poco y un 40% no lo hace.

Reflexionar y parafrasear mentalmente lo leído requiere tiempo y posiblemente esta sea la razón por la cual la mayor parte de la muestra no acostumbra practicarlo. Rubio (2007) nos recuerda que “el alumno a distancia asume, además del rol de estudiante, otros que son principales en su vida, tales como el del trabajo y las obligaciones familiares, en muchos casos el estudio es un ámbito secundario. Se dispone por tanto de poco tiempo para dedicar a las tareas educativas”. Como se podrá notar, el tiempo es un recurso muy limitado para el estudiante a distancia, quien debe distribuirlo de la mejor manera para poder cumplir con todas sus obligaciones sin embargo no disponer de mucho tiempo no debe ser excusa para no desarrollar esta valiosa habilidad de parafrasear mentalmente. Así Achaerandio (2009) indica que “comprender una información de un texto, es traducirla mentalmente a nuestras propias ideas”. Se observa que al procesar la información mentalmente conforme se vaya entendiendo ayudará a comprenderlo mejor. Efectivamente, se ha notado que cuando se ha logrado interpretar y explicar la información a base del propio entender, esto ayuda a retener mejor la materia.

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

Tabla 7. Pregunta 7



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

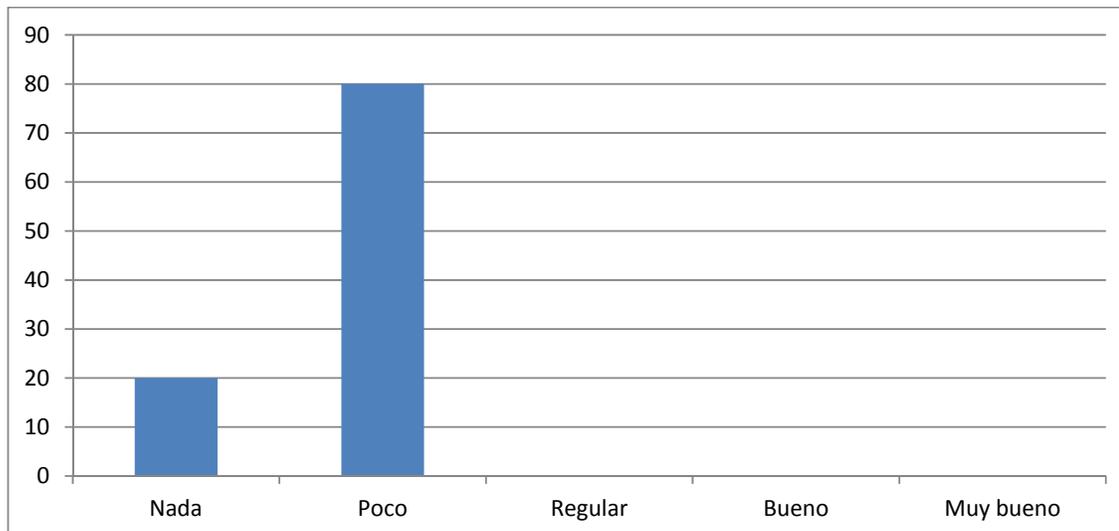
Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% tiene una alta tendencia de hacer preguntas sobre el contenido que procesa y un 20% no practica esta técnica de estudio. Al analizar las estadísticas de las universidades que imparten estudios a distancia Rubio (2007) señala que “la mayoría de sus alumnos se sitúan en una edad entre los 25 y 40 años”. Al ser adultos, tendrá ciertos criterios ya formados lo que les lleva a razonar, reflexionar y cuestionar sobre la materia que leen; en contraste con un alumno adolescente que posiblemente no haga tal reflexión a menudo debido a que posiblemente lo tome como verdad absoluta lo leído.

En tanto, Agudelo, Santa, & Santa (2009) afirman que “realizarse preguntas como ¿Por qué me interesa este tema?, ¿Qué relación tiene con la carrera que estoy estudiando?, ¿Qué aspectos de los conocimientos ya adquiridos completarán este tema? ¿En qué parte puedo dividir este tema?, ¿Cuál es el mensaje central?; el tener inquietudes acerca de lo que se está leyendo lleva a clarificar el tema”. Como señalan los autores, hacerse preguntas sobre el contenido leído ayudará entenderlo mejor. En este caso, se observa que la mayor parte de mentorizados son analíticos con su lectura, lo cual les llevará a tener un mejor entendimiento de la materia. En base a la experiencia, al aplicar esta técnica, se frecuenta hacerse preguntas al leer el texto y a su vez cuestionar al autor sobre sus afirmaciones. Se opino que el adulto no se deja convencer tan fácilmente como un joven al leer algún texto y por lo tanto, se cuestionará el 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?

Tabla 8. Pregunta 8



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

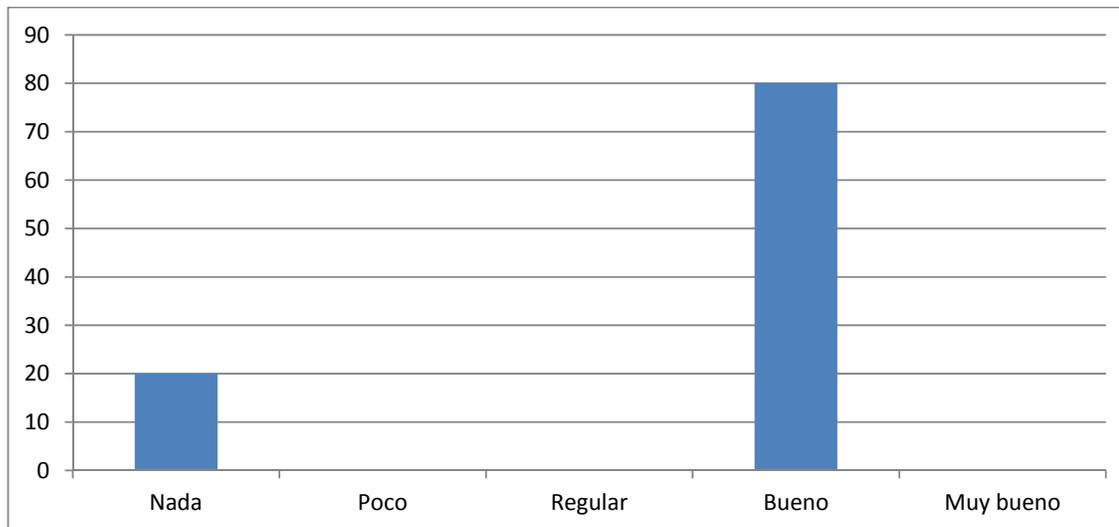
Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% visualiza bien poco mediante organizadores, mapas, líneas de tiempo, lista de chequeo o cuadro comparativo la información procesada y un 20% no lo hace.

Al analizar el cuadro, se puede indagar que por falta de tiempo, el estudiante a distancia no acostumbra visualizar la información procesada mediante organizadores, mapas, cuadros comparativos, etc. Rubio (2007) menciona que el estudiante a distancia tiene cierta desventaja en relación al estudiante tradicional, quien dedica todo su tiempo a estudiar, o al menos suele ser la única obligación seria que tiene”. El estudiante a distancia debe compartir sabiamente su tiempo de estudio para evitar que se vea afectada sus responsabilidades laborales o familiares. En tanto, Agudelo, Santa, & Santa (2009) al nombrar algunas habilidades de pensamiento, comentan que la habilidad de análisis “permite clarificar la información existente, identificar atributos, establecer relaciones, extraer ideas principales e identificar posibles falacias lógicas”. Visualizar mentalmente la información procesada tiene sus beneficios sin embargo la mayor parte de mentorizados no acostumbra hacerlo. Tampoco se ha acostumbrado visualizar la información procesada mediante un organizador, mapas, líneas de tiempo, etc. sino más bien se ha preferido hacer resúmenes y apuntar lo que se considera importante; técnica que ha servido para retener la información.

9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? En que la puede aplicar, cómo, cuando?

