



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad  
abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja.  
Evaluación de una experiencia, ciclo académico diciembre 2014 – julio 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Jijón Luzuriaga, Helga María

DIRECTORA: Mestanza Páez, Reina Cleopatra Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magíster.

Reina Cleopatra Mestanza Páez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de titulación Sistema de Mentoría para los Nuevos Estudiantes de Primer Ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja: Evaluación de una Experiencia, Ciclo Académico diciembre 2014 – julio 2015.; realizado por Helga María Jijón Luzuriaga, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 11 de Mayo 2015

f) \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Helga María Jijón Luzuriaga declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Asociado Quito, ciclo académico diciembre 2014 – julio 2015, de la Titulación de Psicología, siendo Reina Mestanza Páez Director (a) 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”

f) \_\_\_\_\_

Jijón Luzuriaga Helga María  
C.I. 0915061832

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi familia, pues con su apoyo esto fue posible. A mi pareja y compañero de vida pues junto a él compartiré la satisfacción de haber culminado mi carrera y crecido profesionalmente. A mi hija por ser mi mayor motivación para seguir construyendo mis sueños, a mi madre por su ejemplo de fuerza y perseverancia y a mi padre por sus palabras de aliento cuando todo parecía imposible.

Con mucho amor para ustedes.

Jijón Luzuriaga Helga María

## AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer de manera especial a todos los maestros que he encontrado en el camino toda mi vida. Quienes con su saber y conocimiento, me enseñaron la valiosa lección de que no hay mayor alegría que la que brota del esfuerzo. Este trabajo implicó muchos sacrificios que han dado los frutos de la excelencia y la conquista de terrenos que antes no había explorado.

Quisiera agradecer también a mi familia pues su paciencia, su amor incondicional y su confianza en mí han hecho que esos sacrificios no sean en vano.

Agradecer a mi hermana, pues ella estuvo a mi lado dándole a mi hija el tiempo que yo tuve que dedicar a este trabajo para hacerlo de la mejor manera.

A mi tía María Sara Jijón y su amiga la Dra. Isabel Londoño por su aporte profesional, personal e inconmensurable a este trabajo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, la Facultad de Psicología y mi directora de tesis por su profesionalismo y gestión para la realización de este trabajo.

Jijón Luzuriaga Helga María

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
1.1 La orientación educativa .....	8
1.1.1 Concepto.....	8
1.1.2 Funciones .....	9
1.1.3 Modelos .....	10
1.1.4 Importancia en el ámbito Universitario .....	11
1.2. Necesidades de orientación .....	12
1.2.1 Concepto de necesidades .....	12
1.2.2 Tipos de necesidades (Maslow) .....	13
1.2.3 Necesidades de orientación en educación a distancia .....	14
1.2.3.1 Necesidades de inserción y adaptación .....	15
1.2.3.2 Necesidades de hábitos de estudio .....	16
1.2.3.3 Necesidades de orientación académica .....	17
1.2.3.4 Necesidades de orientación personal .....	19
1.2.3.5 Necesidades de información.....	20
1.3. La mentoría.....	21
1.3.1 Concepto.....	21
1.3.2 Elementos y procesos.....	22
1.3.3 Perfil de los involucrados .....	24

1.3.4 Técnicas y estrategias que se pueden aplicar al desarrollo de la mentoría .....	26
1.4. Plan de Orientación y mentoría .....	28
1.4.1 Definición del plan de orientación y mentoría .....	28
1.4.2 Elementos del plan de orientación y mentoría .....	29
1.4.3 Plan de orientación y mentoría para un grupo de estudiantes .....	30
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....</b>	<b>37</b>
2.1 Diseño de investigación .....	38
2.2 Contexto.....	38
2.3 Participantes .....	40
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1 Métodos .....	41
2.4.2 Técnicas.....	42
2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica .....	42
2.4.2.2 Técnicas de investigación de campo .....	42
2.4.3 Instrumentos .....	43
2.5 Procedimiento.....	43
2.5.1 Investigación bibliográfica .....	43
2.5.2 Investigación de campo.....	43
2.6 Recursos .....	44
2.6.1 Humanos .....	44
2.6.2 Materiales institucionales .....	44
2.6.3 Económicos .....	45
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados .....	47
3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes .....	55
3.2.1 De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia .....	55
3.2.2 De orientación académica.....	56
3.2.3 De orientación personal .....	57

3.2.4 De información .....	58
3.3 Las percepciones del mentor y la relación de ayuda .....	58
3.4 Valoración de la mentoría .....	59
3.4.1 Interacción y comunicación .....	59
3.4.2 Motivación y expectativas de los participantes .....	60
3.4.3 Valoración general del proceso .....	61
3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado .....	64
3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría .....	65
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>66</b>
<b>5. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>67</b>
<b>6. PLAN DEL MANUAL DEL MENTOR .....</b>	<b>68</b>
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>82</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>86</b>
Anexo 1 Carta de compromiso .....	87
Anexo 2 Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación .....	88
Anexo 3 Formato de seguimiento y valoración del segundo avance .....	89
Anexo 4 Hoja de datos informativos .....	92
Anexo 5 Cuestionario de expectativas y temores .....	93
Anexo 6 Cuestionario 2 de necesidades de orientación .....	94
Anexo 7 Evaluación del primer encuentro de mentoría .....	96
Anexo 8 Evaluación final del proceso de mentoría .....	97
Anexo 9 Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento. ....	98
Anexo 10 Formato de carta de compromiso de participación activa en la mentoría para mentorizados .....	105
Anexo 11 Modelo de Cronograma de organización de tiempo de estudio .....	106



## RESUMEN

En el contexto de la Educación a Distancia, se encuentra la necesidad de investigar cuáles serían las estrategias de orientación y mentoría que ayuden a disminuir el abandono temprano de los estudiantes.

El objetivo de esta investigación es el implementar, desarrollar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad 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 que favorezca el aprendizaje significativo.

La investigación fue de tipo cualitativo – cuantitativo, exploratorio y descriptivo. Los métodos aplicados fueron la Investigación Acción Participativa.

La muestra fueron 5 alumnos de primer ciclo, del Centro Regional Quito. Las técnicas e instrumentos fueron la entrevista, cuestionarios, observación de campo y se emplearon estrategias de enseñanza-aprendizaje que fortalecieron la autorregulación para mejorar su rendimiento académico.

Durante la investigación y el proceso de mentoría se pudo hacer uso de las competencias y habilidades profesionales para dar apoyo y acompañamiento a los participantes de la mentoría. Además se elaboró una propuesta de manual para el mentor con estrategias innovadoras de orientación.

Palabras clave: mentoría, mentor, mentorizado, orientación.

## ABSTRACT

Within the context of Distance Learning, there is the need to investigate to determine the orientation and mentoring strategies that will minimize the early desertion of students.

The objective of this investigation is to develop and implement a sustainable mentoring pilot Project for the First Cycle students of the Distance Learning method, keeping in mind the goal of improving the quality of the academic orientation process, and the emergence of a follow-up culture that will encourage a meaningful learning process.

The investigation was of the qualitative-quantitative, exploratory and descriptive type. The method applied was the Participatory Investigative Action.

The sample group was made up of 5 First Cycle students from the Quito Regional Center. The instruments and techniques used were the interview, the questionnaires, and the field observation.

Teaching-learning strategies strengthening auto regulation to improve academic performance were used.

During the research and mentoring process we were able to make use of the professional competences and skills to support and follow up the mentees. Additionally, a suggested manual for the mentor was elaborated with innovative orientation strategies.

Key words: mentoring, mentor, mentee, orientation.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha evidenciado la importancia de la orientación para los estudiantes que recién ingresan a la universidad. Existen muchas necesidades que deberían ser cubiertas y que podrían evitar la deserción estudiantil si se atienden a tiempo. En Latinoamérica y Europa se han implementado programas de mentoría que han mostrado resultados positivos en los estudiantes universitarios.

En la institución en que se realiza la presente investigación, la Universidad Técnica Particular de Loja, se tiene como prioridad la búsqueda de la calidad y la excelencia en el servicio a la comunidad. Siendo esta institución una de las pioneras en la Educación a Distancia, su equipo de gestión está trabajando permanentemente para responder ante la demanda de formar seres humanos con competencias para aportar a la sociedad, superando los obstáculos y dificultades que se pueden presentar en esta forma especial de estudios, y sobre todo, aprovechando las oportunidades que brinda la ciencia y la tecnología para acortar distancias y facilitar el acceso al conocimiento a toda la población del país.

La presente investigación tiene como objetivo el implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad 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 que favorezca el aprendizaje significativo.

A través de la indagación de temas como la orientación educativa, las necesidades de los estudiantes a distancia y la mentoría, se pretende diseñar e implementar un plan que brinde nuevas estrategias a los estudiantes para mejorar su experiencia en el estudio dentro de la modalidad a distancia.

Esta iniciativa surge a partir de los resultados de la investigación “La integración académica de los estudiantes universitarios como factor determinante del abandono a corto plazo, un análisis en el sistema de Educación Superior a Distancia” realizada por Luis Moncada, realizada sobre los estudiantes del ciclo académico abril - agosto 2012, que determinó un alto índice de abandono temprano en este grupo de estudiantes.

Además se tomaron como referencia los proyectos de mentoría realizados por la UNED como lo son “El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria.”, “Sistema de Orientación tutorial en la UNED: tutoría, Mentoría y E-Mentoría”, “Proyecto mentor: la

mentoría en la Universidad", que fueron modelos de proyectos de mentoría aplicados a la educación a distancia y que influenciaron la presente investigación y propuesta con elementos relevantes para la misma. Estos proyectos fueron modelos a seguir que trazaron un camino, fueron una luz guía para la construcción de este cuerpo investigativo y la propuesta de plan de mentoría.

Para la investigación se tuvo en cuenta el contexto de la UTPL, pues fue a partir de las necesidades de los estudiantes que pertenecen a esta institución que se plantearon las propuestas. La importancia de su realización se encuentra en las necesidades que se han encontrado en los estudiantes y la posibilidad de marcar la diferencia como institución ofreciendo el servicio de mentoría para los estudiantes de primer ciclo. Para los estudiantes de primer ciclo fue trascendente encontrar en un compañero el acompañamiento empático que pudo brindar el mentor. El investigador y a la vez mentor, pudo aportar específicamente con estrategias e intervenciones que ayudaron a cubrir las necesidades que los estudiantes presentaron. Al mismo tiempo los docentes de la universidad pudieron brindar apoyo y orientación a los estudiantes mentores. Finalmente el investigador tuvo la oportunidad de aportar a la institución con información real de las necesidades de los estudiantes y elaborar un plan de mentoría, en el que se muestran los diferentes recursos que se pueden usar para brindar un servicio innovador que pueda contribuir a la comunidad educativa del país.

Para la implementación del piloto de mentoría fueron utilizados recursos humanos, como los estudiantes de primer ciclo, el tutor-consejero que es a la vez docente de la UTPL, y el estudiante egresado de la titulación de Psicología. Los recursos institucionales fueron provistos por la UTPL y su equipo de gestión, y fueron las aulas de la UTPL centro regional Quito, el EVA, la guía didáctica y Guía general de educación a distancia. Otros recursos como el correo electrónico, internet, teléfono móvil y convencional y transporte fueron auto gestionados por la investigadora. Una limitación fue el tiempo, pues el proceso no se inició a la par con el inicio del semestre. Sin embargo, el uso de estrategias específicas dio lugar a la continuación del proceso de mentoría con éxito.

Los objetivos específicos fueron ejecutados para desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano. En este trabajo se pudieron describir las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza de la relación mentor-estudiante. Se buscó intercambiar información y determinar metas con la

finalidad de analizar y valorar las acciones de mentores entre pares. Se encontró importante el analizar la gestión del programa de mentoría e intercambiar información entre pares, con el objetivo de valorar las acciones realizadas en el proceso de mentoría para diseñar un manual del mentor. Al final del proceso se logró estructurar el informe de investigación de fin de titulación en psicología en el que se recoge todo el material y resultados que se lograron para socializarlo con la comunidad científica.

Los objetivos no fueron alcanzados en su totalidad pues sólo un mentorizado terminó el proceso de mentoría. Sin embargo la experiencia del investigador fue positiva en tanto se logró experimentar un proceso de mentoría que tuvo como resultado la experiencia y conocimiento necesario para elaborar un manual del mentor y el informe de investigación con éxito lo cual es un aporte muy importante para la UTPL y para la comunidad.

En el capítulo uno tenemos el marco teórico, que muestra como la orientación es un campo que ha sufrido muchos cambios desde su surgimiento a principios del siglo XX. La proliferación de autores que se suscriben a su trabajo ha dirigido las funciones y elementos de la orientación hacia fines divergentes. En el presente trabajo nos interesa la perspectiva integral y holística de la orientación educativa que tiene el fin de guiar al estudiante a obtener mejores estrategias para lograr sus objetivos personales, académicos y sociales. También trataremos el tema de la mentoría que es el tema central de la investigación y que finalmente será la base para la elaboración del plan de mentoría

El capítulo dos trabaja la metodología, en el que se describen los métodos y técnicas utilizados para la investigación de campo. El diseño de investigación fue de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio, descriptivo y se utilizó el método investigativo de acción participativa, descriptivo, analítico-sintético, inductivo – deductivo y estadístico. Se analizaron las características demográficas de los participantes, además de la tríada de mentoría que fueron los protagonistas de la investigación. Las técnicas manejadas fueron la investigación bibliográfica y la investigación de campo y los instrumentos el registro de actividades de mentoría presencial y el Cuestionario de habilidades del pensamiento.

En el capítulo tres se realizó el análisis y discusión de los resultados obtenidos de la investigación. En este apartado se trabajó con la triangulación, relacionando los resultados con la teoría y a la luz de ésta se elaboró una conclusión. La conclusión está asociada a las necesidades de orientación, expectativas y temores de los mentorizados y que permitieron el aporte del autor. La mentoría fue valorada de manera positiva aunque existen algunos problemas que fueron sistematizados a través de una matriz.

Para finalizar se elaboraron las conclusiones a partir de las cuales se generaron recomendaciones y sugerencias para que se pueda implementar un Plan de Orientación y Mentoría efectivo en un futuro no muy lejano. Además construyó una propuesta de Manual para el Mentor en el que se presentan estrategias y acciones innovadoras, significativas y ajustadas al contexto de la educación a distancia y la e-mentoría.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1.1 La orientación educativa.

### 1.1.1 Concepto.

Según García, Moreno y Torrego (1993) la orientación es un “proceso de ayuda inserto en la actividad educativa, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo integral del alumno, con el fin de capacitarlo para un aprendizaje autónomo y una participación activa, crítica y transformadora de la sociedad.”

Disciplina científica que se define como el conjunto de conocimientos que permiten la aplicación tecnológica en el ámbito educativo de una serie de principios teóricos que facilitan el diseño, ejecución y evaluación de programas de intervención dirigidos a la producción de cambios necesarios para el alumno y en su contexto a fin de que aquél logre su plena autonomía y realización, tanto en la dimensión personal como social. (Rodríguez Espinar y otros, 1993)

Según Molina (2003) la orientación educativa es un proceso interdisciplinario y transdisciplinario sustentado en los principios de intervención preventiva, desarrollo y atención a la diversidad del alumno, cuyos agentes educativos (orientadores, padres, docentes-tutores, familia y comunidad) asumen la función de facilitar y promover su desarrollo integral para que se constituyan en seres transformadores de sí mismos y de su entorno.

Los autores presentados, coinciden en que la orientación es una práctica que tiene como objetivo promover el desarrollo integral del individuo, en el cual se realizan intervenciones especializadas que lo guían para que pueda asumir su plan de vida y tomar sus propias decisiones en torno a los distintos ámbitos que le conciernen. Es entonces que diversos autores aportan al campo de la orientación con distintas miradas pero que al final tienen un mismo objetivo que es el orientar al individuo para su desarrollo.

En el caso de esta investigación interesa el concepto integral de la orientación pues atiende las necesidades del individuo de manera holística lo que provee mayores beneficios para su desarrollo. Se debe reconocer la importancia de la orientación en tanto confiere la posibilidad de intervenir, para ayudar al individuo a tomar decisiones para su futuro en su vida diaria y en sus logros académicos. La formación profesional en orientación no solo se rige a los orientadores como tales, sino que también compañeros, padres y psicólogos tienen interés en conocer las formas de orientar a los jóvenes a cambios positivos. La orientación también enmarca la posibilidad de generar programas de orientación, teniendo



como objetivo final que el joven se vuelva capaz de tomar sus propias decisiones basado en su criterio y que pueda aportar de manera positiva a la sociedad.

Para los estudiantes a distancia este apoyo será primordial, ya que ellos cuentan tan solo con los tutores que se enfocan en la parte académica, de forma y de contenido, más no de las estrategias de estudio. Es en este espacio que la orientación brindará herramientas necesarias que el alumno podrá utilizar para enriquecerse en esta experiencia de estudio a distancia. Además, se considera importante que el estudiante siga la guía del orientador pero que al mismo tiempo asuma como suyas las decisiones para volverse independiente y autónomo.

### **1.1.2 Funciones.**

- Organización y planificación de la orientación: programas de intervención, sesiones de orientación grupal, material disponible.
- Diagnóstico psicopedagógico: análisis del desarrollo del alumno o la alumna, conocimiento e identificación.
- Programas de intervención: en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de orientación vocacional y de prevención.
- Consulta: en relación con el alumnado, con el profesorado, con el centro y con la familia.
- Evaluación: de la acción orientadora e intervenciones concretas, de los programas y autoevaluación.
- Investigación sobre los estudios realizados y generación de investigaciones propias. Bisquerra (1998: 48)
  
- Función de ayuda, para que el orientado consiga su adaptación, en cualquier momento o etapa de su vida y en cualquier contexto, para prevenir desajustes y adoptar medidas correctivas, en su caso.
- Función educativa y evolutiva, para reforzar en los orientados todas las técnicas de resolución de conflictos y adquisición de confianza en las propias fuerzas y debilidades. Rodríguez Moreno (1988:16-17)
  
- Formación intelectual
- Formación afectivo-social  
(Lázaro 1993)

Estos autores señalan las funciones que pueden ser ejercidas por un orientador en un programa aplicado. Sosteniendo por supuesto que la orientación es una tarea de un equipo de profesionales, que en el contexto educativo tomarían participación los docentes, padres, orientadores y administradores, vemos que las funciones en si tienen como objetivo el desarrollo de la persona para que esta consiga un ajuste personal, académico y socio afectivo. Como vemos los autores proponen distintas funciones que se aplican para evaluar las necesidades de los estudiantes con los que se va a trabajar, para luego determinar las acciones concretas que se realizarán, es decir, para definir las estrategias que le servirán para cubrir la necesidad de orientación específica.

En el contexto del estudio a distancia la orientación juega un papel muy importante, en tanto se esperaría una relación de empatía y confianza por parte de los involucrados para lograr la evolución y transformación del estudiante a su máximo potencial. Personalmente considero que todas estas funciones son necesarias para que el proceso de orientación tenga óptimos resultados, siendo así que el diagnóstico y planificación serian de alguna manera los más importantes, ya que si hacemos un buen trabajo determinando cuáles son las necesidades del estudiante y planificando un programa de intervención eficaz desde el principio, los resultados serán exitosos. Es importante hacer hincapié en que el orientador debe estar capacitado para cualquiera de estas funciones pues cada estudiante es distinto y muchas veces puede presentar una necesidad académica que es causada por algún conflicto emocional, por lo tanto se debe tener precaución con los criterios y las estrategias para garantizar la seguridad del estudiante y el éxito de la intervención.

### **1.1.3 Modelos.**

Santana, L. (2012) expresa que “Generalmente se suele entender la acepción de modelo como una representación simplificada de la realidad; al ser entendido como una simplificación no existe un isomorfismo lineal entre la realidad y el modelo que trata de apresarla.”

Por otro lado Bisquerra y Álvarez(2006) indican que “el término modelo suele utilizarse como una representación que refleja el diseño, la estructura y los componentes esenciales de un proceso de intervención en Orientación.”

Un modelo es un marco teórico de referencia de la intervención orientadora, que se identifica con la representación de la realidad sobre la que el orientador debe

actuar e indica los fines, métodos, agentes y cuantos aspectos sean necesarios para su aplicación práctica. Pantoja (2004 citado por Grañeras et. al. 2009)

Los tres autores coinciden en que el modelo es una referencia teórica en la cual se construye un ideal de lo que debería ser, en este caso, la orientación. Es una representación simbólica de la realidad, que sistematiza y sintetiza la estructura de una teoría.

Desde mi punto de vista el modelo tiene una utilidad muy grande ya que de esta manera los autores de las teorías pueden simplificar y de alguna manera hacer más concreto o comprensible lo que quieren decir con la teoría. Esto sirve para que otros investigadores puedan comprender de mejor manera lo que se quiere decir y además llevar a la práctica lo que se entiende de manera abstracta. Un modelo de orientación implica entender la estructura de lo que se plantea metodológicamente. Para la implementación de un programa de orientación, hay que estudiar el contexto y las características del grupo humano, la institución y los objetivos que pretendemos lograr. Los modelos van a facilitar el escoger la forma correcta de intervenir en tanto tengamos claros todos los factores antes mencionados.

#### **1.1.4 Importancia de la orientación en el ámbito universitario**

La formación universitaria no debe tener por objeto solamente conocimientos y procedimientos, sino también valores, normas y actitudes. Ha de tener por objeto el pleno desarrollo personal del alumnado, un desarrollo que implica por parte del profesorado el ejercicio de la función tutorial y orientadora. (Álvarez 2006)

La orientación en el contexto universitario adquiere en la actualidad una gran importancia, ya que los cambios por los que atraviesa la sociedad en general y la universidad en particular, hacen del proceso de asesoramiento un elemento clave en la toma de decisiones de los universitarios. (Gil, 2002)

La orientación educativa se constituye en un eje transversal que toda la vida universitaria, ya que los estudiantes necesitan orientarse no solo con respecto a las particularidades de su profesión sino también acerca de cómo alcanzar una cultura general integral que les permita ubicarse desde lo profesional, lo personal y lo social (...) (Jaime, 2011)

Los autores coinciden en que la orientación educativa en el ámbito universitario es clave para el éxito del proceso de aprendizaje. Los alumnos deberían contar con el apoyo del orientador en la toma de decisiones para que su desarrollo sea integral.

