



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION FÍSICO-MATEMÁTICAS

“Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de Mentoría para estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, centro regional Quito, ciclo Octubre 2014-Febrero 2015”

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Luna Fárez, Leonardo Wilson
DIRECTORA: Ruiz Cobos, Nancy Jeaneth, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Ruiz Cobos Nancy Jeaneth

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de Mentoría para estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, centro regional Quito, ciclo Octubre 2014-Febrero 2015”, realizado por: Luna Fárez Leonardo Wilson, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Luna Fárez Leonardo Wilson, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, centro regional Quito, ciclo académico Octubre 2014-Febrero 2015”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Mgtr. Ruiz Cobos Nancy Jeaneth directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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)

Autor: Luna Fárez Leonardo Wilson

Cédula: 0103202123

DEDICATORIA

El presente Trabajo está dedicado a mi esposa e hijos, quienes, a pesar de la distancia y el tiempo que la profesión militar exige, nunca han dejado de apoyarme y me han brindado la oportunidad de superarme profesionalmente, siendo soldado, esposo y padre a la vez.

Leonardo Luna F.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera sincera primero mi Señor Dios Todopoderoso,
A mi familia por su apoyo y cariño demostrado,
A la UTPL, por la oportunidad de superación que me ha brindado.
Y de manera especial a la Directora de Tesis ya que con su guía, apoyo y paciencia he
podido culminar el presente trabajo.

Muchas gracias a todos por su apoyo.

Leonardo Luna F.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	6
1. MARCO TEÓRICO	6
1.1. La Orientación Educativa	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Funciones	8
1.1.3. Modelos	10
1.1.2. Importancia en el ámbito universitario	11
1.2. Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia.....	12
1.2.1. Concepto de necesidad	13
1.2.2. Necesidades de autorrealización (Maslow)	14
1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia	15
1.3. La Mentoría.....	22
1.3.1. Concepto	22
1.3.2. Elementos y Procesos de Mentoría	23
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el Proceso de Mentoría	24
1.3.4. Técnicas y Estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría	25
1.4. Plan de Orientación y Mentoría	26
1.4.1. Definición del Plan de Mentoría	26
1.4.2. Elementos del Plan de Orientación y Mentoría	27
1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	28
CAPITULO II	31
2. METODOLOGÍA	31
2.1. Contexto	32
2.2. Diseño de la investigación.	34
2.3. Participantes.	35
Tabla 1. CARRERA QUE CURSAN LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS	35
Tabla 2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS	36

Tabla 3. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR CENTRO UNIVERSITARIO AL QUE PERTENECEN	36
Tabla 4. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR SEXO.....	37
Tabla 5. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR EDAD.....	37
Tabla 6. RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA MODALIDAD ABIERTA POR LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS.....	38
Tabla 7. RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA CARRERA UNIVERSITARIA DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS.....	38
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	39
2.4.1 Métodos.....	39
2.4.2. Técnicas.....	40
2.4.3 Instrumentos.....	41
2.5. Procedimiento.....	42
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	44
2.6.3. Institucionales	45
2.6.4. Económicos.....	45
CAPÍTULO III.....	46
3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	46
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados	47
Tabla 8. PROMEDIOS LOGRADOS EN EL CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DE PENSAMIENTO Y HÁBITOS DE ESTUDIO.....	47
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes	48
3.2.1.De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	49
Figura 1. Conocimiento y Decisión para mantenerse en la MaD.....	49
Figura 2. Grado de adaptación individual y grupal al sistema de estudios.....	50
Figura 3. Uso del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) al iniciar y finalizar el proceso de mentoría.....	51
3.2.2.De orientación académica	51
Tabla 9. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTUDIO DEL GRUPO DE MENTORIZADOS.....	52
3.2.3.De orientación personal	54
TABLA 10. RESULTADOS DE LOS ASPECTOS DE ORDEN PERSONAL DEL GRUPO DE MENTORIZADOS.....	54
3.2.4.De información	56