Tabla 9. Pregunta 9



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

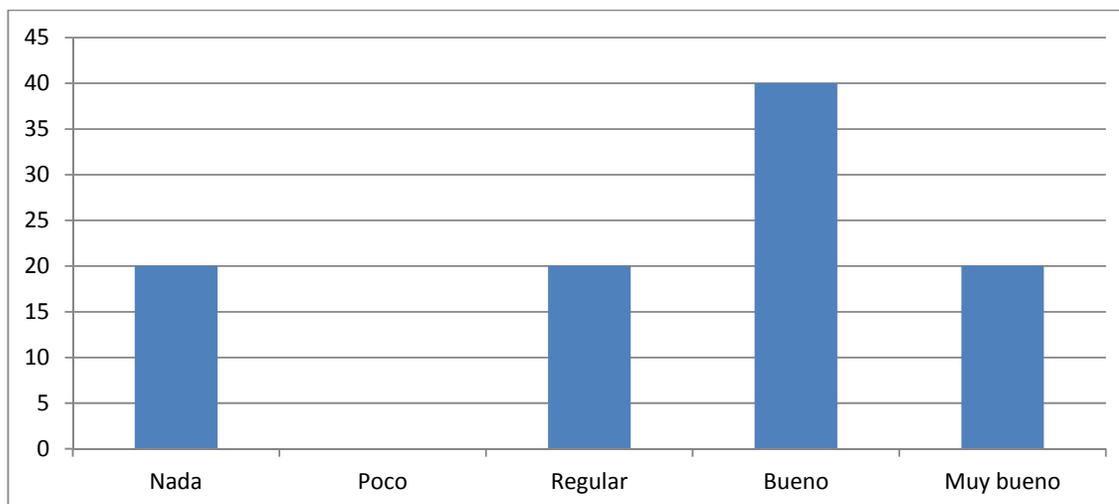
Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 80% si reflexiona sobre el posible empleo de la información procesada, en cambio un 20% no reflexiona como aplicarlo.

Se observa que la mayoría de estudiantes a distancia si reflexionan sobre posibles maneras de aplicar la información procesada, lo que demuestra que tienen intencionalidad al momento de estudiar. Sin duda, nuevos conocimientos adquiridos en la universidad podrán ayudar a los estudiantes desenvolverse mejor en su área de trabajo. Así indica Rubio (2007), que “con una titulación el alumno tiene muchas posibilidades de promocionar en su trabajo, donde regularmente se ha venido desempeñando durante años conociendo bien su empleo pero la falta de titulación para asumir roles más altos”. Cada día el mundo laboral es más competitivo y aunque la experiencia adquirida a través de los años es muy valiosa, muchas empresas también exigen la preparación académica para promocionar a sus empleados.

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

Tabla 10. Pregunta 10



Fuente: “Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio” UTPL.

Elaborado por: Juan Esteban Merchán (2014)

Un 20% de los participantes no hace un recuento de lo aprendido, otro 20% lo hace regularmente, un 40% lo hace más de lo regular y un 20% lo hace con frecuencia.

Se observa que la mayoría de estudiantes tienden a hacer un recuento de lo aprendido posiblemente por la importancia que representa aprender y alcanzar su titulación. Rubio (2007) indica que la motivación es “una de las características comunes de los estudiantes a distancia”. Además señala que su carrera “ha sido elegida libremente, buscando cumplir aspiraciones tenidas desde hace tiempo, se espera concluir su carrera buscando un cambio de vida o una formación como satisfacción personal”.

Estudiar para el adulto no es obligación como podrá ser para un estudiante adolescente sino más bien es una decisión personal. Por lo tanto, los datos del cuadro refleja que buscar maneras de aprovechar los estudios es prioridad para la gran mayoría de los mentorizados. Asimismo, Agudelo, Santa, & Santa (2009) comentan que hacer un recuento o “resumen implica extraer de un texto todo aquello que interesa saber y que se quiere aprender”. Al hacer un recuento de lo aprendido, se demuestra la importancia que representa la materia estudiada ya que hacerlo tomar tiempo y esfuerzo.

3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes

Manzano, Martín, Sánchez, Risquez, & Suarez (2012) describen las siguientes necesidades de orientación que tiene el estudiante de nuevo ingreso de educación a distancia:

- Escasa, inexistente o inefectiva orientación previa al acceso a la Universidad.
- Necesidad de orientación en relación a todos los ámbitos (personal, académico y profesional) a lo largo de la vida incidiendo especialmente en los grupos de riesgo (estudiantes con discapacidad, extranjeros, estudiantes en centros penitenciarios, etc.).
- Características de los estudios, peculiaridades de las asignaturas y actividades.
- Dificultad para acceder a la titulación elegida en primera opción, tras superar las pruebas de selectividad o de acceso para mayores de 25 años.
- Alto índice de fracaso académico.
- Dificultades de inserción laboral de los egresados universitarios.
- Dificultades específicas del alumnado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED): la manera de estudiar y organizar el tiempo, las exigencias metodológicas de algunas disciplinas, compaginar los estudios con responsabilidades familiares y la utilización de recursos específicos disponibles en el conjunto de la UNED y en el Centro Asociado.

A continuación, las necesidades de inserción y adaptación al sistema de Educación a distancia, de orientación académica, de orientación personal y de información observadas entre los mentorizados que estaban a mi cargo.

3.2.1 De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia

En el mes de junio 2014, tuve el primer encuentro con los cinco mentorizados; durante esta reunión pedí que llenaran el “cuestionario de necesidades de orientación” donde comentaron sobre su experiencia en educación a distancia. La primera pregunta del cuestionario fue “¿Qué problema enfrentó al iniciar su etapa como estudiante universitario en educación a distancia?”.

Un 20% respondió que tuvo “miedo” antes su nueva experiencia como estudiante a Modalidad Abierta y a Distancia. Comentó que sintió miedo “por la posibilidad de no llegar a culminar su carrera, de no contestar correctamente preguntas de sus deberes, por falta de

compañerismo y sentirse sola al estudiar". Otro 20% respondió que "le frustraba los horarios cortos de los profesores para poder hacerles consultas sobre la materia y el gran inconveniente de sentirse sola ante tales situaciones". Observamos que un 40% de los mentorizados sintió miedo ante los retos que representa estudiar a distancia y de sentirse solos sin poder consultar al profesor.

Un 20% comentó que "sintió un poco incómodo regresar a estudiar después de 20 años, tuvieron problemas organizando su tiempo para estudiar y sintieron que su cerebro estaba muy descansada". Sentimientos como la inseguridad y falta de confianza en sí mismo expresó este grupo de mentorizados.

Otro 20% en cambio manifestó haber tenido "problemas en el manejo del EVA". Aunque para muchos no parezca difícil manejar la tecnología, observamos que puede representar un obstáculo para algunos como lo fue para este grupo de mentorizados. La autodeterminación, perseverancia y apoyo es fundamental ante esta situación para no rendirse.

Finalmente un 20% indicó que "el día de la Asesoría de Jornada por asuntos personales no lograba concentrarse en la evaluación". Situaciones inesperadas como una enfermedad es una realidad que está expuesta toda persona, como lo fue en este caso. La salud es frágil y ante alguna enfermedad, es importante darnos el tiempo en recuperarnos para luego retomar nuestras obligaciones.

En definitiva, adaptarse al sistema de educación a distancia va variar para cada mentorizado; como lo manejen dependerá de la madurez, percepción y realidad que vive cada persona sin embargo sentirse solo durante momentos de estudio es común a todos. Rubio (2007) menciona el aislamiento y deserción entre las características de la población estudiantil a distancia y decir que "el aislamiento puede tener varios contextos, por un lado, el estudiante se encuentra solo estudiando, no conoce a los compañeros, empieza a tener dificultades con las temáticas planteadas, bien por falta de tiempo, de apoyo académico y en general por los vacíos educativos que no sabe cómo llenar ni a quien preguntar". En base a mi experiencia, tener compañeros a quien consultarme ayudo a avanzar con mis materias y no sentirme solo. Caso contrario, no tener el apoyo de los compañeros, sentirse abandonado o frustrado al no poder avanzar con una materia le puede llevar a querer abandonar los estudios.

3.2.2 De Orientación académica

Durante toda la mentoría no recibí ninguna consulta por parte de los mentorizados sobre alguna orientación académica, lo que representa en mi caso un 0%. Mi intervención más se enfocó en motivarles y apoyarles anímicamente durante su ciclo académico como estudiante a distancia.