Desde mi punto de vista la orientación debe estar presente en la vida del universitario ya que muchos estudiantes tienen muchas dificultades para lograr sus objetivos. Es importante que exista una guía profesional que pueda dar luz sobre las inquietudes de los estudiantes para que puedan definir metas claras y así poder culminar con sus objetivos. Muchas veces los estudiantes, desde su singularidad, presentan diferentes necesidades que si no son atendidas de manera correcta pueden desencadenar en frustraciones que obstaculicen el proceso de aprendizaje. Estas necesidades pueden ser de diferente índole y que para el estudiante, sin experiencia, sean definitivas de su decisión de continuar o no con su carrera.

## **1.2 Necesidades de Orientación**

### **1.2.1 Concepto de necesidades**

Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Además las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, son la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. (Max Neef)

Es posible identificar propósitos universales y objetivos que los individuos deben lograr para optimizar sus oportunidades de vida- que todos los individuos tienen necesidades humanas básicas en este sentido. Es decir, las necesidades deben concebirse como propósitos universalizables. (Doyal y Gough citado por (Boltvinik, 2005, p. 215)

Según Baráibar (2003) la necesidad es considerada como “la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia”. (Citado por Guerrero 2014)

Se puede decir que la necesidad es una condición que motiva al individuo a cubrir una carencia. En la cultura occidental es primordial que como actores de la sociedad nos cuestionemos sobre las necesidades para no caer en la condición de esclavos de necesidades impuestas por la misma cultura.

Según mi criterio las necesidades son condicionantes del individuo. Si las necesidades son satisfechas, el individuo tendrá un mejor desarrollo. El conceptualizar las necesidades ha facilitado a los investigadores el determinar las variables que van a influir en el proceso de desarrollo del individuo, incluyendo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se encuentra primordial el entender las necesidades pues todos los seres humanos están determinados por éstas y a la vez se encuentran motivados por las mismas. Cuando se trabaja con personas se entiende que el comportamiento está motivado por sus necesidades. Para mejorar el rendimiento de los estudiantes, reconocer y entender sus necesidades permitirá influir de manera positiva mediante de la orientación.

### **1.2.2 Tipos de necesidades (Maslow)**

Según Maslow, la satisfacción de las necesidades y las motivaciones ligadas a ellas son el impulso o dinamismo que conduce a los individuos a desarrollar su personalidad, en los diversos ámbitos de la vida. La insatisfacción de las necesidades trae consecuencias negativas para la persona, pues genera estados de frustración y egoísmo; y si la persona no supera una etapa difícilmente podrá pasar a la etapa siguiente; su desarrollo se estanca en esa etapa que no pudo superar. Idealmente, es posible llegar a la autorrealización que involucra el despliegue del sujeto en todas sus potencialidades, si bien en la realidad son escasos los que efectivamente lo logran. (Elizalde, A. et, al. 2006)

Según Quintero basado en Maslow (1943) la “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Según García (2008), una de las teorías más conocidas sobre la motivación es la de la Jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham H. Maslow, quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. (Naranjo 2009)

En el campo de la psicología la teoría de las necesidades por excelencia es la de Maslow. En 1943 propone la teoría de la motivación humana que tiene origen en las ciencias sociales y la psicología clínica. Dentro de los conceptos de necesidades, la pirámide de las

necesidades de Maslow, sigue vigente. Es un esquema que trasciende la cultura y ubica al ser humano como un individuo que busca satisfacer sus necesidades y que está determinado por su pulsión de supervivencia. Es de mucha utilidad esta jerarquización que propone Maslow, ya que en un estudiante que vemos que no puede satisfacer su necesidad de una buena alimentación, que ha crecido en un hogar en el que no hubo relaciones saludables, no podemos esperar que tenga buenas calificaciones y que se vea motivado a estudiar, en comparación con otro estudiante que tiene todas las necesidades fisiológicas y emocionales cubiertas.

En consecuencia, considero que como profesionales que buscamos el bienestar y la salud mental de los individuos, debemos tomar en cuenta que el ser humano es un ser integral que busca satisfacer sus necesidades desde las más básicas y concretas como lo son las necesidades fisiológicas, hasta las necesidades superiores y más complejas como lo son las intelectuales, emocionales y espirituales. Como se indicó anteriormente al trabajar con estudiantes el comprender sus necesidades será de gran ayuda al momento de escoger las estrategias correctas para orientarlos a conseguir sus metas personales.

### **1.2.3 Necesidades de orientación en la Educación a Distancia**

Algunos de estos servicios, particularmente los que se refieren a la orientación y a la asesoría, recién están comenzando a ser percibidos como un apoyo importante para que el estudiante a distancia pueda lograr sus objetivos académicos, interactuar adecuadamente con la institución educativa y adquirir una mayor conciencia de sus necesidades y limitaciones. (McInnis-Rank y Brindley, 1986 citado por Bermúdez 1993)

Robinson (1981 citado por (Bermúdez, 1993)) identifica algunas necesidades propias del estudiante a distancia: las relativas a las técnicas de estudio y dificultades de aprendizaje; a interacción del estudiante con una institución distante e impersonal; los derivados de la situación personal del estudiante, (ser un adulto, con la necesidad de compartir sus responsabilidades estudiantiles con otras igualmente exigentes, como la familia y/o el trabajo).

Los orientadores profesionales, por su parte, tendrán que asumir un papel más activo en la prevención de necesidades genéricas vinculadas con el aprendizaje (...). Todo ello con la finalidad de

estar en capacidad, no sólo de prestar un mejor servicio a su clientes, sino también de entrenar a los tutores y estudiantes voluntarios, para que puedan desempeñar algunas funciones de orientación (...). (Bermúdez 1993)

Los autores anteriormente mencionados, indican la importancia de la orientación y asesoría para que los estudiantes a distancia puedan lograr sus objetivos académicos principalmente. Indican que los estudiantes tienen diversas necesidades que deben ser atendidas por parte de la figura del orientador. También se recomienda que los tutores y estudiantes avanzados sean capacitados o adquieran la noción de orientación para que puedan ejercer las funciones de la orientación que enriquezcan el desempeño de cada uno y beneficien a los otros estudiantes que presenten diferentes necesidades o dificultades.

Según mi criterio estos autores siguen vigentes en el sentido de que hoy en día los estudiantes a distancia siguen presentando diferentes necesidades que deberían ser atendidas desde la orientación. Es necesario que las figuras que intervienen en la educación tengan una formación profesional o conocimiento de las metodologías de intervención de la orientación para que puedan dar soporte, apoyo, y respondan ante las necesidades de los estudiantes. En el caso de la educación a distancia, se presentan necesidades específicas que conllevan a la demanda de un tipo de orientación especial para que los estudiantes puedan ser motivados y se adapten de mejor manera a esta modalidad de estudio.

### **1.2.3.1 Necesidades de inserción y adaptación.**

(..) La institución (...) tomará las provisiones adecuadas para ofrecer servicios y programas, tanto de orientación, como de asesoría y tutoría que faciliten el ingreso y la adaptación al sistema, la interacción sistemática del estudiante con la institución y su permanencia dentro de la misma, así como la adquisición o desarrollo de estrategias que le permitan incrementar sus habilidades para el estudio auto dirigido y para el manejo de problemas personales, entre otros aspectos. (Bermúdez, 1993)

(...) La atención a estos problemas que expresa el estudiantado (escaso conocimiento de los estudios, poca orientación recibida, dificultades para adaptarse al nuevo espacio vital, diferencias del proceso de enseñanza/aprendizaje, baja motivación, etc.) ha hecho que la acción orientadora universitaria haya comenzado a emerger con una enorme vitalidad los últimos tiempos. (Álvarez, P., 2006)

Si bien es cierto que muchos son los factores que pueden incidir en dicha interrupción o abandono, es de suma importancia conocer cuáles son los que inciden con mayor fuerza en los estudiantes, teniendo que abandonar de manera prematura la carrera seleccionada. Siendo los más comunes los factores económicos, la escasa información acerca de la carrera, el proceso de adaptación a la vida universitaria, la falta de metodologías de estudio, y de una acción de retención estudiantil o preventiva a la deserción por parte de la institución de educación superior. (Aguilera y Jiménez, 2012)

Los autores antes citados coinciden en que una de las necesidades que tienen mayor prioridad de atención en los primeros años de vida universitaria es la necesidad de adaptación. El primer año de universidad es considerado un año de transición. Sea cual sea el antecedente individual del estudiante, el ingresar a una institución nueva, a estudiar una nueva carrera, y sobretodo el adquirir habilidades para poder responder ante los requerimientos de una nueva modalidad de estudio, va a implicar una necesidad de adaptación e inserción a un nuevo contexto educativo.

Uno de los autores mencionados considera como un factor que influye en la deserción estudiantil temprana, la falta de orientación a la adaptación e inserción a la institución. La atención a esta necesidad se ve como una función del principio preventivo de la orientación educativa. Se puede inferir que si existe una correcta intervención para facilitar la adaptación e inserción, el estudiante tendrá una mayor probabilidad de adherirse a la institución, de despertar un deseo de aprender y culminar su carrera.

Mi criterio personal es que el estudiante a distancia debería ser orientado en la adquisición de habilidades de autorregulación como primera necesidad para que pueda adaptarse y tener la capacidad de desenvolverse en la modalidad de estudios a distancia. Debido a las diferentes características de los estudiantes a distancia, la orientación estaría en función de evaluar cuales son las necesidades específicas de estudiante y guiarlo a una correcta adaptación que devenga en una inserción real al contexto educativo y que sea el escenario adecuado para que el estudiante logre sus objetivos académicos y de vida.

### ***1.2.3.2 Necesidades de estrategias y hábitos de estudio.***

El hábito de estudio representa para la vida universitaria un factor preponderante para alcanzar el éxito académico. Puede ser definido como la aplicación de métodos y actitudes que facilitan la adquisición de conocimientos cada vez más complejos. (Aduna y Márquez 2008)



Según las investigaciones analizadas, las variables que mejor predicen el alto rendimiento académico son: el efecto de las tutorías, la calidad de los materiales didácticos y la correcta elección de la carrera o curso. Las variables asociadas con el bajo rendimiento y el abandono son: la poca dedicación al estudio, la falta de hábitos y la falta de técnicas de estudio, la escasa motivación y la dificultad para superar pruebas presenciales y a distancia. (Cantaluppi 2004)

Según Rozo, C. las necesidades de hábitos de estudio serían:

- Es una deficiencia del proceso educativo, no incluido en los currículos.
- Cambios ambientales que se sufren en la Universidad, modifican los hábitos.
- Exigencia de nuevos y complejos aprendizajes y nuevas formas de evaluación
- Flexibilidad en los horarios, con menor presencialidad
- Responsabilidad personal frente a la educación.

Los autores citados indican que una de las funciones de la orientación es atender las necesidades que tienen los estudiantes en sus hábitos y estrategias de estudio. La investigación de Cantaluppi (2004) indica que una de las variables asociadas con el abandono o deserción estudiantil es la falta de hábitos de estudio que permitan al estudiante obtener un buen rendimiento académico.

Según mi criterio y basado en lo investigado, las necesidades de orientación en relación a los hábitos de estudio deben ser atendidas para evitar la deserción temprana. Los hábitos de estudio se relacionan a la capacidad de autorregulación. Eso implica que el estudiante primero debe saber reconocer sus habilidades y también sus faltas, trabajar en lo que necesita e ir investigando y explorando cuales son las estrategias de estudio que más le sirven para obtener los resultados deseados. El papel del orientador sería proveer la información necesaria para que el estudiante adquiriera poco a poco estas habilidades y así pueda ir construyendo su propio arsenal de herramientas que le serán útiles en las distintas materias con sus características propias de estudio.

### **1.2.3.3 Necesidades de orientación académica.**

La orientación académica es definida por Nerici (1990) como “un proceso educativo a través del cual se asiste al educando con el fin de que éste pueda obtener pleno rendimiento en sus actividades escolares, formular y realizar planes según sus

aptitudes e intereses para que alcance armónicamente los fines últimos de una educación integral”.

Este asesoramiento ha de abarcar las diferentes fases de la vida académica del estudiante, es decir: Asesoramiento previo al ingreso a la Universidad (...), preparación y desarrollo de las habilidades educativas (...), planificación de los estudios (...), Apoyos especiales (...) al desenvolvimiento formativo de los estudiantes (...), participación en la evaluación de los estudiantes, y orientación profesional. (Sanz, 2005)

Molina (2001) dice que la orientación académica es un proceso dirigido al desarrollo de habilidades y destrezas para aprender a aprender y formar hábitos, actitudes, valores y comportamientos positivos hacia el medio escolar y frente a las actividades de aprendizaje.

Los tres autores coinciden en que la orientación académica es el proceso de guía al estudiante a desarrollar habilidades del pensamiento relacionadas al espacio académico. Estas habilidades del pensamiento van a permitir al estudiante aprender de manera efectiva y desenvolverse mejor en el proceso de aprendizaje. El estudiante como tal tendrá que cumplir con distintas responsabilidades y actividades para poder lograr sus objetivos universitarios, y muchas veces este proceso se puede volver frustrante si no se administra bien el tiempo y energía destinado a los estudios. El tener destrezas para aprender le motivará y a la vez incrementará el deseo de saber. Como indican los autores el desenvolvimiento del estudiante será mucho más enriquecedor y fluido si él mismo es consciente de las estrategias que está utilizando. Los autores indican que la orientación en el ámbito académico debe tener como objetivo final, el hacer que el estudiante tenga una experiencia positiva en la universidad.

Según mi criterio las necesidades académicas van más allá del tema de los hábitos de estudio, ya que la orientación dirigida a las este tipo de necesidades engloban todo el contexto académico, que incluye la relación del estudiante con la institución, sus metas a largo plazo, su proyecto de vida estudiantil. Se dedicará tiempo a estudiar las actitudes y aptitudes del estudiante para así en conjunto con el orientador crear un plan de vida académica determinado por sus objetivos e intereses. Muchas veces se supone que las destrezas relacionadas a las actividades educativas tienen que venir desarrolladas desde la escuela y el colegio, pero dada la situación de la mayoría de los estudiantes universitarios, que muchas veces retoman los estudios después de mucho tiempo sin estar relacionados con espacios académicos, o cuyas destrezas no fueron desarrolladas apropiadamente en la escuela y colegio, se debe realizar refuerzo en la universidad. La exigencia es mucho mayor

a nivel universitario y también deben desarrollarse a este nivel dichas destrezas y habilidades.

El papel del orientador en relación a las necesidades académicas de los estudiantes es primordial ya que tendrá relación directa con el éxito con el que culminará su carrera.

#### **1.2.3.4 Necesidades de orientación personal.**

Proceso de ayuda continua a todas las personas en los aspectos de su personalidad, con el objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. (Bausela citado por Pérez, Díaz y Palmero 2011)

Para Calviño (citado por Pérez, Díaz y Palmero 2011) el orientador puede tomar acciones dirigidas a la ayuda personal. Para este autor las acciones que realizaría el profesional:

Son aquellas que, como su nombre lo indica, tienen como fin propio ayudar a las personas. No importa si ellas se realizan individualmente, lo que seguramente resulta más común, o si se realizan grupalmente, ellas actúan en contacto directo con las personas con la pretensión de lo que sería su objetivo principal: El cambio de la persona.

El concepto de orientación de los autores reseñados se enmarca en el desarrollo personal-social, dirigido a promover la autoestima, relaciones humanas, socialización y atención a las necesidades e intereses del individuo, de acuerdo con sus potencialidades, habilidades y destrezas. (Pérez, Díaz y Palmero 2011)

De acuerdo a los autores la orientación también tiene como objetivo aliviar las necesidades personales de los individuos. La orientación dirigida al desarrollo personal implica un asesoramiento individual. Las necesidades que se tratarán de cubrir aquí están relacionadas a la autoestima, los valores, resolución de conflictos, identificación de las motivaciones personales.

Este proceso está encaminado a que el orientador le ayude al estudiante a conocerse a sí mismo, a observar cuáles son sus fortalezas y debilidades, para que así pueda reconocerlas y enfrentar el mundo de una mejor manera. La idea como siempre es lograr que el individuo logre tomar lo que le sirve y así hacer suyas las herramientas que le provee el orientador y volverse cada vez más independiente y autónomo con respecto a su contexto. El observar su situación le hará saber cuánto se ha desarrollado y madurado para motivarse a seguir adelante cada vez más.

### **1.2.3.5 Necesidades de información.**

Según Reitz (2012) una necesidad de información es una "brecha en el conocimiento de una persona que se experimenta en el nivel consciente como una pregunta, da a lugar a una búsqueda de una respuesta. Si la necesidad es urgente, la búsqueda puede llevarse a cabo con la diligencia hasta que el deseo se haya cumplido".

Las necesidades de información dice Calva (Citado por López 2010) son las "manifestaciones de reacciones que tiene el individuo, ya sean por causas básicas o fisiológicas, o de más alto nivel, en las cuales intervienen los factores ambientales externos" (...) "el término necesidades de información es una construcción genérica usada para responder por qué las personas buscan, encuentran y utilizan la información".

Se considera entonces que las necesidades de información surgen del individuo al reconocer una carencia, en este caso de información, la cual será utilizada para llevar a cabo una determinada actividad, que puede ser de investigación, de docencia, laboral o escolar. (López 2010)

Como los autores indican, las necesidades de información tienen relación a la búsqueda de nuevos conocimientos. El ser humano, al reconocer su situación de ignorancia o de carencia de conocimiento sobre un tema, del cual presupone utilidad para resolver un problema o llevar a cabo una acción, siente la necesidad de investigar sobre el mismo, para poder solucionar o ejecutar dicha acción.

La situación que estimula al individuo a buscar este nuevo conocimiento puede ser de índole biológica, física o a su vez intelectual. En el ámbito universitario estaríamos hablando de una necesidad intelectual, aunque también los estudiantes pueden verse sujetos a necesidad de información sobre algún problema o carencia física.

Los estudiantes que optan por el estudio a distancia, en el camino van despertando su necesidad de nuevos conocimientos. Los conocimientos que buscan pueden ser específicos con respecto a una materia, información sobre cómo proceder en cada parte de su proceso de estudio, a quién recurrir para que sus necesidades sean resueltas, cómo hacer un seguimiento de un trámite académico, el uso de herramientas tecnológicas, etc.

El orientador en este caso puede actuar desde su experiencia en dos formas en distintos momentos. En un primer momento puede responder de manera directa a las interrogantes, pero más enriquecedor será que en un segundo momento aliente al estudiante a encontrar

la información que necesite por sus propios medios. Cuando el orientador se dé cuenta de que el estudiante está listo deberá alentarle a que use las herramientas a su favor para que así desarrolle mejor su capacidad de investigación.

### **1.3 La mentoría.**

#### **1.3.1 Concepto de mentoría.**

La mentoría es una relación formal o semi-formal entre un senior o «mentor», 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 que si fuera sin ayuda.

Single y Muller (1999 citados por Manzano et. a. 2012)

El proceso de mentoría es esencialmente una relación dinámica e interactiva de intercambio profesional entre individuos con diferentes niveles de experiencia, siendo función del más experimentado (profesor-mentor) guiar y asistir al profesional novel o en formación (estudiante-profesor) con el propósito de promoverle desarrollo profesional de este último. Díaz y Bastías (2013)

La mentoría de compañeros brinda la oportunidad para que un joven interesado desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven. Usualmente en el programa de mentoría se especifican las actividades que están basadas en el currículo. (MENTOR / National Mentoring Partnership 2005)

Los tres autores coinciden en que la mentoría es un proceso de aprendizaje orientado, en el que se necesitan mínimo dos participantes los cuales serían un mentor, que tiene un mayor conocimiento o experiencia, y un mentorizado que es una persona que tiene un menor conocimiento o experiencia en relación al mentor. La idea de la mentoría es agilizar el proceso de aprendizaje y supone que sin la intervención o acompañamiento del mentor ese mismo proceso de aprendizaje hubiera sido más complejo y/o lento.

Según mi criterio la mentoría es un modelo de acompañamiento inspirado en la orientación. Digo inspirado ya que el mentor no es un profesional como lo es el orientador, sino que mentor y mentorizado tienen una situación semejante, a esto se le llama "mentoría entre pares". El principal beneficio de la relación horizontal que se da en la mentoría es que existe

una mayor probabilidad de empatía ya que el mentorizado no siente al mentor tan lejano o superior a él.

El mentor probablemente conoce de más de cerca los problemas y necesidades que pueden surgir de la modalidad de estudios a distancia. Como el mentor ha tenido experiencias académicas recientes el establecer la relación empática se vuelve más fácil. Las características y experiencias que comparten mentor y mentorizado, brindan condiciones que facilitarán la ayuda mutua que se espera del proceso de mentoría.

### **1.3.2 Elementos y procesos.**

Manzano et. al. (2012) indica que “el proceso de orientación a través de la mentoría, tiene lugar en el marco de una relación triádica, en la que intervienen el consejero, el compañero-mentor y el estudiante mentorizado”.

Al respecto, Inostroza (2005) argumenta que la práctica permite construir conocimiento en relación, tanto del desempeño inicial docente como del profesor mentor, a través de un espacio de trabajo colectivo denominado comunidades de aprendizaje, en las cuales el núcleo lo constituye la tríada, conformada por los actores fundamentales del proceso de enseñanza y aprendizaje: estudiante en práctica, educador mentor y docente de la universidad. (Díaz y Bastías 2013)

El proceso de orientación a través de la mentoría se basa en un modelo de consulta, estableciendo por tanto una relación triádica, en la que el consejero asesora y supervisa al compañero-mentor y este orienta de forma directa al estudiante mentorizado, desde una relación de mentoría entre iguales. (Manzano, N. et. al. 2011)

Según los autores anteriormente citados los elementos principales del proceso de mentoría son la triada del consejero, mentor y mentorizado, cada uno con su función específica, que va dar como resultado la mejora del desempeño del estudiante mentorizado. Los autores coinciden además que estos elementos son los que actúan y se relacionan para generar el proceso de mentoría.

Creo que el elemento más importante es la relación que se genera entre estos 3 elementos. Esa relación debe ser basada en la confianza, respeto y empatía, ya que de esta manera estos 3 pilares van a sostener el proceso de mentoría. Esta relación debe darse de manera

progresiva y positiva, siendo aquí que las estrategias del mentor y consejero sean las adecuadas para poder lograr que el mentorizado se enganche adecuadamente al proceso y culmine la mentoría. Según mi criterio, el hecho de que esta propuesta de mentoría se base en un modelo de consulta, da lugar a que se haga énfasis en la relación que se establece uno a uno mentor con mentorizado. Es positivo ya que la asesoría individual que se brinda al estudiante permite trabajar con las necesidades específicas del mentorizado, haciendo más efectiva la intervención y facilitando el establecimiento de la relación de confianza y empatía que se busca en la mentoría.