Tabla 11. RESULTADOS DE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN CON LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DEL GRUPO DE MENTORIZADOS	56
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda	57
3.4. Valoración de mentoría	58
3.4.1. Interacción y comunicación (<i>mentORIZADOS, mentor</i>).....	58
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentORIZADOS y mentores).....	59
3.4.3. Valoración general del proceso.....	59
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado	60
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría	61
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
4.1. Conclusiones	63
4.2. Recomendaciones	64
5. MANUAL DEL MENTOR	65
MANUAL DEL MENTOR PARA ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE LA UTPL	66
5.1. Justificación	66
5.2. Necesidades de orientación y Mentoría	66
5.3. Objetivos	67
5.4. Objetivo General	67
5.5. Objetivos específicos	68
5.6. Definición del mentor	68
5.7. Perfil del mentor	69
5.8. Acciones y estrategias de Mentoría	69
5.9. Recursos	72
5.9.1. Económicos.....	72
5.9.2. Tiempo	72
5.9.3. Humano	72
5.9.4. Tecnológico y de espacio.	72
5.9.5. Institucional	72
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	75
a. Hoja de Datos informativos	76
b. Cuestionario de expectativas, temores y compromisos	76
c. Cuestionario de necesidades de orientación	77
d. Cuestionario 2 de necesidades de orientación	78
e. Evaluación del primer encuentro de mentoría	79
f. Evaluación del proceso final de mentoría	80

g. Plan de orientación y mentoría para el grupo	81
h. Matriz de problemáticas	81

RESUMEN

El sistema de estudios a distancia ofrecido por la Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad “Abierta y a Distancia”, es una opción favorable para personas que trabajan, sin embargo, la no adaptación a dicho sistema presenta el riesgo de una posible deserción de los estudios, frente a esto y a través de un programa piloto de acompañamiento denominado “Mentoría” se ofrece una orientación y guía académica a los estudiantes que inician sus estudios.

El proceso se realizó en el centro regional Quito, con 4 estudiantes de primer ciclo matriculados en el mismo, para lo cual, se utilizó el modelo denominado “Entre Pares”, en el que participan tres elementos, El Mentorizado, El Mentor y Tutor Consejero, los cuales tienen funciones definidas cuyo fin es evitar que los estudiantes abandonen sus estudios.

Se utilizó una acción participativa entre los participantes de la mentoría, con lo cual se elaboró un plan de acciones de acuerdo a las necesidades detectadas a través de formatos establecidos, al finalizar el proceso se pudo evidenciar la permanencia y continuidad de los estudios de los mentorizados.

Palabras clave: mentoría, mentor, mentorizado, orientación, deserción.

ABSTRACT

The system of distance learning offered by the Technical University of Loja in the modality "Open and Distance" is a favorable option for people who work, however, the failure to implement that system runs the risk of a possible defection of the studies dealing with this and through a pilot mentoring program called "mentoring" guidance and academic guidance offered to students who begin their studies.

The process was conducted in Quito regional center, with 4 undergraduate students enrolled in the same, for which the model was used called "Peer", in which three elements, the mentee, the mentor and participating Tutor Advisor, which have defined functions aimed to prevent students from dropping out.

Participatory action among participants of mentoring, whereby an action plan according to the needs identified through established formats, when the process was evident permanence and continuity of studies of the mentees was developed was used.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, orientation, desertion.

INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra la efectividad que tiene un proceso de mentoría compuesto por tres elementos que son: mentor, mentorizado, y Tutor adaptado al sistema de estudios a distancia, para conseguir el desarrollo de los estudiantes que inician sus estudios superiores en la UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA.

En necesaria la atención hacia la población estudiantil que ingresa por primera vez al a UTPL en la modalidad abierta y a distancia dado que se trata de estudiantes que no están acostumbrados a la misma y que tendrán ahora tutores e información a través de una plataforma virtual, a diferencia de un profesor y clases presenciales, lo cual justifica el aplicar una orientación adecuada para insertarlos al sistema de estudios a través de un proceso de mentoría específicamente en el centro regional de Quito.

La mayoría de la población estudiantil que ha incursionado en el sistema a distancia ha elegido el mismo como el más adecuado para su desempeño tanto laboral y como de estudiante, sin que ocasione perjuicio laboral, sin embargo, esta parte laboral es causante en la mayoría de los casos de la deserción académica a la par con otros inconvenientes individuales de los estudiantes, pudiendo ser de carácter social, económico, académico e incluso psicológico, durante la etapa de inicio y adaptación de los nuevos estudiantes al sistema de estudios.

Por los motivos expuestos, durante la etapa inicial de estudios existe el mayor riesgo de deserción estudiantil, por lo cual es factible utilizar un medio de atención y orientación hacia los estudiantes a través de una orientación directa y personalizada, entonces, la mentoría, es una acción eficaz que fortaleció de manera directa al estudiante y a la institución ya que la hace partícipe de la formación integral de los estudiantes, y socializa con ellos las necesidades que deberán ser atendidas de manera oportuna.

Para el proceso de orientación de los estudiantes se realizó una mentoría para lo cual la institución eligió 4 estudiantes noveles (mentorizados) para insertarlos exitosamente al nuevo sistema de estudios, para que sean beneficiarios de la propuesta, también se designa un mentor, el cual es un estudiante en calidad de egresado y un consejero (docente universitario) que asistirá al mentor durante todo el proceso de mentoría.

