



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

“Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Guayaquil, ciclo académico abril – agosto 2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Morales Vela, Franklin Eduardo

DIRECTOR: Ramírez Zhindón, Marina del Rocío. M.Sc.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster.

Marina del Rocío Ramírez Zhidón

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia” realizado por Morales Vela Franklin Eduardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2014

.....

Marina del Rocío Ramírez Zhidón

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Morales Vela Franklin Eduardo declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia”, de la Titulación de Psicología, siendo Marina del Rocío Ramírez Zhidón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Autor: Morales Vela Franklin Eduardo

Cédula: 0907530430

DEDICATORIA

Esta investigación es el fin de una etapa importante de mi vida y el comienzo de otra, es por eso que dedico a Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento siendo testigo de todo el esfuerzo que día tras día he entregado y por ser quien me dio las fuerzas necesarias para continuar luchando, Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron dispuestas a brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo grande que me han otorgado. Con todo mi cariño para mi madre Mercedes, mi esposa Lucy y mis hijos Denis y Cristina.

Franklin Eduardo Morales Vela

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sus bendiciones en cada uno de los pasos que doy en la vida.

A mi esposa Lucy, a mis hijos Denise y Cristina, y a mi familia por todo su amor, sacrificio y apoyo incondicional.

A los amigos, y todos aquellos que colaboraron de manera directa o indirecta con este trabajo.

Franklin Eduardo Morales Vela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y sesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	
1.1. La orientación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Funciones.....	8
1.1.3. Importancia en el ámbito universitario.....	10
1.2. Necesidades de orientación en la educación superior a distancia...	10
1.2.1. Concepto de necesidades.....	11
1.2.2. Tipos de necesidades.....	12
1.2.2.1. Jerarquía de las necesidades.	12
1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia.	13
1.2.3.1. Necesidades para la inserción y adaptación.....	14
1.2.3.2. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio...	14
1.2.3.3. Necesidades de orientación académica.	15
1.2.3.4. Necesidades de orientación personal.	15
1.2.3.5. Necesidades de orientación en información.	16
1.3. La Mentoría.....	16
1.3.1. Conceptos.....	16
1.3.2. Elementos del proceso.	18
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.	19
1.3.3.1. El Tutor.	20
1.3.3.2. El mentor.	21
1.3.3.3. El mentorizado o Telémaco.....	21

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	Pg.
1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la mentoría.	22
1.4. Plan de orientación y mentoría.	23
1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría.	24
1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría.....	25
1. 4.3. Plan de orientación y mentoría desarrollado para el grupo...	25
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de investigación.	29
2.2. Contextualización.	29
2.2.1. Características.	29
2.2.2. El estudiante.	30
2.2.3. La Universidad Técnica Particular de Loja.....	30
2.2.3.1Centro regional Guayaquil.	31
2.2.4. Justificación de la investigación.....	32
2.3. Participantes.	33
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	36
2.4.1. Métodos.	36
2.4.2. Técnicas.	37
2.4.2.1Técnicas de investigación bibliográfica.....	37
2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.....	37
2.4.3. Instrumentos.....	38
2.5. Procedimientos.	38
2.6 Recursos.	41
2.6.1. Humanos.....	41
2.6.2. Materiales institucionales.....	41
2.6.3. Económicos.....	42
CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN	
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	44
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.....	53

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN	Pg.
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia.	53
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.	56
3.4. Valoración de la mentoría.	57
3.4.1. Interacción y comunicación.	57
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores).....	59
3.4.3. Valoración general del proceso.	59
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	61
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	69
PROPUESTA DE MANUAL DEL MENTOR.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS.....	85
Anexo 1. Carta de Compromiso.....	1
Anexo 2. Hoja de datos informativos.....	1
Anexo 2. Proyecto piloto del sistema de mentoría de modalidad abierta y a distancia.....	2
Anexo 2. Invitación a participar.....	3
Anexo 2. Cuestionarios.....	4
Anexo 2. Informe del test de preferencias profesionales.....	9
Anexo 2. Proyecto de vida académica.....	10
Anexo 2. Asesoría para supletorio.....	11
Anexo 2. Cómo llegar a ser un estudiante autónomo.....	12
Anexo 2. Tips de educación a distancia.....	13
Anexo 2. Mensajería y video.....	14
Anexo 2. Inquietudes.....	15
Anexo 2. Evaluación del proceso de mentoría.....	16
Anexo 2. Retiro del mentorizado a seguir participando en el proyecto.....	17
Anexo 3. Fotos mentoría.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	Pg.
• Tabla No. 1. Fases del Proceso de Planificación en Orientación y Mentoría.	24
• Tabla No. 2. Planificación en Orientación y Mentoría de acuerdo a necesidades.....	26
• Tabla No. 3. Determinantes del abandono prematuro según Álvarez (2010).....	32
• Tabla No. 4. Características de mentorizados del Centro Regional Guayaquil.....	33
• Tabla No. 5. Características de mentorizados del Centro Regional Guayaquil.....	34
• Tabla No. 6. Características de mentorizados del Centro Regional Guayaquil.....	35
• Tabla No. 7. Descripción de tareas de acuerdo a la figura orientadora.....	35
• Tabla No. 8. Descripción de recursos económicos utilizados.....	42
• Tabla 9. Clasificación de respuestas de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	44
• Tabla 10. Respuesta de la pregunta 1 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	45
• Tabla 11. Respuesta de la pregunta 2 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	46
• Tabla 12. Respuesta de la pregunta 3 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	46
• Tabla 13. Respuesta de la pregunta 4 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	47
• Tabla 14. Respuesta de la pregunta 5 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	48
• Tabla 15. Respuesta de la pregunta 6 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	49
• Tabla 16. Respuesta de la pregunta 7 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

(Continuación)

TABLA	Pg.
• Tabla 17. Respuesta de la pregunta 8 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	50
• Tabla 18. Respuesta de la pregunta 9 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	51
• Tabla 19. Respuesta de la pregunta 10 de la Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio.....	52
• Tabla 20. Porcentajes de necesidades de los mentorizados.....	53
• Tabla 21. Puntaje diferenciado del test de preferencias profesionales superior	55
• Tabla 22. Tipos de comunicación.....	58
• Tabla 23. Beneficios alcanzados en la mentoría.....	60
• Tabla 24. FODA del proceso de mentoría.....	61
• Tabla 25. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pg.
• Gráfico No 1. Porcentaje de mentorizados de acuerdo al sexo.....	34
• Gráfica No 2. Edades de los mentorizados.....	34
• Gráfica No 3. Carreras de los mentorizados.....	35
• Gráfica No 4. Auto-evaluación de habilidades de estudio.....	44
• Gráfica No 5. Necesidades de los mentorizados.....	53
• Gráfica No 6. Comparativo test de preferencias profesionales.....	55
• Gráfica No 7. Tipos de comunicación.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	Pg.
• Figura No. 1. Jerarquía de necesidades.....	12
• Figura No. 2. Relaciones en la Mentoría.....	18
• Figura No. 3. Relación entre Tutor o Consejero, Mentor y Mentorizado.....	22
• Figura No. 4. Fases de la Mentoría.....	23

RESUMEN

Este trabajo comprende la implementación, desarrollo y evaluación de los conocimientos, experiencias, y del aprendizaje de los estudiantes de primer ciclo de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, utilizando la metodología de la mentoría. La mentoría es desarrollada por personal experto (mentor) y consiste en transmitir los conocimientos, experiencias y aprendizajes hacia los nuevos estudiantes (mentorizados).

El objetivo es implementar, desarrollar y evaluar la mentoría para estudiantes de primer ciclo, para lo cual es necesario planificar talleres de trabajo, donde se desarrollan cuestionarios, test y mesas de discusión; explican temas y técnicas de estudio relacionados. Los datos recolectados, son analizados y evaluados por el mentor para sus conclusiones y recomendaciones.

Así, se espera impulsar el ciclo de mejora continua en los procesos de orientación, tanto académica como personal; iniciar la cultura de acompañamiento por parte del personal académico, contribuyendo al desarrollo de la educación de Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL.

En conclusión, el objetivo no se cumplió totalmente, por falta de capacitación del mentor, incorrecta selección de material y la asignación tardía del tutor.

Palabras Claves: *Modalidad a Distancia, Tutor, Mentor, Mentorizado.*

ABSTRACT

This work includes the implementation, development and evaluation of knowledge, experiences, and learning undergraduate students of Open and Distance Modality UTPL, using the methodology of mentoring. Mentoring is developed by experienced staff (mentor) and is to transmit knowledge, experiences and learning to new students (mentees).

The goal is to implement, develop and evaluate the mentoring undergraduates, for which you need to plan meetings and workshops where questionnaires, tests and panel discussions are developed; explain issues and techniques related study. The collected data are analyzed and evaluated by the mentor for its findings and recommendations.

Thus, the cycle is expected to drive continuous improvement in the processes of orientation, both academically and personally; start by accompanying culture of academic staff, contributing to the educational development of Open and Distance Modality UTPL.

In conclusion, the objective was not fully met due to lack of mentor training, improper material selection and assignment late tutor.

Keywords: *Distance Learning, Tutor, Mentor, mentee.*

INTRODUCCIÓN

A través de la historia, la evolución del pensamiento filosófico ha ido, a su vez, influyendo sobre el pensamiento pedagógico; las luces que se pudieron vislumbrar a través de esos pensadores, históricamente signados por la brillantez de ideas que suponían teorías sobre el conocimiento humano, y su forma de ser transmitido a otras generaciones.

Se puede decir que existen vestigios de mentoría en la historia antigua, en la edad media y en la época industrial; sin embargo, no es hasta el siglo XX cuando se conoce como una técnica de ayuda para los educadores de las universidades.

La mentoría se populariza en la educación superior estadounidense, influenciada por experiencias europeas, llega a ser conocida en América Latina a finales del siglo pasado. En Ecuador, se tiene como una técnica novedosa, pues el tradicionalismo reinante en las aulas de clase y en la educación a distancia, hasta hace pocos años impedía la implementación de técnicas constructivistas y andragógicas.

La Universidad Técnica Particular de Loja inicia la investigación acerca de la mentoría entre iguales, siendo una de las instituciones pioneras en el país, es por eso que se introduce en el ciclo Abril-Agosto del 2014, la primera experiencia de mentoría. Fruto de esa experiencia, y a través de la supervisión y orientación de tutores, se pudo concretar como parte del trabajo de investigación de grado, un ensayo entre los egresados de la Escuela de Psicología, y los que se matricularon en el primer ciclo de ese período.

A través de esta investigación se pone en marcha el proyecto piloto de mentoría en la Universidad Técnica Particular de Loja, con estudiantes matriculados en el primer ciclo para las diversas carreras de la modalidad a distancia. Es el propósito que ocupa este proyecto, poder evaluar los resultados que pudieron percibirse, dando un aporte científico como apoyo para que el proyecto se pueda expandir, por un lado, y por otro lado en caso de haber carencias dentro del mismo, corregirlas a tiempo.

Objetivos.

Objetivo general.

Implementar, desarrollar y evaluar la mentoría llevada a cabo con 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 y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, así como la efectiva contribución al desarrollo de la educación

Objetivos específicos.

1. Identificar las diferentes causas por las que el estudiante de primer ciclo, de la modalidad abierta y a distancia, abandona la carrera.
2. Planificar y ejecutar reuniones y talleres de trabajo, en los cuales interactúen mentor y mentorizados.
3. Desarrollar y ejecutar, de manera conjunta (acompañamiento) con los mentorizados, los test de preferencias, cuestionarios, evaluación a las técnicas de aprendizaje y dar atención a sus dudas, generadas por estas actividades.
4. Definir los medios de comunicación, para el intercambio de información generada, entre el mentor y mentorizados.
5. Establecer un diagnóstico inicial de la situación académica en la que se encuentran los estudiantes, al empezar la mentoría.
6. Recolectar y difundir el material didáctico de estudio, con temática relevante y que esté acorde a las necesidades de los mentorizados.
7. Analizar los resultados obtenidos de la evaluación de los conocimientos de los mentorizados, posterior a la entrega del material didáctico proporcionado.

Metodología.

Para el desarrollo de este trabajo fue necesario la implementación de una metodología que se inició con la recolección del material de investigación, la planificación de reuniones de trabajo, la acción participativa de los involucrados, el desarrollo de estrategias para la identificación de las necesidades de orientación, así como la generación y ordenamiento de los datos de estudio, generados a partir de las herramientas utilizadas, finalmente la obtención de la estadística cualitativa de los datos, que permitan la evaluación y análisis de los resultados del trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. La orientación.

El concepto “orientación” ha estado determinado por el caos y la inconsistencia, existe escasa precisión respecto a la demarcación de sus áreas de acción, modelos y principios. La orientación, tal como se la entiende en la educación, comprende una participación en el desarrollo, lo cual puede originar una serie de métodos y factores.

Para Veláz (1998) la confusión acerca del término orientación se basa fundamentalmente en lo siguiente:

- 1) La aplicación de adjetivos para describir la palabra “orientación”, con esto se refiere a la orientación vocacional, orientación profesional, orientación educativa; los cuales redundan en el propósito de la Orientación.
- 2) El significado de la palabra Orientación, para referirse al proceso de intervención por parte de orientadores y orientadoras.
- 3) El grupo de actividades o funciones asignadas a los profesionales de la orientación que consisten en diagnosticar, asesorar, ejecutar psicoterapias, aconsejar, enseñar, supervisar, guiar, estimular, etc.

Por lo anterior, es adecuado diferenciar entre las interpretaciones formuladas antes de la década de los 80, que alegan a una concepción de la orientación como una función bastante limitada, y las que hacen alusión a una concepción mucho más amplia de la orientación, como acontece a partir de ese momento. La visión tradicional caracteriza a la Orientación de la siguiente manera:

- Es una mediación directa, orientada a resolver incógnitas del sujeto de la orientación.
- Es primordial efectuar un diagnóstico de aptitudes con el fin de adaptarlo a la situación, o bien sea a los requerimientos de una estructura educativa determinada, como es el caso de la educación autodidáctica o a distancia.
- Está restringida por el entorno de una educación clásica que no incluye la educación a distancia ni a las estructuras no formales de educación y organización educativa, es el caso de educación en línea, o e-learning.

1.1.1. Concepto.

Partiendo de la palabra “orientación” de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2012) orientación es la acción de orientarse, y a su vez, orientar es ubicarse en el tiempo y en el espacio a través de ciertos instrumentos de medición. Sin

embargo, esta definición se limita al plano físico, debido a que cuando se habla de orientación, también puede involucrar una forma de guiatura, esto es ubicar a una persona desde el punto de vista psicológico, emocional o mental; de allí deriva el concepto de orientación educativa.

Actualmente, existen diversas definiciones de la Orientación Educativa. La disconformidad entre ellas, se enfoca prioritariamente en su grado de precisión que en cuestiones sustantivas, por lo que los fundamentos que las sustentan y las funciones que las determinan, son comunes a todas las conceptualizaciones. (Aragón L., Ruiz M., Juárez F., Olivares R., Silva A., 2002). Definiciones de orientación realizadas por autores son las siguientes:

Zerán (1981, citado en García, 1990) por su lado define a la orientación vocacional como “el proceso por medio del cual se ayuda a un individuo a conocerse a sí mismo y a la sociedad en la que vive para que pueda lograr su máxima integración y la mejor contribución a la sociedad en la que se desarrolla”. (Aragón L., Ruiz M., Juárez F., Olivares R., Silva A., 2002).

Para Vidales (1981, citado en García, 1990, p.20) señala que la finalidad de la orientación vocacional es lograr que el alumno “descubra sus virtudes y defectos, sus alcances y limitaciones, sus posibilidades y barreras, a fin de que se acepte tal como es”. Para este autor la finalidad de la orientación es conocerse y aceptarse. (Molina, 2001).

Molina, (2001) define la orientación como “un proceso dirigido al desarrollo de habilidades y destrezas para aprender a aprender que implica formar hábitos, actitudes, valores, en el marco de una relación humana de crecimiento entre alumnos, alumnas, docentes, padres y madres”. (Molina, 2001)

Martínez de Codes (2001) señala que la orientación es “un proceso que ayuda a la persona a tomar decisiones vocacionales, como forma de asesorar al individuo para la resolución de problemas personales o sociales, como sistema o modelo de intervención que brinda asistencia al sujeto, y más recientemente como eje transversal del currículo, presente en los actos que emprende el docente en el contexto escolar y extraescolar”.

Para Bisquerra, (2008) la Orientación es “Un proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con el objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida”. (Bisquerra, 2008)

La concepción de orientación de los autores señalados se enmarca en el avance personal-social, encaminado a elevar la autoestima, socialización, relaciones humanas, y atención respecto a los intereses y necesidades del sujeto de acuerdo con sus habilidades, potencialidades y destrezas.

Por consiguiente, cuando el núcleo de atención se dirige a la dimensión educativa, la orientación es considerada como un proceso escolar, que tiene como objetivo ayudar al alumno a confrontar los problemas que surgen al encarar los requerimientos del medio escolar, y a encontrar solución ventajosa a los problemas de aprendizaje.

Para Repetto, (2002) la orientación es “el conjunto de conocimientos, teóricos y principios de los procesos psicopedagógicos que fundamentan la planificación, el diseño, la aplicación y la evolución de las intervenciones dirigidas al desarrollo y al cambio optimizante del cliente” (p.145). (Repetto, 2002)

Para Boza (2001) la orientación psicopedagógica se concibe como “un proceso de ayuda continuo y sistemático, dirigido a todas las personas en todos sus aspectos, poniendo énfasis especial en la prevención y el desarrollo que se realiza a lo largo de toda la vida”. (Tere, 2011)

En todas las explicaciones de orientación educativa, se aprecian varios elementos comunes:

- Una disciplina de la intervención psicopedagógica que tiene varias fuentes disciplinares.
- Una técnica de ayuda que debe llegar a todos los sujetos y que no se encuentra delimitado en el tiempo ni en el espacio.
- Desarrollo profesional, social y personal del individuo en su contexto.
- Fase que se desarrolla dentro y junto con el proceso educativo, profesional y vital de la persona, y no como una intervención aislada.
- No es función sólo de la orientadora u orientador, la totalidad de agentes sociales y educativos deben estar interrelacionadas.
- Prevalece el modelo sistémico de participación psicopedagógica.
- Principios de desarrollo, prevención, e intervención social

1.1.2. Funciones.

Sobre las funciones, Alvarez, M. y Bisquerra, R. (1.998. p.56) proponen las siguientes Rodríguez (1998):

- La organización y planificación de la orientación que consiste en programas de intervención, sesiones de orientación grupal, material disponible.
- El diagnóstico psicopedagógico trata sobre el análisis del desarrollo del alumno o la alumna, conocimiento e identificación.
- Los programas de intervención radican en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de orientación vocacional y de prevención.
- La consulta se refiere a la relación con el alumnado, con el profesorado, con el centro y con la familia.
- La evaluación sobre la acción orientadora e intervenciones concretas, de los programas y autoevaluación.
- La Investigación sobre los aprendizajes realizados y origen de investigaciones propias.

Rodríguez, (1988: 16-17) señala dos funciones:

- Función de ayuda, encaminada a la consecución de la adaptación para prevenir desigualdades y adoptar medidas correctivas, en su caso.
- Función educativa y evolutiva, dirigida a trabajar estrategias y procedimientos de resolución de problemas y desarrollo de potencialidades.