## **Procesos**

Según Días y Bastidas (2013) “el proceso de mentoría en sí destaca las interacciones entre el mentor y estudiante-profesor como esenciales para establecer una relación dialógica y reflexiva que propenda al desarrollo profesional de ambos interlocutores.”

En la actualidad, la mentoría es un proceso mediante el cual una persona con experiencia ayuda a otra persona a lograr sus metas y cultivar sus habilidades a través de una serie de conversaciones de tipo personal, confidencial y limitadas en cuanto al tiempo y otras actividades de aprendizaje. Los mentores también obtienen beneficios de la relación de mentoría. (Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute)

“El mentoring es una estructura y una serie de procesos diseñados para crear relaciones de mentoring eficaces, orientar el cambio de comportamiento deseado de los implicados y evaluar los resultados para el tutelado, los mentores y la organización, con el primer propósito de sistematizar, desarrollar habilidades y capacidades de liderazgo de los miembros menos experimentados de la organización”. (Margo Murray citado por de Miguel 2009)

En el proceso de mentoría el objetivo básico es desarrollar una relación de mentoría que esté basada en la confianza que genere un puente entre los alumnos y la institución. Lo importante del proceso es que desde el inicio se de esta relación para que el resto pueda fluir. En el caso de que exista algún conflicto que no permita que se avance en las siguientes fases, es importante que el mentor notifique al consejero para que pueda dar cuenta de qué exactamente está fallando en el proceso.

Según mi criterio el proceso tiene que ser bien sistematizado para que cumpla con los objetivos de cada fase. Para que los participantes sean beneficiados, se debe tener clara

cuál es la función de cada uno en el proceso. Por eso es importante reconocer que el proceso comienza en el instante en el que el mentor es capacitado e informado en cuanto a qué implica el proceso de mentoría, cuál será su función, que se espera de él, como trabajar en la motivación, que estrategias son más efectivas para establecer la relación de confianza y de esta manera asegurar que la experiencia sea efectiva y se puedan lograr las metas.

### **1.3.3 Perfil de los involucrados.**

#### **Consejero o tutor**

En ese marco, el consejero/a es un coordinador/supervisor de la actuación del compañero-mentor, que tiene asignadas básicamente tres funciones: a) la función informativa, y b) la función de orientación, y c) la función de seguimiento académico y de evaluación formativa de dicho proceso. Para ello, debe conocer en profundidad los procesos de mentoría, sus fases y las actividades planteadas en el Plan de Orientación Tutorial de su Centro Asociado. (Sánchez et. al. 2009 citado por Manzano)

Se define el rol de tutor como el apoyo temporal que brinda a los alumnos para permitir, en un espacio real o virtual, que éstos ejecuten su nivel justo de potencialidad para su aprendizaje, más allá de la competencia corriente de habilidades que poseen y con las cuales ingresan en la situación de enseñanza. (Pagano 2008)

Según los autores el tutor o consejero brinda a los alumnos motivación para que los mentores exploten su potencia y liderazgo. Generalmente el tutor es un docente de la institución que tiene un status superior al del mentor. Tiene una formación completa y experiencia en la coordinación y supervisión para poder realizar el seguimiento del proceso de mentoría. Tiene como función la tutoría y orientación directa al estudiante mentor.

Según mi criterio la función del tutor es esencial para que el mentor tenga un referente sobre el cual actuar. El tutor esta un paso más adelante del mentor y es el que deberá orientarlo para que su labor cumpla los objetivos propuestos. Los consejeros tutores informan al mentor sobre lo que tienen que hacer. Poco a poco le van dando información generalizada que inspira a los mentores a realizar su trabajo. Además de eso hace un seguimiento y evaluación del trabajo del mentor, siendo así que las retroalimentaciones que le de, van a mejorar el desarrollo de su trabajo.



## **Mentor**

El compañero-mentor es un estudiante de un curso más avanzado, con experiencia en la UNED, que complementa la actuación de los consejeros y que ayuda al estudiante mentorizado (cinco o seis estudiantes más noveles de su misma carrera) a desarrollar conocimientos y conductas. (Manzano et. Al. 2012)

Carr define el mentor como “alguien que te ayudó a aprender algo que no hubieras aprendido o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad de hacerlo enteramente por tu cuenta.” (citado por Blanco, A. Et. al. 2009)

Según los autores el papel del mentor sería el de ser una persona con más experiencia que está en capacidad de guiar y orientar a otro semejante. Alguien que ya pasó por el camino que está cruzando el mentorizado y que puede aprovechar de la experiencia previa para mejorar en su actuación. En ningún momento el mentor le dirá que hacer al mentorizado, más bien deberá ser capaz de reconocer las potencialidades del mentorizado y encaminarlo a que las desarrolle para lograr su éxito personal. Su función es acompañar de manera empática para que el mentorizado se sienta más seguro. Entre los beneficios de la mentoría para el mentor encontramos la consolidación de sus conocimientos, el autoanálisis de sus experiencias de aprendizaje y competencias adquiridas y sobretodo la oportunidad de crecer como profesional y ser humano al ponerse como modelo de alguien más, siendo así que el mentor puede mejorar en sus falencias y además estar más consciente de su accionar.

## **Mentorizado**

Expresándolo en términos más directos, el/la mentorizado / a es dueño/a del problema y su solución. Por lo tanto, un buen proceso de tutoría laboral depende de si el/la mentorizado/a sabe exactamente lo que quiere tratar a nivel individual en el marco de su actividad profesional y, también, de su capacidad de definir sus necesidades y expectativas. (UNDP Office of Human Resources 2002)

Por supuesto, la primera definición de “mentorizado” es: aquella persona que es mentorizada por un mentor. (...) El mentorizado puede ser una persona joven que quiera beneficiarse de las experiencias de la vida y de los conocimientos de un adulto, (...) En cualquier caso, un mentorizado es siempre alguien que pide y acepta la ayuda, orientación, apoyo y asesoramiento de otro. (Leonardo da Vinci 2011)

Según Single y Muller (1999 citado por Manzano) el mentorizado sería “un individuo con menos experiencia” en relación al mentor.

Los tres autores coinciden en que el mentorizado es el individuo que está en una posición de necesidad de ayuda, de poca o menor experiencia en relación a otra persona de mayor experiencia que sería el mentor. Lo que enfatizan los autores es que el éxito o fracaso del proceso dependerá de la actitud que muestre el mentorizado ante el proceso de mentoría. El mentorizado deberá ‘participar activamente, ya que si el mentorizado no está interesado o dispuesto a asumir su parte en el proceso, éste será poco productivo. No recae, entonces, toda la responsabilidad sobre el mentor.

Según mi criterio, el mentorizado es un estudiante novato que asume el compromiso de responder ante las propuestas del mentor. El mentorizado deberá participar activamente en tanto le sea posible, y poco a poco, verá y valorará la experiencia de la mentoría, Los beneficios serían, entre otros, la mejora en el rendimiento académico y en la motivación, al producirse esta ayuda en un clima de mayor confianza y comprensión, y de manera muy cercana a sus necesidades. El mentorizado deberá tener una actitud de responsabilidad y compromiso en esta relación para poder obtener los beneficios en su totalidad.

#### **1.3.4 Técnicas y estrategias que se pueden aplicar al desarrollo de la mentoría.**

##### **Estrategias**

Para poder lograr el éxito en el proceso de mentoría, existen algunas claves que pueden devenir en estrategias para utilizar en el desarrollo de la misma. Cómo indica Sánchez et.al. (2009) es recomendable que dentro del proceso se dé lo siguiente:

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

- Mantener una actitud de iniciativa y de apertura hacia el otro. (Citado de Manzano et. al., 2012)

Según Vélaz de Medrano (2009) los mentores saben fomentar el desarrollo de las personas: saben escuchar, saben establecer empatía con los demás, y su personalidad convierte la mentoría en una experiencia satisfactoria.

El primer paso para iniciar un proceso de mentoría es establecer la relación horizontal de pares. El mentor puede contar sus experiencias antes de introducir una actividad específica. De esta manera se logrará que el mentorizado se sienta mejor comprendido por alguien que ya pasó necesidades, temores y expectativas parecidas a las que él o ella está pasando.

Como se sabe, el proceso de mentoría está concentrado en el mentorizado. Las estrategias del mentor deberían estar dirigidas en primera instancia a lograr una comunicación efectiva con el mentorizado para así lograr una buena relación basada en la confianza. Indican los autores que un factor prioritario para que el proceso se convierta en una experiencia satisfactoria es la empatía.

Es importante que el mentor asuma una actitud positiva y proactiva, con mentalidad abierta, para que el mentorizado de esta manera, asuma el compromiso y responsabilidad y así participe activamente en el programa, haciendo de sus estudios un proceso auto regulado y organizado.

Para lograr que el aprendizaje sea significativo otra estrategia es partir de los conocimientos de los mentorizados. Para lograr esto, el mentor deberá utilizar todos los recursos y medios disponibles para informarse acerca de la situación actual de los mentorizados y así construir nuevas experiencias que sean valiosas y enriquecedoras para cada mentorizado.

### **Técnicas**

Con la finalidad de facilitar la labor del coordinador, los tutores y los mentores, es importante contar con herramientas de soporte electrónico como una base de datos de todos los participantes en el programa (...) así como aplicaciones que permitan realizar online los informes de las reuniones, el envío de cuestiones o la evaluación del programa a final de curso, de forma que los informes y la evaluación puedan automatizarse. (Universidad de Oviedo 2013)

Según García et. al. (2002) el soporte informático debe ser suficiente para abordar la dimensión del mismo, contando la cantidad de participantes, duración, complejidad del seguimiento y evaluación. Las herramientas específicas serían:

- Base de datos
- Pagina web oficial del proyecto
- Portal de servicios (de uso exclusivo para los participantes del proyecto)
- Listas de correo electrónico
- Foros de discusión
- Documentos del proyecto
- Correo interno
- Chats
- Agenda y noticias

Siguiendo a los autores mencionados anteriormente, vemos que las herramientas electrónicas son de gran importancia para la comunicación y difusión de la información para los usuarios del proyecto. Estas aplicaciones facilitan y ayudan a dar un seguimiento controlado de las distintas actividades del proceso de mentoría. Las técnicas en el proceso de mentoría serían entonces fundamentalmente herramientas tecnológicas para facilitar la participación activa y la comunicación de los implicados.

Según mi punto de vista las herramientas y técnicas pueden variar según el contexto, las necesidades y los recursos también, pero los objetivos serían los mismos: facilitar la organización de la información, posibilitar la difusión y socialización de los contenidos y de lo que está sucediendo en el proceso y sobretodo volver más efectiva la comunicación entre los participantes haciendo que se acorten las distancias y se vuelva una relación cálida y real.

#### **1.4 Plan de Orientación y mentoría.**

##### **1.4.1 Definición del plan de orientación y mentoría.**

Indican Ordaz y Saldaña (2005) que “en su forma más simple el concepto de plan se define como la intención y proyecto de hacer algo, o como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos.”

Por su lado Barrera et. al (2007) dicen que el “Plan de Orientación y Acción Tutorial como el instrumento pedagógico-didáctico que articula, a medio y largo plazo, el conjunto de actuaciones de los equipos docentes y del centro educativo en su conjunto, relacionados con la orientación y la acción tutorial.”

El POT establece tanto los aspectos organizativos, las actividades concretas, la metodología y responsabilidades de las personas implicadas, como los procedimientos de evaluación de los procesos y resultados. Asimismo, se planifica la formación de los consejeros y compañeros-mentores que van a intervenir en el programa, a través de cursos formativos que ayudan a desarrollar las competencias vinculadas a esta labor. (Manzano et. al. 2009)

Los autores citados anteriormente coinciden en que el plan establece las acciones concretas que se van a tomar para trabajar sobre un problema, conflicto o situación específica. Cuando se habla de un plan de orientación y tutoría se trabajan acciones realizadas en el ámbito educativo y que tienen como objetivo mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. El plan incluye las acciones de índole administrativa y pedagógica que van a lograr los objetivos propuestos.

Según mi criterio el diseño de un Plan de Orientación y Mentoría es imprescindible para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel Universitario. El plan debería comenzar con un buen diagnóstico de las necesidades reales del grupo con el que se va a trabajar, para que la ejecución responda de manera efectiva y los resultados sean realmente beneficiosos para toda la comunidad educativa, y en última instancia, para la sociedad. La sistematización de los pasos a seguir a través de la planificación, harán que el proceso de orientación y mentoría sea más fácil de evaluar y así garantizar su correcta implementación y continuo mejoramiento.

#### **1.4.2 Elementos del plan de orientación y mentoría.**

El proceso de orientación a través de la mentoría se basa en un modelo de consulta, estableciendo por tanto una relación triádica, en la que el consejero asesora y supervisa al compañero-mentor y este orienta de forma directa al estudiante mentorizado, desde una relación de mentoría entre iguales. (Manzano, N et.al. 2011)

Según Manzano (2009) “el consejero/a desarrolla una actividad de carácter docente y orientador. En definitiva, la acción tutorial tiene que prever y estar preparada para atender adecuadamente a la diversidad de estudiantes. “

Además, explica Manzano (2012) “el compañero-mentor es un estudiante de un curso más avanzado, con experiencia, que complementa la actuación de los consejeros y que ayuda al estudiante mentorizado a desarrollar conocimientos y conductas.”

En el plan de mentoría se sigue el lineamiento de la centralización del mentorizado en el proceso. Por lo tanto las dos figuras, tanto el consejero como el mentor, trabajan encaminados a lograr el desarrollo y el enriquecimiento de los mentorizados.

El mentor en todas sus acciones busca aconsejar y orientar al estudiante sobre qué hacer para conseguir los objetivos que se ha propuesto. Le enseña cual es el mejor camino, desde su experiencia, para conseguir la organización necesaria y evitar situaciones no placenteras y poco productivas que puedan detener el avance en el proceso de estudios. Esta motivándolo continuamente para que busque cuales son las estrategias que más le sirven para lograr un aprendizaje autónomo y auto regulado, que son básicos para la educación a distancia.

### **1.4.3 Plan de orientación y mentoría para un grupo de estudiantes.**

El plan de orientación y mentoría responde a las necesidades, de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad Técnica Particular de Loja que optaron por la Modalidad Abierta y a Distancia mediante el uso de las herramientas y estrategias de la orientación usando el modelo de la mentoría.

Este plan piloto está basado en el modelo propuesto por la UNED, y que pretende ser una experiencia de un proceso de mentoría con el objetivo de conocer su utilidad mediante su aplicación a un grupo de estudiantes específicos de la UTPL.

El plan busca brindarle a los estudiantes de primer ciclo de:

- Información sobre la modalidad abierta y a distancia, su carrera en específico y temas de índole administrativa.
- Estrategias y herramientas para un estudio eficaz para fortalecer el aprendizaje autónomo y significativo
- Apoyo y acompañamiento empático a lo largo del primer ciclo.

El proyecto tendrá 4 fases:

1. Fase de construcción de la relación de confianza
2. Fase de intercambio de información y definición de metas
3. Fase de construcción de metas y creación del compromiso
4. Fase de finalización/evaluación de la mentoría y planificación del futuro.

### **Título**

Plan de orientación y mentoría dirigido al acompañamiento de estudiantes de primer ciclo.

Plan de orientación y mentoría para un grupo de estudiantes del primer ciclo de la Universidad Técnica Particular de Loja con Modalidad Abierta y a Distancia, mediante técnicas de orientación y mentoría para mejorar el rendimiento académico y disminuir la deserción temprana.

### **Objetivo general**

Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad 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, que favorezca el aprendizaje significativo.

### **Objetivos específicos**

Fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario.

- Desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano.
- Describir las acciones desarrolladas para, la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza de la relación mentor – estudiante.
- Intercambiar información y determinar metas con la finalidad de analizar y valorar las acciones de mentoría entre pares.

- Analizar la gestión del programa de mentoría e intercambiar información entre pares, con la finalidad de valorar las acciones realizadas en el proceso de mentoría, para diseñar un manual del mentor.
- Estructurar el informe de investigación de fin de titulación en psicología  
Elementos del Plan de Orientación y Mentoría.
  - Recursos humanos (Equipo de gestión, consejeros, mentores y mentorizados)
  - Institución (UTPL)
  - Recursos materiales
  - Recursos económicos
  - Recursos tecnológicos

Para que el plan de orientación y mentoría funcione deben establecerse jerarquías con funciones claras. Debe existir un coordinador del programa que sea el encargado de reclutar a los mentores.

### Cronograma de actividades del Plan de orientación y mentoría

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DEL GRUPO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS/ MEDIOS	TIEMPO
Invitación a participar al plan de orientación y mentoría	Dar la bienvenida a los mentorizados a participar en el programa de orientación y mentoría de la MaD de la UTPL	Enviar una carta vía correo electrónico de invitación con la información básica sobre el programa de mentoría, objetivos y beneficios.	Correo electrónico.	3 días
Programa de Mentoría	Explicar a los estudiantes el beneficio de tener un mentor: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de mentores y mentorizados.</li> <li>• Establecer relación de confianza.</li> <li>• Disipar dudas.</li> <li>• Ayuda con problemas académicos y</li> </ul>	Realización del primer encuentro presencial con los mentorizados para explicar personalmente en qué consiste el programa de mentoría.  Exposición de los temas a tratar y las necesidades sobre las que se	Aula UTPL, EVA, correo electrónico	3 días.



	personales Compartir experiencias.	va a abordar en el programa de mentoría.  Llenar los formularios de información básica personal de los mentorizados.		
Información sobre la Modalidad Abierta y a Distancia.	Informar a los mentorizados sobre la definición de la modalidad abierta y a distancia, a quien se dirige, organización y modelo educativo que persigue.	Enviar información a los estudiantes e invitarlos a reflexionar sobre sus expectativas como estudiantes.  Invitación a participar en un foro de discusión virtual.	Correo electrónico, y Guía didáctica. EVA	3 días
Manejo del EVA	Dar a conocer los servicios que se brindan a través del EVA y sus beneficios para el estudiante de la MaD Cómo ingresar al EVA. Posibilidad de interacción con profesores tutores y compañeros de las materias en las que se matriculó. Participación de foros (aprendizaje colaborativo). Servicios académicos (consulta de notas, saldos, etc.) Biblioteca virtual Material educativo digital y multimedia. Calendario académico Horarios de exámenes. Envío de evaluaciones a distancia. Videoconferencia Actividades en línea (foro, chat, video colaboración).	Enviar información resumida sobre el manejo del EVA y sus diferentes servicios.  Enviar un link sobre el instructivo para chat y videoconferencia.  Abrir disposición de llamadas para disipar dudas individuales si es necesario.	Correo electrónico, vía telefónica, EVA.	3 días
Sistema de calificación de	Informar a los estudiantes sobre el	Enviar por correo electrónico la	EVA, guía didáctica,	3 días

la UTPL y recalificación.	sistema de calificación en las evaluaciones a distancia, presenciales y supletorias. Informar a los estudiantes sobre el proceso de recalificación en caso de ser necesario (revisión de evaluaciones para detectar errores en la calificación, descarga de cuadernillos, fechas de recalificación, como hacer una solicitud)	fórmula de calificación, proceso de recalificación y en caso de duda puede establecerse fecha para tutoría vía telefónica.	correo electrónico, vía telefónica.	
Ciclo y Calendario Académico	Dar a conocer las fechas importantes de las evaluaciones (a distancia, presenciales y supletorias), así como la importancia de las fechas de recalificación.	Presentación didáctica de fechas importantes.	Entorno Virtual de Aprendizaje, Guía Didáctica, Correo electrónico.	2 días
Características del estudiante exitoso en la MAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar a los estudiantes a desarrollar las características que se espera de un estudiante de la MaD.</li> <li>• Invitación a realizar un plan de vida académico.</li> </ul>	<p>Enviar información y consejos para desarrollar las características de un estudiante a distancia exitoso para que así logren un mejor rendimiento académico.</p> <p>Enviar un modelo de plan de vida académico para que los estudiantes lo adapten a sus necesidades y organicen sus metas para lograrlas paso a paso.</p>	Guía didáctica, Entorno virtual de aprendizaje, correo electrónico	3 días
Estrategias y habilidades de estudio	Informar e incentivar a los estudiantes a investigar diferentes estrategias de estudio para que potencien sus habilidades y destrezas.	Envío de información vía correo electrónico sobre las diferentes estrategias de estudio de utilidad para los estudiantes de la metodología de	Correo electrónico, información de internet.	3 días

		estudio a distancia.		
Cómo prepararse para los exámenes presenciales.	Dar a conocer a los estudiantes diferentes estrategias para optimizar su preparación para las evaluaciones y que obtengan resultados exitosos.	Compartir con los mentorizados experiencias personales sobre la preparación para los exámenes.  Dar lineamientos y estrategias comprobadas para la optimización del proceso de estudio y preparación para evaluaciones de contenido complejo.  Dar indicaciones sobre el formato de evaluación, materiales necesarios (lápiz, borrador, cédula)	Guía didáctica, Entorno virtual de aprendizaje, correo electrónico, vía telefónica	3 días
Cierre del Programa de mentoría (Segundo encuentro presencial)	Dar un cierre a la relación de mentoría. Evaluación del mentor y proceso de mentoría por parte de los mentorizados.	Cuestionario de evaluación del proceso de mentoría.  Cierre, despedida y agradecimiento del mentor a los mentorizados y la invitación a continuar en contacto con el mismo para los siguientes ciclos.	Aula de la UTPL, cuestionario de evaluación del proceso de mentoría y mentor.	1 día
Cierre del Programa de mentoría (Llamadas telefónicas)	Dar un cierre a la relación de mentoría. Evaluación del mentor y proceso de mentoría por parte de los mentorizados.	Cuestionario de evaluación del proceso de mentoría.  Cierre, despedida y agradecimiento del mentor a los	Llamadas telefónicas a cada mentorizado	1 día

		<p>mentorizados y la invitación a continuar en contacto con el mismo para los siguientes ciclos.</p> <p>(En vista de que los mentorizados no acudieron a la convocatoria del segundo encuentro presencial, el cierre se dio vía telefónica)</p>		
--	--	---	--	--

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

La presente investigación corresponde a un programa de graduación de la Titulación de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja “Proyecto Piloto de Mentoría en estudiantes Universitarios de Primer Semestre del período octubre 2014 - febrero 2015”

## 2.1 Diseño de investigación.

La investigación que se propuso es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó caracterizar las necesidades de orientación y el 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 un conocimiento inicial en cuanto al desarrollo de un programa piloto de práctica de mentoría.
- Descriptivo: Se indagaron las características y necesidades de orientación.
- El método de Investigación Acción Participativa (IAP): El propósito de este método es producir acción, toda vez q se busca un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en la MaD. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

## 2.2 Contexto.

La investigación fue realizada recolectando la información de un grupo de estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Modalidad Abierta y a Distancia.