En el libro “El rol del Mentor en un proceso de Mentoría Universitaria”, Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez, & Suárez (2012), definen el perfil del compañero-mentor como “la figura del mentor entre iguales se sitúa en una posición de igualdad de estatus 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 un persona que media, facilita, favorece y potencia la resolución de necesidades y el desarrollo del estudiante, alcanzando, en definitiva, una mayor eficacia.” Al analizar este concepto, observamos que el autor describe al mentor como alguien que aconseja al estudiante, motiva y le facilita que tome decisiones académicas acertadas. Ante lo expuesto, el mentor es quien dirige en base a su experiencia, y eso es lo que se buscó hacer con la mentoría, que no se rindan ante los obstáculos sino más bien apoyarles a que sigan adelante.

3.2.3 De Orientación personal

Durante el primer encuentro con los cinco mentorizados, enfatice sobre la importancia del contacto con otros estudiantes que siguen la misma carrera debido a que habrá momentos cuando tendrá preguntas sobre algún componente académico y muchas veces serán los mismos compañeros quienes les ayuden a resolver sus inquietudes, no los profesores porque no se puede depender totalmente de ellos porque su disponibilidad es limitada.

En ese encuentro, conversé sobre mi experiencia como alumno, que al iniciar mi carrera conocí a tres estudiantes de primer año de psicología y con quienes llegué a tener una buena amistad durante toda mi carrera. Incluso aun nos consultamos sobre la tesis. Cuando pregunté en que se habían matriculado, un 40% estudiaba abogacía, otros 40% escogió Administración en banca y finanzas y un 20% decidió por asistencia gerencial y relaciones públicas. Así que el 22 de Junio envié un correo electrónico a todos los mentorizados animándoles que se relacionen y que no se descuide en buscar otros compañeros que sigan la misma carrera para que se apoyen entre si.

En cierta ocasión mientras llamaba a los mentorizados para animarles antes que den sus exámenes de primer bimestre, un 20% me comentó sobre problemas personales en su matrimonio. Ante esta situación, le aconsejé que busque apoyo en su familia y que procure resolver cualquier mal entendido. Al finalizar el programa de mentoría, le pregunté cómo estaba la relación con su esposo y me dijo que había mejorado. Expresé mi alegría y le animé que siga adelante. .

Al analizar lo expuesto, se concluye que la responsabilidad del mentor es diversa sin embargo antes situaciones muy complejas que pueda estar atravesando el mentorizado, será mejor dirigirlo ante una persona calificada con el fin de que pueda recibir una atención profesional y adecuada.

3.2.4 De información

En mi caso, el 100% de los mentorizados no presentaron ninguna necesidad de información. Es más, las únicas veces que me escribían durante todo el proyecto fue para agradecerme por haber recibido algún mensaje de ánimos o técnicas de estudio que les enviaba por correo electrónico.

Entre los comunicados que envié a los mentorizados fueron: técnicas de autor regular el aprendizaje, el uso del EVA, la importancia de contactarse con compañeros que siguen la misma carrera, mensajes motivacionales, beneficios de estudiar a distancia, reflexiones sobre alcanzar metas, como dirigir y proyectar su vida y como ser buen lector. La frecuencia que enviaba correos electrónicos fue cada 12 a 15 días, y fueron pocas veces las que recibí una respuesta de ellos. En menor medida me comunicaba por celular, les llamaba una semana antes que den sus exámenes para motivarlas.

Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez, & Suárez (2012) señalan que “un objetivo básico a conseguir por el mentor es desarrollar una relación de mentoría de forma progresiva y positiva”. Lograr este tipo de relación toma tiempo y se construye a base de confianza. Lastimosamente es limitado el apoyo que se puede ofrecer a base de correos electrónicos por tratarse de una relación virtual. Además, haber iniciado el proyecto mentor – mentorizado a mitad de ciclo y no desde el inicio también considero que afectó esta relación porque de cierta manera los mentorizados no se sintieron acompañados desde el momento que se matricularon.

En conclusión, a pesar de haber mantenido un flujo de información estable durante todo el proyecto de mentoría, es indispensable crear y construir una relación de confianza entre mentor y mentorizado desde el inicio del programa para que a base de esa amistad, se crear confianza y compromiso entre ambas partes a lo largo del proyecto.

3.3 Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

El primer encuentro entre mentor y mentorizado se programó para el 24 de mayo de 2014 a las 9:00am en el Centro Universitario de Cuenca. Al llegar al Centro, la autoridad UTPL indicó que la jornada había cambiado para las 2:00pm, frustrados todos por haber asistido al Centro en vano, acordamos regresar a las 2:00 pero lamentablemente esa tarde no llegaron los mentorizados. Este inconveniente en cuanto a la coordinación del primer encuentro afectó la percepción y actitud de los mentorizados sobre la organización del proyecto de mentoría.

Con la ayuda de la UTPL, se coordinó otro encuentro el sábado 07 de junio a las 9:00am donde asistió un 60% de los mentorizados; así mismo se tuvo un segundo encuentro el lunes 16 de junio a las 6:00pm para los 40% que faltaron a la primera reunión.

Los sentimientos percibidos de los mentorizados durante estos encuentros fueron de estrés; les faltaba tiempo para estudiar y hacer sus evaluaciones, tenían sentimientos de soledad y temor a fracasar ante el reto de estudiar a distancia. Ante tal situación, se trató de animarles a través de mi experiencia, explicándoles que se requiere determinación, disciplina y perseverancia para cumplir las metas. Posteriormente solicite que completaran el “cuestionario de necesidades de orientación”, la “evaluación del taller 1” y una “hoja de datos personales”.

El tiempo que tuve para relacionarme con los mentorizados fue de mucho provecho, compartí sobre la importancia de manejar adecuadamente el tiempo, detallé estrategias de estudio que me sirvieron para prepararme para los exámenes y conté sobre los beneficios de tener un grupo de compañeros con quien relacionarse porque explique que los profesores no siempre estarán disponibles para ayudarnos debido a las limitaciones de sus horarios.

Al transcurrir el proyecto de mentoría, envié correos electrónicos sobre asuntos tales como: los beneficios de estudiar a distancia, cómo usar el EVA, técnicas de auto regular el proceso

de aprendizaje, cómo alcanzar metas y dirigir su vida, ser buen lector y mensajes motivacionales. Las pocas veces que me respondían fue para agradecerme por estar pendientes de ellas y más no para hacer consultas sobre asuntos académicos.

El lunes 11 de agosto fijé el último encuentro entre mentor - mentorizado pero nadie pudo asistir; 40% estaba de vacaciones, 20% estaba mudándose de casa y otros 40% nunca contestó mis llamadas ni correos electrónicos. Ante esta situación, convoqué otro encuentro para el lunes 18 de agosto donde asistió sola mente un 20%.

El tiempo con este mentorizado fue excelente; comentó sobre su deseo de seguir estudiando a pesar de luchar con la falta de tiempo y sentimientos de soledad. Luego llenó la "evaluación del proceso de mentoría" y me agradeció por el apoyo recibido. Un 20% me envió la "evaluación del proceso de mentoría" por correo electrónico y otro 20% lo dejó en mi trabajo. Ese día, mientras la mentorizado me entregaba la evaluación, me contó que pensaba retirarse de la universidad por falta de tiempo y dinero pero que iba a hacer lo posible para seguir estudiando. Finalmente un 40% no entregó su evaluación ni contestó las llamadas.

En definitiva, la percepción que tuvo cada mentorizado del proyecto varia, un 60% participó activamente mientras un 40% pasivamente. Quienes se involucraron con las actividades planificadas se puede concluir que aprovecharon positivamente del proyecto. Una lección que se puede llevar de esta experiencia es que la vida es más llevadera cuando contamos con personas que nos apoyan y motivan cuando atravesar momentos difíciles, sea estas en lo laboral, académica o personal. La actividad que logró mejor impacto con los mentorizados fueron los encuentros presenciales porque permitió un espacio donde los participantes pudieron desfogar lo que sentían y a su vez relacionarse con personas que se identifican con esos mismos sentimientos. Entre las principales inquietudes que tenían fueron sobre sus capacidades de enfrentar los retos estudiar a distancia. Ante esta situación, les expliqué que el mayor obstáculo son nuestros temores pero que cada uno tiene habilidades por explotar y salir adelante.