Los objetivos planteados para con los mentorizados y mentor son: definir metas y objetivos personales que cada participante desea alcanzar y forma de comunicación con el mentor, conocer métodos y técnicas de estudio, definir un ambiente de trabajo, desarrollar habilidades y destrezas para un estudio efectivo, manejar y participar en el entorno virtual de aprendizaje

y medios tecnológicos y cumplir con el último requisito por parte del mentor para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación.

El mentor tendrá a cargo un grupo de cuatro estudiantes con los cuales trabajará a lo largo de su ciclo académico, realizando el acompañamiento, guía y orientación en puntos críticos en los que el estudiante mentorizado podría fallar y consecuentemente piense en desertar de sus estudios, finalmente el mentor y Tutor en conjunto con el mentorizado han de cumplir la meta que es aprobar su ciclo académico y fundamentalmente continuar con sus estudios habiendo desarrollado la capacidad de toma de decisiones para la resolución de problemas que influyen en su desarrollo profesional.

A lo largo de todo el proceso se evidenciaron necesidades de índice académico y laboral en primera instancia, pero a medida que avanza el proceso aparecen nuevas necesidades que fueron atendidas en su momento para eliminar la incertidumbre, los medios de comunicación, así como la socialización directa son una herramienta básica para el desarrollo de los estudiantes.

El miedo al fracaso en los estudios es evidente en los estudiantes, sin embargo a medida que avanzan en los trabajos de ensayo y las evaluaciones, ese miedo se torna más complicado, entonces el acompañamiento surte el efecto requerido que es la correcta toma de decisiones y la aplicación de mejor manera de los métodos y técnicas de estudios fomentadas por los mentores para que el mentorizado pueda desarrollar con mayor facilidad sus habilidades.

La programación de actividades, hábitos de estudio e interacción con el Entorno Virtual, forman parte de los objetivos cumplidos con la mentoría, mismos que fortalecen de manera significativa al avance académico de cada uno de los estudiantes en sus distintas realidades, a medida que el proceso y el semestre avanza también crecen las ganas de superación en contraste del miedo inicial, ya que la mayoría de los mentorizados a definido ya su propio sistema de estudios.

Al finalizar el proceso cada estudiante está listo y dispuesto a continuar con sus estudios a pesar de las nuevas dificultades que se puedan presentar, cada uno a determinado el ritmo, mecanismos, fechas, interacción y tiempo de acuerdo a sus situación, así como la forma correcta de gestionar necesidades personales dirigidas hacia el centro educativo.

Formar parte de este proceso de mentoría ha sido muy enriquecedor y de cumplimiento también de metas personales por aquellos que participamos en calidad de mentores,

explorando nuevas realidades, pero con iguales necesidades no solo cuando iniciamos nuestros estudios sino a lo largo e incluso al final de los mismos.

En el Capítulo I, se muestra las definiciones y conceptos de mentoría y sus componentes, orientación y necesidades, utilizando autores reconocidos que las abalizan, en el Capítulo II se presenta de manera concreta las técnicas y metodologías conocidas para llevar a cabo un proceso de mentoría, finalmente en el Capítulo III se presentan los resultados obtenidos durante el proceso y un análisis de FODA, beneficioso para lograr mejoras y cambios a posteriores programas de mentoría.

También se propone una guía para el mentor de manera que la experiencia adquirida sirva para posteriores procesos de mentoría, las conclusiones y recomendaciones son parte del final de esta monografía con las cuales se evalúa el proceso y la eficacia de los resultados obtenidos.

Finalmente se pone de manifiesto la Bibliografía, y los Anexos en los cuales se presentan los formatos utilizados para la recopilación de la información y detección de necesidades, la evaluación al proceso y las actividades que se pudieron realizar.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. La Orientación Educativa

Cuando se habla de Orientación educativa en la actualidad, no se está tratando de crear una propuesta innovadora, futurista o acorde a las tecnologías de nuestra época, sino que en realidad se pone de manifiesto una necesidad educativa presentada ya décadas atrás como elemento imprescindible para la formación integral del ser humano como eje activo de la sociedad.

En nuestro medio la orientación personal se ha visto como si se tratara únicamente como una orientación vocacional, sin embargo al hablar de educación superior, las necesidades de orientación apuntan a la inserción y adaptación al nuevo mundo académico como es de notar por estudiantes que han elegido un sistema de estudios que se adapte a su ritmo de trabajo, mismo que les impide asistir a una educación personal.