La Universidad Técnica Particular de Loja fue fundada por la **Asociación Marista Ecuatoriana** (AME) el 3 de mayo de 1971. La Modalidad Abierta y a Distancia fue fundada en 1976 siendo pionera en Latinoamérica, siendo coherente con la misión de la Universidad por la función social que tiene, posibilitando el acceso a la educación superior a quienes por diversos motivos no pueden hacerlo de otra forma. Sigue el lema de la UTPL Memento Ascendere Semper (recuerda siempre ascender) y como respuesta a la problemática vivida por un amplio sector del Magisterio Ecuatoriano que, hasta esa fecha, no había podido acceder a la formación universitaria. Actualmente trata de dar respuesta no sólo a este sector, sino a una amplia gama de personas y circunstancias por las que atraviesan determinadas poblaciones, atendiendo a la demanda que desde las mismas se reclaman.

El centro regional Quito está ubicado en la dirección 6 de diciembre entre Alpallana y Whympet. Las instalaciones cuentan con un balcón de servicios, biblioteca, sala de cómputo y aulas para uso de docentes y estudiantes.

La población (participantes) con la que se trabajó en esta investigación fue denominada "mentorizados". Los mentorizados que fueron seleccionados son una muestra de 5 estudiantes de primer semestre del ciclo académico octubre 2014 – febrero 2015, que en la prueba de aptitudes generales superaron la media aritmética.

Estos estudiantes, al ser nuevos, no tienen conocimientos profundos sobre la Modalidad Abierta y a distancia. Poseen estrategias de estudio insuficientes y esto conlleva a que algunas veces no se dé el aprendizaje significativo. Estos factores tienen como consecuencia sentimiento de frustración, ansiedad, dificultad de adaptación e inserción a la metodología de estudio y que en muchos casos termina en la decisión de abandonar los estudios (deserción estudiantil). Dado que el estudio con la modalidad a distancia requiere de voluntad y perseverancia para lograr la culminación de la carrera, muchas veces los factores antes mencionados cortan esta posibilidad y se da el abandono prematuro de los estudios.

Según Moncada (2014), en su investigación "La Integración Académica De Los Estudiantes Universitarios Como Factor Determinante Del Abandono De Corto Plazo. Un Análisis En El Sistema De Educación Superior A Distancia Del Ecuador", realizada en el periodo académico abril-agosto 2012, en este período el abandono estudiantil se dio en un 49.9%. El 40,6% de los estudiantes abandonan los estudios por motivos académicos, siendo el 8,9% de los estudiantes que abandonan los estudios por motivos no académicos. Según el autor la forma en que el estudiante pasó por su proceso de adaptación e integración académica estaría estrechamente relacionada al abandono prematuro. En este caso en la investigación se evidencia que el 52% de las asignaturas se reprobaron, lo cual representa un bajo nivel de adaptación y falta de estrategias y hábitos de estudio eficaces.

La propuesta del presente trabajo tiene como meta orientar a través de la mentoría entre pares, a estos estudiantes para que una mejor adaptación e inserción al contexto universitario, desarrollar habilidades y estrategias de estudio, informarle a los estudiantes sobre la Modalidad Abierta y a Distancia y metodología de la UTPL, y sobretodo dar un acompañamiento en el que se genere una relación de empatía sobre la cual se pueda sentar base para una mejor experiencia de estudio, una mejor inserción, integración y adaptación

dentro de la metodología que ofrece la UTPL, y así disminuir el abandono estudiantil prematuro.

### 2.3 Participantes.

Para la ejecución del programa de mentoría, el equipo de gestión de la UTPL seleccionó 5 estudiantes de primer ciclo matriculados en el período octubre 2014 – febrero 2015, quienes serían los mentorizados y fueron asignados a cada mentor.

#### a) Características socio demográficos de los mentorizados:

- **Centro universitario.-** el 40% pertenecen al Centro Regional Quito, el 40% al Centro Carcelén y el 20% al Centro San Rafael.
- **Titulación.-** 20% pertenece a la carrera de Economía ECTS, el 40% pertenece a la carrera de Educación Infantil ECTS y el 40% a la carrera de Psicología ECTS.
- **Genero.-** el 100% femenino.
- **Trabajo.-** 80% de los mentorizados trabaja, el 20% no trabaja.
- **Horas de contacto.-** el 60% de los mentorizados indica que se le pueda contactar a partir de las 5:30 - 6pm, el 40% indica que a cualquier hora.
- **Disponibilidad de tecnología (fono, internet, etc.).-** el 100% de los mentorizados tiene acceso a tecnología como medio de comunicación.
- **Razón de estudios a distancia.-** el 80% indicó que por motivos de trabajo y el 20% por la familia.
- **Razón de elección de carrera.-** el 100% de los mentorizados indica que por deseos de desarrollo profesional.
- **Responsabilidades.-** el 100% de mentorizados tienen otras responsabilidades como: hogar, hijos, esposo/pareja, entre **otros**.

#### b) Tríada de mentoría

En el proceso de mentoría se vieron involucrados tres participantes: el mentor, los estudiantes mentorizados y el consejero.

**Los consejeros:** Directores de tesis (docentes UTPL), estuvieron encargados de guiar y supervisar el proceso de investigación bibliográfica, motivar a los mentores y aconsejarlos sobre las estrategias y acciones de mentoría.



**Los mentores:** estudiantes del Seminario de Fin de Titulación de Psicología, se encargaron de realizar la investigación bibliográfica y de campo, de participar como mentores en el piloto de mentoría, elaborar un manual para mentores y estructurar el informe de tesis.

**Los mentorizados:** fueron 5 estudiantes de nuevo ingreso al primer ciclo (octubre 2014 – febrero 2015), que fueron asignados a cada mentor y que tuvieron el compromiso de participar en el proceso de mentoría, contestar los cuestionarios y evaluar el proceso de mentoría en el que participaron.

Los mentorizados fueron seleccionados por el equipo de gestión del proyecto mentores de la Modalidad Abierta y a Distancia, quienes disponen de una base de resultados de la prueba de diagnóstico de aptitudes generales.

De los 5 estudiantes asignados, 4 estudiantes respondieron a la invitación para la participación en el proceso de mentoría vía correo electrónico. 2 mentorizadas respondieron que si podrían asistir al encuentro presencial, y otras 2 dijeron que no podían asistir; una por razones laborales y otra por estar delicada de salud; 1 mentorizada no respondió. Luego de esto solo 2 asistieron al primer encuentro. Luego de la culminación del segundo bimestre las otras 3 mentorizadas se contactaron con la mentora de manera esporádica. De las 5 estudiantes que se asignaron al mentor, sólo 1 participó de manera activa y las otras 4 de manera pasiva. La mentorizada pasó por el proceso completo de mentoría, actualmente piensa continuar con los estudios pero quiere cambiarse de titulación (de Educación Infantil a Psicología). A pesar de que no todas las estudiantes pasaron todas las materias en las que se matricularon en el primer ciclo, ninguna de las mentorizadas abandonó ni tiene pensado abandonar los estudios. Al final del proceso solo 1 mentorizada no volvió a contestar por lo que no se sabe si ella sigue estudiando o abandonó los estudios.

## **2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1 Métodos.**

Se utilizó el método hermenéutico a través del cual se logró la recolección e interpretación de datos para la elaboración del marco teórico, lo cual facilitó el análisis de la información empírica del marco teórico.

**Método de Investigación – acción participativa (IAP)** cuya finalidad es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera inmediata para lograr un cambio, en este caso, en los estudiantes mentorizados.

**Método descriptivo** que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación.

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

**Método inductivo y deductivo** permitieron configurar el conocimiento y generalización de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el proceso de investigación.

**Método estadístico** facilitó la organización de la información recolectada con la aplicación de instrumentos de orientación y mentoría.

## **2.4.2 Técnicas**

### **2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica**

- **Lectura:** Esta técnica fue utilizada para la búsqueda, análisis, y selección de los aportes para el marco teórico.
- **Mapas conceptuales y organizadores gráficos:** Fueron utilizados como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico - conceptuales.
- **El resumen o paráfrasis:** Fueron utilizados como medio para presentar un texto original en forma abreviada, favorece la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

### **2.4.2.2 Técnicas de investigación de campo**

- **Observación:** Esta técnica se utilizó en los encuentros con los mentorizados, como trabajo de campo, y la experiencia del mentor.
- **Entrevista:** Se utilizó por medio de correo electrónico, vía telefónica y encuentros personales.
- **Cuestionarios:** Técnica estandarizada de recolección de datos sobre los mentorizados.

- **Grupos focales:** Se realizó con el objetivo de iniciar procesos de análisis y discusión de las diferentes necesidades de orientación y mentoría de los estudiantes de primer ciclo con la coordinación del mentor.

### **2.4.3 Instrumentos.**

- Registro de observación de las actividades de mentoría presencial.
- Hoja de datos informativos.
- Cuestionario de expectativas y temores.
- Cuestionario de necesidades de orientación.
- Evaluación del primer encuentro de mentoría.
- Evaluación final del proceso de mentoría.
- Cuestionario para evaluar las habilidades del pensamiento del Dr. Alberto Acevedo y la Psic. Marcela Carrera

## **2.5 Procedimiento.**

Los procedimientos empleados para esta investigación fueron la investigación bibliográfica y la investigación de campo. A continuación se describirá a breves rasgos en que consistieron estos dos procedimientos llevados a cabo por la investigadora.

### **2.5.1 Investigación Bibliográfica.**

La investigación bibliográfica consistió en la delimitación de los conceptos que se pretendía investigar siendo estos relacionados a la orientación, necesidades de orientación de los estudiantes de la Educación Superior y a Distancia, estrategias de aprendizaje auto regulado y modelos de mentoría. Se recopilaron algunos artículos en línea y libros que fueron la fuente de información para la elaboración del marco teórico. Se citaron las referencias bibliográficas siguiendo las normas APA de la sexta edición. Este apartado fue elaborado con la guía de la directora de tesis y las indicaciones del equipo gestor de la UTPL.

### **2.5.2 Investigación de campo**

En cuanto a la investigación de campo se realizó un proceso de mentoría con los estudiantes de primer ciclo de la UTPL Centro Regional Quito. El modelo que se utilizó fue la mentoría entre pares en la que el investigador fue el mentor y los estudiantes de primer ciclo

los mentorizados. En el primer encuentro se presentaron los participantes, y el mentor se encargó de la presentación del programa a los mentorizados. Se aplicaron los formatos de recolección de datos y se conversó acerca de las necesidades que ellos sentían que tenían, se compartieron inquietudes, y se habló sobre los temas en que ellos desearían que el mentor les de acompañamiento. Luego de esto se llevaron a cabo las actividades propuestas por la UTPL, enviando información a los mentorizados. También se les solicitó la realización del cuestionario de habilidades de pensamiento. Mediante el correo electrónico se enviaron propuestas de reflexión y consejo sobre estrategias para el estudio a distancia. Además de eso se envió información pertinente al sistema de calificación, manejo del EVA, y aclaración de los procedimientos administrativos a seguir para recalificaciones. Con la mentorizada que participó activamente en el proceso se logró elaborar un plan de vida académico y se guió en la toma de decisión de cambio de carrera. Con las respuestas del cuestionario se pudo elaborar la matriz de respuestas y el análisis de los resultados para proceder a la interpretación. Finalmente se solicitó a la mentorizada que realice una evaluación del proceso de mentoría, en la que aportó con su opinión indicando lo que más le sirvió del mismo. Para finalizar se procedió a realizar un cierre de la mentoría formal pero dejando abierta la puerta a la comunicación con la mentora en caso de ser necesario en el futuro.

## **2.6 Recursos**

### **2.6.1 Humanos**

**Consejero:** La Directora de tesis, encargada de correcciones del documento de tesis.

**Mentor:** Estudiante de fin de titulación, orientador y guía de los mentorizados en el proceso de acompañamiento.

**Mentorizados:** Alumnos de primer ciclo de la UTPL de la MaD, responde a las orientaciones del mentor.

### **2.6.2 Materiales institucionales**

Guía didáctica, Entorno Virtual de Aprendizaje, Aulas de la UTPL para encuentros con mentorizados.

### 2.6.3 Económicos

Gastos para la investigación

- Internet (7 meses de trabajo)
- Teléfono fijo
- Teléfono móvil
- Papel para impresiones
- Tinta
- Copias
- Anillados

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados

En este apartado se presentarán las características psicopedagógicas del grupo de mentorizados, utilizando como fuente la información recolectada con el Cuestionario para evaluar las habilidades del pensamiento del Dr. Alberto Acevedo y la Psic. Marcela Carrera. Para la interpretación de los datos y calificación de los resultados se siguieron las instrucciones del documento del cuestionario. Para la asignación de la calificación se elaboro una tabla con la escala de valores de la siguiente manera:

Tabla 1. Escala de puntuación

Puntuación	Valoración
0% - 19,90%	<b>Bajo</b>
20% - 39,9%	<b>Regular</b>
40% - 59,9%	<b>Buena</b>
60% - 79,9%	<b>Muy buena</b>
80% - 100%	<b>Sobresaliente</b>

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento  
Elaborado por: Jijón, H (2015)

#### Pensamiento crítico

Tabla 2. Habilidades de pensamiento: Pensamiento crítico

Sub campo	Frecuencia (porcentaje logrado)	Porcentaje
<b>Pensamiento crítico</b>	49	76,56%

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento  
Elaborado por: Helga Jijón (2015)

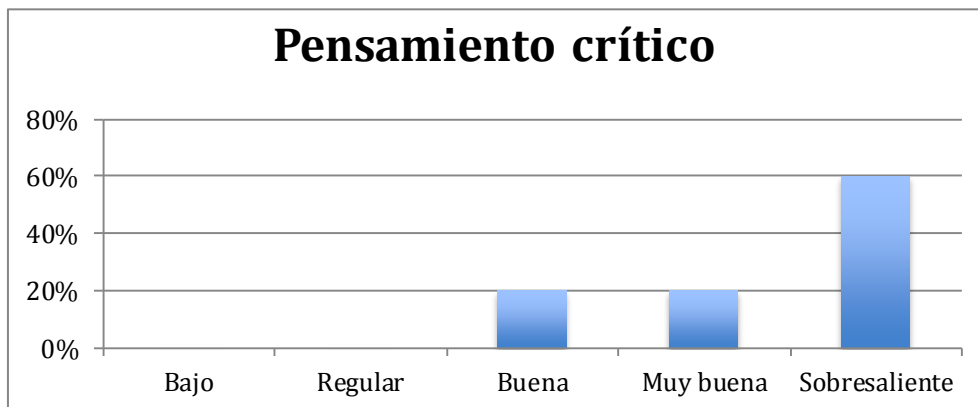


Figura 1. Pensamiento Crítico

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento  
Elaborado por: Jijón, H (2015)

En la primera habilidad de pensamiento crítico, los resultados del cuestionario reflejan que el puntaje logrado por los estudiantes es de 49 y un porcentaje de 76,56%. El 60% de las estudiantes tiene un nivel sobresaliente. Según la ULACIT (2003)

“El currículo de la universidad, en su perspectiva cognitiva, debe permitir a los estudiantes construir su propio conocimiento con base en lo que ya saben, y aplicarlo en actividades cuyo objetivo sea la toma de decisiones, la solución creativa de problemas y los juicios críticos. Esta perspectiva se desprende de la Misión, en vínculo con el pilar del racionalismo, que resalta la importancia de desarrollar el pensamiento crítico y creativo, la comprensión real y la reflexión, no la memorización de conocimientos desarticulados del contexto del estudiante” citado por Neverov (2005)

Como indica el autor anteriormente, el desarrollo del pensamiento crítico es primordial para que los estudiantes superen la memorización y ejerciten la comprensión real. A través del uso del pensamiento crítico y la creatividad, los estudiantes podrán construir su conocimiento propio, y así tener un aprendizaje significativo. Ésta habilidad del pensamiento no solo sirve para el ámbito académico, si no para la formación en general, pues va a resultar muy útil en la toma de decisiones y la solución de conflictos. El pensamiento crítico incluye la reflexión y comprensión de la realidad, ajustando la información que viene del exterior con el conocimiento del individuo para la generación de una nueva idea que será útil para la situación que se le presente al mismo. Según los resultados del cuestionario, la mayoría de los estudiantes utilizan el pensamiento crítico. Esto indica que los estudiantes reconocen la importancia de desarrollar el contenido de las materias mas allá de lo que se presenta en las guías y tienen la capacidad de crear un aporte personal que enriquece su experiencia de estudio.

En la habilidad de Pensamiento Crítico, el grupo de mentorizadas obtuvo un promedio de 76,56% considerado como Muy Bueno, lo que indica que en general reflexionan y elaboran sobre los contenidos que reciben de los materiales de estudio lo que facilita la creación de aportes personales.



## Tiempo y lugar de estudio

Tabla 3. Habilidades de pensamiento: Tiempo y lugar de estudio

Sub campo	Frecuencia (porcentaje logrado)	Porcentaje
Tiempo y lugar de estudio	27	74%

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Jijón, H (2015)

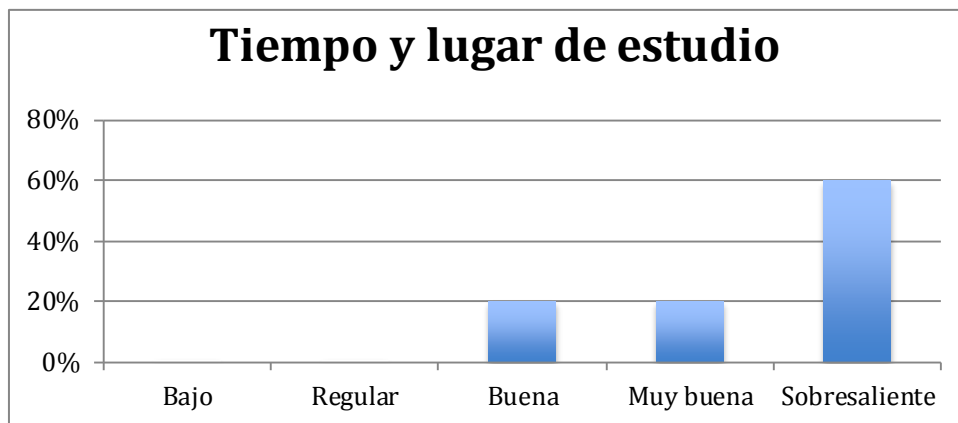


Figura 2. Tiempo y lugar de estudio

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Jijón, H (2015)

En la habilidad de organización del tiempo y lugar de estudio el puntaje logrado por el grupo de estudiantes fue 27 y el porcentaje 74%. El 60% de los mentorizados obtuvo una calificación de sobresaliente en ésta habilidad. Cortés, M (2009) indica lo siguiente:

Planear implica organizar, programar y administrar de modo eficaz los recursos, los materiales de estudio y el tiempo en el que se va a trabajar; en este sentido se recomienda a los estudiantes distribuir y registrar tareas, asignar recursos, jerarquizar lo importante y detectar las prioridades.

- Identificar el tiempo libre y decidir cuánto de ese tiempo se va a dedicar al estudio.
- Identificar qué objetivos se han logrado y cuáles no, y tomar acciones de mejora.
- Reducir las interrupciones o distracciones.
- Revisar los objetivos de estudio y a partir de ellos orientar las actividades de aprendizaje.

Una de las características básicas del estudio a distancia es el estudio auto regulado. La autorregulación implica un gran nivel de voluntad del individuo de conseguir sus metas, ya que requiere que sea el mismo estudiante quién se exija el cumplimiento de las actividades solicitadas. Esto es una ventaja ya que el estudiante puede administrar su tiempo de acuerdo a otras responsabilidades como la familia, el trabajo, etc. Siendo así que ésta habilidad se va a desarrollar a través de la organización y la planificación, pues el estudiante deberá ordenar sus prioridades y planificar de manera que pueda cumplir con sus obligaciones. El estudiante puede hacer uso de un cronograma con fechas para el cumplimiento de cada una de sus actividades. Además de eso el estudiante a distancia tiene la posibilidad de estudiar en el lugar que le sea de mayor conveniencia. Es así que debe encontrar un espacio adecuado, que generalmente debe ser el mismo siempre, con las características de ser un lugar tranquilo, cómodo, con buena iluminación, y sin distractores para que así pueda concentrar su atención en el trabajo que debe cumplir. Por consiguiente el estudiante tiene la libertad pero también la obligación de hacer uso de su tiempo de manera responsable, para de esa manera ser gestor de su propio conocimiento. Para que el estudio sea efectivo el estudiante debe también adoptar hábitos de estudio, reconociendo la mayor hora de lucidez y productividad y respetando así los horarios de descanso y alimentación.

En la habilidad de organización del Tiempo y Lugar de Estudio, el grupo de mentorizadas obtuvo un promedio de 74, que es considerado como Muy Bueno. En relación con los resultados obtenidos de la prueba, podemos ver que en esta habilidad del pensamiento, los estudiantes podrían desarrollar mejor su organización del tiempo. Los estudiantes mentorizados de esta investigación tienen otras responsabilidades, lo cual implica dificultad a la hora de equilibrar el poco tiempo libre que les queda para los estudios. Si tomamos en cuenta que estos estudiantes están recién empezando sus estudios, debemos reconocer que están en un proceso de adaptación y que en el desarrollo del mismo, aprenderán a priorizar sus estudios y dedicarle más tiempo y hacer que su rendimiento sea más alto. Es por esto que se encuentra que el acompañamiento y orientación de un mentor podría ayudarles a adquirir estrategias y herramientas que les facilite estudiar de manera más eficiente y eficaz.