Riart, V. (1996) añade las siguientes funciones a las mencionadas anteriormente:

- Función de coordinación o de gestión colaborativa y participativa.
- Función de mediación con actividades encaminadas a intervenir entre dos extremos para contribuir al acuerdo.
- Función de detección de necesidades y análisis.
- Función de organización, planificación o estructuración.
- Función de programación, o acciones sistemáticas, planificadas y orientadas a unas metas.

Es obligatorio señalar el relieve de una serie de funciones básicas que debe ejecutar la intervención educativa: informar, diagnosticar, aconsejar, consultar y planificar en la organización la intervención orientadora, evaluación e investigación. Estas funciones son las que confieren sentido y entidad a la intervención psicopedagógica, siendo varias de ellas tan amplias y con una cifra tan diversa de tareas que se han convertido en modelos de Orientación.

1.1.3. Importancia en el ámbito universitario.

La Orientación en el ámbito universitario debe ser comprendido como una dimensión especial para el desarrollo en el alumno de destrezas, habilidades y autoconocimiento, orbita que deberá el docente académico tomar conciencia de la obligación del conocimiento de la misma, para poder apoyar al estudiantado en el desarrollo de la vida universitaria y profesional.

Por la importancia que así amerita la Orientación, se reestructuran los planes de estudio de las diferentes titulaciones, con la adopción del nuevo diseño de asignatura, que tiene como responsable a un docente, quién tendrá como obligación, formular criterios académicos, de competencias, de desarrollo y de cualificación personal, lo que permitirá al alumno, adaptarse a las nuevas demandas de la plaza laboral y que a la vez puedan dar argumentos a los desafíos en el ámbito laboral, social y educativo que demanda la sociedad actual.

1.2. Las necesidades de orientación en la educación superior a distancia.

La educación superior es parcialmente joven, como organismo en sí, no es hasta la revolución industrial y posterior a las guerras mundiales, cuando la educación superior se constituye en un régimen organizado y con una visión universal, tal como fuera concebida por los filósofos romanos griegos, producto de esa evolución y por el avance en materia tecnológica, la educación superior en América Latina ha conseguido impactar de manera eficaz en el desarrollo social, económico y cultural.

A pesar del avance de la educación superior la Universidad Nacional de Educación a Distancia "UNED" ha elaborado un Modelo de Orientación Tutorial tomando en cuenta diversos aspectos como son: amplia diversidad de los alumnos, presencia de abandono y fracaso académico, existencia de muchas necesidades de orientación en aspectos curriculares y del aprendizaje, necesidades de orientación, personal, académica y profesional. Por lo tanto, el modelo al que se tiende actualmente busca que trabajen conjuntamente los Servicios de Orientación especializado de la UNED y el Sistema de Orientación Tutorial/Mentoría que llevan a cabo los profesores y los estudiantes de cursos superiores. Para así lograr la orientación integral del estudiante.

Tomando como referente la experiencia de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, existe en este momento una gama de necesidades que se presentan a la hora de realizar un procedimiento de orientación en la educación superior. La Universidad Técnica Particular de Loja, a través del trabajo de Gonzalez, M. Buela, M.

Bravo. S. (2014) ha creído necesario nombrar y explicar las necesidades primarias y secundarias.

1.2.1. Concepto de necesidades.

La investigación de las necesidades humanas ha existido desde tiempos remotos de hecho existen los apostolados de Aristóteles, aunque el significado de necesidad han sufrido transformaciones por los continuos cambios sociales y políticos en el transcurso del tiempo, en la era de la industrialización el estudio de las necesidades adquieren una mayor importancia , ya que la productividad y la acumulación de bienes eran esenciales para satisfacer el bienestar del sujeto, en este sentido, el avance del capitalismo infería que se podría satisfacer las necesidades humanas. Sin embargo, en etapas que existen crisis del Estado de Bienestar es cuando se potencia la realización de estudios sobre las necesidades humanas desde otras perspectivas.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2012) una necesidad es la “carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida”, por lo tanto, se dice que un ser humano, para poder subsistir y vivir debe cubrir sus necesidades, que pueden ser físicas, intelectuales, espirituales o morales.

Según Gonzales, M. Buele, M. Bravo, S. (2014) la necesidad es “una discrepancia entre una condición deseada y lo que debe ser al momento de analizar los resultados”.

La necesidad es efecto de la tensión interna en algún estadio del sistema de la persona por lo que se ha asumido que tienden a ser infinitas y en constante cambio por estar influenciadas por la cultura y por el periodo histórico, suposiciones que son incorrectas por confundir el concepto de necesidades con las satisfacciones de las mismas

Relacionar la necesidad a tan solo la carencia supone encapsular su espectro a lo fisiológico, que es lugar donde una necesidad asume con mayor claridad y fortaleza la sensación de carencia de algo, que a medida que motivan, comprometen y movilizan a las personas , dichas carencias se convierten en potencialidades pudiendo llegar a ser recursos.

Las necesidades humanas fundamentales son de: Subsistencia, afecto, participación, entendimiento, ocio, creación, identidad, libertad, las mismas que deben constituirse en derechos inalienables del sujeto, ya que su posesión y practica forman parte de la dignidad de la persona y las satisfacciones de las mismas implica un contexto equilibrado y sano.

1.2.2. Tipos de necesidades.

De acuerdo a la teoría de Maslow (1943) las necesidades humanas se fragmentan de acuerdo a una estratificación de una primacía que el sujeto le da a las mismas, ya que el organismo a nivel biológico siente una necesidad por alimentarse, resguardarse de las inclemencias del tiempo, y de vestirse. Siendo estas conocidas, como necesidades primitivas o primarias, de aquí se derivan las necesidades secundarias, que pueden variar de una persona a otra, que sin duda, la determina el nivel de satisfacción que pudieran tener.

1.2.2.1. Jerarquía de las necesidades.

Maslow, (1943) indica que las necesidades parten desde las más esenciales hasta las más complejas, y señala una variedad de necesidades que toda persona siente en su interior de acuerdo a la configuración genética, a los elementos biológicos, al ambiente social y a otros factores, en forma piramidal, de acuerdo a una distribución que pudo observar. Así pues, dentro de esta estructura, al ser saciado las necesidades de determinado nivel, la persona no se torna apática, sino que más bien se ubica en las necesidades del siguiente nivel, su meta próxima de satisfacción. Aquí podría señalar que existe una falla de la teoría, el ser humano siempre quiere más y esto forma parte de su naturaleza. El asunto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual la persona se siente "autorrealizado" lo cual es muy raro, se podría señalar que menos del 1% de las personas llegan a la realización plena. (Alonso, 1999).



Figura 1. jerarquía de necesidades

Fuente: López, (2002)

De acuerdo a esta pirámide observada, las necesidades son identificadas por el autor desde las más básicas como son:

- **Necesidades Fisiológicas:** constituye la primera prioridad de la persona y está relacionada con su supervivencia. Dentro de éstas tenemos, la alimentación, el saciar la sed, la homeóstasis, el mantenimiento de la temperatura corporal adecuada, se cuentan necesidades de otro tipo como la maternidad, el sexo.
- **Necesidades de Seguridad:** con su complacencia se examina el mantenimiento y creación de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas tenemos la necesidad de estabilidad, de tener protección, la de tener orden, se relacionan con el temor de los sujetos a perder el control de su vida y están relacionadas al miedo, a la anarquía, a lo desconocido.
- **Necesidades Sociales:** Satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación prioriza las necesidades sociales. Están relacionadas con la necesidad de compañía de la persona, con su participación social y aspecto afectivo. Dentro de estas tenemos la de la de establecer amistad con otras personas, comunicarse con ellas, la de vivir en comunidad, la de manifestar y recibir afecto, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él.
- **Necesidades de Reconocimiento:** Conocidas también como necesidades de la autoestima o del ego. Esta asociación radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, destacar dentro de su grupo social, tener prestigio, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- **Necesidades de Auto superación:** Conocidas también como de auto actualización, o autorrealización que se transforman en el ideal de cada individuo. En esta cota la persona requiere trascender, realizar su propia obra, dejar huella, desarrollar su capacidad intelectual al máximo. (López, 2012, p 5.7)
- En el caso que se atiende en el presente estudio de investigación, se definen necesidades y sus elementos para poder concretar la variable de estudio sobre aquellas que se presentan, referente a la educación superior a distancia y lo que los estudiantes pudieran estar requiriendo como parte de su educación; es por esto que luego de las conjeturas básicas se puede proceder a definir las siguientes necesidades:

1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia.

La orientación en educación universitaria es una necesidad relativamente novedosa, pues inicialmente se creyó que las personas adultas no necesitaban de ayuda para su cumplimiento académico en las aulas; sin embargo, a medida que las carencias

económicas en cuanto a la dotación profesores a las universidades se hacían más evidente, así como las nuevas técnicas de educación de adultos se hacían presentes, se vio en la necesidad de poner en práctica, y con relativo éxito, la función de orientación, determinando su beneficio a los estudiantes y al sistema en general.

Según Sánchez, M. Manzano, N. Martín, A. (2012) La Universidad Nacional de Educación a Distancia a puesto en marcha un ejemplo de tutoría basado en la intervención educativa y orientadora que atienda los aspectos académicos de los alumnos, el progreso de su rendimiento y de su orientación profesional, actividades que serán asumidas por el tutor orientador.(p.1)

La autodidáctica que necesita la educación a distancia, impide la identificación del tutor con su estudiante, sumado a los problemas propios de distancia geográfica, horarios y problemas financieros, la educación a distancia se diferencia por una gama de características propias que requieren el fortalecimiento por parte de técnicas especiales que podrían hacerla más eficaz.

1.2.3.1. Necesidades para la inserción y adaptación.

De acuerdo a la RAE, (2012) inserción es la acción y el efecto de insertar, a su vez insertar significa: incluir, introducir, dar cabida. Por lo tanto, cuando se refiere la investigación en la necesidad de inserción, se hace referencia a aquella imperativa que requiere la inclusión de estudiantes dentro de un proceso de aprendizaje activa, para posteriormente proceder a ayudarlos a adaptarse.

De igual forma adaptarse significa ajustarse o acomodarse a las condiciones del proceso de aprendizaje dado, en el caso de la educación a distancia, se trata de un método que requiere mucha disciplina, compromiso y entrega por parte de los estudiantes.

Dentro de la estructura de educación superior a distancia existe un vacío propio del mismo, que es la ausencia de un estímulo y estructura constante como lo puede ser un aula de clases, compañeros de estudio, profesores; estos factores físicos y sociales, pueden generar un vacío dentro del procedimiento de aprendizaje que debe ser llenado por elementos sociales y facilitadores que brinda la mentoría.

1.2.3.2. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio.

De acuerdo a lo que indican González, R. González, J. (2012) el aprendizaje debe poseer ciertas estrategias y hábitos que formen parte de las herramientas del estudiante. A menudo se piensa en un estudiante sumido en un libro, o colocado en una silla frente

a una pizarra, un profesor y un escritorio; sin embargo, con las nuevas tecnologías elaborando un camino hacia el cambio, el nuevo estudiante ya no es un sujeto pasivo de una clase magistral, tampoco es aquel estudiante con lentes y un libro, se puede observar a un navegador activo en la web, a un adolescente con una tablet participando activamente en un salón de clase con técnicas modernas. (p 35-40).

Rectificar la mentalidad de los estudiantes, y hacerlos notar que son los únicos responsables por su educación y los que pueden variar su propio proceso de aprendizaje, es una tarea complicada, pero no imposible. Los espacios de las aulas deberán aperturarse al campo laboral y práctico, a las empresas y a la lucha diaria en la calle, la sociedad moderna así lo exige, posiblemente, en el futuro las universidades serán instituciones abiertas de libre acceso, en las que el profesor pasará a ser un alumno con mayor experiencia y los educandos puedan atreverse a generar conocimiento.

1.2.3.3. Necesidades de orientación académica.

En la educación superior la orientación no es tan fácil de incluir como en otros sistemas del proceso de educación de un ser humano. Tal como indica Bausela (2011) muchas actividades requieren de un tiempo que posiblemente el estudiante no está dispuesto a invertir y el tutor no posee las herramientas pedagógicas necesarias para aportarle una orientación académica eficaz. (p. 3-4).

De la misma forma, La técnica de educación a distancia precisa de un aporte de orientación académica, pues sus exigencias ameritan de un apoyo moral que podría ir más allá del espacio físico, que separa al profesor del estudiante. El catedrático visto como el facilitador del aprendizaje debe tener una disponibilidad extra para el aprendizaje a distancia, pues las diferencias en las horas que dispone para aprender, así como el escaso acercamiento entre ambos requieren un componente adicional.

1.2.3.4. Necesidades de orientación personal.

El pasar del bachillerato a la Universidad para algunos estudiantes resulta traumático, más si la modalidad elegida es la de educación abierta y a distancia, ya que al no contar ni con los conocimientos y aptitudes requeridas, el futuro académico se les torna desmotivante, dando como resultado la deserción educativa, por lo que la orientación personal en estas circunstancias deberá estar dirigida a potencializar la confianza y el autoestima de la persona, posibilitando el desarrollo de un aprendizaje autónomo y la

realización de actividades que faciliten medios y recursos complementarios a procesos extracurriculares:

1.2.3.5. Necesidades de orientación en información.

Tal como indica Cano, E. Rubio, N. Serrat N, (2010) para que un estudiante de educación superior pueda cubrir sus falencias, debe informarse, la disposición de la información, la calidad de la misma y la actualización de los datos informativos, son factores fundamentales para cualquier estudiante universitario. (p.12)

El sistema de educación superior necesita que la información referente a los tópicos de interés del estudiante, estén actualizados, a disposición y de fácil acceso. Es una exigencia fundamental, que todos los participantes del proceso de aprendizaje puedan disponer y generar y disponer de herramientas informativas.

1.3. La mentoría.

Single y Muller (1999:) definen a la mentoría como “una relación formal o semi formal entre un senior o mentores, y otro individuo con menos experiencia o mentorizado, con el objetivo final de desarrollar las competencias y capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda” (p.3). (Moserrat, Gisbert, Isus, 2007)

Convencionalmente la mentoría se ha suscrito como una modalidad vertical en la que el profesor actúa como consejero, pero a menudo es posible una relación horizontal simétrica o entre pares en que mentorizado y mentor se presentan en situaciones semejantes, generalmente se asume que las alternativas que se ajustan de mejor manera a las necesidades y demandas a los alumnos universitarios han sido los sistemas de orientación y ayuda entre pares y dentro de estas la mentoría entre iguales. Se asume que el papel que puede realizar un compañero tiene beneficios concretos más factibles de conseguir, gracias al plano de equilibrio en el que se relacionan y los atributos que comparten: necesidades y problemas similares, ayuda mutua, empatía con sus semejantes, etc.

1.3.1. Conceptos.

La palabra “Mentor” proviene de la mitología griega y aparece por primera vez en el siglo III, hace alusión a personajes de la novela “La Odisea” de Homero, el intérprete: Ulises, deja a su hijo Telémaco a cargo de Mentor para que lo cuide y lo eduque, mientras él

se ocupa de ir a la guerra de Troya. Mentor entonces, es la figura de un personaje con sabiduría y luces que guía la formación del pequeño Telémaco.

Para Valverde, García, (1999) la mentoría es el “proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de curso superior (estudiante mentor) que asesora y ayuda a estudiantes recién ingresados en la Universidad (estudiante mentorizado) con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo”. (p.1)

De acuerdo a lo que indica Sanchez, (2009) “el Mentoring supone un intensivo intercambio interpersonal entre un mentor (alumno de últimos cursos que provee, apoyo, dirección y retroalimentación) y un Telémaco (que recibe la acción de la Mentoría)”, lo que facilita la adaptación al entorno universitario a los estudiantes de nuevo ingreso y mejora la acogida de los mismos. (p.7)

Según Soler, (2003) “la estrategia del mentoring es un proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía, y ayuda a otra (el mentorizado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimiento. (Valverde A., Ruiz C., García E., Romero S., 2003-2004).

Según Fleche, (2000) el mentoring es “una relación de una a una, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una época de transición en su vida. No es sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes individuales para maximizar su potencial personal y profesional”. (Valverde A., Ruiz C., García E., Romero S., 2003-2004).

El mentor proporciona apoyo, retroalimentación y dirección con respecto a los planes y adelanto de actividades de la carrera universitaria, el Telémaco es el que recibe la ayuda, orientación y apoyo; el par en un mismo nivel jerárquico, se identifican y se fortalecen mutuamente, para estimular el desarrollo de destrezas y capacidades.

La experiencia de mentoría ha sido utilizada en otro patrón de actividades como en el caso de Alcohólicos Anónimos, donde personas semejantes se identifican y un concurrente antiguo orienta y ayuda y orienta a otro recién llegado; ellos le denominan padrinazgo; el Telémaco viene a ser el ahijado y el mentor viene a ser el padrino.

De acuerdo con los autores señalados, en la práctica, la mentoría se lo utilizó como estrategia de orientación y ayuda para que los mentorizados propendan a desarrollar sus habilidades básicas, socio personal y profesionales, triadas que les permitirá

superar de mejor manera las exigencias académicas y a una mejor adaptación al entorno universitario.

1.3.2. Elementos del proceso.

Tal como indica Bausela, (2010) el desarrollo de mentoría universitaria debe incluir un tercer actor, que es el tutor o consejero, quien es el administrador de la mentoría y el que se encarga de inspeccionar al estudiante mentor, en la generalidad de los casos se trata de un coordinador académico o un profesor universitario. (p.119)

La función del tutor es la de cooperar en el Plan de Orientación Tutorial, además de dirigir, supervisar, y ser responsable de todo el proceso, el mentor que es un estudiante de semestres adelantados que debe obedecer las normas propuestas por el tutor y realizar la evolución de orientación dirigido hacia el mentorizado, que es el estudiante novel.

Esta relación se visualiza de la siguiente forma:

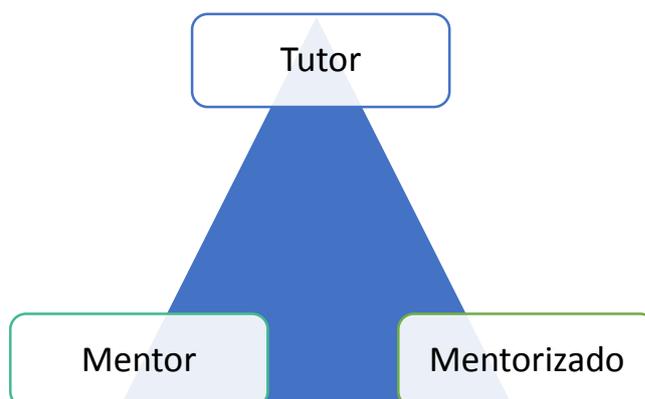


Figura 2. relaciones en la mentoría

Fuente: sanchez, marifé; suarez, magdalena y manzano, nuria, (2012)

La mentoría se establece en una relación, que a su vez se trata de la reflexión análisis, y la acción de actividades seleccionadas previamente, que aportarán al proceso de enseñanza y que involucra un afán por parte del estudiante. En la mentoría, tanto el mentorizado como el mentor, deben asumir un compromiso en cuanto al espacio y al tiempo, además debe existir la confianza mutua, no se puede concebir un proyecto o plan de mentoría sin existir un alto grado de solidaridad y compromiso entre los estudiantes.

Así, los principales objetivos de la mentoría son:

- Maximizar las capacidades: apresurar la marcha de desarrollo de valores competencias, y actitudes.
- Transmisión del saber hacer: Cesión de sabiduría a favor de otros con mayores dificultades o menos experiencia
- Patrocinio de vínculos positivos: generar nexos valiosos entre los mentorizados y mentores.