1.1.1. Concepto

A continuación citaré algunos conceptos de autores que establecen su punto de vista acerca de la orientación educativa a manera de concepto general.

- La orientación es un proceso de relación con el alumno, siendo la meta el esclarecimiento de la identidad vocacional, estimulando la capacidad de decisión y buscando la satisfacción de sus necesidades internas de orientación, al igual que las demandas que la realidad exterior le presenta (Ayala, 1998).
- La orientación vocacional en la educación básica es un proceso dirigido al conocimiento de diversos aspectos personales: capacidades, gustos, intereses, motivaciones personales en función del contexto familiar y la situación general del medio donde se está inserto para poder decidir acerca del propio futuro (Molina, 2001).
- Proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales que les preparen para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social con la implicación de los agentes educativos y socio-profesionales (Álvarez, 1995).

Se puede notar claramente que los autores mencionados concuerdan en que la orientación educativa se trata de un “proceso” netamente dirigido al estudiante en el que se busca desarrollar en el estudiante la capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas

presentes que influirán en su futuro inmediato, añaden incluso Molina (2001), la situación familiar y el medio donde se desarrolla, y Álvarez (1995) mucho antes agrega la intervención social como agente que le prepara al estudiante para una vida adulta.

Por consiguiente se puede decir que la orientación educativa es un proceso sistemático psicopedagógico y de intervención dentro del contexto familiar y social del estudiante, el cual pretende guiar y ofrecer elementos suficientes para su desarrollo integral fortaleciendo su capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas que afecten directamente a su avance profesional y humano.

1.1.2. Funciones

Los autores Molina (2002) y Álvarez (1995), concuerdan en que las funciones básicas para el desarrollo de una orientación educativa son las siguientes:

- a. Diagnosticar: El tipo de estudiante y necesidades académicas prioritarias.
- b. Atender: necesidades prioritarias de diagnóstico.
- c. Prevenir: Formular en base a necesidades que puedan producir riesgo un plan de acción.
- d. Desarrollar: actividades que eliminen factores de riesgo con los estudiantes.
- e. Motivar: de manera permanente el avance de sus estudios.
- f. Intervenir: en los casos en los que el estudiante no sea capaz de tomar decisiones, sin excluirlo de la acción.
- g. Diversificar: hay que tener en cuenta la individualidad de cada estudiante.

Bisquerra (1998), propone:

- a. Organización y planificación de la orientación.
- b. Diagnóstico psicopedagógico dirigido hacia los estudiantes.
- c. Programas de intervención de acuerdo al grupo elegido.
- d. Consulta, en las que se detectaran las necesidades.
- e. Evaluación, del programa aplicado para medir el nivel de efectividad.
- f. Investigación sobre los estudios realizados y generación de investigaciones propias.

Por su parte, Rodríguez Moreno (1995), incluye dos nuevas funciones:

- a. Función de ayuda, notablemente dirigida hacia los estudiantes.
- b. Función educativa y evolutiva, dirigida a trabajar estrategias y procedimientos de resolución de problemas y desarrollo de potencialidades.

Riart Vendrell (1996) añade:

- a. Función de coordinación, o de gestión colaborativa y participativa, en la que se incluye tanto la institución así como el entorno del estudiante.
- b. Función de mediación, con actividades encaminadas a intervenir entre dos extremos para contribuir al acuerdo.
- c. Función de detección de necesidades y análisis, los mentores encargados del acompañamiento realizaran dicha detección.
- d. Función de organización, planificación o estructuración, formulada por la institución.
- e. Función de programación, o acciones sistemáticas, planificadas y orientadas a unas metas, también realizada por la institución pero encaminada al cumplimiento de objetivos.

Al comparar cada una de las propuestas realizadas por los autores mencionados, se debe mencionar que cada uno de ellos ya los aplicaron ya en su entorno, lo curioso es que sin importar la época las propuestas tiene como base fundamental las mismas que son la socialización, detección de necesidades, planes de intervención, aplicación y evaluación, como se mencionó antes, la mentoría no es un proceso nuevo, se podría decir en algún caso que es una evolución de la orientación personal.

En base a lo anterior se puede decir que la función general básica de la Orientación educativa, es la de motivar y guiar en todo momento el avance y desarrollo de su realización personal y profesional, logrando que el estudiante tenga la capacidad de solucionar problemas y conflictos de diferentes índoles que le dificulten continuar sus estudios, aplicando si es necesario una intervención adecuada de mentoría llegando al cumplimiento de los planes y metas planteados por el estudiante al inicio de sus estudios.