## Técnicas de Estudio

Tabla 4. Habilidades de pensamiento: Técnicas de estudio

Sub campo	Frecuencia (porcentaje logrado)	Porcentaje
<b>Técnicas de estudio</b>	63	82,37%

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Helga Jijón (2015)

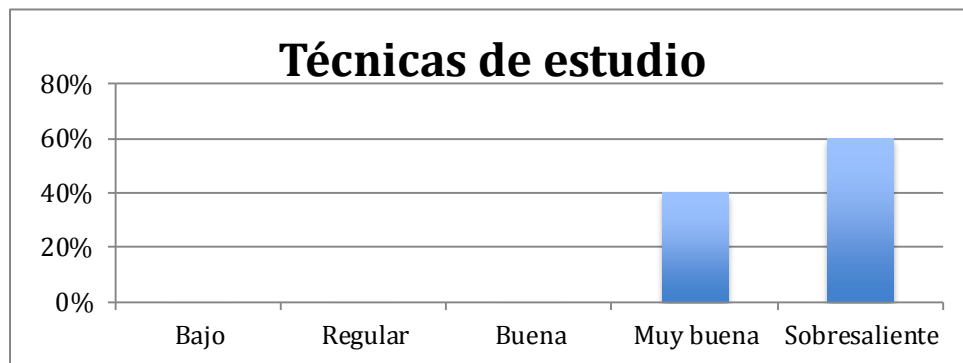


Figura 3. Técnicas de estudio

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Jijón, H (2015)

El puntaje logrado por el grupo de estudiantes en el uso de técnicas de estudio fue de 63 y un porcentaje de 82,37%. Los resultados del cuestionario reflejan que el 60% de los estudiantes mentorizados obtuvieron una calificación Sobresaliente en el uso de técnicas de estudios y el 40% una calificación de Muy Bueno.

De acuerdo a este tema Cortés, M (2009) indica que “Las técnicas de estudio orientadas a un fin constituyen lo que llamamos estrategias de aprendizaje, estas contribuyen al mejor rendimiento del alumno ya que facilitan la asimilación de la información.” Las técnicas más útiles serían:

- Pre lectura
- Subrayado, esquemas y resúmenes
- Toma de apuntes
- Elaboración de fichas
- Cuadros sinópticos
- Mapas conceptuales
- Repaso y elaboración de preguntas sobre un texto
- Parafraseo

Las técnicas y estrategias de estudio son importantes para cualquier tipo de estudio, pero para el estudio a distancia, su uso es imprescindible. Para la asimilación de la información se requiere la aplicación de operaciones cognitivas superiores, como el análisis y síntesis. Las técnicas de estudio anteriormente mencionadas son herramientas y estrategias que van a organizar la información y facilitarán la comprensión del estudiante, posibilitando la generación de nuevo conocimiento. El uso de estas técnicas también permitirá que se pueda relacionar los conocimientos previos con la nueva información y así dar lugar al aprendizaje significativo.

Los resultados en puntaje y porcentaje son de puntuación elevada, lo cual es algo positivo ya que estos estudiantes tendrán mayores posibilidades de cultivar buenos resultados en su proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias y técnicas que contribuirán a un mejor rendimiento académico y asimilación de los contenidos.

### Concentración

Tabla 5. Habilidades de pensamiento: Concentración

Sub campo	Frecuencia (porcentaje logrado)	Porcentaje
Concentración	28	70%

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Helga Jijón (2015)

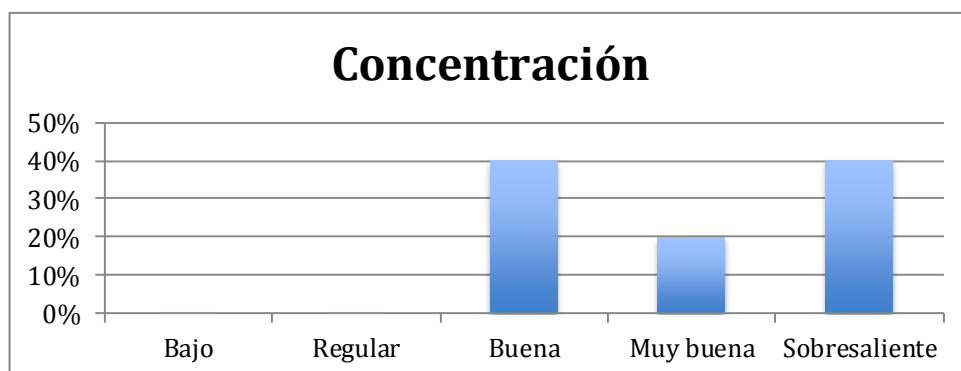


Figura 4. Concentración

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Jijón, H (2015)

En la habilidad de Concentración los estudiantes evaluados obtuvieron un puntaje logrado de 28 y un porcentaje de 70%. En esta habilidad obtuvieron la calificación de Buena y Sobresaliente en un 40%.

En las prácticas educativas actuales,(...)que postulan el aprendizaje como construcción del conocimiento, la atención tiene una relevancia especial en el almacenamiento y la integración sólo de la información que es relevante, convirtiéndose en un elemento que el alumno debe entrenar activamente. Así también, un aprendizaje activo, dinámico, participativo, alejado de la pasividad, se realiza con la atención y la concentración centradas y dirigidas hacia los elementos significativos del mismo; únicamente así los conocimientos adquiridos serán permanentes y eficaces. (Freire, 2008)

Según la psicología cognitiva, la atención y la concentración son habilidades del pensamiento que permiten que se den los procesos cognitivos superiores como la asimilación de información y el razonamiento lógico. Estos procesos son los que permiten que el aprendizaje sea más exacto, claro y con un rendimiento más eficiente. Si se tiene en cuenta que el objetivo de los estudios es lograr un aprendizaje significativo, que perdure en el tiempo, se debe priorizar el entrenamiento de la mente, específicamente en la atención y concentración para que el individuo pueda mejorar su aprendizaje y también más productivo. El proceso de aprendizaje a nivel universitario es complejo, por lo tanto a los estudiantes se les exige un trabajo mental elevado, que demanda atención y concentración para que las facultades mentales como el lenguaje, memoria, entre otras, tengan un mejor rendimiento, logrando que los resultados se vean reflejados en todos los ámbitos del estudiante, como el académico, personal y social.

En esta habilidad vemos que un 40% de las estudiantes mentorizadas tienen una calificación Buena, para la concentración. Esto implica que les resulta difícil el concentrarse. Se presume que puede ser porque muchas veces las otras responsabilidades que tienen no les permite concentrar todo su tiempo y atención en los estudios. Cuando la mente tiene otras preocupaciones de índole personal y emocional, se vuelve más difícil poner toda la atención y concentración en una actividad como los estudios.

En la habilidad de Concentración el grupo de mentorizadas obtuvo un promedio de 70 considerado como Muy Bueno, lo que implica que en general las estudiantes tienen una muy buena habilidad de concentración que les permite rendir en sus estudios, sin embargo es importante atender al 40% de estudiantes que obtuvieron una calificación un poco más baja para poder mejorar en este ámbito, que puede tener relación con la organización del tiempo y el lugar de estudios que a veces puede evitar que se concentren en las actividades que exige el estudio a distancia.

## Motivación

Tabla 6. Habilidades de pensamiento: Motivación

Sub campo	Frecuencia (porcentaje logrado)	Porcentaje
Motivación	49	72,19%

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Helga Jijón (2015)



Figura 5. Motivación

Fuente: Cuestionario de las habilidades del pensamiento

Elaborado por: Jijón, H (2015)

En la habilidad de pensamiento de Motivación, el grupo de mentorizadas obtuvo un promedio de 72,19 y un promedio de puntaje logrado de 49. Los estudiantes obtuvieron una calificación de Sobresaliente y Muy Buena en un 40% respectivamente. Según Cortés (2009):

La relevancia de este factor en el estudio independiente, radica en que el alumno encuentre sentido a lo que se propone hacer y de esta forma la considere una de sus prioridades, se involucre a fondo y con responsabilidad en la apropiación y construcción de nuevos conocimientos. Estar motivado tiene que ver con la perseverancia, la disposición para el trabajo y la resistencia a la frustración (...).

Como indica el autor en el párrafo anterior, la motivación es un factor que mueve al estudiante a lograr sus objetivos. En el proceso de aprendizaje aparecen distintos obstáculos que pueden hacer más difícil el camino. La motivación debe ser un motor interno que haga que el estudiante quiera avanzar y lograr el éxito, no conformarse con los resultados que se obtienen del mínimo esfuerzo. Cuando la motivación es solo condicionada

por factores externos, es mucho más complicado mantenerla activa. El individuo que tiene un verdadero un deseo de saber va a encontrar en su realidad las oportunidades de progreso. La motivación está relacionada a una actitud positiva, de curiosidad e interés por mantenerse en la búsqueda de nuevas estrategias para encontrar soluciones ante la adversidad. Es interesante encontrar que los estudiantes de primer ciclo que respondieron el cuestionario tienen un nivel alto de motivación pues de esta manera ellos a pesar de las dificultades del estudio a distancia, seguirán en el camino de la excelencia.

En la habilidad de pensamiento de Motivación, el grupo de mentorizadas obtuvo un promedio de 72,19% y un promedio de puntaje logrado de 49, que es considerado como Muy Bueno, lo que indica que las estudiantes si están motivadas a perseverar en sus estudios.

### **3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes**

En el proceso de mentoría se pudieron evidenciar las diferentes necesidades presentes en el grupo específico de mentorizados. A continuación se revisará en que porcentaje se presentaron las distintas necesidades según la experiencia del mentor y además de la información provista por los mentorizados. Es importante recalcar que los estudiantes en ningún momento respondieron a las actividades propuestas por el mentor por lo que esa información no se puede utilizar para las conclusiones con respecto a las necesidades presentadas por los mentorizados.

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

En el proceso de mentoría realizado para esta investigación se puede afirmar que el 60% de los estudiantes tuvieron dificultad para insertarse y adaptarse al Sistema de Educación a Distancia. El otro 40% de mentorizadas manifestó que ya habían tenido experiencias anteriores en estudio a distancia, siendo que una de ellas ya tiene un título en Educación Infantil obtenido en una Universidad con Modalidad a Distancia del exterior.

De lo conversado con las mentorizadas, una de ellas quedó embarazada al inicio del semestre, pero por motivación personal decidió seguir con sus estudios, aunque le fue difícil adaptarse a las exigencias de esta modalidad. Otras dos mentorizadas manifestaron que por actividades personales y laborales tuvieron inconvenientes para equilibrar el tiempo entre desarrollar las actividades académicas y sus otras responsabilidades. También indicaron que como retomaron sus estudios luego de mucho tiempo, y que era su primera vez con una

experiencia de estudios a distancia, les costó bastante el retomar el ritmo de estudios y además el hecho de tener que hacerlo de manera autónoma e independiente sin tener quien les ayude a disipar dudas de manera directa.

Como indica Bermúdez (1993) la institución es la que debe considerar que necesidades deben ser cubiertas y es ahí que deben decidir qué servicios quieren ofertar. En el caso de la adaptación, Bermúdez indica que si la institución considera que el estudiante requiere ayuda para manejar los factores contextuales y personales que pueden afectar su proceso de aprendizaje, tomará las provisiones adecuadas para ofrecer servicios y programas de orientación y asesoría para facilitar el ingreso y adaptación al sistema, y la adquisición de estrategias que le permitan incrementar sus habilidades para el estudio auto dirigido.

De esta manera se concluye que es importante que la Universidad como institución tome cautela de las necesidades de adaptación e inserción del estudiante, pues debe dotarle de las herramientas necesarias para poder desenvolverse en esta metodología, que si bien es cierto es muy útil, también es cierto que es distinta a lo que la mayoría de la población está acostumbrada, y que puede volverse difícil y abrumadora si no se tiene la guía adecuada para lograr la adquisición y manejo de estrategias específicas para su desarrollo. El acompañamiento del proceso de mentoría de alguna manera intentó ayudar y guiar a que el estudiante aprenda a auto regular sus estudios para que pueda controlar su proceso de aprendizaje y así sea consciente de las estrategias necesarias para lograr sus objetivos académicos. Esto es importante además pues si el estudiante logra adaptarse bien, luego va a disfrutar de la experiencia de estudios, haciendo que el abandono sea menos probable y que el estudio sea más efectivo, productivo y significativo.

### **3.2.2 De orientación académica.**

Según el resultado del cuestionario de necesidades de orientación, el 100% de las estudiantes necesitan asesoría en el ámbito académico. Siendo que esta información se sustenta con lo manifestado individualmente por las mentorizadas pues indicaban que necesitaban ayuda con los contenidos de algunas materias, y también sentían que la ayuda de los tutores no era suficiente para suplir sus necesidades. Las estudiantes manifestaron en el cuestionario que les gustaría tener orientación en las particularidades del estudio a distancia y en las estrategias para las técnicas de estudio.

Como indica Nerici (1990) la orientación académica es “un proceso educativo a través del cual se asiste al educando con el fin de que éste pueda obtener pleno rendimiento en sus



actividades escolares, formular y realizar planes según sus aptitudes e intereses para que alcance armónicamente los fines últimos de una educación integral”.

Los estudiantes que participaron en este proceso de mentoría expresan que les sería útil mayor apoyo en estos vacíos que sienten que tienen en relación a contenidos académicos. Muchas veces por falta de apoyo en estos temas los estudiantes se sienten frustrados y optan por buscar otra metodología de estudio que les de esa educación integral orientada al éxito académico.

### **3.2.3 De orientación personal.**

En base a las respuestas del cuestionario de necesidades, las estudiantes del grupo de mentorizadas tuvieron diferentes opiniones. En general se podría decir que tan solo un 40% manifestó directamente la necesidad de orientación personal, pero en las conversaciones se reflejó que quizás un 60% tendría necesidades de esta índole. Para cubrir estas necesidades se puede intervenir con estrategias del campo de la psicología. Por las características y condiciones de las mentorizadas, la ayuda individual se puede ofrecer y pesar de que en un principio la gente normalmente no expresa demanda para este tipo de conflictos, el apoyo en las situaciones especiales servirá para superar los problemas de carácter emocional que puedan afectar de manera negativa al proceso de estudios.

Bausela (2011) propone que la orientación personal es un proceso de ayuda continua a todas las personas en los aspectos de su personalidad, con el objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esto implica que la orientación educativa debe incluir la orientación personal pues somos seres integrales, que no podemos disociar nuestra parte afectiva del resto de ámbitos.

Es necesario reconocer que los estudiantes que se están formando en la modalidad a distancia son adultos que deben combinar el rol de estudiantes con los distintos roles que se ejercen en la vida adulta como ser padres, pareja, trabajadores, etc. Como institución se tiene la posibilidad de atender y acompañar al estudiante en este ámbito que es tan importante y que con el tiempo se va dejando de tomar en cuenta pues al parecer se pretende que el ser humano solo sea un ser productivo. Pero se puede hacer la diferencia en el momento en que se dan procesos como este, como el de la mentoría de pares en el que el estudiante se ve acompañado por otro que paso por lo mismo y que puede dar una atención más cálida, directa e informal que puede lograr un poco más de lo que se espera.

### **3.2.4 De información.**

Según lo manifestado por las estudiantes mentorizadas, el 100% tienen necesidad de información. Esto se evidencia en las solicitudes de las mentorizadas para obtener información sobre los distintos trámites, fechas de evaluaciones, proceso de recalificación, qué examen debe dar en caso de quedarse de supletorio, etc. Según mi criterio este problema radica también en la falta de comunicación que existe dentro de la institución, pues como manifestó una mentorizada, se le dio información distinta en 4 ocasiones diferentes sobre un mismo tema, confundiéndola y haciendo que pierda tiempo para solucionar ese problema.

Según Reitz (2012) una necesidad de información es una “brecha en el conocimiento de una persona que se experimenta en el nivel consciente como una pregunta, da a lugar a una búsqueda de una respuesta.” En este sentido la necesidad generalmente se presenta en el momento en el que el estudiante ve algún problema que no sabe cómo resolver. El problema en general radica en que no se cumplen los servicios que se ofertan desde la institución y muchas veces se da información errónea de cómo proceder ante un problema. Esto afecta a las estudiantes pues siguiendo instrucciones equivocadas emitidas por la UTPL, terminaron con un problema mayor que el de un principio. Por esta razón las necesidades de información deben ser bien atendidas y con el mayor cuidado y diligencia, porque es una de las razones principales de la desmotivación y la decisión de abandono temprano de los estudiantes.

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

Las principales actitudes de los mentorizados fueron de escaso deseo de colaboración, desconfianza del mentor, y falta de interés para participar en el proceso de mentoría. Al ser una actividad que requería de participación voluntaria los estudiantes no sintieron necesidad de participar activamente, pues manifestaron que esto iba a ser un trabajo más y no una ayuda. Esto se evidenció pues los mentorizados no contestaron a ninguno de los correos con las actividades propuestas por el mentor. Fue muy complicado lograr que los estudiantes vieran en este proceso una oportunidad para adquirir herramientas para facilitar sus estudios. El impacto en los mentorizados fue de alguna manera poco efectivo pues manifestaron que hubiera sido de mayor utilidad si el proceso iniciaba con el ciclo académico. Además de eso manifestaron desconfianza al no ver que el correo de la mentora era de la UTPL, y no había ninguna insignia que comprobara que ésta perteneciera a la institución. Sin embargo, con la mentorizada que participó activamente se logró despertar un

verdadero interés ya que tomó en cuenta las herramientas propuestas y manifestó que le fueron de utilidad para mejorar su organización con la preparación de los exámenes y que mas allá de que esta información llegó un poco tarde, le servirá para el resto de su carrera.

Las principales consultas que realizaron fueron en relación a dudas sobre cómo proceder en distintos inconvenientes que tuvieron con los exámenes. También solicitaron apoyo y ayuda en dudas referentes a los contenidos de las asignaturas y que cuyos tutores no respondían. Además de eso solicitaron ayuda agilizando la entrega de material del siguiente ciclo para el que se matricularon. Una de las mentorizadas que decidió optar por cambiarse de carrera a Psicología preguntó acerca de las dificultades y oportunidades vividas por la mentora en su experiencia como estudiante de esa titulación.

La estrategia que tuvo más impacto y que logró llegar a dos de las mentorizadas al menos, fue el acercamiento mediante la empatía, ya que estas estudiantes eran madres y escuchar la experiencia de la mentora se sintieron motivadas a seguir luchando y estudiando. Este acercamiento se dio mediante el encuentro presencial, llamadas telefónicas y correos electrónicos. Estas dos mentorizadas se expresaron con agradecimiento por la atención, el interés demostrado por su mentora y el seguimiento que se les dio a su proceso de estudios.

Personalmente pude percibir satisfacción en una de las mentorizadas con la que se tuvo más afinidad y se pudo entablar una buena relación amistosa y de apoyo. Esta actitud positiva fue generadora de motivación para la mentora pues se siguió trabajando y a pesar de que el proceso de mentoría finalizó, se sigue manteniendo contacto con la mentorizada lo que evidencia la utilidad de la mentoría.

### **3.4. Valoración de mentoría.**

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

La comunicación fue infrecuente, irregular e inconstante. Por parte de la mentora siempre hubo constante comunicación por medio de correos electrónicos, intentos de llamadas telefónicas y mensajes de chat por whatsapp. Una mentorizada fue la que se comunicó en mayor medida pero luego de haber acabado el segundo bimestre. Mantuvo comunicación regular en referencia a su interés por la titulación de Psicología. Solo dos mentorizadas asistieron al encuentro presencial, pero una de ellas no volvió a contestar ni correos ni llamadas luego de enviar los cuestionarios solicitados por la mentora. Otra mentorizada que se comunicó ya finalizando el proceso de mentoría, indicó que la razón fue estaba en su último período de gestación y tenía 4 hijos más que cuidar por lo que se le complicaba acceder al correo electrónico y atender más responsabilidades que las de su familia y las

exigidas por la UTPL. Por otro lado, una de las estudiantes manifestó que no abre ningún correo que no sea de la UTPL, y al ver el correo electrónico personal de la mentora no abrió ninguno de sus mensajes y incluso los puso en la carpeta de correo no deseado; además de eso dado que no tuvo ningún problema no sintió que necesitara ningún tipo de ayuda y no se comunicó. Por último una mentorizada más se comunicó de manera irregular (2 veces en todo el proceso de mentoría).

La tecnología disponible fue de gran utilidad para la comunicación, pero fue debido a la informalidad del proceso y la falta de compromiso de los estudiantes mentorizados, que no hubo respuesta activa. Por problemas personales la mentora no tuvo celular la mayor parte del proceso lo cual dificultó la comunicación vía telefónica o chat.

La comunicación con la consejera fue muy buena utilizando correo electrónico, llamadas telefónicas y encuentros presenciales que fueron de mucha ayuda.

Con el equipo de gestión la comunicación fue fluida y constante por medio del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), y se logró proveer asesoría de manera positiva durante el proceso de mentoría.

Sólo se dio un encuentro presencial con los mentorizados y fue de suma importancia pues, a pesar de que fueron sólo 2 estudiantes, fue con una de las mentorizadas que asistió que se logró entablar una buena relación que perduró hasta culminar el proceso de mentoría. En este espacio se logró despejar dudas, hablar sobre las expectativas y lograr motivar a la estudiante a seguir su proceso educativo con una buena actitud.

Con el resto de estudiantes que no asistieron se mantuvo comunicación vía correo electrónico de manera permanente a pesar de la falta de respuesta de los mismos.

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

En un principio la motivación del mentor fue muy elevada e intensa por las expectativas que se tenían del trabajo a realizar. Con el paso del tiempo fue disminuyendo debido a la falta de colaboración e interés de los mentorizados. Existieron muchos momentos de frustración y sentimientos de impotencia con respecto al deseo de lograr buenos resultados y ayudar a los mentorizados, y también se dieron momentos en los que hubo deseo de abandono del proceso pues no se veían resultados concretos del trabajo realizado. Esta situación llevó al mentor a cuestionar sus habilidades de orientación con respecto a los mentorizados debido a su escasa respuesta. Sin embargo se logró elevar la motivación nuevamente pues con

una mentorizada se logró establecer una relación de confianza que tuvo resultados muy positivos. La mentora pudo crear una relación empática a través de las conversaciones telefónicas y correo electrónico.

Un factor que ayudó a elevar la motivación fue el trabajo en conjunto con el consejero pues mantuvo palabras de aliento, aconsejó estrategias de acercamiento hacia los mentores, entre otras cosas que ayudaron a disminuir la frustración. Otro aspecto que ayudó de manera significativa fue el contacto con otros compañeros mentores con los que se compartió información relacionada a su propia experiencia en el proceso de mentoría, lo que de alguna manera incentivó a seguir insistiendo para culminar el proceso de mentoría con una buena actitud. En resumen fue el acompañamiento que se recibió de la comunidad que trabaja en el proyecto de mentoría (consejero y compañeros mentores) que ayudó a replantear la situación y encontrar en esa falta de respuesta una razón para seguir trabajando y mejorando las estrategias para el proceso de mentoría.