1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.

El éxito de la fase de mentoría necesita en gran medida de los sujetos que participan en él. Por lo que es necesario realizar una meticulosa selección de los participantes y contar con expertos tutores en la materia, sensitivo a las necesidades y características de los sujetos involucrados. Los principales participantes del proceso son el tutor, el mentorizado y el tutor.

Las particularidades más valoradas de los mentores, son la capacidad y su experiencia para traspasar sus conocimientos en un clima de confianza y apoyo. En muchas ocasiones, la discreción, la constancia, y el sentido del humor son atributos que facilitan la labor de un mentor.

La clave de una correlación de mentoría fructífera está en el mentorizado. Éste debe contar con un verdadero grado de apertura, que le permita recibir el apoyo y la guía del mentor y explotar los nuevos recursos que se ponen a su alcance. Dado que la mentoría se asienta en un convenio entre ambas partes, el mentorizado deberá ser el encargado y proactivo en dicha correlación, comprometiéndose en proponer, escuchar, y llevar a cabo los planes de acción.

Por último, el coordinador vela por el apropiado desarrollo del programa, llevando a cabo la evaluación y preparación del mismo. Además, monitoriza las relaciones entre mentorizados y mentores para asegurar los objetivos y finalidad del proceso de mentoría canalizando las dudas, cuestiones y problemas que puedan surgir en el desarrollo del proceso. Así, este agente ha de tener un amplio conocimiento de la realidad de los jóvenes, establecer objetivos alcanzables, y animarles en su logro. Sus habilidades técnicas le permiten valorar y evaluar la actuación de los actores, organizando los esfuerzos de éstos con los otros individuos implicados a nivel indirecto (profesores, tutores, familiares. etc.).

Para desarrollar la mentoría el tutor y mentor deben en parte ser personas con amplios conocimientos de diversos temas académicos y sociales para que a través de sus saberes puedan guiar a sus mentorizados en sus deficiencias de conocimientos y competencias necesarias para su adaptación al contexto universitario, pero más importante que aquello es que tanto el tutor y mentor posean las aptitudes personales y sociales que le permitan transmitir al Telémaco sus conocimientos, que logren una comunicación efectiva y lo más importante, que lo entienda, por otra parte el mentorizado deberá tener la buena predisposición de escuchar y de atender.

1.3.3.1. *El tutor.*

Según Monforte, Martínez, (2002) el tutor “actúa como guía y orientador, facilitando a los participante todas las herramientas necesarias para avanzar de manera satisfactoria en su proceso de aprendizaje, al mismo tiempo debe observar el ritmo de aprendizaje del grupo. (Orgaz, 2005).

El tutor unido a los contenidos curriculares, debe atender a los aspectos familiares, madurativos y sociales de sus estudiantes. Por ello el profesor tutor requiere de una configuración específica sobre procedimientos, fundamentos, recursos y técnicas, que le permitan desarrollar eficazmente su actividad orientadora como parte esencial del proceso educativo.

El tutor necesita ser un buen comunicador, ser receptivo y saber escuchar; debe poseer objetivos concretos para dar orientación a cada alumno, objetivos que han de ser compartidos y adecuarse a las posibilidades y características y de sus educandos.

Dentro de sus primordiales funciones y roles se encuentran la de informar sobre el conocimiento de los itinerarios curriculares; conocimientos de los diferentes ámbitos profesionales para los que se prepara al alumnado; la realidad de la titulación; conocimientos y estimulación de los procesos de enseñanza aprendizaje; estimular la participación en actividades extracurriculares y facilitación del alumnado al ámbito universitario.

El tutor es el participante eje del programa de mentoría, sus responsabilidades son amplias y diversas que van desde la cooperación muy estrecha en la elaboración del Proyecto de Orientación Tutorial “POT”, hasta ser receptor de problemas personales de los participantes, por lo que se requiere que sea una persona con aptitudes y capacidades innatas, propias para desarrollar las función asignada.

1.3.3.2. *El mentor.*

Según Gonzales, mentor es un formador “capaz de estructurar, secuenciar, el proceso de inducción y de monitoreo en sus distintas fases”. (Abréu, 2012).

El mentor es un alumno, poseedor de una vasta experiencia de estudio que acompaña al estudiante de nuevo ingreso en su actividad universitaria, guía la práctica de estudio del alumno con menor experiencia, complementa la actuación del tutor, en el desarrollo de la Mentoría consolida conocimientos realizando autoanálisis de sus experiencias de aprendizaje, de las competencias adquiridas y se plantea planes para el futuro.

El mentor necesita ser capacitado para su actividad, hay que tener presente que no es un profesional de la docencia, y jamás es su tarea realizar clases magistrales frente al alumno mentorizado,, por lo que es importante su capacitación, pero es imprescindible que el estudiante mentor tenga ciertas aptitudes como:

- Inclinação
- Facilidad de expresión escrita y oral
- Seguridad en sí mismo
- Tolerancia
- Apertura

Por otro lado, deber poseer ciertas actitudes:

- Pasión de ayudar
- Entusiasmo
- Pasión de enseñar y aprender
- Tiempo autónomo para dedicarse al mentorizado.

El mentor es la persona que aconseja y guía a otra en algún aspecto, que se encuentra capacitado de hacerlo porque sus conocimientos y experiencias al respecto lo avalan, poniéndole en ese sitio superior y de guía, convirtiéndole en un líder y siendo reconocido como tal.

1.3.3.3. *El mentorizado o telémaco.*

El mentorizado es aquel alumno con escasa pericia en el área de aprendizaje y quien necesita de ayuda para poder optimizar su proceso de aprendizaje. Continuamente se requiere que el mentorizado esté dispuesto a aceptar la ayuda, la información y la orientación por parte del mentor.

Es necesario que no se obligue al mentor, ni mucho menos imponer al mentorizado a recibir la mentoría; tiene que ser de elección libre y de parte del mentorizado debe haber lo siguiente:

- Fluidez de comunicación oral y escrita
- Abertura para recibir esa ayuda.
- Recursos de tiempo para ofrecer a la mentoría.
- Necesidad de apoyo en el desarrollo de aprendizaje

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

La técnica de mentoría, es una ayuda entre iguales, por lo cual debe estar encaminado a que se mantenga una diferencia de roles, pero sin que se pierda el nivel de confianza que puede existir entre sujetos que se ubican en un clima de compañerismo.

Las técnicas de la mentoría se ubican en el desarrollo de una comunicación efectiva, entre los tres principales elementos de la mentoría: el tutor, el mentor y el mentorizado. Tal como indicara Garcia Et ál.2005, en su investigación, haciendo un esquema sencillo sobre el proceso de interacción entre los actores, de la siguiente forma: (p.39). (Sánchez, Manzano, Rísquez, Suárez, 1998).

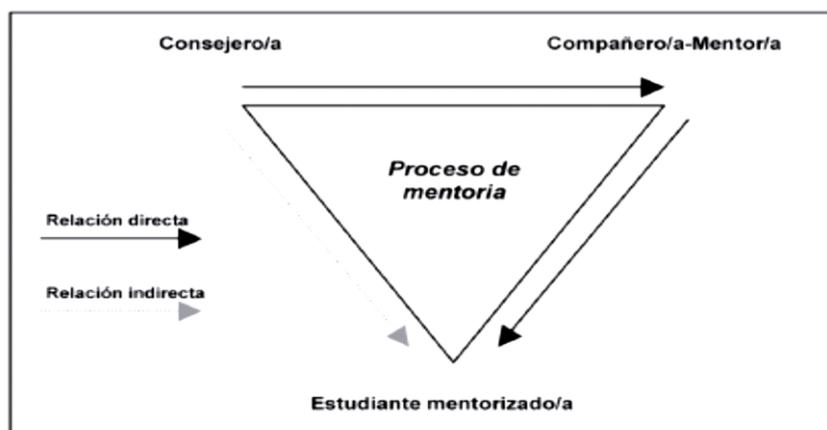


Figura 3. relación entre tutor o consejero, mentor y mentorizado

Fuente: garcía et al, (2005)

De la misma forma, no sólo la interacción es esencial en la fase de mentoría, igualmente está el clima de cordialidad y confianza que debe primar, entre el tutor y el mentor, así como entre mentor y mentorizado. Para ello, las autoras citadas dan un esquema de fases, el cual permite evidenciar las necesidades del proceso:

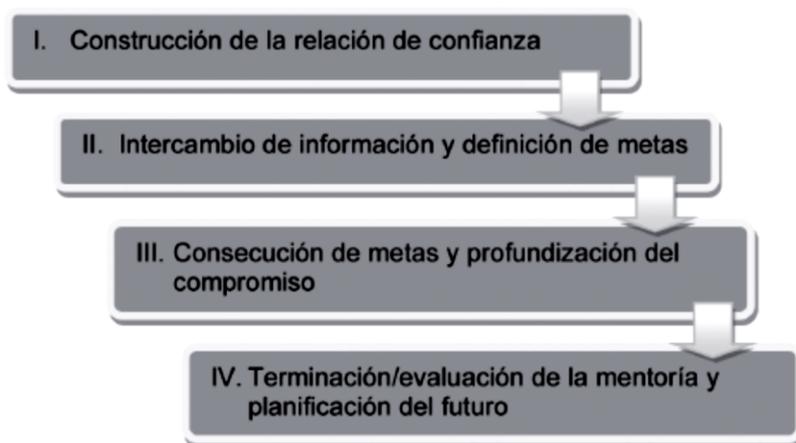


Figura 4. fases de la mentoría

Fuente: sanchez, marifé y manzano, nuria, (2012)

Por lo anteriormente expuesto, las estrategias deben ir ceñidas a la serie, es decir, una etapa inicial donde el tutor y el mentor se acercan a su vez, al mentor y al mentorizado respectivamente, para proporcionar la asesoría requerida para el inicio del proceso.

Una vez logrado el ambiente de confianza necesario para que se conserve una relación entre mentor y mentorizado, entonces arranca el proceso de traslado de información entre el uno y el otro. Es imprescindible afianzar metas para la mentoría, concretar actividades futuras, saber hacia dónde se dirigen los esfuerzos, y definir detalles sobre lo que se quiere obtener.

Ulteriormente, las funciones planificadas deben cumplirse, llevarse a cabo para poder lograr las metas fijadas; es por esto que los objetivos deben ser congruentes con las condiciones que se presentan. Es importante, comprender que no se deben fijar metas que requieran determinadas condiciones que no estén dadas.

Finalmente, como toda fase del procedimiento educativo, tienen que ser evaluados los resultados obtenidos. A través de entrevistas, sondeos o test, debe evaluarse el proceso y definir cuáles fueron los puntos más débiles del procedimiento para mejorarlo a futuro.

1.4. Plan de orientación y mentoría

Un proyecto de Orientación y Mentoría tiene como misión implementar los diferentes procedimientos del método, para llegar hasta los educandos e impactar de manera

eficaz en su evolución de aprendizaje, así mismo de ocasionar una interacción más positiva entre estudiantes y profesores.

Completamente el desarrollo de planificación tiene sus ciclos, por lo tanto al momento de bosquejar un Plan de Orientación y Mentoría (POM) se puede conseguir reducir los pasos a seguir según lo que indica Pastor (2010). Ver Tabla 1.

Tabla1. Fases del proceso de planificación en orientación y mentoría

Fase	Descripción
Inicial	Realizar sinergias de recursos existentes. Lograr participación de actores clave en el proceso.
Elaboración del Programa de Orientación y Mentoría	Hacer un Análisis F.O.D.A. de las experiencias similares que le antecede. Aprovechar las herramientas disponibles. Diseñar actividades de mentoría.
Implementación	Implicar a las autoridades, profesores y estudiantes involucrados en el proceso de orientación y mentoría. Determinar la participación de los estudiantes y profesores y determinar los roles de: mentores, telémacos y tutores. Evaluar Resultados

Fuente: pastor, (2010).

1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría.

El Plan de Orientación y mentoría es una tarea de planificación que busca ajustar las pericias tanto de la mentoría, como de la orientación al procedimiento de aprendizaje a distancia que se aplica en la Universidad Técnica Particular de Loja. Para ello se busca dar una guía que sirva para el mentorizado, pero que a su vez sea un instrumento de evaluación del proceso para el tutor y para el mentor.

El POM que se presenta se realizó como parte de un proyecto piloto denominado “Proyecto Mentor” que se lleva a cabo en la Universidad Técnica Particular de Loja, en Ecuador.

La idea del Proyecto Mentor es poner en participación activa a los estudiantes nuevos matriculados en el primer semestre de las diversas carreras, utilizando como mentores a los estudiantes que están próximos a graduarse y que a través del proyecto pueden estructurar su trabajo especial de grado.

1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría.

Para Sánchez, (2003) los proyectos de orientación y mentoría constan de las siguientes secciones:

- Debe constar en síntesis el producto o las metas que Denominación del Proyecto se busca a obtener.
- Reconocimiento del problema. La explicación del dilema fija un estado que se desea cambiar.
- Propósitos. Se debe señalar cual es el objetivo general los pasos necesarios a seguir para su cumplimiento. Se debe indicar cuales son los objetivos específicos.
- Etapas y labores contempladas en el proyecto. Se señalan las tareas que se realizaran para lograr los objetivos que se aspiran y el tiempo que se utilizara para cada etapa.
- Resultados del Proyecto. Son los productos que se obtendrán por aplicación de las actividades del proyecto.
- Evaluación. Puede realizarse en el desarrollo o al final del proyecto, el peritaje debe considerar opinión de los participantes, cobertura, e índice de participación y deserción de las actividades propuestas.
- Retroalimentación como investigador.

1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.

Presentación:

Los Directivos de La Universidad Técnica Particular de Loja preocupados por el índice de deserción existente entre los alumnos matriculados en el primer ciclo (semestres anteriores) de las diferentes carreras que ofrece, ha puesto en marcha para el período Abril-Agosto/2014, la evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, el plan cuenta con el asesoramiento de profesores tutores que laboran en la UTPL y será desarrollado por los alumnos egresados de la Escuela de Psicología.

Realizada la investigación de las causas del por qué algunos alumnos matriculados en el primer semestre del ciclo Abril-Agosto/ 2014 podrían abandonar sus estudios universitarios, se realiza la mentoría, para de esta manera poder mejorar las falencias presentadas en los mentorizados y por ende optimizar sus conocimientos y aprendizajes y que incidirá en un menor índice de deserción de los alumnos.

Objetivo general:

Mejorar el conocimiento y aprendizaje de los mentorizados para obtener mejor rendimiento académico.

Tabla 2. Planificación en orientación y mentoría de acuerdo a necesidades

Necesidades de orientación del grupo	Objetivos específicos	Actividades a desarrollar	Recursos/medios	Tiempo
Deficiencia en la tecnología	Enviar Tips a los mentorizados para que se instruyan en la informática Capacitar sobre el uso y manejo de las nuevas tecnologías	-Investigar y prepararse para impartir estos conocimientos a los mentorizados -Solicitar correos electrónicos y número de celulares	<ul style="list-style-type: none"> • Aula • Computador • Video • Periódico • Medios visuales audios • Internet • Pizarra • Marcadores acrílicos • Proyector 	Dos horas semanales
Poco interés en la lectura	Desarrollar estrategias de hábitos de estudio para los estudiantes Charlas y videos a los alumnos sobre la importancia de la lectura	Incentivar a que escriban sus experiencias significativas Motivar a que se enteren de la realidad del país por medio de la prensa escrita	<ul style="list-style-type: none"> • Aula • Computador • Video • Periódico • Medios visuales audios • Internet • Pizarra • Marcadores acrílicos • Proyector 	Dos horas semanales

Tabla 2. Planificación en orientación y mentoría de acuerdo a necesidades (continuación)

Necesidades de orientación del grupo	Objetivos específicos	Actividades a desarrollar	Recursos/medios	Tiempo
Escasa comunicación	Identificar las estrategias de comunicación más adecuadas para el proceso de mentoría. Interacción entre los involucrados en la mentoría	Propiciar situaciones vivenciales Descubrir e implementar las habilidades para la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Aula • Computador • Video • Periódico • Medios visuales audios • Internet • Pizarra • Marcadores acrílicos • Proyector 	Dos horas semanales)
Deserción Estudiantil	Evitar la deserción estudiantil realizando un acompañamiento metodológico técnico en los estudiantes Enviar Tips a los mentorizados sobre las características de la educación a distancia	Reunión para conocer y tratar las deficiencias académicas y particulares de los mentorizados	Pedir al centro asociado que facilite una aula	Dos horas semanales

Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

CAPÍTULO 2
METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación constituyó “El plan o estrategia que se desarrolló para obtener información que se requirió para la investigación” (Hernández, 2006) el diseño respondió a las preguntas de investigación.

A través del diseño de investigación se conoció que personas son estudiadas, cuando, donde y bajo que circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido fue proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

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

- Exploratorio: Se trató de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se pudo indagar los niveles de las variables en los participantes
- El método de Investigación Acción Participativa (IAP): el propósito de este método fue producir acción, toda vez que se buscó un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en modalidad a distancia.

2.2. Contextualización.

2.2.1. Características.

La Modalidad Abierta o Educación a Distancia es creada mediante resolución del Consejo Gubernativo el 2 de Septiembre de 1976 por lo cual la Universidad Técnica Particular de Loja se convierte en pionera en Latinoamérica en este tipo de educación, es un sistema que trata por medio de la tecnología de llegar a la mayor parte del territorio ecuatoriano inclusive al exterior, brinda la posibilidad de acceder a la educación superior a todos los sujetos que por múltiples razones no pudieron o no pueden hacerlo, a los Centros Superiores de Educación presencial, siendo las particularidades de esta modalidad las siguiente:

- Separación física entre el profesor y el alumno: Comunicación no directa, implica una separación en el tiempo y o espacio de los involucrados.
- Organización del aprendizaje por medio de una Institución educativa: La enseñanza es responsabilidad en la institución.

- Provisión de medios de comunicación de dos vías: Permiten diálogo entre alumno y profesor.
- Posibilidad de establecer encuentros ocasionales con finalidad didáctica o socializadora: Encuentros planificados y estructurados con antelación, muy relacionados a las evaluaciones.

2.2.2. El estudiante.

Es el protagonista de su propio desarrollo, tanto personal como profesional, mantiene una elevada confianza en sí mismo lo que le permite pasar de observador a actor de su propia formación, poseedor de hábitos, actitudes, características específicas, conocimientos previos, conductas e interés en participar en su propio proceso de formación universitaria, pero no posee las condiciones de vida para estudiar en la modalidad presencial, teniendo como única opción la modalidad educativa abierta y a distancia para lo cual debe poseer las siguientes competencias:

- Destrezas para enfrentarse de forma autónoma a procesos de aprendizaje formal.
- Ser capaz de tomar sus propias decisiones.
- Aceptar responsabilidades.
- Actuar independientemente.
- Manejar su tiempo, espacio y superar obstáculos.
- No comparten el espacio ni el tiempo con los sistemas presenciales.

2.2.3. La universidad técnica particular de Loja.

Rubio, M. J. (2014). *Guía general de educación a distancia*. Loja, Ecuador: UTPL refiere que la Universidad Técnica Particular de Loja "UTPL" es fundada en la ciudad de Loja por la Comunidad Marista Ecuatoriana el 3 de Mayo de 1971, con capacidad de impartir enseñanza, desarrollar investigaciones, participar en los planes de desarrollo del país, así como otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales.