1.1.3. Modelos

Los modelos de orientación así como su aplicación dependerán de la realidad misma de los estudiantes es decir: el ambiente social, económico, cultural e incluso tecnológico en el que se vean inmersos, por este motivo varios autores presentan distintos modelos adaptables a dichas circunstancias y su grado de eficacia y aplicación dependerá de la forma en que se deba trabajar, los modelos que se presentan a continuación son los aceptados por la mayoría de autores y que en su época los clasificaron de acuerdo al tipo de necesidad y ambiente estudiantil.

1.1.3.1. Modelo de counseling o consejo

También conocido como “Modelo Clínico”, tiene como objetivo ayudar al estudiante comprender la información relativa a sus aptitudes, intereses y expectativas, con el objetivo de tomar una decisión vocacional, utiliza como instrumento primordial la entrevista, la cual se trabaja y se propone el sistema de consejería que se va a utilizar en el ámbito vocacional y profesional.

1.1.3.2. Modelo de servicios

El modelo de servicios se caracteriza por la intervención directa de un equipo o servicio sectorial especializado sobre un grupo reducido de sujetos. Tiene como referente teórico el enfoque clásico de rasgos y factores. Las intervenciones basadas en este modelo tienen carácter público y social.

1.1.3.3. Modelo de Programas

Es un modelo basado en los modelos clínico y de servicios que además busca ayudar a los estudiantes partiendo de las necesidades de todos los estudiantes y no solamente de aquellos alumnos que presentan problemas.

1.1.3.4. Modelo de consulta

Este modelo utiliza un tercer elemento de comunicación con el sujeto, que en este caso es generalmente el tutor o también el padre de familia que recibe la asesoría del orientador para enfocar la mejor acción hacia el estudiante por lo que actúan tres personas el consultor el consultante y el cliente que sería el estudiante en cuestión.

1.1.3.5. Modelo entre pares

El modelo entre pares, o también llamado entre iguales está basado en el modelo de consulta, para este caso los tres agentes que intervienen en el proceso de orientación son: el mentor, el mentorizado y el tutor consejero, Todos los implicados se benefician, puesto que todos deben comprometerse en el proceso y desarrollar su labor específica, además los tres pertenecen al centro educativo, como estudiante avanzado, estudiante novato y docente orientador respectivamente.

El *mentor* o guía, es una persona con mayor bagaje de conocimientos y experiencias, además es estudiante de la misma Institución educativa, cursa el último año de su carrera y que ha cumplido con el 100% de requisitos académicos para culminar la misma, Esta circunstancia le sitúa como persona idónea para ayudar y orientar, en su proceso de desarrollo o superación de necesidades, a otra que se encuentra en el proceso inicia de sus estudios.

El *mentorizado*, que es la persona objeto del proceso de orientación a través de la mentoría, quien es estudiante de primer nivel en la misma institución y cuyas condiciones de inicio como novato le dificultan mucho el avance, adaptación, y desarrollo profesional, motivos que podrían ocasionar el abandono o fracaso en sus estudios, debe presentar una apertura voluntaria a participar en dicho proceso.

El *Tutor*, que es quién realiza el seguimiento, formación y evaluación de la mentoría, es un miembro docente de la institución educativa, y también cuya labor al igual que el de el mentor es la de animar, motivar y ver el cumplimiento del proceso con el mismo objetivo de que el mentorizado cumpla sus metas y aspiraciones triunfando desde su inicio académico.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que los elementos que forman parte del proceso pertenecen siempre ya sea de manera directa o indirecta a la institución, y poseen experiencia determinada por el manejo del sistema de estudios al cual se quiere optimizar y trabajan en conjunto encaminando sus acciones hacia el estudiante en riesgo.

1.1.2. Importancia en el ámbito universitario

Dentro de la importancia que representa la orientación universitaria, manifiesta Cano (2009), la orientación y la tutoría universitaria debe abordar algo más que la atención a las dudas y a las consultas de los estudiantes y debe ser mucho más que una rutina habitual contemplada dentro del “horario de tutorías”, por lo que se ha de concebir, como una actividad académica vinculada institucionalmente e integrada en la práctica docente de

todo profesor, desde lo más próximo al alumno y con una perspectiva multidimensional de su formación.

La cultura y el campo social del individuo son importantes, Bisquerra (1998), Rodríguez Moreno (2002), manifiesta que además de conseguir la formación integral de su alumnado, de transmitir la cultura y contribuir al desarrollo de la ciencia y la investigación, deberá formar personas capaces de desenvolverse en este escenario, cambiante y complejo, que nos exige más de un rol para desempeñar.