3.4 Valoración de mentoría

3.4.1 Interacción y comunicación

Mantener una comunicación e interacción fluida entre las partes es básico para que crezca y se fortalezca cualquier relación, sea esta entre amigos, pareja o compañeros de trabajo. Con el objetivo de crear una relación entre mentor y mentorizado, la UTPPL planificó dos encuentros presenciales; una al inicio y otra al final del proyecto de mentoría.

Como se señaló anteriormente, se conoció al 100% de los mentorizados durante el primer encuentro sin embargo para el último encuentro solamente asistió un 20% a la reunión.

Considero que la participación de los mentorizados podría haber sido mejor si se hubiese tenido el primer encuentro presencial desde el inicio de ciclo académico; de esta manera se hubiesen sentido guiados desde un principio y mas no desde la mitad del ciclo. Además creo que dos encuentros es poco para establecer una relación con los participantes, lo mínimo debería haber sido tres reuniones. Posiblemente la poca frecuencia de encuentros fue entre otra de las razones que no les interesó involucrarse más activamente con el proyecto de mentoría.

No estar bajo ninguna obligación por parte de la UTPPL a que participen del proyecto opinó que también influyó en la frecuencia de que interactuaran con el mentor. De cierta manera, el proyecto se manejó en base a la buena voluntad de los mentorizados y más no porque sintieron algún compromiso de participar en ello.

Correos electrónicos fue el medio de comunicación más utilizado durante el proyecto, cada 12 a 15 días se les enviaba mensajes a los mentorizados. El uso del celular fue menos frecuente, se les llamaba una semana antes que den sus exámenes de primer y segundo bimestre para desearles éxito y también se les llamó para consultar sobre su asistencia al segundo encuentro en agosto. Hablarles por celular fue bueno porque permitió a través de su tono y forma de tratar, saber si tenían interés en continuar siendo parte del proyecto. Mientras conversábamos, comentaban lo nervioso que se sentían ante los exámenes y sobre la falta de tiempo para cumplir con los deberes a causa de sus obligaciones familiares y de trabajo. Ante esa situación, les aconsejaba que coordinen su tiempo y que establezcan prioridades.

Ante lo expuesto, se puede atribuir a la falta comunicación entre mentor y mentorizado a los pocos encuentros que hubo durante el proyecto, la falta de tiempo que tienen los mentorizados a causa de sus obligaciones laborales y familiares, el no sentirse comprometidos a participar del proyecto y el uso del correo electrónico como medio poco inspirador para mantenerse comunicado. A pesar de estas debilidades, el hecho de saber que alguien está pendiente de ellos de seguro impactó positivamente en sus vidas. Estoy seguro que a medida que vaya mejorando el proyecto de mentoría, irá también mejorando los resultados.

En tanto a la comunicación entre el Equipo Gestor del Proyecto y mentores, se dio a través del EVA donde se trataron temas referentes a las responsabilidades del mentor con los mentorizados y las obligaciones a cumplir el consejero. Se puede decir que la comunicación entre las partes por este medio se dio con normalidad a lo largo del proyecto.

3.4.2 Motivación y expectativas

Motivar a los mentorizados a que participen del proyecto estaba bajo la responsabilidad de los mentores; si alguno decidía desertar del proyecto, lo podía hacer libremente sin recibir ninguna amonestación por parte de la UTPL.

Desde que inició el proyecto, los mentorizados principalmente recibían su motivación a través de correos electrónicos; se les escribía para animarles a que sigan adelante, les comentaba sobre mi experiencia como estudiante a distancia a que se sientan identificadas y les enviaba temas relacionados a técnicas de estudio y algunas reflexiones sobre metas y como dirigir su vida. Fueron pocas veces las que respondieron mis correos, aunque cuando lo hacían, me agradecían por estar pendiente de ellas.

Con menos frecuencia llamaba a los mentorizados por celular porque no quería ser inoportuno ni tampoco que se sientan incómodas al recibir "varias" llamadas de alguien que no conocían bien.

Una frustración que a veces tuve fue sentir que el proyecto de mentoría tenía muy poco impacto en la vida de los mentorizados; primeramente porque rara vez respondían a mis correos electrónicos, incluso una de ellas nunca respondió mis llamadas y al finalizar la mentoría, solo asistió un 20% al último encuentro. Aunque tenía este sentir, las pocas veces

que converse y me comunique con los participantes, un 60% me agradeció por el apoyo que recibió.

Estoy seguro que los mentorizados también sentían frustración al ver que nuestro apoyo era limitado a solamente motivarles a que continúen estudiando porque no estamos en condiciones para guiarles académicamente en temas relacionados con su carrera. Esta situación de no sentirse apoyados totalmente por el mentor podría ser una de las razones por las cuales fue escasa la participación de los mentorizados.

3.4.3 Valoración general del proceso

El propósito del segundo encuentro en agosto fue recibir una retroalimentación de los mentorizados sobre su experiencia como estudiante a distancia y a evaluar conjuntamente el proceso de mentoría, pero solamente asistió un 20% a la reunión. La poca asistencia al encuentro nos puede indicar sobre el interés que tenían los mentorizados sobre el proyecto. La poca asistencia también se puede atribuir a la falta de tiempo que tienen los mentorizados a causa de sus responsabilidades familiares y laborales y por lo que mucha gente de la sierra sale de vacaciones en este mes.

Entre otros factores referentes a la falta de motivación a participar de los mentorizados se puede mencionar también que el proyecto no arrancó desde el inicio sino a mitad del ciclo causando estrés al mentorizado porque sentían que deben cumplir con otra responsabilidad más. Esta sobre carga de tareas puede resultar abrumadora para cualquier persona, así afectando la motivación de participar en el proyecto. Además, la corta duración del proyecto no permitió establecer una buena relación interactiva, considero reunirse con más frecuencia para desarrollar una relación de confianza donde ambas partes puedan conectarse de manera natural y no solo virtual.

A pesar de lo expuesto, la utilidad del proyecto es indudablemente válido, creo que la UTPL está haciendo un excelente labor en cuanto a buscar maneras de facilitar el ingreso a los nuevos estudiantes a la universidad, de acompañarlos en su experiencia estudiantil y a su vez reducir los niveles de abandono académico. Como en todo proyecto, siempre hay espacios para mejorar y en este caso, sugiero revisar lo siguiente:

- Encontrar alguna manera de premiar al estudiante al final del ciclo por haber participado del proyecto podría ser una forma de comprometerlo al plan de mentoría.

- Utilizar el EVA para comunicarse entre mentor y mentorizado y no correos electrónicos personales.
- Iniciar el proyecto de mentoría al inicio de ciclo académico.
- Dar un taller de mentoría al mentor antes de iniciar el proyecto para capacitarlo mejor sobre sus responsabilidades.
- Asignar un profesor de la UTPL que dé cobertura al mentor desde el inicio del proyecto para ayudarlo a manejar situaciones que no sepa cómo resolver o para responder a inquietudes a lo largo de la mentoría.

Aunque la relación entre mentor y mentorizado no fue muy interactiva, considero que el apoyo, las sugerencias y testimonio que se compartió con ellos les fue útil.

Durante el último encuentro en agosto, el 20% de los mentorizados que asistió entregó la "Evaluación de Proceso de Mentoría" personalmente, un 20% lo envió por correo electrónico y un 20% lo entregó personalmente. El 40% restante nunca me entregó. Al revisar las Evaluaciones, el 60% estaban de acuerdo que los encuentros entre mentor y mentorizado deberían realizarse de forma más seguida y referente a los temas relacionados con la mentoría, los mentorizados calificaron 3 a la utilidad de la mentoría, 2 al desempeño del mentor, 2 a la organización, 2 a utilidad de recursos, 3 a metodologías, 3 a objetivos y 4 a la participación del grupo. Estos datos se tomaron de una escala de uno al cinco, cinco siendo lo más bajo.

En resumen, considero que a pesar de que el proyecto de orientación y mentoría 2014 fue un plan piloto con poca participación de los mentorizados, considero que se logró apoyar y animar a los mentorizados a que perseveren con sus estudios. Además, confió que las observaciones y resultados encontrados en esta investigación servirán para mejorar los próximos proyectos de orientación y mentoría.