### **3.4.3. Valoración general del proceso**

La valoración general del proceso se realizará en base a los resultados obtenidos mediante la aplicación del protocolo de evaluación del proceso de mentoría. El primer protocolo se pudo aplicar en el primer encuentro a las dos mentorizadas que asistieron. El último protocolo fue aplicado a cuatro mentorizadas que lo contestaron vía telefónica.

Para el análisis de los resultados del protocolo de evaluación se valoraron las dimensiones en una escala del 1 al 5 (5 excelente, 4 Muy bueno, 3 Bueno, 2 Regular, 1 Bajo), teniendo en cuenta que se realizó una primera evaluación al principio del proceso y una segunda evaluación al final del proceso de mentoría.

Al principio del taller el 100% de las mentorizadas calificaron el encuentro como Excelente en su organización. En la segunda evaluación las mentorizadas calificaron la organización en un 50% como bajo, el 25% como Bueno y el otro 25% como Muy bueno. Esto tiene relación con el hecho de que el programa fue implementado ya habiendo empezado el segundo bimestre, la falta de difusión por parte de la universidad del programa de mentoría, lo cual hizo que las mentorizadas no estuvieran enteradas sobre el tema de la mentoría y sus beneficios para poder aprovechar el proceso en su totalidad.

Para la dimensión del desempeño de la mentora, las estudiantes calificaron en el primer encuentro en un 100% como excelente. En la evaluación final del proceso de mentoría el 50% calificó el desempeño de la mentora como Excelente y el otro 50% como Muy Bueno. En este sentido se puede interpretar que las acciones tomadas por la mentora fueron de

utilidad para las mentorizadas y la actitud siempre fue de buena disposición e interés hacia las necesidades de las mentorizadas, lo que tuvo un impacto positivo en la relación.

En la dimensión que se evalúa la utilidad del proceso de mentoría, en el primer encuentro las mentorizadas en un 100% encontraron que les sería de un nivel Excelente. Para la evaluación final, el 50% le dio una calificación de Excelente, el 25% lo calificó como Muy Bueno, y el otro 25% como Bueno. El hecho de que no todas las mentorizadas hayan mantenido comunicación con la mentora tuvo como consecuencia que hayan tenido la oportunidad de valorar las actividades propuestas durante proceso de mentoría que podrían haber aportado a su desempeño académico.

En la evaluación final, la participación grupal tuvo un 50% de calificación regular, 25% de calificación Buena y el 25% calificó la participación grupal como Baja. Esto se debe a que solo en el encuentro presencial se pudieron conocer dos mentorizadas, pero en general no se dio trabajo grupal por falta de coordinación entre el grupo de mentorizadas, cuya participación fue muy individualizada e irregular.

En la metodología las mentorizadas calificaron el proceso de mentoría en un 75% como muy bueno y un 25% como Excelente. Esto implica que fue alta y positivamente aceptado la manera en que se llevó a cabo la mentoría a pesar de los inconvenientes dados por la falta de organización.

La utilización de recursos fue valorada en un 75% como Excelente y el 25% como Muy Buena por lo que se infiere que los estudiantes si valoraron de manera positiva los recursos que les fueron mostrados en el proceso de mentoría.

Las estudiantes sugieren que las actividades que quisieran desarrollar en el proceso de mentoría fueron:

- Uso del chat para asesoría a los mentorizados sobre inquietudes en materias específicas.
- Actividades que les ayuden a conocer sus intereses propios para esclarecer sus motivaciones y logros.

Las sugerencias que las estudiantes dieron para mejorar próximos eventos de mentoría fueron:

- Coordinar mejor el tiempo de inicio del proceso de mentoría.

- Incrementar la frecuencia y calidad de la difusión del proceso de mentoría para que sea más formal y se comprendan mejor los beneficios de su participación en el mismo.
- Mejorar los canales de comunicación entre mentor y mentorizado para que sea más fluido.
- Capacitar de mejor manera a los mentores para que tengan mayor información sobre los contenidos y titulación específica acorde a los mentorizados.

El proceso de mentoría exigió un alto nivel de compromiso de los mentores y los consejeros para que se puedan cumplir las actividades planificadas para la ejecución del proceso. Los mentorizados no cumplieron con las expectativas de participación en su totalidad, pues tuvieron poco compromiso lo que hizo que no colaboraran de manera activa. Esto tuvo como resultado que no todo el grupo pudiera recibir los beneficios que se esperaban de la mentoría.

Personalmente considero que la gestión del mentor fue bastante satisfactoria porque a pesar de la poca respuesta de los mentorizados, se mantuvo el proceso en pie con la mentorizada que si tuvo interés, participó activamente y con la que al final si se logró construir una relación de confianza y respeto. Más allá de que no se cumplieron las expectativas en su totalidad (es decir con los 5 mentorizados), de alguna manera fue positivo el hecho de sembrar esta pequeña semilla en ellos y el hecho de ver que al final algunas mentorizadas empezaron a contactar a la mentora lo cual implica que de alguna manera se despertó el deseo de mejorar su actuación y rendimiento académico y reconocieron que la mentora podría ayudar en sus inquietudes. El proceso de mentoría aportó al desarrollo personal de la mentora, se valora de manera muy positiva la experiencia, de la cual se obtuvo un aprendizaje significativo y crecimiento personal. Además de eso se pudieron aplicar estrategias aprendidas en el transcurso de la carrera y de esta manera hacer un uso concreto de las mismas. Esto verifica que las competencias desarrolladas por los contenidos estudiados son efectivas y durante el proceso de mentoría se interiorizaron de mejor manera.

### 3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El soporte institucional: soporte informático, recursos materiales (guía didáctica y infraestructura), recursos humanos (apoyo del equipo de gestión y tutores de la UTPL)</li> <li>• Equipo de mentores: Con el perfil adecuado para llevar a cabo el proceso de mentoría (experiencia previa en la modalidad de estudios, conocimientos de orientación e intervención psicológica).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación de los grupos de mentorizados de acuerdo a la ubicación geográfica de los mentores facilitó la posibilidad de encuentros presenciales que dieron lugar a una relación empática y la superación del carácter impersonal de la Modalidad a Distancia.</li> <li>• La tecnología que abre más vías de comunicación como el correo electrónico, chat (whatsapp), teléfono celular, que acortan las distancias.</li> </ul>
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de una capacitación correcta sobre el proceso de mentoría para los mentores.</li> <li>• El hecho de que el proceso no comenzó en coordinación con el inicio del semestre.</li> <li>• La falta de difusión del programa de mentoría y sus beneficios para los mentorizados.</li> <li>• La falta de formalidad de la figura del mentor (no hubo un correo de la UTPL asignado a los mentores.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de tiempo de los mentorizados para atender una actividad extra además de sus estudios y las responsabilidades que muchas veces son la razón de escoger la modalidad a distancia.</li> <li>• La desconfianza de los mentores ante el proceso de mentoría.</li> <li>• La falta de conocimiento sobre la cultura de orientación y mentoría entre pares.</li> </ul>



### 3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

Problema	Causa	Efecto
Poca difusión del programa de mentoría.	No hubo una apropiada socialización de la información sobre los beneficios de la mentoría para los mentorizados.	Poco interés y compromiso de los mentorizados ante el proceso de mentoría.
Falta de capacitación de los mentores antes del inicio del proceso de mentoría.	No se tomó en cuenta la importancia de tener mentores preparados con estrategias adecuadas para la ejecución del programa.	El desempeño del mentor pudo haber sido mejor ejecutado, se dieron momentos de frustración y ansiedad ante la falta de respuesta positiva de los mentorizados que se pudieron haber evitado teniendo una mejor formación como mentores.
Tiempo limitado para realizar las actividades.	Escaso tiempo de los mentorizados por razones personales (laborales, de salud, familiares.)	No se dio atención a las actividades propuestas por el mentor, obviando los beneficios que se les presentaron a los mentorizados.
Falta de coordinación en cuanto al inicio del programa de mentoría y el inicio del ciclo académico.	Falta de organización del equipo de gestión de la institución, restando importancia a lo beneficioso que pudo haber sido el empezar antes del inicio del ciclo académico.	Afectó a la actitud de los mentorizados ante el programa de mentoría y de los mentores por la falta de tiempo para establecer una real relación de confianza, respeto y empatía.
Programa de mentoría en ejecución paralela a la realización del proyecto de tesis.	Para ahorrar tiempo se juntaron estas dos actividades.	El trabajo de los mentores no se pudo enfocar netamente en el proceso de mentoría y no se pudo dedicar el tiempo completo a trabajar con los mentorizados, teniendo que atender a otras exigencias de trabajo para la construcción de la tesis.

## CONCLUSIONES

- Se implementó, desarrolló y evaluó un proyecto piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Modalidad a Distancia que ayudó a impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y promovió el surgimiento de una cultura de acompañamiento que favoreció el aprendizaje significativo.
- El proceso de mentoría permitió brindar acompañamiento empático a los mentorizados participantes respondiendo a sus necesidades de orientación y facilitando un mejor desempeño en el aspecto académico.
- Las acciones desarrolladas que mejoraron la relación de confianza entre el mentor y el estudiante fueron los encuentros presenciales y la continua comunicación vía telefónica, que tuvieron como resultado una actitud de compromiso demostrada en la respuesta positiva de los estudiantes mentorizados ante las actividades propuestas por el mentor.
- Los participantes valoraron el proceso de mentoría de manera positiva: los mentorizados manifestaron el beneficio recibido gracias a las funciones desempeñadas por el mentor; al mismo tiempo el mentor se benefició poniendo en práctica sus competencias profesionales y la satisfacción de generar estímulo en los mentorizados para que cumplan sus metas personales y académicas.
- El informe de investigación estructurado es un aporte muy importante a la institución, a los estudiantes y a la investigadora pues de ésta experiencia se verificó la necesidad de un proyecto de mentoría que beneficie a los estudiantes de la Modalidad a Distancia.
- En base a los resultados de ésta investigación se diseñó y elaboró la propuesta de Manual del Mentor que presenta un conjunto de herramientas y estrategias innovadoras destinadas a la ejecución de un proceso de mentoría eficiente y de excelente calidad.

## RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el proceso de mentoría sea iniciado antes del inicio del ciclo académico incluyendo una difusión oportuna, actividades claras y objetivos específicos para que los resultados sean concretos y evidentes, tanto como para los mentores como para los mentorizados, incrementando la motivación en su participación.
- En el caso de los mentores y consejeros se debería trabajar en su capacitación y entrenamiento 2 meses antes del inicio del ciclo en el que van a trabajar con los mentorizados, recomendando que se disponga la obligatoriedad de la participación en el Programa de Mentoría para que los estudiantes mentorizados tengan mayor compromiso con el proceso.
- Se recomienda enfatizar los beneficios de la mentoría para los mentores y así incrementar la motivación de su participación en el proceso más allá de la respuesta del mentorizado ante el programa.
- Se sugiere que se haga un seguimiento sistematizado en el que se garantice el apoyo a los mentores para mantener el nivel de motivación en lo máximo posible durante el desarrollo del proceso de mentoría.
- Se encuentra favorable incrementar el apoyo y aval de la UTPL a la participación de mentores, en la que se debería incluir un correo institucional y creación de un componente académico del EVA para el proceso de mentoría, de manera que el estudiante mentorizado pueda asociar la figura del mentor a la institución aumentando la seguridad y respeto por el mismo.
- Es recomendable realizar más actividades de esparcimiento en el que compartan mentores, mentorizados, consejeros y equipo gestor para que el proceso de mentoría sea disfrutable.

## **Propuesta de Manual del Mentor**

### **1. Título:** Programa de mentoría “Cruz del sur”

La siguiente propuesta es un manual para el mentor, dirigido a personas que tengan la iniciativa de participar en un plan de mentoría. La cruz del sur es una de las constelaciones modernas que permiten determinar el punto cardinal sur. Ha sido usada por marineros, como Américo Vespucio y fue guiándose por esta constelación que llegó a encontrar Sudamérica. Además de eso la Cruz del Sur se asemeja a la Cruz de Cristo, siendo que pudo ser esta constelación que vieron los reyes magos del oriente para orientarse en su viaje desde Jerusalén a Belén. Es por eso que denominamos este programa de mentoría Cruz del Sur, pues este será un manual que oriente a los individuos que desean ser mentores a poder ser una luz guía, que brillen por sus competencias y su capacidad de ser modelos, líderes y llevar a sus mentorizados a lograr los éxitos que deseen lograr.

### **2. Justificación:**

La siguiente propuesta de manual para mentores se justifica por las necesidades y dificultades encontradas en la investigación realizada a través de la experiencia piloto de mentoría realizada con los estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Es necesario un manual que sistematice el proceso de mentoría, que clarifique el rol y perfil de cada uno de los participantes, para que así sus acciones sean más efectivas y se logren los objetivos de la misma.

### **3. Necesidades de orientación y mentoría:**

Los resultados de dicha investigación indican la necesidad de realizar un modelo de mentoría que este ajustado a las características de los estudiantes y al contexto ecuatoriano. Debido a la gran variedad de estudiantes que optan por el estudio con MaD (recién graduados del bachillerato, personas que dejaron sus estudios y los vuelven a retomar después de mucho tiempo, personas que ya tienen experiencia con la modalidad a distancia), se debe tener en cuenta la importancia de la adquisición de hábitos y técnicas de estudio y estrategias de aprendizaje auto regulado, específicos para esta modalidad de estudio. Como necesidad secundaria se encuentra importante el reforzar la

información que se entrega a estudiantes sobre trámites académicos y procesos para la solución de problemas y dificultades de este orden.

En cuanto al proceso de mentoría, existe la necesidad mejorar la difusión de los beneficios de la participación en un programa de mentoría, acoplar el programa a un tiempo real para que se coordine la preparación de los mentores previo al inicio del programa. Sería importante también la coordinación de los tiempos de inicio del proceso de mentoría para aprovechar al máximo

#### **4. Objetivo general**

El objetivo general de este manual para el mentor es dar los lineamientos de acción para que el mentor pueda lograr establecer una auténtica relación de confianza y empatía con el mentorizado y así aportar para que mejore la calidad de su experiencia de estudios, incrementar la motivación para que culminen sus carrera y logren conseguir sus metas académicas y personales.

#### **5. Objetivos específicos**

- Establecer una relación de confianza con comunicación efectiva para el desarrollo de la acción de orientación y mentoría.
- Detectar las necesidades de orientación (académica, personal, de adaptación y de información) específicas de los estudiantes mentorizados.
- Orientar y responder a estas necesidades particulares para prevenir la deserción temprana.
- Dar un acompañamiento cálido y empático a los estudiantes para disminuir la sensación de la relación impersonal que se puede dar en la modalidad de estudios a distancia.
- Compartir con el mentorizado técnicas y herramientas útiles para mejorar la organización del tiempo disponible para equilibrar las actividades cotidianas con el estudio.
- Dar conocimiento de diferentes estrategias de aprendizaje y autorregulación de estudios que permitan el incremento el rendimiento académico.
- Facilitar la adaptación e inserción del estudiante a la metodología que implica esta modalidad de estudios mediante la transmisión de información útil y compartir experiencias previas del mentor al mentorizado.

## 6. Perfil de los participantes

### a. Mentor

Para comprender la figura del mentor, podemos hacer una pequeña introducción haciendo referencia a la mitología griega. Mentor era un amigo íntimo de Ulises u Odiseo. Ulises le pidió a Mentor que instruyera a su joven hijo Telémaco para que él fuera el siguiente rey de Ítaca. Cuando Ulises salió de Ítaca para viajar a Troya, Mentor tuvo que hacer el rol de padre, maestro, modelo y consejero de Telémaco. Además de eso tuvo que inspirarlo y estimularlo presentándole diferentes retos para que cuando sea rey sea sabio, bueno y pueda ejercer su gestión de manera correcta y responsable.

De esta parte de la mitología la orientación se inspira y se construye la figura del mentor, un modelo a seguir, alguien que en base a su experiencia orienta a alguien más joven o de menor conocimiento. En definición de John Reh (2014), “un mentor es un individuo, usualmente más grande y siempre más experimentado, que ayuda y guía a otros individuos a desarrollarse. Esta enseñanza la brinda sin ánimo de lucro” (citado por Calao y Zepeda 2014)

Los mentores en este caso son estudiantes de último año de estudios que ya han pasado por la experiencia de la modalidad a distancia. Los mentores deberán cumplir con su formación específica para poder lograr los objetivos del proceso de mentoría. Cuando tengan las herramientas necesarias tendrán la confianza para transmitir los conocimientos a los mentorizados y desarrollar las habilidades necesarias para orientar al grupo de estudiantes de primer ciclo.

En base a la investigación bibliográfica y a la experiencia piloto se recomienda que el mentor debería cumplir con el siguiente perfil:

- Tener una formación relacionada con las necesidades de orientación de los estudiantes
- Conocer las características de los estudiantes del grupo de mentorizados.
- Haber tenido una experiencia de estudios en la institución con modalidad abierta y a distancia.
- Dominar las habilidades de mentoría.
- Tener el conocimiento del proceso de mentoría y sus fases.
- Habilidades de resolución de conflictos.
- Habilidades de comunicación efectiva.

- Manejo de herramientas informáticas.

#### **b. Mentorizado**

El mentorizado estaría representado en la historia de la mitología griega por Telémaco, el joven, inexperto, con avidez de aprender para volverse un sabio. En el proceso de mentoría, los mentorizados serían los estudiantes de primer ciclo. En el caso de los mentorizados se espera de ellos en el proceso de mentoría:

- Comprometerse con el proceso
- Colaborar con el cumplimiento de las actividades propuestas por el mentor
- Comunicarse de manera efectiva y con confianza para sacar provecho de la experiencia.

### **7. Acciones y estrategias recomendadas para la mentoría**

Las acciones y estrategias utilizadas para el proceso de mentoría tienen relación con las fases del proceso. Para este manual seguimos 5 fases que son todas de suma importancia para conseguir resultados exitosos y efectivos.

#### **1) Fase de pre-mentoría**

La fase de pre-mentoría se denomina así pues son los pasos previos al arranque del proceso de mentoría. Es muy importante pues se sientan las bases para que cuando se comience el proceso se haga de manera más efectiva.

- *Informar a los posibles mentores de los beneficios de la mentoría.* Muchas veces al realizar un proceso de mentoría nos enfocamos tanto en convencer a los mentorizados de los beneficios que nos olvidamos de enfatizar sobre los beneficios que tienen los mentores. Para que se realice un buen trabajo, el mentor tiene que estar convencido de la importancia de su trabajo y el impacto real que tendrá en la vida del mentorizado. Existen muchas fuentes que comprueban que el mentor recibe muchos beneficios de esta experiencia, como por ejemplo el aumentar el sentido de responsabilidad, reafirma los valores y moral, desarrolla las habilidades de comunicación y sociales, ayuda a formarse mejor como modelo que luego sirve para ser mejor padre, madre, maestro, entre otras figuras que influyen de manera positiva en el resto de la comunidad.
- *Difusión del programa de mentoría a la comunidad de estudiantes de la institución.* Es importante que antes de empezar el programa de mentoría, los estudiantes, profesores, y toda la comunidad sepan que se les va a presentar ésta

oportunidad. No es necesario poner todos los detalles de lo que implica, pero si hacer énfasis nuevamente en los beneficios, sobre todo para los estudiantes de primer año. También sería bueno difundir en la página de la institución, hacer folletos para entregar a los interesados que se van a matricular por primera vez en la Universidad, para que sepan que se les brindará este servicio aparte de todos los demás aparatajes de orientación y apoyo que se les da a los estudiantes.

## 2) Fase de construcción de la relación

- *Establecer una relación de empatía y confianza* Una estrategia importante es planificar reuniones frente a frente. En estos encuentros se puede trabajar de manera grupal o individual. En los encuentros grupales se pueden hacer dinámicas o juegos para desarrollar la confianza. En los encuentros individuales se pueden hacer en forma de entrevista en los cuales el mentor dirigirá la entrevista para conocerse mejor y hablar de antecedentes, experiencias previas, intereses, expectativas, dificultades, desafíos y un esbozo superficial de lo que serían sus metas.
- *Establecer el encuadre:* Se denomina encuadre al momento de fijar la frecuencia y los horarios que se darán las sesiones de mentoría. Dado que los estudiantes tienen otras ocupaciones, en el año se deberán hacer 4 encuentros presenciales y 1 encuentro mensual vía Skype (como mínimo). Dependiendo del tiempo disponible de los participantes ellos decidirán que horario les conviene. Es importante que se firme un contrato o acuerdo para que se haga más evidente el compromiso. Estos horarios pueden ser flexibles pero como excepción a la regla. Además de eso los participantes pueden hacer uso del chat, correo electrónico o llamadas telefónicas para mantenerse en contacto.
- *Confidencialidad:* Una estrategia muy útil es el establecer una relación de confidencialidad. Para esto también se puede firmar un acuerdo, de esta manera el mentorizado podrá asegurarse de que la información compartida no será divulgada y que puede confiar en el mentor.
- *No juzgar al mentorizado:* Esta estrategia ayuda a que el mentorizado no se sienta en una posición inferior al mentor. El mentor siempre deberá ser curioso en cuanto a lo que le pasa al mentor, respetar sus tiempos y decisiones sin juzgar ni criticar con adjetivos. Puede intentar apelar a la reflexión del mentorizado sin llegar a cuestionarle u ofenderle. El mentor debe ser un modelo a seguir más no adoptar una posición paternalista ni moralista.



- ❖ **ACTIVIDAD RECOMENDADA** Se puede sugerir al mentorizado que realice la siguiente actividad. Tomar un espejo y mirarse en él y preguntarse ¿Quién soy? ¿Cuáles son mis virtudes y defectos? ¿De qué manera puedo convertir esto en oportunidad para conseguir mis metas? Después de esto realizar un collage con las ideas que surgieron.
  
- ❖ **CAMINATA DE MENTORÍA:** En esta caminata se encontraran por primera vez los mentores y mentorizados. Se dividirán en grupos por carrera para que tengan afinidad mentores y mentorizados. La caminata se realizará en un espacio abierto (puede ser el Jardín Botánico) y tendrá una duración de 1 hora. Primero se dará una pequeña explicación sobre el objetivo de la caminata para luego dar inicio a la actividad. En la caminata se espera que socialicen los participantes con el mismo color de camiseta. Al final de la caminata los mentorizados escogerán al mentor con el que sintieron mayor afinidad. Se darán a conocer las responsabilidades y compromisos de mentores y mentorizados y luego se firmará un acuerdo de cumplimiento que luego receptorá el coordinador de mentoría y su equipo de gestión.
  