Otros autores como Pantoja y Campoy (2009), ponen como meta importante la inserción del ambiente social y cultural como elemento base en el que surgirán necesidades prioritarias, que a su vez se verán reflejadas en los caminos elegidos para la superación profesional, que se adapta al entorno del individuo.

De acuerdo con los autores, cada uno destaca un elemento importante pero que en definitiva se trata de la integración de todos los elementos que han de influir en la formación integral del individuo y el grado de importancia que tienen, la situación socioeconómica y cultural son factores de gran influencia, éstos y demás argumentos como la complejidad de la materia, el choque de un sistema de estudios a otro muy distinto, y el campo laboral, desembocan en necesidades en base al entorno y vivencias propias.

En consecuencia se puede decir que el abandono de los estudios, la “búsqueda” de una carrera en la que “encaje”, es un lujo que pocos pueden darse, por tanto, al no encontrarse con lo que se esperaba, no debe ser motivo suficiente para desistir de continuar, ya que se puede orientar el uso de las bases obtenidas (materias) para aplicarlas a una carrera que contenga las verdaderas aspiraciones del estudiante, manteniendo la continuidad de sus estudios sin tener que reprobado una materia por el solo motivo de que no le gusta.

1.2. Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia

La necesidad de la orientación en el alumnado universitario, se puede considerar como elemento fundamental de partida del cual se han de detectar las verdaderas necesidades y de distintos índoles, mediante las cuales se puede modelar un proceso de intervención que logre un correcto desarrollo del estudiante y que al mismo tiempo fortalezca el sistema educativo en el cual se halla inmerso.

1.2.1. Concepto de necesidad

Uno de los exponentes más representativos y que propuso de manera muy concreta el concepto de necesidad fue Maslow, quien mantiene que las Necesidades Humanas pueden ser definidas como sensaciones de carencias unidas al deseo de satisfacerlas, así, la sed, el hambre y el frío son sensaciones que indican la necesidad de agua, alimento y calor, respectivamente. Son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo.

Según el mismo Maslow, las Necesidades Humanas se refieren a un sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia, ya que en muchas ocasiones se puede pensar que al satisfacer una necesidad termina el ciclo, mas no es así, ya que se produce otro nivel de necesidades que deberán ser satisfechas.

El Psicólogo Manfred Max Neef, famoso por confrontar a Maslow en algunas de sus Teorías acepta su posición y añade además que el hombre debe ser tratado como un ser cualitativo y no cuantitativo para que de esta forma, mejore su calidad de vida. Las necesidades humanas fundamentales son pocas, delimitadas y clasificables. Estas son: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad además afirma que las necesidades son y seguirán siendo las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia son los medios utilizados para satisfacerlas.

Los autores Doyal y Gough, aclaran que la sobrevivencia no es suficiente y que la que constituye una necesidad humana básica es la salud física. Para desempeñarse de forma adecuada en su vida diaria, no importa a qué se dediquen ni en qué entorno cultural se desenvuelvan, la gente no sólo necesita sobrevivir, sino también poseer una módica salud básica. De esta manera han de conseguir satisfacer y mantener su estatus y lograr el desarrollo que desean obtener.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow, al tratar sobre la motivación y las necesidades del ser humano (1943), afirma los seres humanos al satisfacer nuestras necesidades cualesquiera que éstas sean, van generando de manera sucesiva otro tipo de necesidades formando una "pirámide jerárquica de la necesidades humanas" en cuya base se sitúan las necesidades fisiológicas, en un nivel más elevado, se encuentran las necesidades de seguridad. A continuación, aparecen las necesidades de afiliación, pertenencia o aceptación

social. En el siguiente nivel están las necesidades de reconocimiento o estima, por último, se encuentran las necesidades de autorrealización o del ser.

Las afirmaciones que dan los psicólogos mencionados no discrepan entre sí, sino que más bien se complementan, se debe mencionar que todos los estudios posteriores a Maslow, han aceptado su importancia y se han basado en las mismas teorías para proponer un alcance mayor, sin embargo, ya sea que la satisfacción de una necesidad produzca otra de distinto nivel o que partan de la sobrevivencia y salud física o simplemente de la estabilidad emocional siempre serán al fin y al cabo las mismas mencionadas e implícitas una en otra.

En consecuencia, es evidente que siempre existirán necesidades que deberán ser de una u otra forma satisfechas para el desarrollo del ser humano, la falta de satisfacción de una de ellas producirá indudablemente frustración y truncamiento de su realización personal y en el caso de necesidades primarias, la muerte definitiva, pero cuando son satisfechas sin duda alguna generan otras cuyo finalidad son las de elevar a la persona al siguiente nivel de desarrollo, algo que evidencia nuestra naturaleza humana.