Actualmente la UTPL se encuentra regentada por la Comunidad de Misioneros y Misioneras Identes, con estatutos actualizados aprobados el 30 de Enero del 2002 mediante resolución RCP S2 R050 02 que en su artículo 31 establece que la Universidad brinde educación superior en pre y posgrado a través de las modalidades de estudio:

- a) Presencial.
- b) Abierta y a Distancia, con sus variantes
 - a. A distancia Tradicional.
 - b. Semi-presencial.
 - c. Virtual.

Para un funcionamiento más ágil y oportuno para con el estudiante, dentro de la estructura de la UTPL se distinguen cuatro clases de centros universitarios:

1. Centro Regional CR.
2. Centro Provincial CP.
3. Centro Asociado CA.
4. Centros Universitarios Internacionales CI.

2.2.3.1. Centro regional guayaquil.

El mentor y los mentorizados, participantes en este proyecto se encuentran matriculados en el Centro Regional Guayaquil, cuya representación recae en la persona que además de ejercer la dirección administrativa, vincula a la Universidad al entorno, está ubicado en la Ciudadela Kennedy, Víctor Emilio Estrada y Avenida del Periodista, tiene aproximadamente 1800 alumnos matriculados en las diferentes carreras que oferta, cuenta con 450 metros cuadrados de terreno asignados a parqueaderos y con infraestructura física de 600 metros cuadrados de construcción distribuido de la siguiente manera:

PLANTA BAJA

- 7 aulas.
- 1 cabina virtual.
- 1 centro de sistemas,
- 3 bodegas para artículos promocionales, archivos y libros,
- 2 baterías sanitarias.

PLANTA ALTA

- 1 Auditorio.
- 1 balcón de servicios estudiantiles.
- 2 aulas.
- 2 baterías sanitarias.

- Departamento de contabilidad,
- Oratorio.
- Recepción.

Con la finalidad de optimizar su atención hacia los estudiantes que habitan en las zonas del Sur y Sur Oeste de la ciudad de Guayaquil existe El Centro Asociado ubicado en Rosa Borja de Icaza y el Oro, a cargo del coordinador que es el encargado de diligenciar los asuntos estudiantiles y su secretaria

2.2.4. Justificación de la investigación.

En el Ecuador la demanda de educación superior en la modalidad abierta y a distancia mantiene un crecimiento promedio semestral del 10% que contrasta con la tasa de abandono que en promedio afecta al 50% de cada cohorte de estudiantes por lo que realizar un estudio de las causas que motivan deserción de estudiantes universitarios matriculados en el primer ciclo de educación abierta y a distancia y por el propio perfil de los participantes vuelve más difícil la labor ya que las razones que la motivan se incrementan y se diversifican, volviéndose dificultoso el buscar soluciones que disminuyan los efectos de este fenómeno.

Los estudios efectuados por Álvarez (2010) presenta una lista de los determinantes del abandono prematuro por los que los clasifica en 2 macro componentes.

Tabla 3. Determinantes del abandono prematuro según Álvarez (2010)

MACRO COMPONENTE UNO	MACRO COMPONENTE DOS
-Personales	-Bajo rendimiento académico
-Familiares	-Variables psicológicas y educativas
-Del entorno social y económico	

Fuente: Manrique (2010)

En el abandono prematuro existe íntima relación entre la parte personal del estudiante y su parte académica o integración académica y social, lo que prueba que el abandono es un fenómeno multifactorial, La razón más importante para que se dé este abandono, es el bajo rendimiento académico, en esta circunstancia opta por realizar actividades que le generen un mayor grado de satisfacción personal ya que la mayor recompensa para un estudiante son los resultados inmediatos.

Por sus propias características, la modalidad de educación abierta y a distancia permite distribuir el tiempo de estudio de los alumnos conforme a objetivos planteados, el éxito de los mismos dependerá que el estudiante supere cómodamente las dificultades que enfrentan para:

- Adaptarse al sistema.
- A la formación de hábitos de estudio.
- Uso de estrategias correctas para el aprendizaje a distancia.
- Manejo de tiempo para lograr la autodisciplina.
- Simultanear la actividad de estudio con otras ocupaciones.
- Aspectos concretos de asignaturas.
- Desconocimiento y limitaciones de uso de los recursos a su alcance.

Con el objetivo de que el bajo rendimiento académico y las dificultades que atraviesan sean superadas por los estudiante matriculados en el primer ciclo he incidan en la disminución de la tasa de abandono que en promedio afecta al 50% de cada cohorte de estudiantes, La Universidad Técnica Particular de Loja ha implementado un sistema de mentoría entre pares.

2.3. Participantes.

Los participantes son un conjunto de personas que poseen características en común que les diferencian del resto, en este caso los participantes a investigar fueron 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.

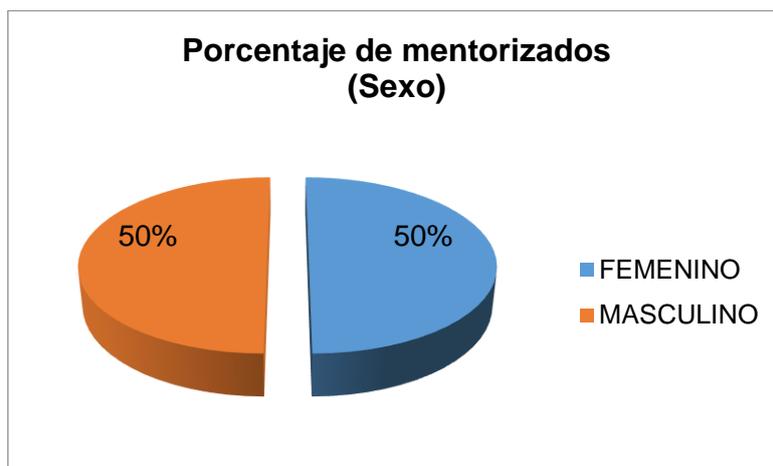
Para el desarrollo del proyecto de mentoría, el Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría de Educación a Distancia asigno al grupo # 43 de alumnos formado por el 60% de personal femenino y 40% de masculino, totalizando 5 estudiantes, porcentaje que participo en el desarrollo del proyecto fue del 40%.

Tabla 4. Características de mentorizados del centro regional guayaquil

GRUPO 43 DE MENTORIZADOS MATRICULADOS EN EL CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL		
SEXO	PORCENTAJE	FRECUENCIA
FEMENINO	50%	1
MASCULINO	50%	1

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Gráfico 1. Porcentaje de mentorizados de acuerdo al sexo



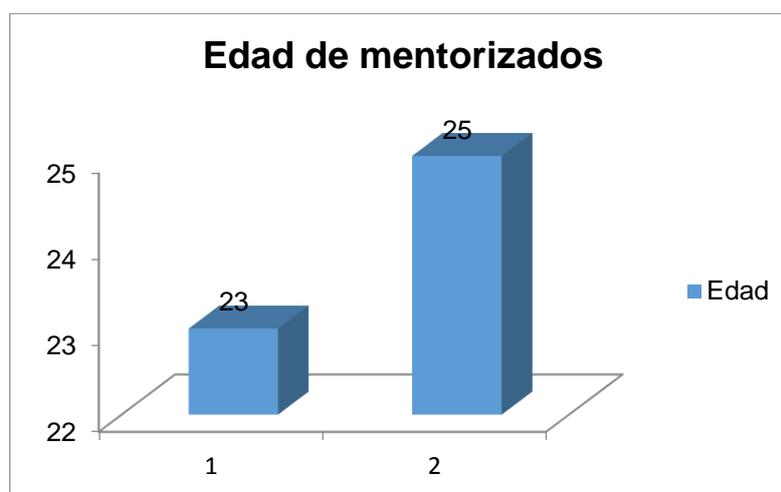
Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Tabla 5. características de mentorizados del centro regional guayaquil

GRUPO 43 DE MENTORIZADOS MATRICULADOS EN EL CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL		
EDAD	PORCENTAJE	FRECUENCIA
23 AÑOS	50%	1
25 AÑOS	50%	1

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Gráfico 2. Edades de los mentorizados



Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Tabla 6. Características de mentorizados del centro regional guayaquil

GRUPO 43 DE MENTORIZADOS MATRICULADOS EN EL CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL		
CARRERA	PORCENTAJE	FRECUENCIA
ABOGACIA	50%	1
PSICOLOGÍA	50%	1

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Gráfico 3. Carreras de los mentorizados



Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Figuras de orientación: Consejeros y compañeros-mentores

El proceso de mentoría se estableció en el marco de una relación trídica en el la que interviene el consejero, el mentor y el estudiante mentorizado con perfiles y tareas diferentes a saber.

Tabla 7. Descripción de tareas de acuerdo a la figura orientadora

FIGURA ORIENTADORA	TAREAS
CONSEJERO: -Docente de la UTPL -Preparado para atender la diversidad de Estudiantes -Adopta propuestas de intervención según características individuales de los estudiantes	-Elaboración del POM -Coordinación, supervisión y seguimiento del grupo de mentoría -asesoramiento a mentores* -Evaluación de los grupos de la mentoría desarrollada.

Tabla 7. Descripción de tareas de acuerdo a la figura orientadora (Continuación)

FIGURA ORIENTADORA	TAREAS
MENTOR: -Estudiante de Fin de Titulación de Psicología. -Estudiante con experiencia. -Complementa la actuación de los consejeros.	-Orientación directa al estudiante * -evaluación del proceso de Mentoría
MENTORIZADO: -Estudiante de nuevo ingreso a primer ciclo en Modalidad Abierta y a Distancia.	-Participación en la mentoría* - Establecimiento de criterios de valoración sobre acciones sugeridas por el mentor

*** Tareas que se cumplieron**

Fuente: sistema de orientación

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Método Investigación Acción Participativa. Su finalidad fue ayudar a resolver problemas cotidianos de manera inmediata para lograr un cambio en los estudiantes mentorizados. En la práctica de mentoría entre pares se sustentó en este método toda vez que se investigó con "pasos en espiral" al mismo tiempo se investigó y se intervino y los participantes (mentores) que tuvieron la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los consideró para desarrollar el proceso de mentoría.

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

- El método descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo se desarrollaron las actividades de mentoría?
¿Qué resultados se lograron?
- El método analítico-sintético, facilitó descomponer a la mentoría en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre los elementos y el todo, así como

también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando a juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión de la acción de mentoría.

- El método inductivo y el deductivo, permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el proceso de investigación.
- El método estadístico, facilitó organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

2.4.2. Técnicas.

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

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica se utilizó 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 que facilitaron 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, permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

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

La observación: Fue una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, la observación se convirtió en una técnica científica en la medida que:

- Sirvió a un objetivo ya formulado de investigación.
- Fue planificada sistemáticamente.
- Estuvo sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realizó en forma directa sin intermediarios que pudieran 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 fue una técnica muy utilizada en investigación, se apoyó en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas que facilitaron obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos.

2.4.2.3. *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.

El procedimiento metodológico requirió de varios pasos que facilitaron la recolección y sistematización de la información.

2.5. Procedimientos.

Investigación bibliográfica

La investigación documental fue el proceso sistemático de integración, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema con la finalidad de construir nuevos conocimientos, proceso para lo cual se procedió de la siguiente manera:

- Tema a investigar: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría
- Acumulación de referencias: Se recopiló toda información que ayude a elaborar y sustentar la investigación.
- Selección de referencias: Se procedió a la revisión unitaria de las referencias almacenadas para decidir si algunas son útiles para el tema a investigar.
- Plan de Trabajo: Se escribió cada punto del esquema en una hoja y debajo de él las referencias específicas útiles para cada punto.
- Fichado: Se llevó el contenido de las referencias a una ficha.
- Redacción: El contenido de cada ficha se incluyó en las partes del esquema que corresponde.

- Confrontación y verificación: Se hizo leer lentamente el manuscrito mientras que el autor corrigió la copia original.
- Correcciones y revisiones finales: Se cuidó que las correcciones no destruyan la legibilidad por escribir muchas palabras entre las líneas.

Investigación de campo

a) Modelo:

La mentoría está centrada hacia la atención del estudiante mentorizado, desde la participación del mentor y consejero, quienes desarrollan unas actividades previamente planificadas con la finalidad de ayudar al estudiante.

b) Cronograma de actividades

En Mayo 25 del 2014 se realiza el primer encuentro tripartito en el Centro Regional Guayaquil con la presencia del delegado del Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría de la UTPL, los mentores y los mentorizados, el delegado da la bienvenida a los presente para luego proceder a la integración y conocimiento entre los participantes, actividad que permite que haya participación y confianza de los mentorizados hacia el mentor y de estos hacia el delegado, lo que es aprovechado para pedir a los mentores y mentorizados su colaboración para el desarrollo de la hoja de datos informativos y el formulario MABM1, actividades que declaro oficialmente inaugurada la mentoría, se indicó sobre los temas a desarrollar en la mentoría podrían ser los sugeridos por la UTPL o por los mentores de acuerdo a las necesidades que presente cada grupo de mentorizados:

1. La primera evaluación en Educación a Distancia.
2. La UTPL y los Estudios a Distancia.
3. Importancia de planificar y fijarse metas.
4. El significado de ser estudiante universitario.
5. Perfil del alumno autónomo y exitoso.
6. Análisis del perfil profesional de la carrera que cursa el mentorizado.
7. Importancia de la lectura en los estudios a distancia.
8. Expectativas personales y profesionales.
9. Manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje.
10. Como preparar exámenes.
11. Pensando en el proyecto académico profesional y la evaluación presencial.

12. Autoevaluando la gestión del aprendizaje.
13. Como superar dificultades en el estudio.
14. Test de Preferencias profesionales *
15. Estrategias para un mejor aprendizaje. *
16. Componentes de las evaluaciones presenciales y a distancia *

* Temas incluidos por el mentor

c) Formas de comunicación

- Reunión.
- Teléfono convencional.
- Teléfono celular.
- Correo Electrónico.
- Chat.
- Entorno Virtual de Aprendizaje.

d) Evaluación de los talleres y de la mentoría

En los talleres realizados se dio a conocer ampliamente por parte del mentor temas relacionados a:

- Característica de la Educación a Distancia.
- Estrategias de aprendizaje.
- Como llegar a ser un estudiante autónomo.
- Test de Preferencias Profesionales.

En el transcurso del taller los temas desarrollados despertaron interés en los mentorizados, que se reflejó en una mayor participación a través de preguntas, expresando inquietudes, lo que demostró que los estudiantes habían asimilado el conocimiento impartido y también por haber desarrollado satisfactoriamente los cuestionarios puestos a su consideración, aprendizaje que permitió se reduzca los temores expresados al inicio por desconocimiento de las características de la educación a distancia, por lo señalado anteriormente el resultado obtenido fue satisfactorio.

La participación del mentor en el proyecto de mentoría fue muy constructiva, le permitió poner en práctica los conocimientos teóricos aprendidos en la carrera universitaria, a más de despertar en el la motivación de ayudar respaldado en sus experiencias acumuladas como estudiante, a alumnos que demostraban

temores por la incertidumbre de desconocer las características de la modalidad de estudios a distancia, motivación y participación que fue opacada por la disminución de interés que demostraban los estudiantes a medida que se desarrollaba el proyecto, por lo expuesto anteriormente la evaluación de proceso de mentoría fue de regular.

e) Acción desarrollada por la UTPL

Los Directivos de la UTPL mostraron su apoyo al proyecto de mentoría al poner al frente de dicha actividad al Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría, formado por un grupo de docentes de la misma Universidad, quienes a través de los diferentes medios de comunicación estuvieron dispuestos a escuchar, aclarar la variedad de dudas que se presentaban en el grupo de mentores, sin dejar de mencionar el asesoramiento a través del Entorno Virtual de Aprendizaje para que el mentorizado pueda seguir desarrollando el proyecto, así como el haber proporcionado por el mismo medio temas, que en algunos casos se compartió en forma de síntesis con los mentorizados.

2.6. Recursos.

2.6.1. Humanos.

- Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría
- Tutor o consejero
- Mentor y Mentorizados

2.6.2. Materiales institucionales.

- Copiadora - Computadora
- Cámara fotográfica
- Internet
- Pendrive
- Papel bond
- Teléfono celular
- Formulario de cuestionario
- Textos y revistas especializados en el tema

2.6.3. Económicos.

Tabla 8. Descripción de recursos económicos utilizados

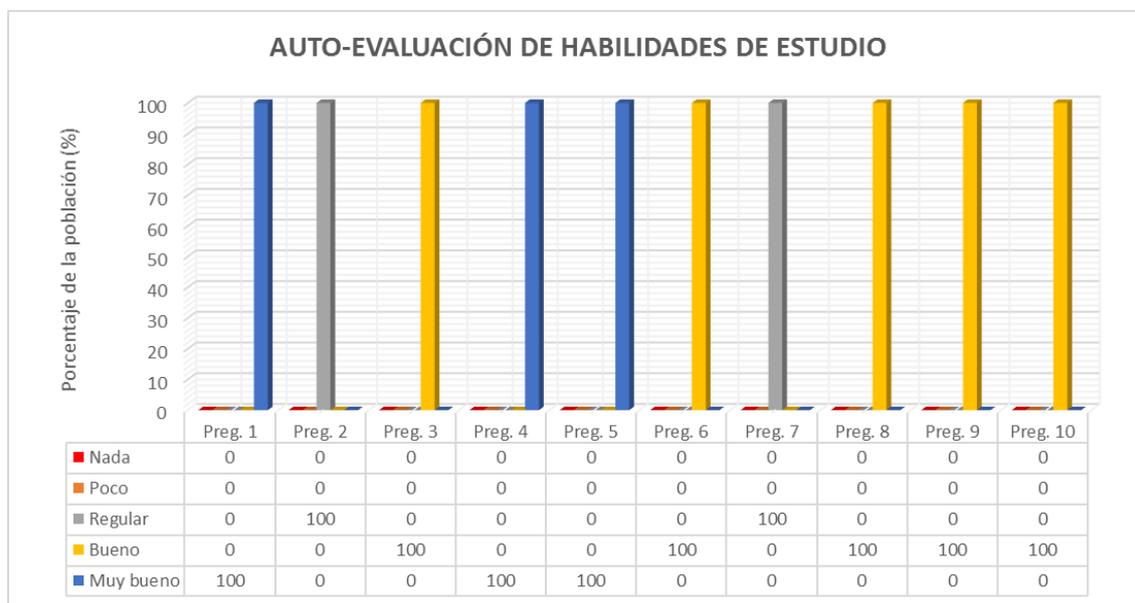
DETALLE	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Internet	20	0,50	\$ 10,00
Celular	4	3,00	\$ 12,00
Impresiones	30	0,15	\$ 4,50
Copias	50	0,05	\$ 2,50
Anillados	2	1,50	\$ 3,00
Transporte	6	2,00	\$ 12,00
Materiales de Escritorio	1	15,00	\$ 15,00
Imprevistos (Refrigerio)	4	5,00	\$ 20,00

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

CAPÍTULO 3
RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

Gráfico 4. Auto-evaluación de habilidades de estudio



Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Tabla 9. Clasificación de respuestas de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	20%
Bueno	50%
Muy bueno	30%
TOTAL	100%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Introducción

El estudiante para adquirir amplios y sólidos conocimientos que estos son a la vez dinámicos y cambiantes de manera constante, deberá tener desarrolladas sus habilidades de lectura, lo que le permitirá que la nueva información sea asimilada de mejor manera en su estructura cognitiva, aprovechamiento que se reflejara en el éxito de sus estudios, por lo que se procede a analizar individualmente los 10 reactivos

contenidos en el cuestionario de Auto-Evaluación de Habilidades de Estudio desarrollado por los mentorizados.