3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollada

Fortalezas

- Dar cobertura y asesorar a los nuevos estudiantes de primer ciclo
- Reducir la tasa de abandono de estudiantes de primer ciclo
- Permitir que los estudiantes de primer ciclo no se sientan abandonados

Oportunidades

- A través de este proyecto piloto, se puede considerar maneras de mejorar los próximos proyectos de mentoría.
- El proyecto de mentoría permite a los egresados de psicología poner en práctica conocimientos aprendidos durante la carrera.
- Beneficia a los mentorizados al sentirse apoyados a continuar con sus estudios y a su vez que aprendan en base de la experiencia de otros estudiantes a distancia.

Debilidades

- Se inició el proyecto de mentoría a mitad y no desde inicio del ciclo
- No había forma de comprometer a los mentorizados a participar del proyecto de mentoría; su abandono afecta el desarrollo del proyecto
- El proyecto de mentoría depende mucho de correos electrónicos para interactuar, la cual es una base débil para desarrollar una relación que ofrece apoyo

Amenazas

- El Ministerio de Educación desacredite los logros del proyecto
- Abandono al proyecto por parte del mentorizado

3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría

Todo proyecto que se desarrolla por primera vez siempre tendrá áreas donde se podrá hacer ajustes, correcciones y modificaciones para que funcione mejor; así también es el caso con este proyecto de mentoría 2014. A continuación, la matriz de problemática del proceso de mentoría UTPL 2014:

PROBLEMA	CAUSAS	EFEECTO	FUENTE
Falta la comunicación e interés por parte de los mentorizados durante el proceso de mentoría	No haber establecido una relación sólida desde el inicio del proceso de mentoría a base de más encuentros presenciales con los mentorizados.	No permitió desarrollar más a fondo la relación entre mentor y mentorizado para mejorar la comunicación y relación entre las partes	Mentor Mentorizados
No haber iniciado el proceso de mentoría conjuntamente con el ciclo académico.	Un sentir negativo hacia el proceso de mentoría a causa de la interrupción que experimentaron los mentorizados. a su ciclo de estudio.	Apatía y falta de interés con el involucramiento al proceso de mentoría	Mentor
Falta de tiempo por parte de los mentorizados para comprometerse con el proceso de mentoría	Tener que responder a las responsabilidades de trabajo y familia que para muchos es primordial.	Falta de compromiso de cumplir con las actividades solicitadas por el mentor. en el proceso de mentoría	Mentorizados
Falta de obligación y compromiso por parte de los mentorizados para completar el proceso de mentoría	Abandono al proceso de mentoría por parte de los mentorizados	Perjudicó con el cumplimiento de los objetivos y metas del proceso de mentoría	Mentor

Como se observa en el cuadro, entre las dificultades que enfrenté como mentor fue mantener el interés de los mentorizados durante el proceso de mentoría; muchas veces se tenía la impresión de que no les importaba involucrarse con el proyecto o que la información que les enviaba por correo electrónico no les interesaba. Llevaba este presentimiento porque fueron pocas las veces que recibí contestación a mis correos electrónicos y además porque solo asistió un 20% a la última reunión que se llevó a cabo en agosto.

Esta situación generó un poco de malestar en mi persona porque sentía que el proceso de mentoría no estaba dando fruto, sin embargo se perseveró con la labor de mentoría para poder sacarle todo los beneficios que ofrecía.

Ante lo mencionado, Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez, & Suárez (2012) manifiesta como primer paso para crear un vínculo entre mentor y mentorizado es “la construcción de una relación de confianza”. Crear un clima de confianza y amistad durante el primer encuentro es fundamental si se desea que la relación continúe bien. Lamentablemente mi primer encuentro con los mentorizados el 24 de mayo comenzó con una confusión en cuanto a la hora de reunirnos, situación que causó malestar entre los participantes de Cuenca. Este inconveniente indudablemente afectó la motivación de los mentorizados y fue difícil restaurar su confianza sobre los beneficios del proyecto. .

El poco tiempo que disponían los mentorizados para participar del proyecto también fue una problemática que dificultó desarrollar una relación con ellos; las veces que hablé por celular, me solían comentar que no encontraban tiempo para estudiar durante el día y que a veces madrugaban para estudiar y hacer sus deberes. Es comprensible la falta de tiempo, la vida de un estudiante a distancia requiere sacrificio y dedicación; y si no tiene apoyo de su familia o encuentra compañeros que le ayuden, será bien difícil a que siga adelante.

Iniciar el proceso de mentoría a mediados y no desde el inicio del ciclo académico sin duda causó un malestar entre los mentorizados al sentir una sobre carga de responsabilidades que cumplir, sin embargo como mentor procuró enfatizar a los participantes sobre los beneficios del proceso para que puedan aprovechar a la mentoría.

Finalmente, el mentorizado al no tener un compromiso con el proceso de mentoría tenía toda la libertad de abandonar el proceso sin recibir alguna amonestación afectando el cumplimiento de los objetivos y metas del proyecto. Esta situación obviamente afectó el desarrollo normal de los procesos.

En definitiva, el mentor debe entender los sacrificios que hace los estudiantes con el fin de poder apoyarles; para ellos es necesario poner atención y escucha a lo que dicen para que no se sientan desatendidos y solos. En base a mi corta experiencia, es necesario persistir apoyándoles, aun cuando se piensa que no se está logrando nada o cuando se tiene la impresión que a los mentorizados no les interesa el proyecto, una palabra de aliento puede hacer un mundo de diferencia y motivarles a que sigan estudiando. El buen mentor debe

comprometerse con el proyecto, maximizar las oportunidades de interactuar con ellos, tener paciencia y confiar que el proyecto dará resultados al final.

4. CONCLUSIONES

Al finalizar el plan de mentoría UTPL 2014, se realizó una evaluación y análisis del trabajo para conocer si los organizadores y participantes del proyecto cumplieron o no los objetivos plantados entre los cuales se tiene:

- Fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario, lo cual se cumplió mediante la investigación de conceptos y teorías encontradas en libros y artículos científicos consultados en el internet. Al revisar tal información, se redactó la base teórica que sustenta la primera fase del proyecto.
- Desarrollar acciones de orientación psicopedagógicas con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, lo cual se dio al enviar correos electrónicos con información sobre: técnicas de estudio y aprendizaje, la utilización del Entorno virtual de aprendizaje (EVA) y reflexiones sobre metas y como dirigir su vida. Al enviar esta información, se esperó mejorar logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano.
- Gestionar un clima de comunicación sustentada y de confianza entre mentor y mentorizado al tener dos encuentros presenciales. Durante estos encuentros se conoció mejor a los mentorizados, se compartió experiencias y llenaron un cuestionario de necesidades de orientación, una evaluación del taller y otra de la mentoría.
- Intercambiar información entre mentores para conocer experiencias y buscar maneras de mejorar las estrategias de mentoría aplicadas.
- Desarrollar un “Manual para el mentor” a que sirva de guía para el mentor mientras realicé su tarea de dirigir a los estudiantes; la misma que se completó y contiene sus respectivos procesos, necesidades y características de la orientación y mentoría.
- Dar indicaciones sobre la importancia de planificar el uso del tiempo, buscar relacionarse con otros estudiantes de la misma carrera, fijar prioridades, desarrollar estrategias de estudio y dar apoyo emocional; lo cual se alcanzo mediante los encuentros presenciales porque resultó ser un espacio donde los mentorizados pudieron expresar libremente sus miedos, anhelos y metas al interactuar entre ellos.

- Intervenir como entidad educativa en cuanto a la inserción y adaptación de los estudiantes de educación a distancia mediante un proyecto de mentoría para facilitar tal transición ya que para muchos resulta un cambio complejo debido a que engloba algunos ajustes a su estilo de vida.
- Orientar las necesidades que presentaron los mentorizados al adaptarse al sistema de educación a distancia mediante correos electrónicos, encuentros presenciales y llamadas con el fin de apoyar a cada participante a que no se desanime y persevere con sus metas.

En definitiva, se puede afirmar que el proyecto de mentoría impactó positivamente a los mentorizados, el hecho de saber que se cuenta con una persona a quien recurrir o tenerlo presente en caso que necesite alguna indicación sobre la modalidad a distancia es un respaldo tremendo debido a que muchas veces el estudiante podrá sentirse solo sin saber o tener a quien pedir ayuda.