1.2.2. Necesidades de autorrealización (Maslow)

El Psicólogo, A. Maslow. Menciona de manera un poco sarcástica, “Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente”,

Según la teoría de Maslow y específicamente en la pirámide de necesidades que el propone, se puede notar que cada una de ellas es consecuencia de la otra, teniendo mayor importancia aquella que se encuentra en un nivel inferior, ya que si una de estas no se satisface de alguna manera aunque no sea en su totalidad no se puede crear el siguiente nivel, de esta manera solo las necesidades fisiológicas nacen con el ser humano y son definitivamente básicas para su existencia, el resto son creadas a partir de éstas y son requeridas de acuerdo al desarrollo integral de la persona.

La necesidad de autorrealización se encuentra en el último nivel de la pirámide (Maslow) y se enfoca a quienes han satisfecho de alguna manera las necesidades del nivel inferior permitiendo crear el siguiente, y llegando hasta la necesidad de La autorrealización en la que también el hombre llega a su plena madurez independiente de su edad biológica.

En base a lo que expone Maslow en sus estudios podemos concluir que la necesidad de autorrealización se compone de elementos un tanto complejos como: La madurez, valores humanos, religiosos, profesionales, principios y sentido mismo de su propia existencia y

misión en este mundo, la satisfacción de saber para que soy mejor y de sentir que lo que hago me satisface y puede causar satisfacción a otros, un nivel en el que también se puede satisfacer por completo algún nivel inferior.

Los autores Doyal y Gough (1994), adicionan a la salud física como una meta de la necesidad de autorrealización, pues de esta manera, podrán lograr cualesquier otra siempre y cuando la consideren importante y vital para su estabilidad en cualquier ámbito, la falta de este elemento, así como una grave situación de salud desarrolla con facilidad el deterioro de las aspiraciones del ser humano, claro está, no de manera generalizada.

El Psicólogo Max Neef, adiciona que cualquier necesidad humana insatisfecha revela una pobreza humana. El concepto tradicional de pobreza es limitado y restringido, puesto que se refiere exclusivamente a la situación de aquellas personas que pueden clasificarse por debajo de un determinado umbral de ingreso, algo evidente, a ninguna persona le gusta ser pobre, menos aún representa una meta, por lo cual el desarrollo humano desecha por completo el conformismo.

Cada uno de los autores argumenta el alcance de las metas de autorrealización, sin embargo concuerdan en que cuando una necesidad no se satisface, se producen ciertos problemas de comportamiento, tales como ansiedad, depresión, niveles de cinismo y disgusto que pueden alienar al individuo incluso emocionalmente ya que no todos llegan a completar la pirámide de necesidades, pues muchos nos encontramos todavía tratando de satisfacer el nivel de necesidad en la que nos encontramos.

El alcanzar un logro profesional, un Título, está dentro de las necesidades de autorrealización porque muestra nuestra identidad ante el mundo dándonos un lugar desde el cual podamos luego trascender a algo mayor pero que si no se satisface esta necesidad entre varias de este nivel aunque tengamos otros logros ya sean afectivos o económicos, igualmente nos vamos a sentir incompletos, existen características que muestran la satisfacción del último nivel tales como ver la vida de una manera realista y optimista, espontaneidad, sentido del humor, creatividad, calidad humana, preocupación de resolver problemas entre otras que de cierta manera estamos ahora buscando.

1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia

Una de las necesidades dentro de la Educación a distancia claramente es la de la orientación, y toda la sistemática para que a través de la misma pueda llevar a la satisfacción de una de

las necesidades de la autorrealización, la cual pueda garantizar el correcto desarrollo profesional y humano del estudiante.

Los educadores Rodríguez y Espinar (1990), señalan que frente al profesor como instructor se reclama al profesor como educador, y ser educador significa asumir una serie de funciones orientadoras, del mismo modo significa que el desarrollo individual debe ser el primer objetivo de la enseñanza superior, lo cual lo coloca en un punto referencial que los demás calificaran como ejemplar.

Autores contemporáneos de los anteriores como Pérez Juste, Sebastián y De Lara (1990), señalan la atención directa al estudiante como necesidad básica de los mismos, tanto en aspectos académicos, Administrativos, De forma y peculiaridades de la función universitaria a la que pertenecen, lo que pone de manifiesto la responsabilidad del centro educativo para con los estudiantes.