Pregunta 1

Tabla 10. Respuesta de la pregunta 1 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	0%
Muy bueno	30%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Analizado este reactivo indica que la totalidad de los mentorizados a cargo, comprenden la importancia del conjunto de conceptos e ideas pre existentes en su estructura cognitiva, de un determinado campo del conocimiento, así como de su organización, lo que les permitirá interactuar de manera dinámica con las nuevas informaciones, integrándolas a su conocimiento personal, de manera sustancial y no arbitraria, con la condición previa, que se interesen por aprender lo que se les está mostrando. Así, las categorías nada, poco, regular o bueno se descartan por su poca significancia (0%).

La teoría del aprendizaje significativo citado por Ausubel (1973), Novak y Hanesian (1978), Novak (1977) y Novak y Gowin (1984), citador por Pozo (2010), la propuesta de Ausubel “está centrada en el aprendizaje producido en un contexto educativo, es decir en el marco de una situación de interiorización o asimilación a través de la instrucción”. (Rojas, 2011)

El aporte para los mentorizados, a partir de esta información, radica en un almacenamiento de la misma en la memoria a largo plazo, logrando una retención verdadera de los conceptos y conocimientos, previamente aprendidos, los cuales generan una participación activa y asimilación efectiva del aprendizaje.

Pregunta 2

Tabla 11. Respuesta de la pregunta 2 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	20%
Bueno	0%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

El porcentaje demuestra que los mentorizados no le dan el valor a la técnica de estudio referente a los condicionamientos físicos ambientales. Lo cual, hace necesario que para comenzar a estudiar, se debe contar con todo el material necesario para que no existan distracciones, que interrumpan el procesamiento cognitivo de información.

La distracción es definida por Salas Parrilla, como el desplazamiento de la atención hacia otros estímulos diferentes a aquellos en los que está ocupado. (Zweig, 1940).

Para que el mentorizado logre concentrarse, debe mantener ciertas rutinas:

- Tener un sitio de estudio constante y cotidiano.
- Contar con condiciones ambientales que aporten.
- Contar con el material necesario para el estudio en la mesa.

Pregunta 3

Tabla 12. Respuesta de la pregunta 3 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	50%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

El resultado de esta pregunta es bueno, porque no están totalmente convencidos sobre la importancia de subrayar los términos claves mientras leen; consiste en resaltar por medio de un código propio de rayas, aquellos términos fundamentales de un párrafo, lo que permite que la memoria visual sea efectiva y que se fijen los contenidos con mayor facilidad. De manera contraria, se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o muy bueno con las que los mentorizados califican a esta característica de subrayado.

El Centro de Orientación Información y Empleo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2008) recomienda que “El subrayado de términos claves debe ser algo personal, se subraya en función de lo que sabe y de los objetivos y pretensiones que tenga el lector”. (COIE, 2012)

El subrayado es el paso esencial dentro del proceso de estudio, que al ser una técnica de análisis les sirve como base a otras técnicas posteriores como resúmenes, esquemas o fichas, etc.

Pregunta 4

Tabla 13. Respuesta de la pregunta 4 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	0%
Muy bueno	30%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Es una respuesta con un valor de muy bueno dándole importancia al subrayado de las frases u oraciones que resulten significativas en un párrafo; que es una forma rápida y eficaz de recalcar los contenidos más interesantes de un escrito. La cual, debe ser mínima y conservar siempre la lógica, lo que les permitirá que en la lectura de repaso entiendan la idea destacada. De manera contraria, se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o bueno, con las que los mentorizados califican a esta característica de subrayado.

Alva, Loret, Sáenz, Salinas, (2008) consideran que el subrayado es una técnica que permite destacar con una línea, horizontal o vertical, las ideas principales de un texto. Consiste también en poner de relieve, mediante rayas, signos de realce o llamadas de atención las ideas fundamentales de tema. (López, 2011)

La técnica del subrayado capta la atención del estudiante y lo convierte en un sujeto reflexivo que le permite detectar lo esencial de la lectura, le facilita la elaboración de esquemas y resúmenes, propiciando el estudio y la comprensión del texto.

Pregunta 5

Tabla 14. Respuesta de la pregunta 5 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	0%
Muy bueno	30%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

La categoría de esta respuesta es de muy bueno dando importancia a la técnica de estudio, referente a las anotaciones al margen del texto, para destacar dudas, aclaraciones, puntos de interés, ideas claves o ideas principales del documento. Para llevar a cabo esta tarea el estudiante debe saber con exactitud cuáles son las ideas principales, para lo cual es necesario realizar previamente la técnica del subrayado. Es decir, este resultado guarda relación con el análisis de la respuesta anterior. En oposición, se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o bueno, con las que los mentorizados califican a esta característica de subrayado.

Jiménez, José. González, Juan. (2006) señalan que “resaltar las ideas principales del párrafo o tema el alumno puede utilizar un código que de forma sencilla y rápida le permita ubicar la información que necesita”.

Esta es una técnica empleada para realizar anotaciones en los márgenes de las hojas de los libros, con la que el estudiante, con unas cuantas palabras, expresa la idea fundamental del párrafo leído; el subrayado y la anotación en el margen son técnicas

utilizadas para una lectura comprensiva y, como paso previo, para la formación de esquemas.

Pregunta 6

Tabla 15. Respuesta de la pregunta 6 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	50%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Esta respuesta muestra una categorización buena, en la que los participantes del proyecto no están totalmente convencidos sobre la importancia del parafraseo como estrategia del aprendizaje, en el desarrollo de sus habilidades intelectuales. Parafrasear es la transformación de un mensaje o texto sin alterar en ningún momento su significado, su contenido en su esencia, consiste en imitar el mensaje original para señalar que se ha entendido, haciéndolo potencialmente más preciso, sencillo y claro. Se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o muy bueno sobre esta característica.

Romo, (2003) señala que el parafraseo es la operación intelectual con lo que se indica con palabras propias las ideas expresadas, de forma oral o escrita por otra persona, con el propósito de llevar la información a un lenguaje más personalizado y lograr una mejor comprensión del contenido. (Zaldívar, 2007)

El estudiante que aplica correctamente el parafraseo se sentirá seguro de poder señalar sus ideas con libertad y podrá usar sus recursos personales expresivos para un mayor desarrollo de sus habilidades en la expresión escrita y oral sin ninguna restricción.

Pregunta 7

Tabla 16. Respuesta de la pregunta 7 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	20%
Bueno	0%
Muy bueno	0

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

El análisis indica que los mentorizados le dan una escasa importancia respecto a escribir preguntas mentales, las cuales se deben hacer sobre el contenido que se procesa, negándose la posibilidad de desarrollar su habilidad de análisis y síntesis de la información en curso. Para los mentorizados esta característica tiene una valoración del 0% en las categorías nada, poco, bueno o muy bueno.

Buffon, L., señaló que “saber leer y pensar, son preliminares indispensables del arte de escribir”. (Buffon, 1888).

El estudiante para que desarrolle la competencia de manejar la información, debe formularse buenas preguntas al respecto, lo cual es todo un proceso y los primeros que deben recorrer ese camino son los docentes.

Pregunta 8

Tabla 17. Respuesta de la pregunta 8 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	60%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

Los mentorizados califican en una categoría buena a la importancia de las habilidades para resumir y sintetizar un tema de cualquier índole, los cuales, a través de ordenadores gráficos logran un aprendizaje efectivo. Para los mentorizados esta característica tiene una valoración del 0% en las categorías nada, poco, regular y muy bueno.

Según Ontoria, A. (1992), la utilización de mapas conceptuales se construye como un proceso centrado en el alumno y no en el profesor, que atienda el desarrollo de destrezas y no se conforme sólo con la repetición memorística de la información por parte del alumno. Debe pretender el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la persona, no solamente intelectuales. (Barriga F. y Hernández G., 1999).

El incentivar en los alumnos la construcción y uso de organizados gráficos, obliga a los estudiantes a que se relacionen y jueguen con los conceptos, que se empapen con los contenidos por lo que se convierte en un proceso activo.

Pregunta 9

Tabla 18. Respuesta de la pregunta 9 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	50%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

En este análisis se determina, que los mentorizados no están óptimamente preparados para aplicar la información procesada, para hacerlo necesitarían alcanzar calificación de muy bueno. Se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o muy bueno sobre esta característica.

Según Ausubel (1976) citado por Rodríguez (2004) afirma:

“Es una teoría psicológica porque se ocupa del proceso mismo que el individuo pone en juego para aprender. Pero desde esa perspectiva, no trata temas relativos a la

psicología misma desde un punto de vista general, ni desde la óptica del desarrollo, sino que pone el énfasis en lo que ocurre en el aula, cuando los estudiantes aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje, en las condiciones que se requieren, para que éste se produzca, en sus *resultados y consecuentemente en su evaluación*” (p.1).

Para que el estudiante aplique de forma óptima la información procesada en sus actividades diarias, debe haber logrado un aprendizaje significativo.

Pregunta 10

Tabla 19. Respuesta de la pregunta 10 de la auto-evaluación de habilidades de estudio

Categoría	Porcentaje
Nada	0 %
Poco	0%
Regular	0%
Bueno	50%
Muy bueno	0%

Fuente: equipo de gestión del proyecto de mentoría

La respuesta de esta pregunta señala que los mentorizados no le dan la importancia que amerita el repaso de las actividades realizadas para lograr el aprendizaje. Se descartan en un 0% las categorías nada, poco, regular o muy bueno sobre esta característica. Sin embargo, por ser un ítem de importancia, el porcentaje debería ser de muy buena.

Según Buzan, T. “la ausencia de repaso perjudica a la memoria en un sentido amplio”, El repaso produce el efecto bola de nieve, manteniendo los conceptos previamente adquiridos y facilitando así las conexiones con los nuevos aprendizajes. (Valdivieso, 2013).

Realizar el repaso de actividades, permite al estudiante relacionar la información nueva con la que ya posee en su estructura cognitiva, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones, por lo que los conocimientos previos condicionan a los nuevos conocimientos y estos a su vez modifican a aquellos, logrando así un aprendizaje significativo.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.

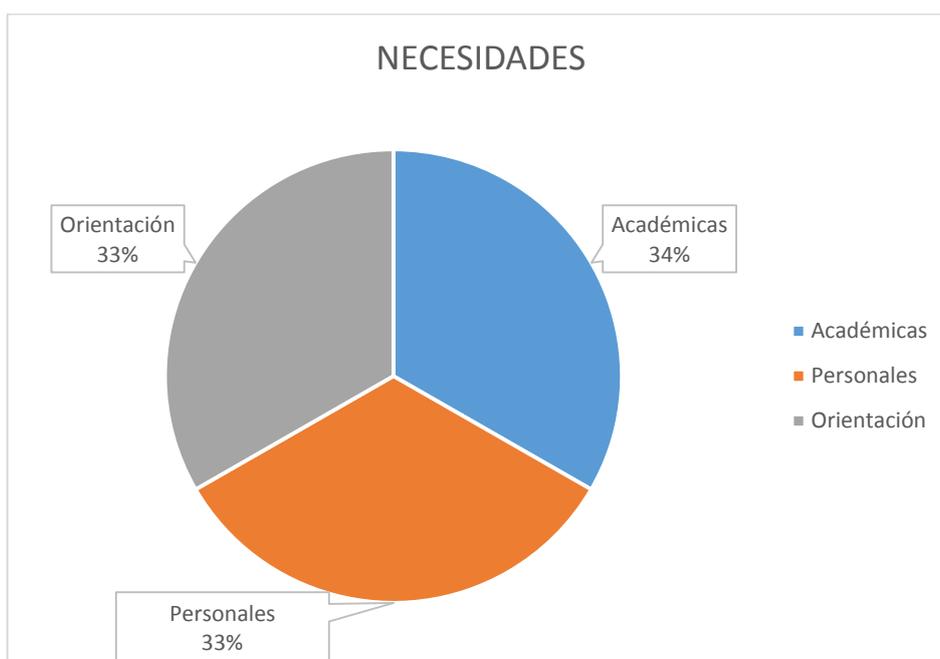
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia.

Tabla 20. Porcentajes de necesidades de los mentorizados

Categoría	Porcentaje
Académico	34 %
Personales	33%
Orientación	33%
Total	100%

Fuente: cuestionario de expectativas y temores

Gráfico 5. Necesidades de los mentorizados



Fuente: cuestionario de expectativas y temores

El desarrollo del cuestionario de expectativas y temores efectuado por los dos mentorizados, demuestra que los participantes tienen el deseo de culminar con éxito su carrera universitaria, a través del estudio y del conocimiento de las características de la modalidad de educación elegida. Es posible que el desconocimiento de los perfiles de dicha modalidad, les cause temor, el cual podría acarrear una disminución en el interés sobre la carrera. El cuestionario permite conocer cuáles son los temas de interés que desearían conocer:

- Características de la modalidad de educación a distancia.
- Manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje
- Estrategias de aprendizaje
- Evaluaciones presenciales y a distancia
- Requisitos para recalificación de evaluaciones presenciales-a distancia.
- Habilidades y competencias personales necesarias para la carrera elegida.

En la interacción recíproca mentor-mentorizado, los estudiantes amplían sus inquietudes sobre los temas desarrollados; el mentor señala la importancia de contar con las habilidades y aptitudes personales para la carrera elegida, por lo que acuerda que, a través de los correos electrónicos personales, se les proporcionaría la síntesis del material proporcionado por la UTPL, en lo posterior se envían los siguientes archivos:

- La UTPL y la educación abierta y a distancia.
- Sistema de educación modalidad abierta y a distancia de la UTPL.
- Estrategias para un mejor aprendizaje.
- Test de preferencias profesionales.
- La importancia de ser estudiante universitario.
- Manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje.
- Proyecto de Vida.

El comenzar el estudio en la modalidad abierta y a distancia, trae a los participantes incertidumbres e interrogaciones, que si no son atendidos oportunamente por los medios adecuados, podrían incidir en el futuro de sus calificaciones, o en el abandono de la carrera en que se ha matriculado. Con la información proporcionada y luego de un tiempo prudencial, se comienza a trabajar utilizando los medios disponibles, la discusión y análisis del material enviado, procurando siempre constatar que disminuían las dudas que existieron en los estudiantes, a través del nuevo conocimiento, para lo cual se entregan cuestionarios, referente a los temas señalados.

En algunas situaciones, podrían haber elegido para estudiar una carrera universitaria por el mero hecho de gustarle al sujeto, sin que se analice si cuenta o no con las aptitudes y habilidades requeridas, que le garanticen de alguna manera el éxito académico. Posteriormente, se realiza una ampliación del tema y para lo cual se les solicita la cooperación en el desarrollo del Test de Preferencias Profesionales, que una vez obtenidos los datos y procesados, se obtienen los puntajes que señalan las

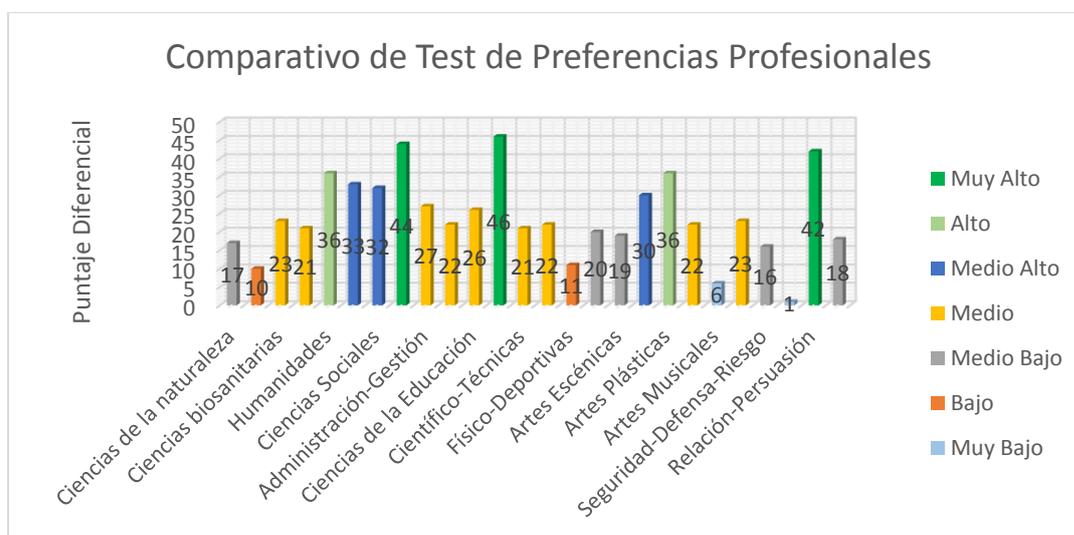
habilidades y aptitudes que posee el mentorizado y las posibles carreras universitarias que podrían elegir. Los informes se envían a sus correos electrónicos.

Tabla 21. Puntaje diferenciado del test de preferencias profesionales superior

Áreas de educación	Mentorizado 1	Mentorizado 2
Ciencias de la naturaleza	17	10
Ciencias biosanitarias	23	21
Humanidades	36	33
Ciencias sociales	32	44
Administración-gestión	27	22
Ciencias de la educación	26	46
Científico-técnicas	21	22
Físico deportivos	11	20
Artes escénicas	19	30
Artes plásticas	36	22
Artes musicales	06	23
Seguridad-defensa-riesgo	16	01
Relación-persuasión	42	18
Total	312	312

Fuente: test de preferencias profesionales superior

Gráfica 6. Comparativo test de preferencias profesionales



Fuente: test de preferencias profesionales superior

Los puntajes diferenciados obtenidos por el mentorizado uno, que sobresalen y que están relacionados son en Humanidades y Relación Persuasión, lo que indica que tiene aptitudes para el estudio en carreras universitarias como geografía, historia, filosofía, ciencias políticas y **abogacía**.

Los puntajes diferenciados por el mentorizados dos que sobresalen y que están relacionados son en Ciencias Sociales y Ciencias de la Educación, lo que indica que tiene aptitudes para el estudio en carreras universitarias como sociología, periodismo, asistencia social, pedagogía, profesorado y **psicología**.

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

El desarrollo del proyecto de mentoría, inicia con la participación de dos alumnos, enviando, a través de correos electrónicos o de llamadas a celulares, la invitación a que se integren y participen en el referido proyecto, obteniendo la aceptación de ellos.

Los mentorizados muestran inicialmente actitud positiva y predisposición a participar en el proyecto, de manera de ser recíprocos para con la UTP, que demuestra preocupación para con los alumnos matriculados en el primer ciclo, poniendo a su disposición a alumnos mentores con la consigna de aclarar dudas que tuvieran sobre aspectos administrativos o académicos.

En la continuidad del trabajo, los sujetos muestran respeto, puntualidad, participación, interés de saber lo relacionado a educación a distancia, esto ayuda a que la información proporcionada inicialmente, sea asimilada de mejor manera, a través de los diferentes medios, generando interacción en la solicitud de información o ampliación de algunos temas, sobresaliendo en éstos lo relacionado a:

- Homologación de materias.
- Características de la educación a distancia.
- Manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje.
- Requisitos para recalificación de evaluaciones presenciales.
- Evaluaciones

El tema que capta la atención entre los mentorizados es el Test de Preferencias Profesionales, lo cual permite descubrir sus aptitudes y habilidades propias y relacionarlas con alguna carrera universitaria que puedan elegir para su estudio.

Los estudiantes de la modalidad abierta y a distancia tienen características particulares propias, destacándose entre éstas de ser personas:

- Mayores de 25 años para adelante.
- Trabajan.
- Casados.
- Tienen Hijos y-o familiares a cargo.
- Profesionales.