5. RECOMENDACIONES

- Incluir más encuentros presenciales porque no se puede tener una relación de confianza mentor - mentorizado si la comunicación se lleva principalmente a base de correos electrónicos.
- Se sugiere encuestar a los estudiantes de primer ciclo al momento que se matriculan para conocer si desearían tomar parte de un proyecto de mentoría y en el caso de que estén interesados, inscribirles en tal proyecto con el objetivo de contar con personas que realmente desear participar y así no incluir en el proyecto a personas que no sienten la necesidad de recibir mentoría.
- Se sugiere que el proyecto de mentoría inicie al mismo tiempo que comienzan las clases del ciclo académico con el objetivo de que el mentor y mentorizado compartan experiencias desde un inicio y más no desde la mitad del ciclo; porque al iniciarlo posteriormente, el proyecto más bien podrá parecer como una interrupción a sus estudios.
- Finalmente, se recomienda utilizar el EVA y no correos electrónicos personales para comunicarse entre mentor y mentorizado con el fin de llevar un mejor registro de la interacción entre las partes. Además, utilizar el EVA para comunicarse proyecta a los participantes una imagen de compromiso y respaldo por parte de la UTPL hacia el proyecto.

6. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA

Título:

Manual para el Mentor

Justificación:

El manual de mentor sirve de guía para que se realice eficientemente la tarea de dirigir a los estudiantes, expone las características de la orientación y mentoría y además delinea procesos y necesidades de la mentoría ajustándolos al contexto cultural.

En su "Manual del Buen Mentor", Segura, Rueda, Cárdenas, Aguirre, & González (2009) mencionan que "el objetivo del manual del mentor es compartir con los potenciales mentores elementos conceptuales y herramientas para construir vínculos enriquecedores y estimulantes con los mentorizados". Observamos que para estos autores, la función principal del manual es compartir experiencias que sirvan para guiar y apoyo a todo aquello que desea servir de mentor.

Asimismo, Mentor National Mentoring Partnership (2005) señala que su manual servirá como un "juego de herramientas que ahorrara tiempo y esfuerzo al nuevo mentor o al que ya tiene experiencia, ya que contiene materiales e información necesaria para comenzar o mantener un programa de mentoría de calidad".

En definitiva, el manual de mentoría es un material de apoyo para aquel que se compromete en servir a base de su experiencia y conocimiento a quienes necesitan ser dirigido en sus labores. Será como un mapa que podrá ser utilizado con cierta flexibilidad dependiendo del caso, y de igual manera el manual podrá en común los objetivos de Programa de mentoría para todos aquellos involucrados.

Necesidades de orientación y mentoría:

Es necesario que el mentor sea comprensivo y empático ante los sacrificios que hace los estudiantes a modalidad a distancia y reconocer el esfuerzo que hacen al iniciar una carrera universitaria; y que su tiempo es oro debido a las responsabilidades familiares y laborales que también debe cumplir.

Altas las tasas de abandono de estudios a distancia o en línea es una problemática que enfrenta las universidades a distancia. Rodríguez (2011), explica que los “cursos en línea matriculan más estudiantes pero sufren de una deserción mayor que los cursos en la modalidad tradicional” o presencial. Con el objetivo de facilitar la incorporación del estudiante a distancia a la universidad y de reducir su tasa de abandono, la UTPL a través del proyecto de mentoría buscar maneras de guiar a los nuevos estudiantes. Rodríguez continua explicando que “la deserción es una medida que se utiliza para determinar la calidad de la educación de una institución”. Tener altas tasas de abandono afectara la credibilidad e imagen de una universidad, por tanto es necesario identificar cómo mejorar los servicios que ofrece la institución. Rodríguez además menciona que “el fracaso en atender proactivamente la deserción en los cursos en línea tendrá un impacto significativo en el programa y en su habilidad para crecer”. Con el fin de servir con excelencia, la UTPL está en constante búsqueda de maneras de mejorar el aprendizaje para su alumnado.

Mantener el interés a que participan del proyecto y a su vez motivar a los mentorizados que continúen con sus estudios es responsabilidad del mentor. Lograrlo represento ser un reto debido a que es limitado el apoyo que se puede ofrecer principalmente a través de correos electrónicos. Para ello, es necesario establecer una relación de amistad y apoyo desde el primer encuentro. Díaz & Bastias (2013) mencionan que “el establecimiento de una relación apropiado con el estudiante-profesor es esencial para la provisión de una consejería efectiva. Dicha relación debe estar basada en la confianza y ser de naturaleza colaborativa. De esta manera, el consejo será percibido como útil, internalizado y puesto en práctica”. El desenlace de la relación mucho depende del tipo de conexión que se forma entre mentor-mentorizados al inicio del proyecto. Es importante poner mucho énfasis en la calidad del primer encuentro con el objetivo de dar un buen arranque a la mentoría.

Objetivos

Objetivo General:

Proveer información útil para que el mentor cumpla exitosamente sus responsabilidades con el mentorizado y a su vez tenga un referente a seguir en base a las metas y normas establecidas por la institución gestor del proyecto.

Objetivos Específicos:

- Servir como guía para que el mentor cumpla su tarea con excelencia en base a experiencias anteriores.
- Exponer características propias de la mentoría para que el mentor se familiarizarse con tales tendencias y pueda intervenir oportunamente.
- Advertir al mentor ante situaciones complejas que se puedan presentar con su mentorizado a fin de dirigirlo a buscar soluciones adecuadas.
- Facilitar la incorporación al sistema educativo modalidad a distancia a los mentorizados de primer ciclo.

Definición del mentor

Para Corrales (2009), el mentor “ayuda a aprender más que enseñar, deposita el centro de gravedad en el mentorizado que se convierte en el protagonista de su desarrollo, de sus decisiones, de su destino. Aprenderá escuchando, observando, preguntando, practicando. No es la función del mentor lapidar la curiosidad del mentorizado con su elocuencia con cantidades ingentes de información. No es el mentor la que debe poner las soluciones, las elecciones, los caminos, debe descubrirlos el mentorizado guiada por el mentor y elegirlos asumiendo los efectos de sus decisiones”.

En tanto Medrano (2009) defina la mentoría como “la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar”.

Finalmente, Duran – Álvarez & Partners (2008) definen al mentor como “aquel que ofrece sus conocimientos, su perspectiva, su sabiduría, su capacidad de comprensión a otra persona, para el cual resultan especialmente valiosos”.

Luego de analizar lo expuesto, se concluye que el mentor es quien guía a través de su experiencia al mentorizado para que esté adquiera conocimiento y práctica y posteriormente pueda ejercer exitosamente sus tareas.

Perfil del mentor

Corrales (2009), describe el perfil del mentor como alguien que posee las siguientes características:

- Tiene el deseo de ayudar y con interés en desarrollar a otros
- Optimismo
- Credibilidad
- Dispone de tiempo y energía
- Estar al día respecto a conocimientos y con ganas de aprender
- Comprometido y responsable
- Generoso para compartir conocimientos
- Honesto y quien transmite confianza

Asimismo Duran – Álvarez & Partners (2008) nombra entre las cualidades de un mentor las siguientes:

- Tener deseo de ayudar
- Tener buena credibilidad basada en el ejemplo
- Disponer de tiempo y energía (intensidad, fuerza y vigor)
- Interés en desarrollar a otras personas
- Habilidades interpersonales, escucha activa, comunicación asertiva
- Mostrar confianza y ser honesto

En conclusión, el mentor es quien está dispuesta a ayudar, a escuchar y a compartir sus experiencias para que les sirva de apoyo a otros. Además, motiva al mentorizado a perseverar ante los desánimos que enfrente.

Acciones y estrategias de Mentoría recomendadas:

En base a mi experiencia como mentor durante los meses de mayo a agosto 2014, considero que se requiere de compromiso y creatividad para poder buscar maneras de apoyar a los estudiantes modalidad a distancia debido a que habrá momentos donde resultará difícil motivarles debido a que no siempre dispondrán del tiempo necesario para que toman parte de la mentoría a causa de sus otras obligaciones, tanto laborales como familiares.