- ❖ **DINÁMICA “EL LAZARILLO”** “. El mentorizado se vendará los ojos y el mentor le guiará. Las reglas son que el mentor debe guiar al mentorizado sin hablar. Si le toca el hombro derecho, debe girar a la derecha, si le toca el hombro izquierdo debe girar al lado derecho, si debe parar le toca los dos hombros y para que vuelva a seguir le vuelve a tocar dos veces los hombros.

### 3) Fase de intercambio de información y definición de metas

- *Escribir las metas:* Es interesante el efecto positivo que puede tener el escribir las metas. Cuando una persona plasma sus metas en el papel de alguna manera se puede visualizar el progreso y de qué manera se van a lograr. Así también el compromiso se vuelve más tangible y se puede recurrir a el cuadro escrito para recordar tiempo después cuando se sienta un poco perdido sobre qué hacer, cuál es el siguiente paso.

#### 4) Fase de trabajo encaminado al logro de metas y profundización del compromiso

- *Compartir material:* En esta etapa el mentor podrá compartir con el mentorizado libros, autores, herramientas, técnicas y estrategias para facilitar el camino a las metas que se propuso.
- *Tomar la iniciativa:* A lo largo de la mentoría pueden haber momentos en el que el mentorizado se aleje del mentor, quizás porque tiene muchas cargas a las que responder. Como mentor se debe tener la iniciativa y tratar de retomar el contacto. Hay que estar dispuestos a enviar un pequeño mensaje de aliento, inspiración o alguna reflexión que haga que el mentorizado sepa que el mentor está pendiente de cómo se encuentra.
- *Ajustes.* En el proceso de mentoría pueden suceder muchas cosas que al inicio no se pueden prever. Es importante brindar espacio para hacer una revisión de los aspectos que puedan necesitar un reajuste como: el tiempo que se dedica a la relación, compromisos que necesiten renegociarse, entre otros.
- *Aprendiendo juntos:* Una actitud positiva, en la que se muestre que el mentor tiene la mente abierta, hace que el mentorizado responda de mejor manera a lo que el mentor le propone. De esta manera ambos aprenden juntos en este viaje que decidieron tomar para ser mejores humanos.

#### 5) Fase de terminación de la relación formal de mentoría y planificación para el futuro

- *Compartir visiones:* Es importante para ambas partes dar un cierre a la relación. Este cierre no tiene que ser definitivo pero si ayuda que el mentor invite al mentorizado a reflexionar sobre:
  - ¿Qué logró con la mentoría?
  - ¿Qué desafíos enfrentó?
  - ¿Qué le ayudó a superarlos?
- *Mantener contacto informal:* Si ambas partes están de acuerdo se puede mantener el contacto pero de manera informal.
- *Formulario de evaluación:* Es importante que antes de cerrar la relación se realice la evaluación del proceso de mentoría. Esto ayuda a que el mentor mejore, que se puedan incluir nuevas ideas al programa de mentoría y que de alguna manera se siembre una pequeña semilla en el mentorizado y quizás algún día, si tiene la oportunidad se anime a convertirse en mentor y ayudar a otro con su aporte personal.

- ❖ **ACTIVIDAD RECOMENDADA** El mentor puede proponer al mentorizado realizar un mapa en el que el mentorizado ponga los sucesos más relevantes de su vida que le han ayudado en su camino como metas que ya ha tenido antes y que ya ha cumplido, utilizando diferentes colores que representen lo que ya ha logrado. Los pasos que ha tomado para avanzar cada vez más y que le han enseñado y llevado a ser lo que es ahora y a estar en el lugar que está ahora. Luego puede utilizar un color diferente para trazar las líneas que representen los caminos que tiene a su alcance para lograr las metas que se ha propuesto a futuro.

## 8. Recursos

### a. Humanos

En orden de jerarquía:

- Coordinador(es) del proyecto de mentoría
- Equipo de gestión
- Consejeros tutores
- Mentores
- Mentorizados

### b. Económicos

Fondos destinados para:

- Difusión
- Capacitación de los mentores
- Diseño de una plataforma virtual para mentoría
- Papelería
- Internet
- Teléfono convencional
- Teléfono Móvil

### c. Materiales institucionales

- Guía general de educación a distancia
- Aulas e instalaciones
- Entorno Virtual

**Cronograma de actividades para el Plan “Cruz del sur”**

<b>1. Fase de pre – mentoría</b>				
<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos y medios</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultados</b>
Presentación del plan de orientación y mentoría a los posibles mentores	Reunión presencial con los mentores para la socialización del plan.	Instalaciones de la UTPL. Material impreso con los contenidos, presentaciones de PowerPoint con información necesaria (se puede enviar luego a los mentores o subir al EVA)	Dar a conocer las generalidades de la propuesta plan de mentoría a los mentores y los beneficios que les brinda.	Mentores informados acerca del plan de mentoría y sus beneficios.
Capacitación de los mentores	Primera Jornada de Capacitación sobre 3 temas iniciales: - Responsabilidades del mentor - Establecer metas: Elaboración de un plan de vida/estudios. - Habilidades de escucha activa	-Instalaciones de la UTPL. -Material impreso con los contenidos, - Presentaciones de PowerPoint con información necesaria (se puede enviar luego a los mentores o subir al EVA) Snack para los participantes.	- Dar un entrenamiento de calidad y significativo sobre las responsabilidades y funciones que se esperan del mentor. - Darles herramientas a los mentores sobre cómo hacer un plan de estudios para sus mentorizados. - Capacitar a los mentorizados para que adquieran habilidades de escucha activa.	Los mentorizados estarán capacitados y manejarán herramientas que les servirán para su proceso de mentoría.
Capacitación de los mentores	Segunda Jornada de Capacitación de Mentores en los siguientes temas: - Como responder ante las necesidades detectadas a los mentores: estrategias de comunicación efectiva.	- Instalaciones de la UTPL. - Material impreso con los contenidos - presentaciones de PowerPoint con información necesaria (se puede enviar luego a los mentores o subir al EVA) - Snack para los participantes	- Recordar a los mentores sobre las distintas necesidades que pueden encontrar en sus mentorizados y como reconocerlas - Dar a conocer las estrategias efectivas para trabajar con las necesidades individuales de los mentorizados. - Instruir a los	Los mentorizados tendrán herramientas, técnicas y estrategias específicas para trabajar con los mentorizados.

	- Educación a distancia y el e-learning: herramientas y técnicas		mentores sobre estrategias y técnicas específicas referentes al e-learning y educación a distancia.	
Invitación a participar al plan de orientación y mentoría	Envío del correo electrónico invitando a mentores y mentorizados a la participación en el POM	Correo electrónico.	Dar la bienvenida a los mentorizados a participar en el programa de orientación y mentoría.	Mentorizados invitados a la participación.
<b>2. Fase de construcción de la relación de confianza</b>				
Primer encuentro de mentores y mentorizados.	Caminata de mentoría: Mentores y mentorizados se encuentran para establecer el matching o emparejamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio de trabajo.</li> <li>- Camisetas de colores del proyecto.</li> <li>- Acuerdo de participación de la mentoría.</li> <li>- Aguas y snack para los participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurar primer contacto entre mentores y mentorizados.</li> <li>- Realizar el matching (emparejamiento) de mentores y mentorizados.</li> <li>- Establecer el acuerdo de la relación de mentoría.</li> </ul>	Quedaran establecidas las parejas de mentoría, quienes tendrán un primer acercamiento entre ellas. Estará firmado el compromiso y acuerdo de participación en el proceso de mentoría.
Primer encuentro mentores y mentorizados.	En la segunda parte del primer encuentro de mentoría se realizará una dinámica para establecer la relación de confianza. Participaran las parejas de mentoría en la dinámica llamada "El lazarillo".	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio abierto.</li> <li>- Vendas de tela.</li> </ul>	Establecer una relación de confianza entre mentor y mentorizado.	Mentor y mentorizado confían el uno en el otro.
Sesión de encuadre	En esta sesión se realizara un primer acercamiento personalizado entre mentor y mentorizado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de datos informativos.</li> <li>- Hoja de temores y expectativas.</li> <li>- Cuestionario de necesidades de orientación.</li> </ul>	Profundizar la relación de confianza. Establecer el encuadre (frecuencia y duración de sesiones vía Skype y	Existe mayor confianza entre mentor y mentorizado. Quedan establecidos los horarios de

	Se compartirán experiencias, expectativas, temores, de una manera informal para tener mayor conocimiento el uno del otro.	- Cuestionario de habilidades del pensamiento.	presenciales)	las sesiones que se tendrán durante el proceso.
<b>3. Intercambio de información y definición de metas.</b>				
Establecimiento de los parámetros de trabajo.	Luego de que el mentor ha revisado los resultados de los cuestionarios y se detectaron las necesidades del mentorizado se establecen los objetivos y metas de la mentoría, en conjunto con el mentorizado.	Skype Matriz de necesidades Escribir las metas.	Establecer las metas concretas que quiere conseguir el mentorizado para aprovechar al máximo la relación de mentoría.	El mentor y mentorizado saben sobre qué aspectos específicos van a trabajar.
Ciclo y Calendario Académico	Presentación didáctica de fechas importantes.	- Entorno Virtual de Aprendizaje - Guía Didáctica -Correo electrónico.	Dar a conocer las fechas importantes de las evaluaciones (a distancia, presenciales y supletorias), así como la importancia de las fechas de recalificación	Estudiantes informados de fechas importantes del calendario académico.
Cronograma del semestre	Elaboración del cronograma del semestre.	-Skype - EXCEL	Guiar al estudiante a la elaboración de un cronograma del semestre en el que el estudiante tomará en cuenta todas sus actividades cotidianas para tener claro cuánto tiempo libre tendrá para dedicar a sus estudios.	Un cronograma del semestre para organizar su tiempo de estudio de acuerdo a sus actividades cotidianas.
Plan de financiación de los estudios	Elaboración de un plan de financiación y presupuesto para pagar sus estudios	-Skype -EXCEL	Guiar al estudiante a la elaboración de un plan de financiamiento y presupuesto para organizar sus gastos y evitar el estrés que	Un plan de financiamiento y presupuesto de estudios personalizado.

			crea el no saber cómo pagar los estudios.	
Proyecto de vida académica	Mediante una conversación, motivar al estudiante a tener visión a largo plazo, reflexionar sobre cuáles son sus metas, dónde se ve en 5-10 años. Luego de eso invitar al estudiante a plasmarlo escribiéndolo para que así quede evidencia de sus planes.	Skype	Incentivar al estudiante a encontrar motivación interna para que sea motor de sus estudios y así pueda cumplir de mejor manera sus metas y proyectos. Escribir el plan para que el estudiante tenga una mejor perspectiva de su plan de vida académico a largo plazo.	Plan de vida académico escrito.
<b>3. Trabajo encaminado a la consecución de metas y profundización del compromiso</b>				
El uso del EVA	Explicar al estudiante qué es el EVA y sus diferentes herramientas (chat, foros, socialización de material, como descargar cuadernillos, como revisar notas, saldos, etc.)	Contenido redactado en un correo electrónico.	Proporcionar información sobre el EVA y su uso a los estudiantes.	Estudiantes informados sobre el EVA y su uso.
Sistema de calificación de la y recalificación	Enviar por correo electrónico la fórmula de calificación, proceso de recalificación y en caso de duda puede establecerse fecha para tutoría vía telefónica.	-EVA - Guía didáctica - Correo electrónico - Vía telefónica.	Informar a los estudiantes sobre el sistema de calificación en las evaluaciones a distancia, presenciales y supletorias. Informar a los estudiantes sobre el proceso de recalificación en caso de ser necesario (revisión de evaluaciones para detectar errores en la calificación,	Estudiantes informados sobre el sistema de calificación y recalificación.

			descarga de cuadernillos, fechas de recalificación, como hacer una solicitud)	
Como hacer un ensayo	Se brindaran estrategias sobre formato, estructura y presentación de un ensayo universitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skype</li> <li>- Word</li> </ul>	Dar las herramientas y estrategias necesarias para que el estudiante pueda elaborar un ensayo universitario.	El estudiante podrá hacer un ensayo de nivel universitario.
Como hacer un plan de estudios para un examen.	Se explicará al estudiante que primero debe analizar: ¿Cuánta información debe estudiar (páginas)? ¿Cuántas horas disponibles tiene para dedicarle a la lectura? ¿Cuánto tiempo le toma leer cada página? Con esa información puede distribuir el tiempo que le va a tomar estudiar el contenido de cada materia y hacer más efectivo su tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skype</li> <li>- Material de estudio</li> <li>- Lápiz y papel</li> </ul>	Guiar al estudiante en la distribución del tiempo que va a ocupar para estudiar antes de un examen.	El estudiante tendrá mejor organizado su tiempo para estudiar para un examen.
La importancia del trabajo en grupo	Compartir experiencia personal del mentor con respecto a la importancia de mantener contacto con los compañeros de la titulación en la Educación a Distancia.	Chat	Dar a conocer al mentorizado de los beneficios de mantener contacto con sus compañeros y además de las ventajas de formar grupos de estudio para que se den apoyo entre estudiantes.	El estudiante tiene información que le puede ser valiosa para el resto de su carrera.



<b>5. Terminación y evaluación de la relación formal de mentoría y planificación para el futuro.</b>				
Invitación a la sesión de cierre del proceso de mentoría.	Convocatoria la sesión de cierre al estudiante mentorizado.	Correo electrónico y vía telefónica.	Dar a conocer la fecha de la sesión de cierre con mentor.	Mentor invitado a la sesión de cierre.
Sesión de cierre con el mentorizado	Cuestionario de evaluación del proceso de mentoría. Cierre, despedida y agradecimiento del mentor a los mentorizados y la invitación a continuar en contacto con el mismo para los siguientes ciclos.	Instalaciones de la UTPL, cuestionario de evaluación del proceso de mentoría y mentor.	Dar un cierre a la relación de mentoría. Evaluación del mentor y proceso de mentoría por parte de los mentorizados.	Proceso de mentoría evaluado, cierre del proceso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aduna, A., Márquez, E. (2008) *Cursos de Hábitos de estudio y autocontrol*. Editorial MAD
- Aguilera y Jiménez (2012) *Factores de deserción universitaria en el primer curso de las carreras de Trabajo Social y Lengua Inglesa en las Facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación y de Lenguas Vivas de la Universidad Evangélica del Paraguay* Recuperado de:  
[https://www.uaa.edu.py/investigacion/download/riics\\_ano8.2-2012/4\\_factoresdedesercion.pdf](https://www.uaa.edu.py/investigacion/download/riics_ano8.2-2012/4_factoresdedesercion.pdf)
- Álvarez, P. (2006). *La tutoría y la orientación Universitaria en la nueva coyuntura de la enseñanza superior: El programa "El velero"*. Contextos Educativos , 283.
- Bermúdez, M.J. (1993) *La orientación al estudiante en las Universidades a Distancia: Situación actual y perspectivas*. Recuperado de:  
<http://postgrado.una.edu.ve/asesoria/paginas/bermudezorientacion.pdf>
- Bisquerra, R., & Álvarez, M. (2006). *Modelos de intervención en orientación*.
- Bisquerra, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Praxis
- Blanco, A et. al. (2009) Retos de la Mentoría en la Universidad Española. *Mentoring y Coaching Universidad y Empresa* (Número 2) P. 27 – 37 Recuperado de:  
[http://innovacioneducativa.upm.es/web\\_revista/Revista\\_09.pdf](http://innovacioneducativa.upm.es/web_revista/Revista_09.pdf)
- Boltvinik, J. (2005, abril). *Ampliar la mirada. Un nuevo enfoque de la pobreza y el florecimiento humano*. Recuperado de:  
<http://www.julioboltvinik.org/documento/Tesis%20Ampliar%20la%20mirada%20PDF/Vol%20I/indice.pdf>
- Calao, R., Zepeda, C (2014) *Manual del mentor* Recuperado de:  
[http://www.grupoeducare.com/dcvic/images/recursos/PEF\\_Manual\\_del\\_Mentor.pdf](http://www.grupoeducare.com/dcvic/images/recursos/PEF_Manual_del_Mentor.pdf)
- Cantaluppi, R (2004) *Rendimiento Académico Y Abandono En La Educación Superior A Distancia*. Recuperado de  
[http://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU\\_0312\\_art1Rendimiento\\_Academico\\_Parte2.pdf](http://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU_0312_art1Rendimiento_Academico_Parte2.pdf)
- Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute (2003) *Guía de mentoría. Guía para mentores*. Recuperado de  
<https://nationalethicscenter.org/resources/7245/download/55.pdf>
- Cortes, M. (2009) *La Educación a Distancia y el Estudio Independiente*. Revista e-Formadores. Recuperado de:  
[http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e\\_formadores\\_oto\\_09/articulos/Angeles\\_Cortes.pdf](http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e_formadores_oto_09/articulos/Angeles_Cortes.pdf)

- Díaz, C. y Bastías, C. (2013). *Los procesos de Mentoría en la formación inicial docente. Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*. Vol.9 N 2, 301-315
- Elizalde, A., Martí, M., Martínez, F. (2006) *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona* Revista Polis. Vol. 5, No 15. Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Federov, A. (2005) *La universidad, el pensamiento crítico y el foro virtual*. Revista Siglo XXI, Vol. 5 N 27, 5-15 Recuperado de: <http://www.rioei.org/deloslectores/1218Federov.pdf>
- Freire, N. (2008) *Apoyo pedagógico para niños con dificultades de atención y concentración para mejorar sus procesos de aprendizaje en el aula* Recuperado de: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/11412/1/35402\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/11412/1/35402_1.pdf)
- Gil, José (2002) *El Servicio de Orientación en la universidad* Recuperado de [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2002\\_07\\_05.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2002_07_05.pdf)
- Guerrero, Martha (2014) Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Julio María Matovelle, provincia del Azuay, Cuenca, período 2012-2013. Recuperado de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/9449/1/Guerrero\\_Novillo\\_Martha\\_Yolanda.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/9449/1/Guerrero_Novillo_Martha_Yolanda.pdf)
- Jaime, R. (2011, junio). *La orientación educativa como tarea inseparable de la extensión universitaria*. (J. C. Coll, Ed.) Retrieved Febrero 2015, from Revista académica Cuadernos de Educación y Desarrollo: <http://www.eumed.net/rev/ced/28/rajo.htm>
- Leonardo da Vinci. (2011, agosto 16). *Manual para mentores*. Retrieved febrero 2015, from Scribd: <https://es.scribd.com/doc/62448381/Manual-Para-Mentores>
- Manzano, N., Martín, A. y Sánchez, M. (2012). *El rol del mentor en un proceso de Mentoría universitaria*. Educación XXI, 15 (2), 93-118
- MENTOR/National Mentoring Partnership. (2005). *Como construir un programa de Mentoría exitoso Utilizando los Elementos de la práctica efectiva*. Obtenido de [http://www.mentoring.org/downloads/mentoring\\_414.pdf](http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf)
- Manzano, N., Martín, A., Oliveros, L., Rísquez, A., Román, M., Sánchez, M., Suárez, M. (2009) *"Sistema de orientación tutorial en la UNED: Tutoría y Mentoría y E-Mentoría"*. Recuperado de: <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>
- Max Neef, M. (2009). *Necesidades humanas básicas*. Recuperado de: CONICET Mendoza: <http://www.cricyt.edu.ar/enciclopedia/terminos/NecBas.htm>

- Moncada, L. (2014) *La integración académica de los estudiantes universitarios como factor determinante del abandono de corto plazo. Un análisis en el sistema de educación superior a distancia del Ecuador*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Vol. 17 No 2, 173-196
- Molina, D. (2003). *Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/736Molina108.PDF>
- Naranjo, María Luisa (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Núñez, C. (2012, Septiembre). *La mentoría entre iguales en la Universidad: fundamentos básicos*. Retrieved Febrero 2015, from [http://www.upm.es/sfs/E.T.S.I.%20Agronomos/ACTUALIDADES/La%20mentoría%20entre%20iguales%20en%20la%20Universidad\\_ICE.pdf](http://www.upm.es/sfs/E.T.S.I.%20Agronomos/ACTUALIDADES/La%20mentoría%20entre%20iguales%20en%20la%20Universidad_ICE.pdf)
- López, F. (2010) Las necesidades de información en la comunidad de vitivinicultores de la región de Baja California: una aproximación. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2010000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2010000200006)
- Ordáz y Saldaña (2005) *Análisis Y Crítica De La Metodología Para La Realización De Planes Regionales En El Estado De Guanajuato*
- Pagano, C. (2008) Los tutores en la educación a distancia. Un aporte. Recuperado de <http://www.uoc.edu/rusc/4/2/dt/esp/pagano.pdf>
- Parras, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vale , P., Navarro, E., & Grañeras, M. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas* (2da Edición ed.). (M. d. Educación, Ed.) España. Recuperado de: [http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion\\_educativa.pdf](http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion_educativa.pdf)
- Pérez, M., Díaz R. F., Palmero, M. E. (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)
- Puig, M., Rodríguez, N., Sabater, P., (2012) *Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social*. Recuperado de: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuiglob.pdf>
- Quintero, J. *Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de: [http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf)
- Rozo, C. Hábitos de estudio requeridos en la Universidad. Recuperado de <http://www.urosario.edu.co/Subsitio/Encuentro-de-Psicorientadores/Imagenes/PSICORIENTADORES.pdf>
- Rodríguez Moreno, M. (1988) *Orientación educativa*. Barcelona, España: CEAC S.A.