Características que demandan de atención y tiempo, factores que se convierten en las principales dificultades, para que los mentorizados vayan disminuyendo su interés en seguir participando en el desarrollo del proyecto.

3.4. Valoración de la mentoría.

3.4.1. Interacción y comunicación.

El ser estudiantes de primer nivel con expectativas y temores, por no conocer con exactitud características de la modalidad de estudios escogida y la oportunidad de participar en el proyecto de mentoría, inicialmente crea en ellos el deseo encontrar respuestas a sus inquietudes, por medio de la comunicación de preguntas a su mentor asignado. Los temas que motivan a los participantes a la interacción se enmarcan en lo siguiente:

- Homologación de materias.
- Características de la educación a distancia.
- Manejo del entorno virtual.
- Requisitos para la recalificación de materias.
- Evaluaciones.

El entusiasmo que demuestran los mentorizados inicialmente, se va reduciendo a medida que transcurre el desarrollo del trabajo, ya que pierden el interés y lo justifican con las actividades laborales y particulares, las cuales demandan la mayor cantidad de tiempo, quedándole muy poco para actividades extras.

También se observa que el excesivo material proporcionado para análisis, es causa de desmotivación, porque se muestra poco interés en el mismo. Para compensar, el mentor

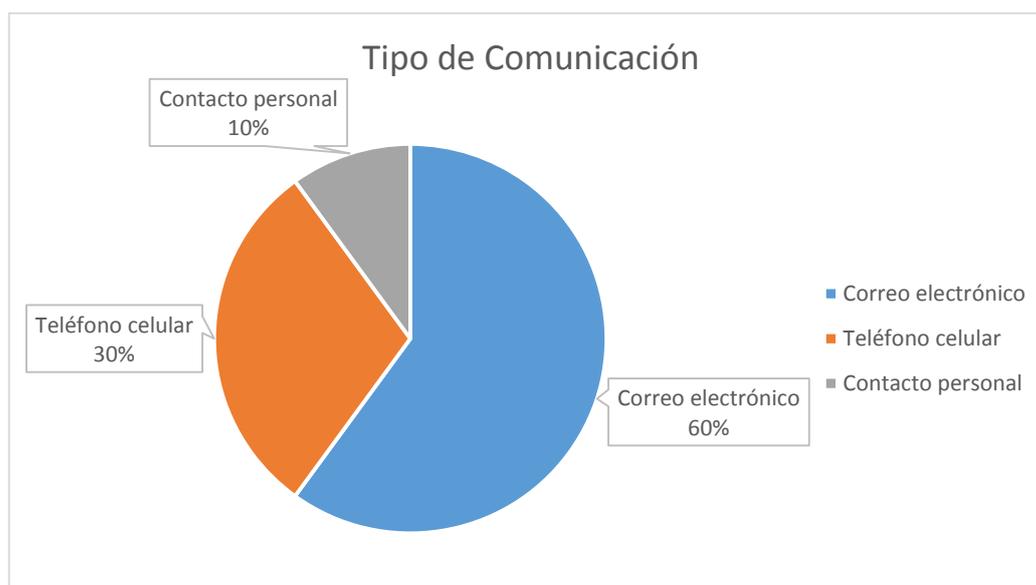
utiliza los medios tecnológicos, que a la vez éstos le sirven para apoyar las escasas reuniones presenciales con los mentorizados, de manera que optimice su uso:

Tabla 22. Tipos de comunicación

Tipo de Comunicación	Porcentaje	Frecuencia
Correo electrónico	60%	1
Teléfono celular	30%	2
Contacto personal	10%	3

Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

Gráfico 7. Tipos de comunicación



Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

Los medios de comunicación más destacados en el trabajo son el correo electrónico, el celular y el entorno virtual de aprendizaje, con los cuales se logra llevar a cabo la mentoría, ya que facilitan la comunicación entre los involucrados, ahorrando tiempo y dinero y a la vez fue una comunicación instantánea.

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

Al inicio del proyecto se da cierta dificultad de contactar a los mentorizados, ya que no responden a los correos electrónicos ni a llamadas de teléfonos celulares, luego de varias insistencias se logra el contacto con los estudiantes y aceptan intervenir en dicho proceso. Esto genera un nivel alto de motivación en el mentor, acaecido por el objetivo de compartir con los mentorizados aquellas vivencias acumuladas durante el desarrollo de la carrera. Se da la oportunidad de poner en práctica los conocimientos aprendidos, de recordar y refrescar aquellos que se creía olvidado.

En cuanto a los mentorizados también mostraron gran motivación para involucrarse en el proyecto, llegan a la reunión a la hora pactada, se muestran habidos de conocer sobre temas de la educación a distancia, sienten el interés que la universidad tiene por ellos, poniendo a su disposición a egresados de psicología, para que sean receptores y que aporten soluciones a sus inquietudes, por lo que se entregan palabras de elogio para la UTPL.

En la fase intermedia se evidencia la desmotivación en los mentorizados, ya que éstos no responden con la misma prontitud a los requerimientos de participación que solicita el mentor, a través de llamadas a celulares o correos electrónicos enviados, lo que causa preocupación en el mismo, por lo que se decide cambiar las estrategias y comenzar a enviar correos motivadores, para que ellos se reintegren y participen y así poder concluir con el objetivo del proyecto.

En la fase final del proyecto ya no se la comunicación alguna, por lo que se deduce que los mentorizados se han retirado. Sin embargo, el mentor continúa con el trabajo, procesando toda la información que recabada hasta ese momento, con la finalidad de poder cumplir con las metas trazadas de ese proyecto, que en su desarrollo se plantea ser muy interesante y de mucha ayuda para los estudiantes que ingresan por primera vez a la UTPL.

3.4.3. Valoración general del proceso.

El trabajo de mentoría para alumnos de recién ingreso a la UTPL es inédito, hecho que provoca entre los mentores interés por participar, de aportar con sus experiencias personales; es un esquema nuevo y novedoso, por lo que estimula en ellos un temor natural, el cual se disipa a través de la ayuda e indicaciones recibidas del Equipo de

Gestión del Proyecto de Mentoría, durante el desarrollo del trabajo, así como con la del tutor.

El Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría, a través de diferentes medios, aclara dudas que se presentan en los mentores, a través del Entorno Virtual de Aprendizaje sugiere temas que pueden ser compartidos con los mentorizados de acuerdo a las necesidades presentadas. Acciones que inciden en el mentor y que se refleja en la motivación creciente de apoyar de mejor y más variada forma, al mentorizado y que éste se percate que la UTPL se preocupa por el bienestar de su estudiante novato. La ayuda recibida tanto del Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría, como la del consejero es variada, ya sea con el asesoramiento al mentor para que éste realice de mejor manera el amparo otorgado y redunde de forma positiva en los participantes, todo esto para el logro de beneficios mutuos que se detallan a continuación:

Tabla 23. Beneficios alcanzados en la mentoría

Beneficios			
mentor	porcentaje	mentorizado	porcentaje
Poner en práctica lo aprendido	17%	Eliminación de temores	25%
Satisfacción personal por participación en el proyecto	18%	Satisfacción personal por participación en el proyecto	15%
Actualizar y adquirir conocimientos	35%	Apoyo del mentor	30%
Asesoramiento del grupo de apoyo y tutor	30%	Adquirir conocimientos	40%
TOTAL	100%		100%

Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

Tabla 24. FODA del proceso de mentoría

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Planificación de actividades	Ayudar al estudiante novato	Poco tiempo de formación de mentores por parte de la UTPL	Horarios no compatibles
Asignación de Tutor por parte de la UTPL	Poner en práctica los conocimientos adquiridos	Asignación tardía del tutor	Falta de motivación de los participantes
Asesoramiento del consejero	Actualizar conocimientos	Mínima interacción entre tutor y mentor	Escasa difusión del proyecto
Suministro de información por parte de la Universidad	Contar con el proyecto de mentoría	Poca disponibilidad de tiempo para participar por parte de los mentorizados	Mentores no capacitados en el tema
Facilidad de comunicación entre los participantes	Mentorizados cuentan con el mentor	Carencia de incentivos a los mentorizados por participar en el proyecto	Insuficiente material de consulta
Mentor egresado de la carrera de psicología	Interés demostrado por la UTPL hacia el nuevo estudiantado	Desconocimiento de los mentorizados de su designación a participar en el proyecto	Espacio físico inadecuado
Interés del mentor por participar en el proyecto	--	Falta de Compromiso de los mentorizados a participar en el proyecto, requisito previo para matricularse	--
Distribución del tiempo por parte del mentor	--	Escasa difusión del proyecto	--
Aclarar dudas de los mentorizados	--	Insuficiente material de apoyo a los mentorizado por parte de la UTPL	--
Interés de los mentorizados por participar en el proyecto	--	Deserción de los estudiantes de la Universidad	--
Mentorizados con criterio formado	--	Temor en los mentorizados por exceso de material enviado por el mentor	--
Aplicación del proyecto a alumnos de recién ingreso	--	---	--

Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

La descripción de las diferentes Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas presentes en todo el desarrollo del trabajo, permite caracterizar los recursos, a nivel de personas, tecnología y procesos relacionados a la mentoría. De acuerdo a la Tabla No. 24, se identifican en cantidad significativa las fortalezas y debilidades, y en menor cantidad las oportunidades y amenazas.

Sobre las fortalezas, se destacan la planificación y asignación de recursos para el desarrollo del trabajo; entre los recursos están la asignación de un tutor, mentor o personal experto, consejero, la comunicación efectiva y la asignación del tiempo por parte del mentor para la atención de dudas de los mentorizados. La fortaleza de los mentorizados radica en el interés inicial en participar del trabajo, de manera activa y con criterio.

Referente a las oportunidades, se pueden destacar el interés o preocupación de la UTPL hacia el estudiante con la problemática abordada en este trabajo, como una oportunidad de innovación en este era del conocimiento. Seguido de la apertura que se da al mentor de aplicar sus conocimientos en este trabajo, dándoles amplitud para la ejecución.

En el desarrollo de este trabajo, se tuvieron temas en desventaja al mismo, los cuales se tornan en debilidades para el logro de metas. Así, de acuerdo a las demandas del trabajo, el mentor presenta necesidades de capacitación, por parte de la UTPL en esta propuesta de innovación, como es la mentoría. A pesar de la asignación del tutor, por el tiempo tardío, las interacciones entra ambos (tutor y mentor) se ven afectados, dificultando el traspaso de conocimientos para una guía efectiva. Sobre los mentorizados, a pesar de su interés inicial, éste se ve afectado por la cantidad excesiva de material a trabajar en la mentoría, adicional, la falta de motivación en el transcurso del trabajo, como son incentivos de estudio (trabajo calificado) genera la deserción de su participación.

Finalmente las amenazas identificadas, a partir de las características ya citadas (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades), se traducen en un contexto donde, tanto los participantes, recursos y procesos propuestos se vean afectados, por incumplimiento de tiempo, tareas planificadas, reuniones o talleres entre los involucrados.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

Tabla 25. Matriz de problemáticas de la mentoría

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Inicio tardío del programa de mentoría	Problemas en la organización del programa	Sentimiento de abandono por parte de los mentorizados	Mentorizados
Escasa difusión del proyecto	No se planificó la difusión del proyecto para los estudiantes	El estudiante no conoce el proyecto y de sus bondades	Mentor
Falta de estímulo a los participantes	En la planificación del proyecto no consta ningún tipo de reconocimiento	Desmotivación y poco interés por participar	Mentorizados
Poca capacitación de los mentores	La Modalidad a Distancia no abarca capacitación profunda al mentor	Inseguridad del mentor por limitado conocimiento del tema	Mentor
Mínima disponibilidad de tiempo de los estudiantes para participar	Las actividades laborales, familiares y personales no permiten participar en actividades extras	Inasistencia de los mentorizados a las reuniones acordadas	Mentorizados

Fuente: interacción entre mentor y mentorizados

Para la mejora continua del trabajo, se realiza un análisis de causa raíz, identificando el problema, la causa y su efecto en las diferentes etapas del mismo. Así:

Planificación: El no cumplimiento de los tiempos de inicio del trabajo, genera la desmotivación y deserción de los involucrados (mentorizados) ante su participación en el mismo.

Comunicación – Difusión: Ante la falta de una adecuada difusión del trabajo a realizar, la mentoría, no es conocida por toda la población estudiantil de primer ciclo, esto genera o limita la participación de aquellos, que por desconocimiento no postulan.

Motivación – Incentivos: Dados los inconvenientes de planificación, se hace necesario reconocer la participación de los estudiantes en el trabajo, como son los trabajos calificados, esta medida puede ser considerada para las futuras investigaciones, como incentivo a participar en éstas.

Capacitación: A pesar, del conocimiento y experiencia que presenta el mentor, se hace necesario establecer un diagnóstico de necesidades (DNC) de capacitación para aquellos líderes de la mentoría, como son el tutor, mentor, de manera que se domine el esquema y ejecución de la mentoría como un proceso de mejora para el estudio a distancia.

Disponibilidad de tiempo: Esta es una condición intrínseca de la mayoría de estudiante que forman parte de la modalidad de estudio a distancia, por lo que si ahora se presenta como un problema, en los futuros trabajos de investigación, de manera que se diseñe material didáctico, mesas o talleres de trabajo que se acoplen a las franjas horarias disponibles por los tutores, mentores y mentorizados.

CONCLUSIONES

1. El desarrollo de esta tesis parte con la identificación de las principales causas de abandono de las carreras, en modalidad abierta y a distancia en la UTPL, las cuales se tornan en las principales necesidades de mejora sobre el sistema educativo actual. Entre ellas se encontraron: la falta de tiempo por parte de los estudiantes para cumplir con las tareas asignadas, el tipo de evaluaciones ejecutadas a los estudiantes y finalmente el costo que representa la matrícula para la economía del estudiante. Para el alcance de este trabajo, se consideraron las dos primeras necesidades.
2. De la planificación de reuniones y talleres de trabajo, éstas se cumplieron en su totalidad.
3. Se desarrollaron un test de preferencia, un cuestionario y dos evaluaciones técnicas de aprendizaje, las cuales fueron ejecutadas de manera conjunta, con el mentor, en su totalidad.
4. Para asegurar la continua comunicación, entre el mentor y mentorizado, se establecieron diferentes medios de comunicación, entre ellos: correo electrónico, llamada telefónica móvil y fija, y diálogos en persona.
5. De acuerdo a las actividades planificadas, se gestionaron los recursos económicos, tecnológicos y a nivel personal, de manera que se asegure la continuidad de las actividades.
6. Se estableció el diagnóstico inicial de la mentoría, a partir de los resultados obtenidos de las herramientas empleadas. A partir del cual, se identificaron las carencias que presenta el sistema de estudio empleado por los mentorizados, entre las cuales podemos citar, material abundante proporcionado por el mentor, escasos de tiempo para el desarrollo de las actividades, etc.
7. A partir de las debilidades de este trabajo, no se lograron determinar las características individuales de estudio, por cada mentorizado, por lo que no se pudieron establecer las metas en las características que se necesitaban mejorar.
8. Se recolectó y difundió el material didáctico relevante para la mentoría, dado que se contaba con un volumen significativo de material, la mentoría se tornó de poco interés para los mentorizados, por lo que el mentor tuvo que segregarse el material relevante y aplicable a la misma.
9. En general, se logró evaluar los conocimientos de dos mentorizados y el sistema de estudio por ellos empleado, se puede establecer que se obtuvieron mejoras parciales. Sin embargo, los resultados de este trabajo son las bases para futuras investigaciones, donde se prioricen aquellas debilidades enmarcadas en las características individuales de los mentorizados y sus técnicas de estudio, de manera que se reduzcan las principales causas de abandono de las carreras de

modalidad abierta y a distancia en la UTPL, como son la falta de tiempo y el método de evaluación.

RECOMENDACIONES

A partir de los objetivos establecidos para este trabajo, los cuales guardan relación con el Reglamento de Educación Superior, a futuro se podrá obtener un sistema de mentoría más práctico y útil para asesorar a los estudiantes de nuevo ingreso.

De ser factible, las mejoras al proceso se evidenciarían a partir de la consideración de las siguientes recomendaciones, dadas por los involucrados, las mismas que se detallan a continuación:

1. Para la planificación de futuros trabajos de esta índole, de manera previa, se deben incluir a los mentores y/o tutores.
2. Se deberá asegurar una amplia difusión de este tipo de trabajo, a nivel de toda la universidad, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles (carteles, trípticos, internet, etc.)
3. De manera estratégica, se deben formular incentivos calificados para que los estudiantes participen en las actividades de estos tipos de trabajos.
4. A partir de los resultados de este trabajo, se podrán diseñar los temas a tratar con los mentorizados, de manera selectiva y puntual, evitando que el exceso de contenido, interfieran en sus actividades diarias y puede causar desmotivación.
5. Es necesaria una figura de consejero que lidere y guíe al grupo de mentores en todo el proceso de mentoría, de manera que proporcione las respuestas oportunas a las diferentes necesidades que se puedan presentar.
6. Se deberá diseñar e impartir un curso formativo a los mentores sobre la orientación tutorial y mentoría, lo que permitiría al involucrado, asimilar y acomodar nuevos conocimientos, que se reflejarían en un mejor desempeño de las tareas asignadas.
7. Procurar asignar mentorizados, que sean de la misma carrera de la que asiste el mentor, logrando una amplia y completa asesoría hacia el mentorizado.

PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORIA

REGISTRO DE MODIFICACIONES

Rev. N°	Fecha	Hoja(s) Involucrada (s)	Descripción de la Modificación
00	24-10-2014	Todas	Elaboración del Manual Mentor UTP

ÍNDICE

N° ITEM	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
	ÍNDICE	3
1	JUSTIFICACIÓN	4
2	NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA	4
3	OBJETIVOS	
3.1	Objetivo General	5
3.2	Objetivos Específicos	6
4	DEFINICIÓN DE MENTOR	6
5	DEFINICIÓN DE MENTORIZADO	6
6	PERFIL DE MENTOR	6
7	PERFIL DE MENTORIZADO	7
8	PROCESO DE MENTORÍA	
8.1	Acciones y estrategias de mentoría	8
8.2	Recursos de mentoría	11

1. Justificación

El manual del mentor se planifica y diseña como herramienta de soporte para los estudiantes que ingresan a las carreras de Modalidad Abierta y Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), el cual de manera didáctica, aborda las necesidades que se tienen sobre el proceso de orientación académica, administrativa y personal, al que están expuestos los estudiantes, en su etapa inicial. Está dirigido a todos los involucrados en el proceso de mentoría, como son: tutores, mentor y mentorizados.

El manual, incluye diferentes actividades como talleres, charlas individuales y grupales, estrategias etc., las cuales guardan un enfoque a la disminución del índice de deserción y fracaso académico por parte de los estudiantes.

Entre los beneficios propuestos por este manual, se encuentran el cumplimiento de metas fijadas en cuanto al aprendizaje autónomo, la adecuada distribución del tiempo y la formación personal, social y profesional de los estudiantes. Todos, como elementos básicos para que el mentorizado logre terminar su formación universitaria, estimulando la optimización de las habilidades de estudio y aprendizaje.

2. Necesidades de orientación y mentoría

Este manual identifica las necesidades de orientación y mentoría, a partir de las oportunidades de mejora, establecidas en el trabajo de mentoría realizado con anterioridad:

Entre las principales necesidades se encuentran:

- a. **Planificación:** De manera previa, los involucrados en el proceso de mentoría, tutor, mentor y mentorizado deben formar parte de planificación de las diferentes actividades, como son: talleres, charlas individuales, grupales, de manera que puedan cumplirse en el tiempo y con los recursos necesarios.