Además, realizar una investigación bibliográfica previa a la orientación y mentoría es fundamental para que a base de esos conocimientos se pueda tener una dirección mas clara sobre las responsabilidades del mentor y a su vez atender debidamente a los mentorizados. A continuación, se plantea en función al labor realizado, algunas sugerencias sobre la mentoría:

- Planificar mínimo tres encuentros cara a cara para fortalecer una relación con sus mentorizados.
- Iniciar la mentoría al mismo tiempo que inicia el ciclo académico para que reciban el apoyo desde el principio de sus estudios.
- Llamar telefónicamente al mentorizado una semana antes que de los exámenes para saber cómo estar y dar ánimos.
- Estar atento ante las necesidades y dificultades que enfrenta el mentorizado para ofrecer ayuda oportuna.
- No dejar de animar al mentorizado al menos que así lo pida.

Recursos que posibilitan la actividad de mentoría:

Humanos:

- Mentor.
- Consejero.
- Equipo Gestor del Proyecto Mentor.
- Mentorizado.

Materiales:

- Cuestionario de “necesidades de orientación”, “evaluación del proceso de mentoría”, “evaluación del taller” y “hoja de datos informativos del mentorizado”.
- Computador con servicio de internet.

Institucionales:

- Espacio físico para tener los encuentros con los mentorizados.

Económicos:

- Aproximadamente \$100 U.S. para solventar los gastos esporádicos durante el proyecto de mentoría tales como movilización y copias.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Achaerandio, L. (01 de 2009). *La Lectura Comprensiva - Achaerandio*. Recuperado el 10 de 10 de 2014, de <http://courseware.url.edu.gt/DESAC1/Estudiantes/Lectura%20y%20Escritura%20Academicas/La%20lectura%20comprensiva%20-%20Achaerandio.pdf>

Agudelo, H., Santa, L., & Santa, V. (01 de 2009). *Habitos de Estudio y Habilidades esenciales en el Ambito Universitario*. Recuperado el 30 de 09 de 2014, de http://www.colmayor.edu.co/archivos/hbitos_de_estudio_y_habilidades_xndui.pdf

Aldaba, A. J. (2003). *Las Competencias cognitivas y el perfil del aprendiz exitoso*. Recuperado el 19 de 07 de 2014, de http://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=_hrXU42yKtDKgASQv4GYDA#q=LAS+COMPETENCIAS+COGNITIVAS+Y+EL+PERFIL+DEL+APRENDIZ+EXITOSO

Buele, M., & Bravo, C. (2014). *Guía Didáctica: Sistema de Mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta ya Distancia UTPL*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Carrion, J. (2005). *Una Mirada Crítica a la Enseñanza a Distancia*. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de <http://www.rieoel.org/deloslectores/1102Carrion.pdf>

Center for Health Leadership & Practice. (2003). *Guía de Mentoría Guía para Mentores*. Recuperado el 21 de 07 de 2014, de <http://nationalethicscenter.org/resources/7245/download/55.pdf>

Corrales, M. (28 de 02 de 2009). *Manual del Mentor - Escuela de Mentoring*. Recuperado el 05 de 10 de 2014, de <http://www.escueladementoring.com/userfiles/ARCHIVOS/GUIA%20BASICA520PARA%20SER%20MENTOR.pdf>

Cortes, M. d. (2009). *La Educación a Distancia y el Estudio Independiente*. Recuperado el 5 de 08 de 2014, de http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e_formadores_oto_09/articulos/Angeles_Cortes.pdf

Díaz, C., & Bastias, C. (2013). *Los procesos de mentoría en la formación inicial docente*. Recuperado el 20 de 07 de 2014, de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v9n2/v9n2a09.pdf>

Duran - Alvarez & Partners. (2008). *Mentoring Nota*. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de <http://www.dapconsulting.com.ar/mentoring/mentnota.pdf>

Gil, D. J. (2002). *El Servicio de Orientación en la Universidad*. Recuperado el 10 de 07 de 2014, de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulo/2002_07_05.pdf

Gonzalez, D. M., Maldonado, M. M., & Ojeda, L. S. (2014). *Proyecto Mentor*. Loja: UTPL.
Gonzalez, L., & Maldonado, J. (2013). *Fundamentos y Características de la Educación Superior a Distancia de Calidad*. Loja.

Iriarte, C. (2004). *Orientar para la vida a través de la orientación para la carrera*. Recuperado el 15 de 07 de 2014, de <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9062/1/eb.pdf>
Junta de Andalucía Consejería de Educación. (2007). *Guía para la elaboración de Plan de Orientación y Acción*. Recuperado el 28 de 07 de 2014, de

http://www.juntadeandalucia.es/averroes/mariacoronel/Textos/01Colegio/guia_accion_tutoria_l.pdf

Manzano, N., Martín, A., Sánchez, M., Rísquez, A., & Suárez, M. (2012). *El Rol del Mentor en un Proceso de Mentoría Universitaria*. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de <http://www.redalyc.org/pdf/706/70624504002.pdf>

Martínez, A., Virgen, I., Prieto, L., Alcalde, L., Calderón, M., Ramírez, K., y otros. (2010). *Orientación Educativa del Sistema de Educación Media Superior*. Recuperado el 15 de 07 de 2014, de http://www.sems.udg.mx/sites/default/files/BGC/Orientacion_Educativa_SEMS_UDG.pdf

Matas, A. (2007). *Modelos de Orientación Educativa*. Recuperado el 22 de 07 de 2014, de http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos_de_orientacion_281207.pdf

Medrano, C. V. (2009). *Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante*. Recuperado el 21 de 07 de 2014, de <http://www.ugr.es/recfpro/rev131ART14.pdf>

MENTOR National Mentoring Partnership. (2005). *Como construir un programa de mentoría exitoso utilizando los elementos de la práctica efectiva*. Recuperado el 20 de 07 de 2014, de http://www.mentoring.org/downloads_414.pdf

Molina, D. (2002). *Concepto de orientación educativa: Diversidad y Aproximación*. Recuperado el 15 de 07 de 2014, de <http://www.rieoel.org/deloslectores/736Molina108.PDF>

Muñoz, D. R. (2010). *Programa Mentor*. Recuperado el 22 de 07 de 2014, de http://wdb.ugr.es/-sipe/siou/files/programa_mentor_Universidad_Burgos.pdf

Omill, N. (2008). *Necesidades. Definición y Teorías*. Recuperado el 31 de 07 de 2014, de http://www.filo.unt.edu.ar/al/its13/u2_necesidades.pdf

Parellada, R. (2008). *Necesidades, capacidades y valores*. Recuperado el 1 de 08 de 2014, de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/102/Necesidades_capacidades_valores.pdf

Parra, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vale, P., & Navarro, E. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Recuperado el 15 de 07 de 2014, de [http://www.conalepveracruz.edu.mx/Descarga/F_Tecnica/F_Tecnica%20\(WEB524\)/SGCE%20MARIBEL/PR-07/Orientacion%20Educativa/Herramientas%20de%20Apoyo/ORIENTACION-EDUCATIVA%20Ministerio%20Español.pdf](http://www.conalepveracruz.edu.mx/Descarga/F_Tecnica/F_Tecnica%20(WEB524)/SGCE%20MARIBEL/PR-07/Orientacion%20Educativa/Herramientas%20de%20Apoyo/ORIENTACION-EDUCATIVA%20Ministerio%20Español.pdf)

Real Academia Española. (2014). *Real Academia Española*. Recuperado el 23 de 07 de 2014, de <http://www.rae.es/>

Riart, J. (2013). *Funciones generales y básicas de la orientación*. Recuperado el 20 de 07 de 2014, de <http://saestuc.ucol.mx/Documentos/Rafa/FUNCIONES%20DE%20LA%20ORIENTACION.pdf>

Rodriguez, D. A. (10 de 2011). *Retencion de Estudiantes Modalidad de Educacion a Distancia*. Recuperado el 02 de 10 de 2014, de <http://www.ponce.inter.edu/html/retencion/Retencion%20de%20Estudiantes%20Ead%20TALLER.pdf>

Rubio, M. J. (2009). *Guia General de Educacion a Distancia*. Loja: Universidad Particular de Loja.

Rubio, M. J. (2007). *Orientacion y Metodologia para la Educacion a Distancia*. Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja.