- Santana Vega, L (2012) *Orientación educativa e intervención psicopedagógica*. Madrid, España: Pirámide.
- Sanchiz, M.L. (2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*  
Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf>
- Sanz, R. (2005, Septiembre). *Integración del estudiante en el sistema universitario: La tutoría*. Recuperado de:  
<http://www.tutoria.unam.mx/EUT2010/memoriaEUT/seminario/integracion.pdf>
- Santana, L. (2012). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica* (3era Edición ed.). (E. Pirámide, Ed.) Madrid.
- UNDP Office of Human Resources. (2002). Recuperado de UNDP:  
[http://www.jposc.org/career\\_management/content/learning/mentoring\\_2-es.html](http://www.jposc.org/career_management/content/learning/mentoring_2-es.html)
- Universidad de Oviedo (2013) *Plan de acción tutorial de la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón*. Versión 2.2 Recuperado de:  
[http://www.epigijon.uniovi.es/docs/Plan\\_de\\_accion\\_tutorial\\_EPIGIJON.pdf](http://www.epigijon.uniovi.es/docs/Plan_de_accion_tutorial_EPIGIJON.pdf)
- Vélaz de Medrano, C. (abril, 2009) *Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante*. Revista Profesorado. Vol 3. No 1.  
Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>

**ANEXOS**

## Anexo 1 Carta de compromiso

Yo, Jijón Luzuriaga Helga María, con CI 0915061832, perteneciente al CUA Quito, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de Licenciado en Psicología para el período diciembre 2014 – julio 2015; “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico octubre 2014 – febrero 2015”, 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,

Helga María Jijón Luzuriaga

CI 0915061832

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

Quito, 4 de Mayo de 2015.

Yo, Helga María Jijón Luzuriaga, con C.I: 0915061832, hago la entrega del documento de investigación, con tema: "Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, centro universitario de Quito, ciclo Diciembre 2014 – Julio 2015", a la Mgs. Reina Cleopatra Mestanza Páez, directora de Tesis, con la finalidad de la revisión previa del trabajo de Fin de Titulación.

f) \_\_\_\_\_

Helga María Jijón Luzuriaga.

CI 0915061832

f) \_\_\_\_\_

Mgs. Reina Cleopatra Mestanza Páez



## Anexo 3: Formato de seguimiento y valoración del segundo avance

**FORMATO DE SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL SEGUNDO AVANCE****MARCO TEÓRICO, METODOLOGÍA, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Tema: *Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, centro universitario de .....ciclo diciembre 2014 -julio 2015*

***DATOS DE IDENTIFICACIÓN:***

*Nombres apellidos:* .....

*Centro Universitario:* .....

Para valorar se debe marcar una "X" en cada casilla de acuerdo a lo que cada Mentor presente.

N : Nada

EP: En parte

T: Totalmente

NA: No aplica

ASPECTO A VALORAR	N	EP	T
Páginas preliminares:			
Portada			
Aprobación del Director			
Autoría			
Declaración de cesión de derechos			
Dedicatoria			
Agradecimiento,			
Índice de contenidos			
Resumen			
Abstract			
Introducción			
<b>CAPITULO I. MARCO TEORICO (completo)</b>			
<b>CAPITULO 2: METODOLOGIA</b>	N	EP	T
2.1. Diseño de investigación.			

2.2. Contexto			
2.3. Participantes			
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación			
2.4.1. Métodos.			
2.4.2. Técnicas			
2.4.3. Instrumentos			
2.5. Procedimiento			
2.6. Recursos.			
2.6.1. Humanos			
2.6.2. Materiales Institucionales			
2.6.3. Económicos			
<b>CAPÍTULO 3: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>			
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados			
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes			
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.			
3.2.2. De orientación académica			
3.2.3. De orientación personal			
3.2.4 De información			
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda			
3.4. Valoración de mentoría			
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado			
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría			
4. CONCLUSIONES ( <i>pertinencia y hallazgos</i> )			
5. RECOMENDACIONES			
6. MANUAL DE MENTORÍA			
7. BIBLIOGRAFÍA			
8. ANEXOS			
Uso correcto de conectores en cada párrafo (Coherencia)			

Conclusión en cada análisis			
Aportes del autor /investigador presentando una conclusión o cierre de cada tema			
Sugerencias para la Metodología			
Sugerencias para el análisis de resultados			
Observaciones generales ( <i>ortografía, mecanografía, concordancia de ideas signos de puntuación</i> )			
Compromiso: ( <i>Cuándo hacer las mejoras y cuándo presentarlas</i> )			
Número de mentorizados de inicio: Número de mentorizados activos que participan: Número de mentorizados pasivos no retirados: Número de mentorizados que abandonaron los estudios:			

*Lugar Fecha:*

*Firma del Mentor*

*Firma del Consejero*

*NB. Entregar una copia al mentor y otra para archivo del Consejero para seguimiento*

## Anexo 4 Hoja de datos informativos

*Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de ...*

**HOJA DE DATOS INFORMATIVOS**

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

**HOJA DE DATOS INFORMATIVOS**

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

**N.B.:** El formato debe ser llenado por los estudiantes mentorizados o alumnos de primer ciclo. Debe guardarlo en la carpeta de trabajo, los datos servirán para describir la población en el informe de fin de titulación.

Anexo 5 Cuestionario de expectativas y temores

*Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de ...*

**EXPECTATIVAS Y TEMORES**

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

**2 Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:**

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

**2 Temores (miedos) sobre mis estudios:**

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

**Mi compromiso:**

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

## Anexo 6 Cuestionario 2 de necesidades de orientación

**CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN**

1. Al momento de estudiar señale la frecuencia con la que utiliza los siguientes procedimientos.

Considere la siguiente escala: 1= Nada, 2= Poco; 3= Regular; 4= Bastante; 5= Mucho. Intente señalar más de una opción.

Procedimientos de estudio	1	2	3	4	5
1.1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica					
1.2. Antes de estudiar un contenido en el texto básico, procedo a ubicar el capítulo, realizo una lectura rápida que permita identificar los títulos, gráficos, resúmenes, esquemas, entre otros.					
1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.					
1.4. Subrayo los aspectos de mayor importancia					
1.5. Intento memorizarlo todo					
1.6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos					
1.7. Elaboro resúmenes					
1.8. Suelo desarrollar las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura					
1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.					
1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.					

2. Valore la importancia que tiene, a su juicio, recibir orientación sobre los siguientes aspectos de orden personal.

Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 10 (extremadamente importante). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

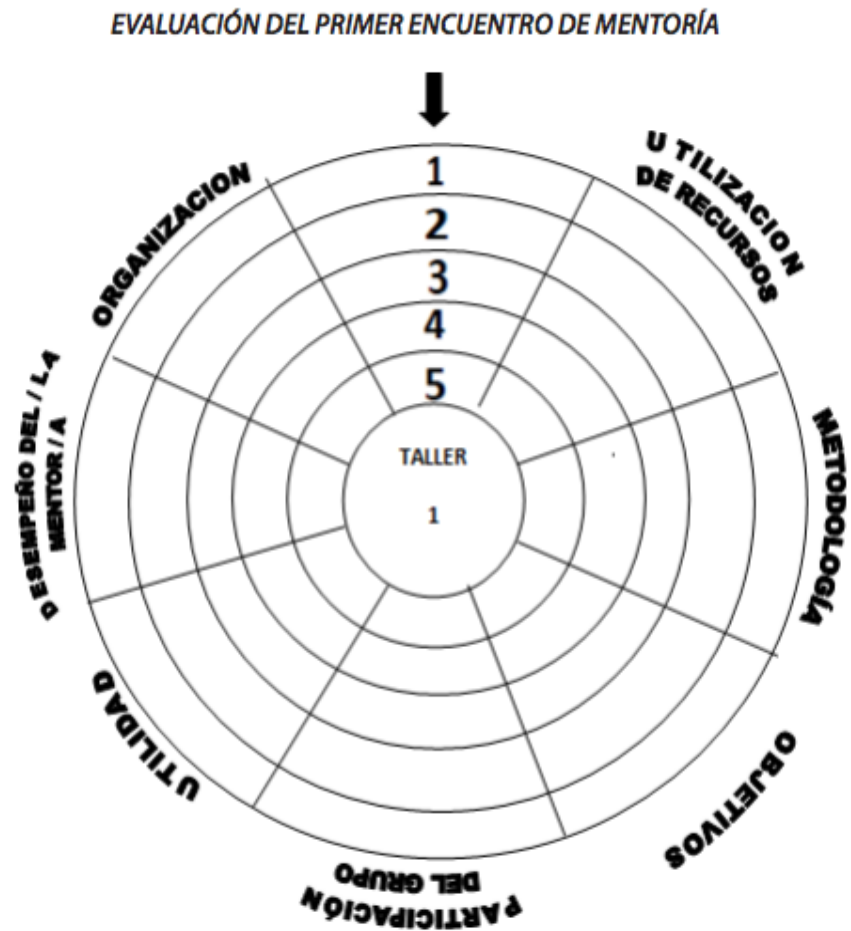
Aspectos de orden personal	Importancia
2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.	
2.1. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera	
2.2. Particularidades del estudio a distancia	
2.3. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio	
2.4. Ayuda psicológica personal	
2.5. Planificación del proyecto profesional	
2.6. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores	

3. Valore ahora su grado de satisfacción la orientación recibida acerca de los mismos procesos administrativos en la UTPL.

Utilice una escala de valoración de 0 (nada satisfecho) a 10 (extremadamente satisfecho). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

Satisfacción con los Procesos administrativos	Valoración
3.1. Procesos de admisión e ingreso	
3.2.. Procesos de matrícula	
3.3. Modalidades de pago	
3.4. Trámites de cambio de centro universitario	
3.5.. Trámites de convalidación de asignaturas	
3.6.. Becas y ayuda para el estudio	
3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/ universidades	
3.8. Otros (especificar) .....	

Anexo 7 Evaluación del primer encuentro de mentoría



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

.....

.....

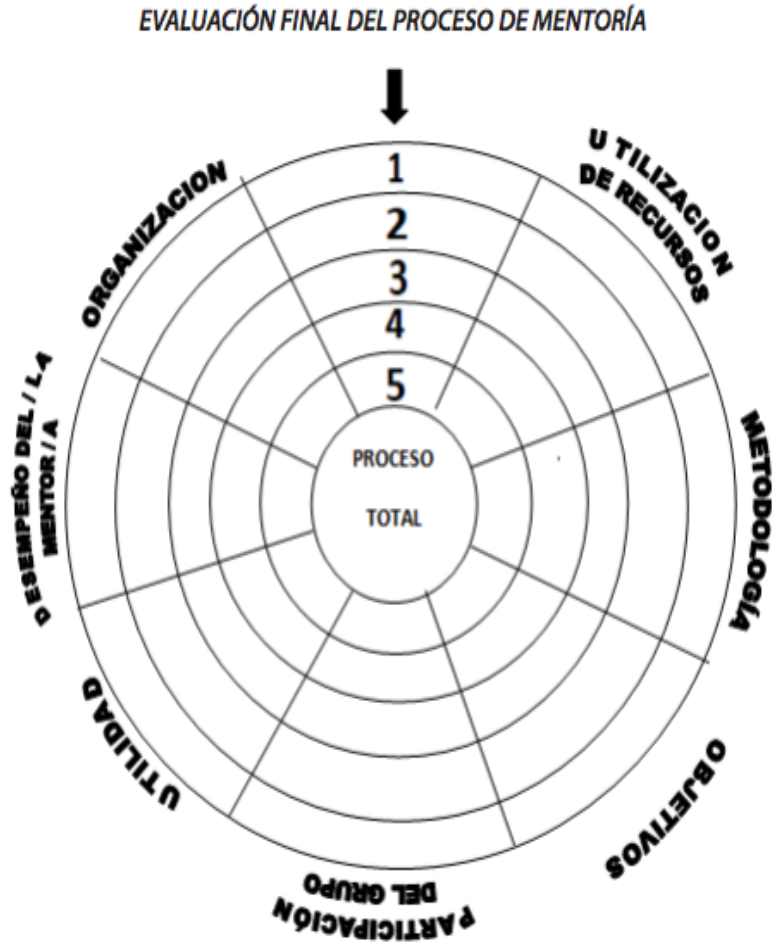
.....

.....

*Muchas gracias*



Anexo 8 Evaluación final del proceso de mentoría



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

.....

.....

.....

.....

*Muchas gracias*

Anexo 9 Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento.



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DE PENSAMIENTO.

**Instrucciones de llenado  
Hernández**

**Fuente:  
Dr. Alberto Acevedo**

**Psic. Marcela Carrera Alvarado**

El cuestionario que se presenta a continuación tiene como objetivo principal el obtener información valiosa acerca de las formas en que aprende, las estrategias que desarrolla para aprender y las dificultades que se presentan para ello. La información, que se le pide responder con toda franqueza, permitirá identificar necesidades particulares sobre su aprendizaje lo que a su vez, posibilitará la elaboración de mejores programas que impulsen, de manera fundamentada, un aprendizaje y formación exitosas.

El cuestionario está constituido por un conjunto de afirmaciones con diversas opciones de respuesta, de las que debe escoger la que mejor describa su experiencia personal referente a estudiar y aprender. Las respuestas que considere dar no son buenas o malas, simplemente reflejan en cierta medida esa experiencia. Lea con mucha atención cada afirmación y elige la opción que represente de mejor manera su experiencia. Para marcar su respuesta tiene las columnas “X” y “Y” cada una con tres opciones.

La columna “X” se refiere a la *frecuencia* con la que lleva a cabo lo que plantea la afirmación. Tiene tres opciones para elegir: **SIEMPRE, ALGUNAS VECES y NUNCA**. Elige sólo una opción la que mejor represente tu experiencia.

La columna “Y” se refiere al nivel de *dificultad* con la que haces lo que plantea la afirmación. Aquí también tiene tres opciones para elegir: **FACIL, DIFICIL y MUYDIFICIL**. De igual manera elige sólo la opción que mejor represente su experiencia.

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas y es importante no dejar de contestar ninguna afirmación.



Nombre:		
Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(s)

PENSAMIENTO CRÍTICO	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
Al estudiar un nuevo tema me doy cuenta que los fundamentos aprendidos con anterioridad me sirven de mucho.						
Al estudiar un tema acostumbro hacer esquemas del contenido, delimitando las ideas principales y secundarias.						
Amplíe la información recibida en clase, buscando otras fuentes sobre el mismo tema						
<b>Busco caminos alternativos para resolver problemas.</b>						
<b>Busco establecer analogías para comprender mejor un fenómeno o un tema.</b>						
Logro crear mis propias conclusiones de un tema visto en clase.						
Logro ejemplificar en ideas concretas, conceptos generales.						
Para enriquecer y ampliar lo que estoy aprendiendo, busco información que contradiga lo que dice mi profesor.						
Puedo redactar con suficiente orden y claridad un trabajo académico.						
Soy capaz de encontrar alternativas para resolver un problema.						
Soy capaz de encontrar una semejanza o patrón en un conjunto de hechos o eventos.						
Soy capaz de evaluar los efectos positivos y/o negativos de una situación o acción.						
<b>Soy capaz de relacionar contenidos de distintas materias.</b>						
Participo en grupos de estudio para intercambiar puntos de vista sobre un tema.						
<b>Suelo ponerme metas y cumplirlas</b>						
<b>Trato de relacionarme con profesionales de las áreas a las que pienso dedicarme en el futuro.</b>						

TIEMPO Y LUGAR DE ESTUDIO	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
17. Acostumbro planificar el tiempo que le voy a dedicar al estudio y lo llevo a cabo.						
18. Acostumbro tener un horario fijo para estudiar o hacer actividades académicas.						
19. Administro mi tiempo de estudio de acuerdo con lo que necesita el material a aprender						
20. Estudio en un lugar adecuado al realizar mis actividades académicas en casa.						
<b>21. Busco que exista un equilibrio en los tiempos destinados para actividades recreativas, de estudio y de descanso.</b>						
22. Estudio para estar preparado en cualquier momento para contestar un examen.						
<b>23. Hago una lista de actividades académicas con fecha de entrega pues me ayuda a cumplir con ellas.</b>						
24. Normalmente cuando estudio o realizo una actividad académica tengo a mi disposición fuentes de información como enciclopedias, diccionarios, acceso a Internet.						
25. Normalmente termino los trabajos, tareas y actividades a tiempo.						
<b>26. Al contestar un examen organizo el tiempo de modo que me alcance a contestar todas las preguntas</b>						

TÉCNICAS DE ESTUDIO	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
27. Acostumbro hacer mapas conceptuales, esquemas o diagramas como apuntes durante las clases.						
28. Acostumbro leer el índice y los apartados más importantes antes de comenzar la lectura de un libro.						
29. Al estudiar un tema acostumbro hacer esquemas del contenido, delimitando las ideas principales y secundarias.						
30. Al presentar un examen, comprendo lo que se me pide que haga.						
31. Considero importante ponerle atención a las gráficas y a las tablas que aparecen en el texto cuando estoy leyendo.						
32. Consulto el diccionario cada vez que no entiendo un término o tengo dudas de cómo se escribe.						
<b>33. Cuando leo un texto puedo reconocer las ideas principales y las ideas secundarias.</b>						
<b>34. Para guiar mi estudio y prepararme para un examen, procuro imaginarme lo que me van a preguntar.</b>						
35. Cuando preparo un examen, acostumbro comprender la información antes de memorizarla.						
36. Después de realizar una lectura acostumbro hacer esquemas, resúmenes, mapas conceptuales de la misma.						
37. Estudio un tema consultando diferentes fuentes de información.						
<b>38. Puedo comprender con claridad el contenido de lo que estudio.</b>						

<b>39. Resumen en pocas palabras lo que he leído.</b>						
<b>40. Mi rendimiento académico a pesar de que tengo problemas.</b>						
<b>41. Suelo tomar notas de lo que dice el profesor en clase.</b>						
<b>42. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente estén alejados de lo que tengo que estudiar.</b>						
<b>43. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente estén alejados de lo que tengo que estudiar.</b>						
<b>44. Trato de leer revistas y publicaciones referentes a la profesión que estoy estudiando.</b>						
<b>45. Constantemente busco nuevas fuentes de información.</b>						
<b>CONCENTRACIÓN</b>	<b>Columna X</b>			<b>Columna Y</b>		
	<b>Frecuencia que lo haces</b>			<b>Dificultad para hacerlo</b>		
	<b>Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>Fácil</b>	<b>Difícil</b>	<b>Muy difícil</b>
<b>46. Entiendo sin dificultad lo que el maestro me explica en el salón de clase.</b>						
<b>47. Aunque tengo problemas logro concentrarme.</b>						
<b>48. Me concentro sin importar sonidos, voces o luces.</b>						
<b>49. Logro concentrarme en lo que estoy haciendo.</b>						
<b>50. Busco la manera de que los ruidos externos no impidan mi estudio.</b>						
<b>51. Logro poner atención a algo cuando existe mucho ruido a mí alrededor.</b>						

<b>52. Mantengo mi atención sin ningún problema durante toda la clase.</b>						
53. Me mantengo algún tiempo estudiando aunque de principio no me concentro.						
<b>54. Soy capaz de clasificar un conjunto de hechos o eventos.</b>						
<b>55. Me gusta trabajar personalmente para profundizar en la comprensión de los contenidos de las materias.</b>						

MOTIVACION	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
56. Considero mis estudios como algo realmente personal.						
57. Considero mi tiempo de aprendizaje como digno de ser vivido con intensidad.						
58. Considero que lo que estudio tiene relación con mis intereses.						
<b>59. El contenido de las materias que curso son interesantes.</b>						
60. Estoy buscando constantemente nuevos retos y los cumplo						
<b>61. Me intereso en conocer los planes de estudio de otras universidades que tengan estudios semejantes a los que curso.</b>						
62. Participó activamente en las propuestas de los profesores y compañeros						
<b>63. Mi asistencia diaria a clases es muy importante para orientarme en mi proceso de estudio.</b>						

<b>64. Suelo preguntar los temas que no entiendo al profesor.</b>						
65. Tengo capacidad de seguir las explicaciones del profesor en la clase.						
66. Tomo nota de la ficha bibliográfica de los libros o revistas que consulto.						
67. Trato de relacionar la nueva información con elementos de la vida cotidiana.						
68. Utilizo todos los servicios que están a mi disposición dentro y fuera de mi universidad.						
<b>69. Visito las exposiciones industriales o de otro tipo que tengan relación con mis estudios.</b>						
<b>70. Cuento con papelería necesaria cuando estudio o realizo una actividad académica.</b>						



Anexo 10 Formato de carta de compromiso de participación activa en la mentoría para mentorizados

Yo (*nombre del mentorizado*) conozco los objetivos del programa de mentoría y acepto cumplir con mi participación activa en este proceso. Como mentorizado acepto el acuerdo con mi mentor/a (*nombre del mentor*) en tanto este me proponga actividades y envíe correos electrónicos con información útil para mi carrera y mi experiencia de estudios en la modalidad a distancia.

Además de eso aseguro mi cumplimiento de los horarios acordados con el mentor que serían los siguientes:

Encuentros presenciales

Cantidad: \_\_\_\_\_

Fechas: \_\_\_\_\_

Horarios: \_\_\_\_\_

Los encuentros vía skype serán una vez por semana. En el caso de no ser posible se reajustarán los horarios que sean convenientes para ambas partes.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
**Firma del mentorizado**

**CI:**

\_\_\_\_\_  
**Firma del mentor/a**

**CI:**

## Anexo 11 Modelo de Cronograma de organización de tiempo de estudio

<b>Modelo de Cronograma de organización de tiempo de estudio</b>							
<b>Días de la semana</b>							
<b>Hora</b>	<b>Lunes</b>	<b>Martes</b>	<b>Miércoles</b>	<b>Jueves</b>	<b>Viernes</b>	<b>Sábado</b>	<b>Domingo</b>
7:00	Despertar	Despertar	Despertar	Despertar	Despertar	Descanso	Descanso
7:30	Bañarse/Vestir	Bañarse/Vestir	Bañarse/Vestir	Bañarse/Vestir	Bañarse/Vestir	Despertar	Despertar
8:00	Desayuno						
9:00	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
9:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
10:00	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Hacer ejercicio	Hacer ejercicio
10:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Hacer ejercicio	Hacer ejercicio
11:00	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
11:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
12:00	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
12:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
13:00	Almuerzo						
13:30	Almuerzo						
14:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
14:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
15:00	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
15:30	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Tiempo Familia	Tiempo Familia
16:00	Ir a casa	Ir a casa	Ir a casa	Ir a casa	Ir a casa	Estudiar	Tiempo Familia
16:30	Tiempo Familia	Hacer ejercicio	Tiempo Familia	Hacer ejercicio	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia
17:00	Tiempo Familia	Hacer ejercicio	Tiempo Familia	Hacer ejercicio	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia
17:30	Tiempo Familia	Tiempo Familia	Tiempo Familia	Tiempo Familia	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia
18:00	Merienda/Cena						
18:30	Merienda/Cena						
19:00	Estudiar	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia	Tiempo Familia
19:30	Estudiar	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia	Estudiar	Tiempo Familia	Tiempo Familia