Esta planificación, debe considerar las principales problemáticas que presente el estudiante y por las cuales abandona la carrera universitaria, de manera que las actividades diseñadas y propuestas en el desarrollo, tengan un impacto positivo en él y así disminuir el porcentaje de abandono.

- b. **Comunicación – Difusión:** Consiste en planificar estrategias de comunicación, que permitan tener un alcance a toda la población estudiantil, de manera efectiva, para la difusión del proceso de mentoría y la convocatoria de participación. Se deben utilizar todos los medios de comunicación actuales, como son la internet con las redes de estudio (portal universitario) y sociales, autorizados por la UTPL.

- c. Motivación – Incentivos:** De la mano a la planificación, se deben diseñar paquetes de estudio (incentivos) que motiven la participación de los estudiantes en el trabajo de investigación. Así por ejemplo, los trabajos calificados, son “reconocimiento al trabajo realizado por parte de los mentorizados”, según estudiantes de primer ciclo.
- d. Capacitación:** La importancia de establecer un diagnóstico de necesidades (DNC) de capacitación para aquellos líderes de la mentoría, como son el tutor, mentor, permite desarrollar habilidades técnicas y de servicio por el servicio de estudio brindado al estudiante, ya que existe un dominio del esquema y proceso de ejecución de la mentoría.
- e. Asignación de tiempo por tarea:** Esta necesidad guarda relación con la planificación, y es presentada como una condición intrínseca de los estudiantes que forman parte de la modalidad de estudio a distancia. Sin embargo, este manual considera que en el proceso de mentoría, dado la planificación de actividades, éstas deben tener asignación de tiempo de manera estandarizada. Las actividades de la mentoría, al tener tiempo asignado y controlado, tanto por el mentor como mentorizado, se podrá medir la eficacia en cuanto al uso de este recurso, y así relacionarlo con lo establecido en el literal c).

3. Objetivos

3.1. Objetivo General.

El presente manual tiene como finalidad ser la herramienta de soporte para los estudiantes de primer ciclo Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, durante el proceso de mentoría, la cual aborda las necesidades de orientación académica, administrativa y personal del estudiante en su etapa inicial de estudio. De manera que, el estudiante pueda cumplir las metas de aprendizaje autónomo, el buen uso del tiempo y la formación personal, social y profesional necesaria, reduciendo el índice de abandono de la carrera universitaria.

3.2. Objetivos específicos

- Diseñar un modelo de diagnóstico de necesidades de orientación y mentoría, enfocando de manera general las acciones de mentoría necesarias.
- Establecer el concepto de mentor.
- Establecer el concepto de mentorizado.
- Establecer el perfil de mentor.
- Establecer el perfil de mentorizado.

- Diseñar el proceso de mentoría.
 - Identificar las acciones y estrategias de mentoría
 - Determinar los recursos necesarios para la mentoría

4. Definición de mentor

Toda persona que, con mayor experiencia o conocimiento, ayuda a una persona de menos experiencia o conocimiento.

5. Definición de mentorizado

A partir de la definición del mentor, se considera un mentorizado a la persona que recibe el conocimiento y experiencia por parte del mentor, ya que carece de éstos.

6. Perfil del mentor

A continuación se desarrolla el perfil del mentor, con un modelo de competencias a partir de la forma de actuación en el proceso de mentoría:

Actuación	Competencia
<p>ÉNFASIS EN LA RELACIÓN</p> <p>El mentor debe transmitir una comprensión genuina y la aceptación de los sentimientos y posturas del mentorizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa y empáticamente. - Indaga abiertamente acerca de preocupaciones sobre situaciones concretas.
Actuación	Competencia
<p>ÉNFASIS EN LA INFORMACIÓN</p> <p>El mentor solicita al mentorizado información sobre sus conocimientos y progresos conseguidos durante la formación, y sobre sus expectativas, y la comenta con él/ella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante el diálogo se asegura de que comprende con objetividad las competencias y situación del mentorizado.
<p>ENFOQUE FACILITADOR</p> <p>El Mentor acompaña al mentorizado a través de un repaso razonablemente profundo de sus intereses,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Induce la expresión de puntos de vista personales - Recurre a fuentes y recursos diversos para desarrollar nuevas hipótesis de trabajo.

competencias, ideas y creencias en relación con el trabajo.	
<p>ENFOQUE DE CONTRASTE</p> <p>El mentor ayuda a valorar y poner en cuestión las explicaciones del mentorizado sobre su trabajo y desarrollo profesional.</p>	<p>Emplea una confrontación verbal y no agresiva para motivar la autoevaluación de las discrepancias entre las metas, el grado de compromiso, las estrategias y las acciones para conseguirlas.</p> <p>- Realiza comentarios antes y después de sus valoraciones para reforzar el sentimiento positivo de autoeficacia en el mentorizado.</p>
<p>PONERSE EN EL LUGAR DEL MENTORIZADO</p> <p>Estimula la reflexión y el pensamiento crítico para desarrollar el propio potencial personal y profesional.</p>	<p>- Propicia diálogos y situaciones destinadas a la reflexión sobre la práctica, sus competencias, etc.</p> <p>- Comenta las estrategias.</p> <p>- Anima a desarrollar el propio potencial e ilusiones.</p>

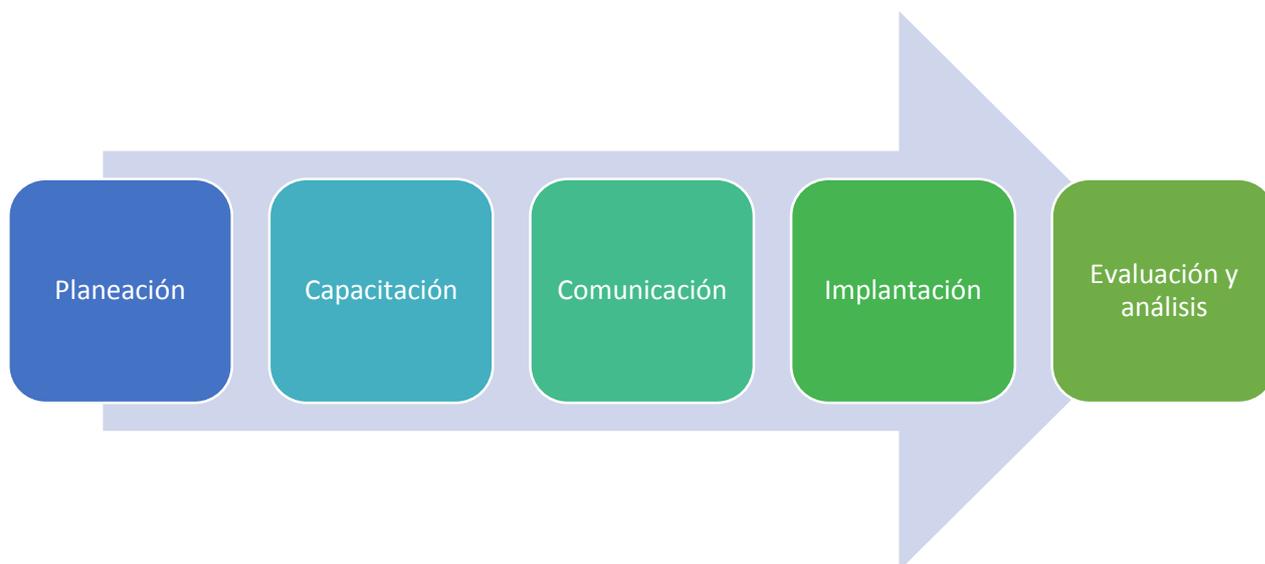
7. Perfil del mentorizado

Entre los requisitos del perfil del mentorizado, éste debe cumplir:

- Formación y experiencia mínima, que doten al mentorizado de la capacidad de comprender en interacción con el mentor, y de la madurez para ser consecuente en sus comportamientos.
- Disposición a realizar una inversión en sí mismo y voluntad para acontecer los cambios personales y profesionales que le van a afectar.
- Apertura a nuevos entornos, asuntos, personas, situaciones y ansia por aprender de ellos.
- Sinceridad respecto a sus necesidades y deficiencias.
- Interés por el futuro. Los fallos del pasado le interesan por lo que pueden aprender de ellos.
- Autocrítica y apertura a la retroalimentación.
- Proactividad en la relación personalizada con el mentor.
- Asunción de la responsabilidad de gestión de su propio aprendizaje

8. Proceso de Mentoría

A continuación se diagrama el macro proceso de mentoría, el cual incluye las principales actividades en las que participan, el mentor y mentorizado:



8.1. Acciones y estrategias de mentoría

Planeación

Consiste en que a partir de las necesidades detectadas, se genere una adaptación a la situación del grupo de los estudiantes facilitando, a través de horarios y medios (presencial e Internet) los encuentros. Para ello, se parte del conocimiento de su perfil que varía. Se crea un clima colaborativo y en una comunicación fluida y espontánea, ya sea por el grupo en sí mismo (número o características) o por la falta de experiencia de los mentores.

En las primeras sesiones se debe dedicar tiempo a la toma de contacto y a crear conciencia del grupo de mentorizados.

Se desarrolla un proceso en el que, el mentor plantea una experiencia a vivir – relacionada con la problemática a abordar que después es analizada en profundidad. Una vez finalizado este análisis se plantea a los mentorizados que se cuestionen respecto al significado que para ellos ha tenido la experiencia y como lo pueden traducir en una acción que dé respuesta al problema que les preocupa.

El papel del mentor, por tanto, es de facilitador de experiencias de aprendizaje y no de consejero.

Capacitación

Es importante para que los mentores puedan desarrollar de manera adecuada los roles esperados. También es importante para los mentorizados que a su vez tengan también una sesión de entrenamiento para que puedan entender el proceso y lo que pueden sacar de él y los comportamientos esperados, sobre todo de proactividad y aprovechamiento de la mentoría.

Así, su contenido de capacitación debe incluir la siguiente formación:

1. Competencia técnica (saber):
 - Conocimiento del perfil del alumnado de nuevo ingreso.
 - Conocimiento de la problemática de la Orientación en la Universidad. Tutorías. Sistema de Apoyo al Estudiante. Programas de Orientación
 - Comprensión del proceso de mentoría de alumnos en la Universidad.
 - Comprensión de las fases del ciclo de la mentoría: captación, análisis de necesidades, planificación de la actuación, evaluación.
 - Conocimiento de Proyecto Mentor. Objetivos. Contenidos. Desarrollo. Evaluación.

2. Competencia metodológica (saber hacer):
 - Gestión y dinamización de grupos.
 - Entrevista de Orientación.
 - Identificación de necesidades del estudiante.
 - Técnicas de comunicación. Establecimiento de la relación mentor-mentorizado.
 - Procedimientos de resolución de problemas.
 - Organización y planificación del trabajo.
 - Utilización de herramientas y recursos específicos para la orientación del aprendizaje y la orientación profesional.
 - Búsqueda y gestión de la información.
 - Procedimientos de evaluación.

3. Competencia social y participativa (saber ser y estar).

- Respeto a principios éticos de la actuación del mentor.
- Compromiso con el cambio y la mejora de la calidad de enseñanza.

Comunicación

Implica a todos los niveles directivos a quién va dirigido y cómo puede participar en el proceso de mentoría, de manera que resulte atractiva la participación de los futuros mentores y mentorizados al contar con el apoyo de los tutores.

Implantación

La implantación comprende las siguientes actividades:

- Jornada de Bienvenida: Asistencia de los estudiantes de nuevo ingreso.
- Reuniones profesores-mentores: Reunión periódica (mensual) desde el comienzo de la actividad.
- Reuniones mentores-alumnos: Reunión periódica (semanal), a concretar en cada equipo de trabajo, considerando igualmente el tiempo que el mentor invierte en la preparación de las reuniones, la preparación de informes, la gestión de e-mail, etc. Tras cada reunión, el mentor rellena un informe vía web en el que incluye información sobre los alumnos asistentes, los asuntos tratados, las cuestiones planteadas y todos aquellos aspectos de interés para el desarrollo del Proyecto.
- Reuniones de los profesores tutores, los mentores y los tutores: Pueden ser dos o tres en total, una al inicio, intermedia y otra al final del periodo de desarrollo del Proyecto.

Evaluación y análisis

La evaluación mediante los datos recabados de todas las actividades desarrolladas durante la mentoría, como son entrevistas, sesiones de trabajo, en las que participan mentores. De manera que se analicen los aspectos relacionados con el apoyo profesional.

Entre los aspectos a considerar en la evaluación de la mentoría se encuentran:

- Línea de base o de inicio de la mentoría

- Cumplimiento del seguimiento o evaluación continua de la mentoría
- La utilidad de los resultados para mentores y mentorizados
- La determinación del impacto de la mentoría
- La diseminación de resultados

8.2. Recursos de mentoría

Entre los recursos a utilizar en mentoría se encuentran:

- Internet
- Material didáctico físico y digital: Impresiones / Copias / papers / encuestas
- Transporte
- Imprevistos (Refrigerio)

BIBLIOGRAFÍA

- Abréu C (2012). La inserción: un eslabón determinante en la profesionalización docente. Pág 174. Recuperado de http://www.intec.edu.do/downloads/pdf/ciencia_y_sociedad/2012/volumen_37-numero_2/la_insercion.pdf
- Alonso J. (1999). El comportamiento del consumidor. Recuperado de <http://www.unizar.es/does/asignaturas/priveraud13-23.doc>
- Alvarez, Manuel y Bisquerra, Rafael. (2012). Orientación Educativa: Modelos, Áreas, Estrategias y Recursos. Madrid, España: Wolters Kluguer España.
- Aragón L., Ruiz M., Juárez F., Olivares R., Silva A. (2002). Evaluación Psicológica en el área educativa. Pág 119. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=x7owb7cHdulC&pg=PA119&dq>
- Barriga F. y Hernández G. (1999). Mapas Conceptuales. Recuperado de <http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/mapas/mapaconceptual.htm>
- Bausela, E. (2011). Profesor principiante versus profesor experto: detención de dificultades. Madrid, España.: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bausela E. (2010). Revista de la educación superior, 2010. Planes de acción tutorial en la universidad. Recuperado de: - scielo.org.mx. Páginas 17-20.
- Bisquerra R. (2008). La orientación psicopedagógica. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/835/Orientacion%20Psicopedagogica.htm>
- Bisquerra R. (2012). Educación, Tutoría y Educación Emocional. Síntesis. Madrid: Universitaria.
- Bisquerra C. Revista Mexicana de Orientación Educativa. Año 2005. Recuperado de: www.maristas.org.mx
- Buffon L. (1888). Para qué nos sirve escribir correctamente. Recuperado de <http://www.escatop.ipn.mx/Documents/ClubLectura/palabras/PARA%20QU%20%39%20NOS%20SIRVE%20ESCRIBIR%20CORRECTAMENTE.pdf>
- Centro de Orientación Información y Empleo Universidad Nacional de Educación a Distancia, COIE (2014). Recuperado de www.uned.es/ca-sevilla/pdf/EL_SUBRAYADO.pdf
- Contreras DLM. Aportes pedagógicos. Concepto de Orientación Educativa: Diversidad y Aproximación. Año 2009. Página 2.
- Díaz MJP., TB Hernández, HAR Ibarra. Factores Que Influyen En El Comportamiento Del Consumidor. Año 2012. Fuente web: eumed.net.
- González, M.; Buela, M. y Bravo S. (2013). Proyecto Mentores. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

- González, R.; González, J.; Rodríguez, S.; Nuñez, J. y Valle, A. (2012). Estrategias y técnicas de estudio: cómo aprender a estudiar estratégicamente. Madrid, España: Prentice Hall Pearson.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2009). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- López. A. (2002) La motivación. Recuperado de elmayorportaldegerencia.com
- López C. (2001). La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Recuperado de: www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm
- López O. (2011). Las técnicas de estudio. Recuperado de <http://es.slideshare.net/oscarlopezregalado/tecnicas-de-estudio-2011-8497883>
- Meneses. G. (2010). La orientación educativa y las aporías de la sociedad del conocimiento. Odiseo, Revista de Pedagogía, México, Paáginas4-8. Recuperado de <http://www.odiseo.com.mx/2007/01/meneses-orientacion>.
- Ministerio de Educación, Política, Social y Deporte (2008). Orientación Educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. (Pag. 32). Recuperado de books.google.es/books?isbn=8436945859
- Molina D. (2001). Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación. Recuperado de www.rioei.org/deloslectores/736Molina108.PDF
- Montserrat S., Gisbert M. Cervera. (2007) E-tutoría: uso de las tecnologías de la información y comunicación para la tutoría académica universitaria. 2007. Recuperado de repositori.udl.cat
- Montserrat S., Gisbert M., Isus S. (2007). E-tutoría: uso de las tecnologías de la información y comunicación para la tutoría académica universitaria. Recuperado de http://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/30369/n8_02_sogues_gisbert_isus.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orgaz A. (2005). Las funciones del formador o tutor on-line. Recuperado de <http://www.auladiez.com/didactica/FONTE-TrabajoAnalsabelOrgazRomero.pdf>
- Pastor, D. (2013). Mentoría para fomentar el éxito socioeducativo de jóvenes peruanos residentes en Barcelona. Barcelona, España.: Departamento de Bienestar Social y Familia de Cataluña.
- Pérez M., Ranfis Fundora Díaz, Dra. Maria Esther Palmero Rivero (2011). La orientación educativa y la acción del tutor en el contexto universitario. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.13.\(1\)_05/p5.html](http://bvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.13.(1)_05/p5.html)

- Repetto (2002). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. (Pag 244). Recuperado de books.google.com/books?isbn=8436250826
- Rodríguez (1998). Modelos de Intervención en orientación. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_V_Def.pdf;jsessionid
- Rodríguez Moreno, M. L. (2011). Orientación profesional no sexista: Teoría y Práctica. Sambrukên, Alemania.: Académica.
- Rojas J.V. (2011). Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel. Recuperado de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Sanchez C. (2010). Enfoques y experiencias para avanzar en el desarrollo de personas y conseguir resultados. . Mentoring & Coaching No. 3, Páginas 3-50.
- Sánchez C., J. Almendra (2003). Una iniciativa en sistemas de mentorías en la universidad: el proyecto mentor en la tesis de telecomunicación de la UPM. Recuperado de lorien.die.upm.es
- Sanchez M. y Manzano, Nuria. (2012). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y. Universidad de Sevilla. (Pag.112-120).
- Sánchez M., Manzano N., Rísquez A., Suárez M. (1998). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre356/re35630.pdf?documentId=0901e72b8120317a>
- Tere. (2011). Concepto de orientación educativa e intervención psicopedagógica. Recuperado de <http://orientate-upn.blogspot.com/2011/11/concepto-de-orientacion-educativa-e.html>
- Valdivieso J. (2013). Módulo iv memoria terceros medios. Recuperado de <http://www.slideshare.net/joaquinaldivieso1/mdulo-iv-memoria-terceros-medios>
- Valverde A., Ruiz C., García E., Romero S. (2003-2004). Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta. Recuperado de <http://www.ice.udl.cat/uou/docs/io.pdf>
- Valverde A. y García E. (2009). La mentoría: Concepto y Fundamentos. Madrid: Publicaciones Educativas.
- Veláz, Consuelo; Blanco, Ángeles y Manzano, Nuria. (2012). Cobertura de necesidades de orientación y tutoría en la Educación Obligatoria. Dialnet Revista de Educación, 138-173.
- Zweig S. (1940). Técnicas de estudio. Atención y concentración. Recuperado de <http://www.tecnicas-de-estudio.org/tecnicas/tecnicas10.htm>

ANEXOS

Anexo 1**CARTA DE COMPROMISO**

Yo, Franklin Eduardo Morales Vela, con C.I 0907530430 perteneciente al Centro Regional Guayaquil, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo final de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por titulación de Psicología para el período abril-agosto 2014, “Evaluación de una experiencia piloto de Mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Guayaquil, ciclo académico abril-agosto 2014” y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente

Franklin E. Morales

Anexo 2

Hoja de datos informativos

Apellidos y nombres	
Carrera/titulación	Abogacía
Email	
Teléfono convencional	
Teléfono celular	
Email	
Skype	
Trabaja	Si (X) No() Tiempo parcial () Tiempo completo()
Hora para contactar	A partir de las 9:00 PM
¿Cuál es la razón para estudiar a Distancia?	Trabajo
¿Por qué eligió la carrera?	Porque me gusta

Hoja de datos informativos

Apellidos y nombres	
Carrera/titulación	Psicología
Email	
Teléfono convencional	
Teléfono celular	
Email	
Skype	
Trabaja	Si (X) No() Tiempo parcial (X) Tiempo completo()
Hora para contactar	
¿Cuál es la razón para estudiar a Distancia?	Una educación a distancia que facilita el tiempo, estudiando en casa. Falta de tiempo
¿Por qué eligió la carrera?	Porque tengo la necesidad de conocer la conducta humana

Anexo 2

PROYECTO PILOTO DEL SISTEMA DE MENTORÍA DE MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

Nombre:

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

2 Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

Mejorar y actualizar mis conocimientos

Conocer sobre particularidades de la modalidad de estudio

Contar con asesoría tutorial constante

2 Temores (miedos) sobre mis estudios:

Quedarme de ciclo

Como realizar las evaluaciones a distancia

No saber el número de materias que debo escoger por cada semestre

No saber aplicar correctamente las estrategias de aprendizaje

Mi compromiso:

Anexo 2**INVITACIÓN A PARTICIPAR**

Franklin Eduardo Morales Vela

10/06/2014

Para:

Reciba Ud. un cordial saludo, mi nombre es Franklin Eduardo Morales Vela egresado de la carrera de psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual está empeñada en desarrollar un proyecto de mentoría para los estudiantes matriculados en el primer semestre de las diferentes carreras que ofrece la UTPL, el tema principal versara sobre la modalidad de la educación a distancia(metodología, planes de estudios, actores, materiales didácticos ,medios de comunicación ,etc.), seguro que los temas que se tratarán son de su interés ya que despejaren dudas, temores sobre el método de estudio que ha elegido, por lo que le invito a UD. a participar activamente en este proyecto.