Sanchez, A. (2012). *Orientacion personal*. Recuperado el 14 de 07 de 2014, de <http://opalmudena.blogspot.com/2013/01/que-es-la-orientacion-personal.html>

Sanchez, C. (2013). *Red de Mentorias en Latinoamerica*. Recuperado el 30 de 07 de 2014, de <http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/resultados/Que-es-la-mentoriam.pdf>

Sanchez, M., Manzano, N., Martin Cuadrado, A., Oliveros, L., Riskey, A., Suarez, M., y otros. (2008). *Sistema de Orientacion Tutorial en la UNED: Tutoria, Mentoriam y E-Mentoriam*. Recuperado el 30 de 07 de 2014, de <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>

Sanchez, M., Manzano, N., Riskey, A., & Suarez, M. (2010). *Evaluacion de un modelo de orientacion tutorial y mentoriam en la Educacion Superior a distancia*. Recuperado el 20 de 07 de 2014, de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356_30.pdf

Sanchiz, M. L. (2009). *Modelos de orientacion e intervencion psicopedagogica*. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf

Segura, M., Rueda, A., Cardenas, I., Aguirre, M., & Gonzalez, L. (2009). *Manual del Buen Mentor*. Recuperado el 10 de 10 de 2014, de http://www.google.com.ec/search?q=pdf+proposito+de+manual+para+mentor&hl=en-EC&gbv=2&oq=&gs_l=

Soler, M. (2005). *El mentoring como herramienta de motivacion y retencion del talento*. Recuperado el 22 de 07 de 2014, de <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/ asignatura-01%20de/TEMA-15/MENTORING%20Y%20TALENTO.pdf>

Thompson, I. (2006). *Definicion de necesidad*. Recuperado el 16 de 07 de 2014, de <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

UTPL, P. A. (2014). *Universidad Tecnica Particular de Loja*. Recuperado el 10 de 10 de 2014, de <http://www.utpl.edu.ec/utpl/informacion-general/historia>

Vega, G., & Ferrat, A. (2012). *Diseño y planificacion de un programa de mentoriam*. Recuperado el 18 de 07 de 2014, de http://www.alfaguia.org/www-alfa/imagenes/ponencias/clabesll/LT_2/ponencia_completa_9.pdf

Velasco, P., Dominguez, F., Quintas, S., & Fernandez, A. (2009). *La Mentoriam entre iguales y el Desarrollo de Competencias*. Recuperado el 25 de 09 de 2014, de http://innovacioneducativa.upm.es/jimcuc_09/comunicaciones/10_130-143_La%20mentoriam_iguales.pdf

Zepeda, F. (2008). *Introduccion a la Psicologia*. Naucalpan de Juarez: Pearson Educacion.

8. ANEXOS

Anexo 1: Carta de compromiso

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

Anexo 3: Evaluación de Taller 1

Anexo 4: Evaluación del Proceso de Mentoría

Anexo 5: Cuestionario de Necesidades de Orientación

Anexo 6: Hoja de Datos Informativos

Anexo 7: Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio

Anexo 8: Grafico de los Resultados

Anexo 1: Carta de compromiso

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIO ABIERTA Y A DISTANCIA

Yo, Juan Esteban Merchán Sarmiento, con C.U. 0102205275 perteneciente al Centro Universitario de Cuenca, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de Psicología para el periodo abril – agosto 2014; “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario de Cuenca, ciclo académico abril – agosto 2014”, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, atendiéndome a la consecuencia de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

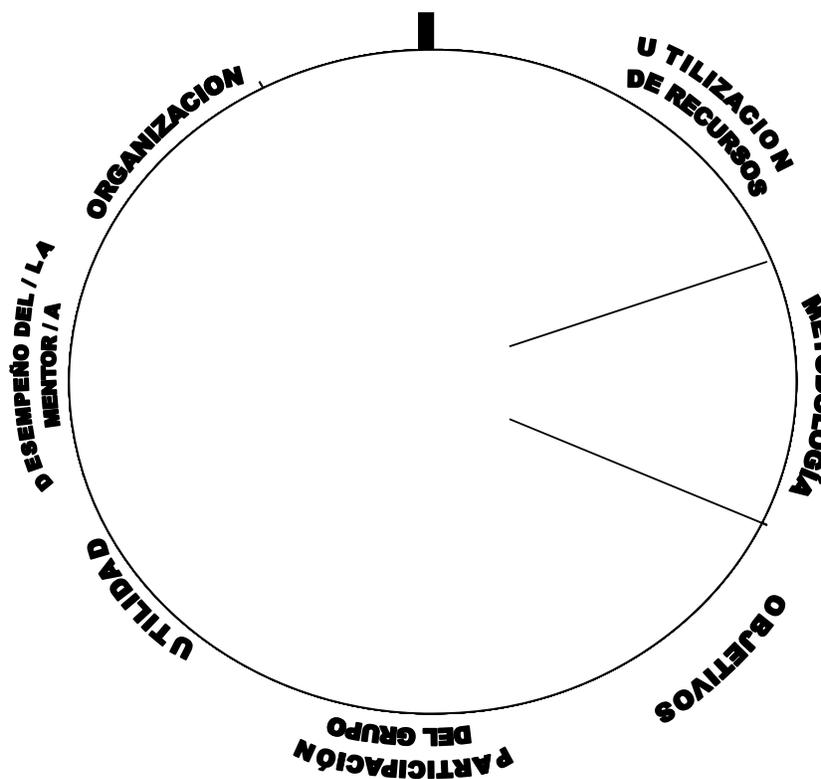
Atentamente,

f)

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

Anexo 3: Evaluación de Taller 1

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MENTORÍA



¿Qué actividades sugiere para que se puedan desarrollar en el proceso de mentoría?

.....

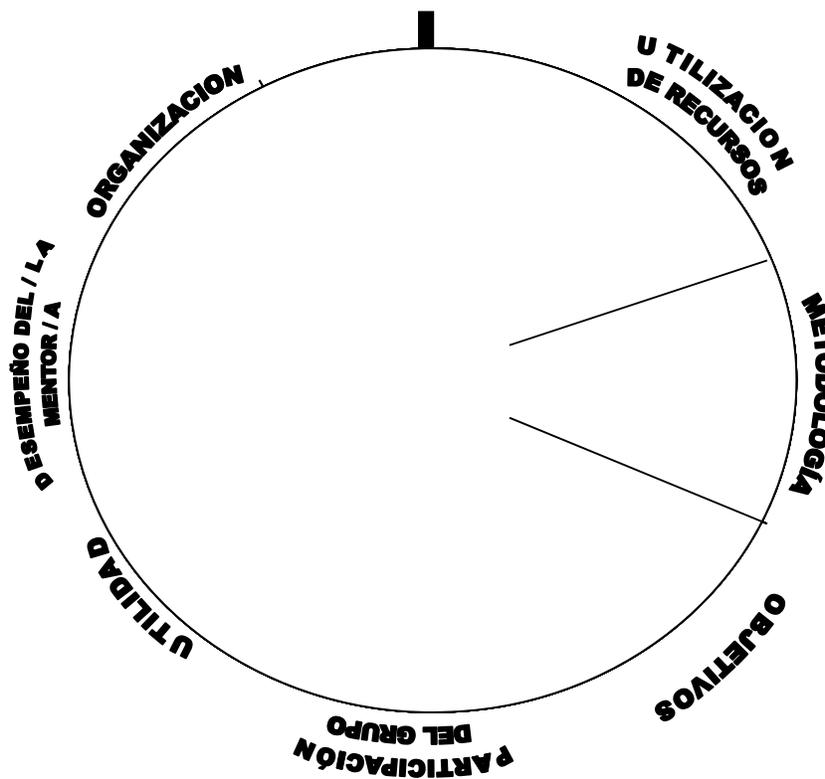
.....

.....

.....

Anexo 4: Evaluación del Proceso de Mentoría

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MENTORÍA



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

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

Muchas gracias

Anexo 5: Cuestionario de Necesidades de Orientación

Cuestionario de Necesidades de Orientación

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACION 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 por su aporte.

Anexo 6: Hoja de Datos Informativos

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

Anexo 7: Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio

PROYECTO MENTORES					
CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.	1=Nada	2=Poco	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
1 ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensa o crees al respecto?					
2 ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.					
3 ¿Subrayas los términos claves que te encuentra mientras lees?					
4 ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?					
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.					
6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?					
7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribe?					
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?					
9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puede aplicar, cómo, cuándo?					
10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?					

Anexo 8: Grafico de los Resultados