Seguro de contar con su aceptación.

Atentamente

Franklin Morales Vela

Anexo 2

CUESTIONARIOS

Cuestionario # 1

TEMA: La UTPL y la educación a distancia

Nombre.....

Carrera

Abogacía.....

.....

Centro Universitario

Guayaquil.....

.....

Fecha.....

.....

1.- **¿Cuáles son los tipos de evaluación en la EaD?**

a) Heteroevaluación

b) Chat

c) Aulas Virtuales

d) Autoevaluación

e) Evaluación Continua

2.- **¿Que es un chat académico y porque medio se lo realiza?**

El chat académico por el cual cada estudiante expone su criterio vía chat o conversación virtual mediante el Eva el cual lo dirige el profesor de la materia y da un tema específico.....

.....

.....

3.- **¿Por qué medio se desarrollan las evaluaciones a distancia y que puntaje tienen?**

Eva y son 6

puntos.....

.....

4.- **¿Por qué participar en las actividades en línea: foro académico, chat académico y video colaboración?**

Para ampliar conocimientos adquiridos de otros compañeros sobre un tema y aunque no es obligación participar pero equivale un punto de ayuda en nuestro promedio.....

.....

5.- ¿Podrá el alumno participar en las actividades en línea (foro, chat, video colaboración) durante el periodo académico y obtener tres puntos por bimestre?

Por supuesto que sí, es ayuda fundamental.....

6.- Una misma materia podrá ser cursada excepcionalmente tres veces, explique el procedimiento a seguir para obtener dicho beneficio.

Debe presentar la solicitud al rector explicando los motivos y argumentando con bases sólidas para que nos acepten y por cursar por tercera vez la contestación tiene un periodo de 8 días, deberá ser presentada en la semana que es notificada la nota en el Eva, pasado este tiempo no tiene validez

7.- Señale el tiempo límite para la recepción de solicitudes de recalificación de evaluaciones presenciales y/o a distancia.

Hasta 8 días después de haber sido publicadas las notas.....

8.- Los alumnos Pedro y Ricardo han obtenidos las calificaciones detalladas, señale en que parcial reprobaron y cuanto deberán sacar en la evaluación presencial final para pasar de semestre

a) **Pedro**

PRIMER PARCIAL PARCIAL		SEGUNDO	
Evaluación a distancia puntos	6 puntos	5	Supletorio 15/20
Evaluación presencial parcial	<u>7 puntos</u>	8 puntos	
Actividades en línea	2 puntos	<u>0 puntos</u>	
Nota Total del primer parcial	15 puntos	13 puntos	

b) **Ricardo**

PRIMER PARCIAL PARCIAL		SEGUNDO	
Evaluación a distancia puntos	<u>2 puntos</u>	5	Por más que se llegue a completar el puntaje del examen se debe rendir el supletorio
Evaluación presencial parcial puntos	8 puntos	8	
Actividades en línea puntos	1 puntos	1	

Nota Total del primer parcial

11 puntos

14 puntos

9.- ¿Qué **entiende Ud. Por educación abierta y a distancia?**

Es el método por el cual la universidad permite que el alumno tenga la oportunidad de estudiar desde la casa o el lugar donde esté mediante el sistema

Eva.....

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

10.- Señale tres características de la EaD

a) Aprendizaje auto regulado

b) Presencial 100%

c) Comunicación bi y multidireccional

d) Examen de ingreso

e) Sistema de tutorías

f) Conferencia magistral

Anexo 2

Cuestionario # 2

TEMA: REFLEXIONE EN QUE MEDIDA SE IDENTIFICA CON LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS

Nombre.....

Carrera Psicología.....

Centro Universitario Guayaquil.....

Fecha.....

Ponga una (V) si es verdadero y (F) si es falso

1.-Cuando empiezo la realización de un nuevo proyecto suelo establecer objetivos y metas realistas basados en motivos que son realmente importantes para mí y no por efecto de presiones y motivos externos. (V)

2.-Me gustaría estudiar por el placer de aprender cosas nuevas. (V)

3.- Cuando afronto una tarea nueva, procuro aplicar de forma efectiva el conocimiento que dispongo y las habilidades y recursos que tengo a mi disposición. (V)

4.- Suelo planificar el desarrollo de las actividades que debo realizar, teniendo en cuenta el tiempo del cual dispongo. (F)

5.- Cuando realizo una tarea busco los medios necesarios que me permitan desarrollarme de la mejor manera posible. (V)

6.- Me gusta estudiar profundizando en aquello que estoy aprendiendo, realizando esquemas y resúmenes que me ayuden a organizar la información para comprender mejor. (F)

7.- Suelo hacer un segmento de lo que estoy realizando, a fin de ver si estoy consiguiendo los objetivos que me he propuesto. (F)

8.- Cuando finalizo una tarea o el desarrollo de un proyecto, evalúo mi rendimiento y los logros obtenidos, pudiendo establecer que carencias debo suplir, en qué aspectos debo mejorar en qué nuevas tareas de conocimiento me gustaría incursionar. (F)

9.- Por lo general busco los medios necesarios para mantenerme en un proceso de aprendizaje permanente, interesándome por todo aquello que me permita seguir aprendiendo (F)

Anexo 2
Cuestionario # 3

Nombre:

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

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

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

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

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

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

Anexo 2

INFORME DEL TEST DE PREFERENCIAS PROFESIONALES

Guayaquil, 21 de Julio del 2014

Srta.

Ciudad.

Por la presente informo a Ud. que he procesado los datos entregados. Con respecto al Test de Preferencias Profesionales cuyos puntajes son los siguientes:

Ciencias Naturales	17
Ciencias Biosanitarias	23
Humanidades	36
Ciencias Sociales	32
Administración Gestión	27
Ciencias de la Educación	26
Científico Técnicas	21
Físico-Deportivas	11
Artes-Escénicas	19
Artes Plásticas	36
Artes Musicales	06
Seguridad Defensa Riesgo	16
Relación Persuasión	42

Los puntajes que sobresalen y que están relacionados son en Humanidades y Relación Persuasión por lo que tiene inclinación para el estudio en carreras Universitarias como geografía, historia, filosofía, ciencias políticas y **abogacía**.

Atentamente

Franklin Morales

Anexo 2

PROYECTO DE VIDA ACADEMICA

Acciones

Franklin Eduardo Morales Vela

Julio 16 del 2014

16:08

Documentos

1 dato adjunto (20,8 kB)

[Ver en línea](#)

Estimados mentorizados

El haberse decidido a estudiar una carrera universitaria, debería ser el inicio de comenzar actuar en concordancia de lo que en el futuro quieren llegar a ser es decir desde ya deben tener muy claras sus metas tanto a nivel de vida como profesional, para luego realizarse un examen personal o con la ayuda de un profesional y verificar si tienen las aptitudes necesarias para los objetivos que se han fijado, (ya que es de mucha importancia que sus aptitudes esté en relación con lo deseado).

También es importante saber si contamos con los recursos necesarios y el apoyo social para lograrlo, compañeros, su Universidad UTPL, está preocupada por el bienestar de Uds. y lo demuestra poniéndoles a su consideración a través de nosotros el tema proyecto de vida Académica para la cual adjunto archivo Word, ruego a Uds. estimados estudiantes que lo lean ya que será de mucha ayuda tanto para su vida, como para su profesión futura, **como siempre me pongo a sus órdenes para cualquier aclaración de este tema o de los anteriores, por favor participen**

Franklin Morales

Anexo 2**ASESORÍA PARA SUPLETORIO**

De:

Enviado: sábado, 21 de junio de 2014 22:18:11

Para: femoralesv@hotmail.es

Don franklin ayúdeme con una inquietud estoy para supletorio de 2 materias cuando me tocaría dar el examen de supletorio, y donde reviso los resultados de la evaluación presencial

Anexo 2

COMO LLEGAR A SER UN ESTUDIANTE AUTONOMO

De: **Franklin Eduardo Morales Vela** (femoralesv@hotmail.es)

Enviado: martes, 01 de julio de 2014 19:43:35

Para:

Estimados mentorizados

Siguiendo con el desarrollo del proyecto de mentoría, el tema a tratar es COMO LLEGAR A SER UN ESTUDIANTE AUTONOMO Y AUTORREGULADO, por lo cual adjunto tres archivos para que sea analizado por Uds. lo que nos permitirá conocer que características personales nos faltan de mejorar (si fuera del caso) para obtener un mejor aprendizaje, como siempre queridos compañeros espero que me hagan llegar sus inquietudes del tema expuesto, ya sea de otro para su respectiva aclaración.

La forma de como aperturas y leen los archivos son del siguiente orden:

- 1.- ARCHIVO: Reflexione en qué medida se identifica con las siguientes características (En este archivo marque con las características que se identifica luego apertura el siguiente archivo).
- 2.- ARCHIVO: como llegar a ser un estudiante autónomo y autorregulado (una vez leído y comprendido apertura el siguiente archivo).
- 3.- ARCHIVO: Características del estudiante que autorregula su aprendizaje (compare con lo marcado en el archivo 1, lo que nos demostrara falencias si los hubiera.

Compañeros recuerdo a Uds. su obligación de entregar sus evaluaciones a distancia a través del EVA en el siguiente Horario:

Psicología: de Julio1 al 12/ 2014

Derecho: de Jul 1 al 11/2014

Anexo 2

TIPS DE EDUCACION A DISTANCIA

Acciones

Franklin Eduardo Morales Vela

12:14

Documentos

4 datos adjuntos (total 147,3 kB)



Ver en línea



Ver en línea



Ver en línea



Ver en línea

Compañera

Le envié información elaborada para un mejor entendimiento del sistema de educación a distancia, así mismo varias técnicas de aprendizaje para lograr un aprendizaje significativo, espero que le resulte de utilidad y confirmando la reunión el día de mañana 17 de junio a las 10 am.

El cuestionario de Word favor contestar y envíemelo por la misma vía, esta información me servirá para implementar de mejor manera la charla a tratar el día de mañana " Importancia de fijar y planear metas".

Franklin Morales

Anexo 2

MENSAJERÍA Y VIDEO

Mentorías

30/06/2014

Para: Franklin Eduardo Morales Vela

Mis inquietudes

Consultar al Profesor

Buenos días gracias por su valiosa información, por favor podría profundizarme la información en cuanto a mensajes, video colaboraciones, foros y consulta al profesor que no lo tengo muy claro gracias.

Foro y video colaboración

14:03 Jul 3 del 2014

[Documentos](#)

1 dato adjunto (15,2 kB)



MENSAJERÍA.docx

Ver en línea

De acuerdo a su inquietud planteada en lo referente a foro y mensajería, envió archivo para que sea analizado por Ud. he tratado de ser lo más explícito posible pero debo indicarle que estos temas son más prácticos, me comprometo a que cuando la situación sea favorable (que el tutor haya señalado fecha para una video colaboración), nos reunamos poder realizar la práctica, como siempre estaré atento a sus inquietudes.

Saludos

Franklin

Anexo 2

INQUIETUDES

De: **Franklin Eduardo Morales Vela** (femoralesv@hotmail.es)

Envío: domingo, 22 de junio de 2014 11:23:28

Para:

Estimado

Gracias por plantearme sus inquietudes, la mentoría es para esto, para que su mentor aclare totalmente sus dudas, con respecto a su pregunta le indico:

1.- Para haberse quedado en un bimestre en una materia cualquiera deberá haber sacado menos de 8 en la evaluación presencial de dicho bimestre.

2.- Los exámenes supletorios se realizan aproximadamente cuatro semanas después de publicadas todas las notas del examen presencial del segundo bimestre, le aclaro que en el calendario de actividades que le deben haber entregado al momento de matricularse ahí consta la fecha exacta. Me comprometo el día de mañana hacerle llegar dicha información.

3.- Para conocer sus notas ingrese al EVA, ahí encontrara una pestaña que indica notas y saldos.

4.- Le vuelvo a sugerir que descargue del EVA la hoja de preguntas y respuestas corregidas de las materias que esta para supletorio, esto le servirá para prepararse mejor para dichos exámenes.

Esperando haberle aclarado sus dudas.

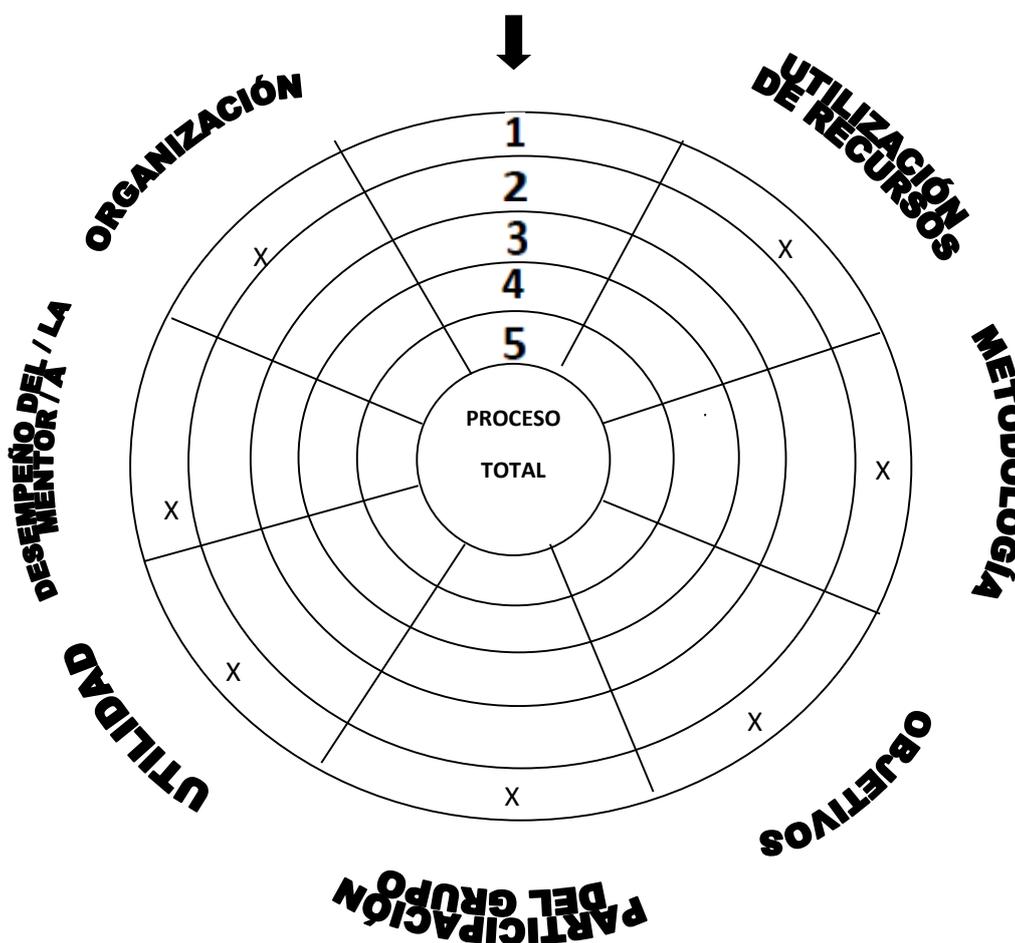
Atentamente

Franklin Morales

Anexo 2

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MENTORÍA

Nombre:



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

Más ejemplos prácticos sobre el manejo del Eva.

Hacer una videoconferencia con el consejero, mentor y mentorizado.

Que existan más talleres para tratar temas que no pueden ser tratados por correo electrónico.

Anexo 2**RETIRO**

De:

Enviado: domingo, 27 de julio de 2014 21:24:24

Para: Franklin Eduardo Morales Vela (femoralesv@hotmail.es)

Estimado Franklin

Reciba un cordiales saludo esperando que el éxito este constante mente en su vida

Por medio de este escrito expongo mis motivos el que no pueda participar en los conocimientos que comparte de la materia mentoría de la educación a distancia sin descartar que su información es importante para mí, como estudiante de la UTPL pero el tiempo que dispongo no me permite, solo espero que me entienda que no dispongo de un gran tiempo para seguir con este aprendizaje que sin duda nos ayudaría mucho pero me resulta muy complicado por falta de este factor.

Ya que me es difícil porque la mayoría de mi tiempo la paso en mi trabajo más las materias que tengo que prepararnos son extensas y se me acerca la fecha que tengo rendir los exámenes y por estos motivos lamento de no poder continuar ya que nuestro estudio esta basados en estudiar completamente solos

De antemano agradezco su buena voluntad de querer ayudarme con el conocimiento de mentorías.

Anexo 3

FOTOS MENTORÍA

Talleres realizados con los mentorizados



Foto 1. Mentorizado en taller 1



Foto 2. Mentorizados en taller 2

Anexo 3

FOTOS MENTORÍA



Foto 3. Mentoirzado en taller 3



Foto 4. Mentor y mentoirzado en taller 3