Un poco más adelante Repeto y Anaya (1992), agregan a los primeros que se debe mantener prioritariamente una relación entre los docentes y estudiantes a fin de lograr una familiarización en el campo profesional al mismo tiempo que se detectan las necesidades de los estudiantes desde primera mano, logando de esta manera hacer evidente las acciones a tomar por parte y parte involucradas.

Al hacer una relación entre las apreciaciones de los autores mencionados podemos considerar que cada uno de ellos señal la necesidad de relacionarse con el estudiante para determinar necesidades de distinto índole y urgentes que deben ser satisfechas a fin de lograr una participación efectiva en el desarrollo de los estudiantes.

En consecuencia las necesidades que se han de plasmar como resultado de una relación entre el centro universitario a través de sus docentes con los estudiantes, son fundamentales y deben ser tomadas en cuenta para integrarlas al proceso de mentoría que se desea implantar, en los siguientes apartados se pondrá de manifiesto las necesidades básicas a ser tomadas en cuenta.

1.2.3.2. Para la inserción y adaptación

Todo estudiante al ingresar a un mundo nuevo, académico para nuestro caso, encontrará muchas cosas interesantes y al mismo tiempo que le pueden parecer muy complicadas, por esto, Ruiz y Molero (2002), menciona que es importante disponer de información sistemática

y rigurosa acerca de los procesos de inserción académica y socio-laboral de los estudiantes y titulados universitarios, tanto para la mejora de las propias instituciones como para dar respuesta a las nuevas demandas sociales.

Otro aporte importante lo hace Jiménez, V. (2007) agregando que así, si el grado de excelencia de una institución de enseñanza superior depende, entre otros elementos, del cumplimiento de sus metas y de que éstas se adecuen a las necesidades sociales de un determinado contexto y en un momento dado, la inserción de los estudiantes será uno de los criterios de calidad de las universidades.

También recalca Molero (2000), La calidad de una universidad, o de un sistema universitario en general, no puede considerarse, desde un enfoque global, sin contemplar la adecuación del producto que sale de sus aulas a las demandas sociales y productivas del mercado de trabajo donde se insertan dichos productos. La propia evaluación de la calidad puede fomentar la capacidad de auto-reflexión en los centros de enseñanza superior y su capacidad para reorganizar los resultados, de modo que pueda satisfacer mejor esas necesidades de su entorno económico social y cultural.

Se puede notar claramente que la idea de los autores mencionados es enfatizar la necesidad de la inserción académica incluso como elemento que puede determinar la calidad de educación, y los efectos mismos que se producirán luego como titulados a una posterior inserción laboral a la cual su éxito se deberá también a una adecuada adaptación.

Las necesidades de inserción y adaptación son aquellas que se presentan al iniciar el proceso de estudios en el nuevo sistema de educación en este caso a distancia, con el cual existirán choques con la modalidad presencial a la que están acostumbrados y la nueva, se deben tomar en cuenta las siguientes necesidades que tienen que ver con el primer paso a la adaptación al nuevo entorno educativo:

- Recibir una bienvenida y motivación por elegir una educación a distancia.
- Inducción y presentación del centro de estudios.
- Presentación del Método de estudios y evaluación.
- Presentación detallada del perfil de la carrera elegida.
- Comunicación usando el entorno virtual.
- Conocer al Mentor asignado para su desarrollo.
- Diferenciar entre estudios Presenciales y a Distancia.

1.2.3.3. De hábitos y estrategias de estudio

Los hábitos de estudio son un pilar fundamental para el desarrollo del conocimiento de los estudiantes, comenta Beltrán (2003) las estrategias de aprendizaje son las grandes herramientas del pensamiento, útiles para potenciar y extender su acción en cualquier lugar donde se emplean. Las herramientas físicas potencian la acción física del hombre, pero las herramientas mentales potencian la acción del pensamiento, hasta límites increíbles.

Como adición al primer autor, Moreno y Pozo (1999) coinciden en establecer tres tipos de estrategias de aprendizaje: estrategias cognitivas en las que intervienen los conocimientos existentes y los nuevos a obtener, las estrategias metacognitivas que utilizaran los conocimientos para el cumplimiento de los objetivos y las estrategias de apoyo en las que se utilizan recursos que ayudan en la resolución de problemas.

También autores como Shaheen y Ramzan (2011) mencionan que un estudiante no puede usar habilidades de estudio eficaces, hasta que no está teniendo buenos hábitos y argumentan que un individuo aprende con mayor rapidez y profundidad que otras personas debido a sus acertados hábitos de estudio.

Se puede notar que los autores indican claramente que los hábitos de estudio son muy importantes ya que las técnicas no son eficaces si el estudiante no se ha disciplinado en cuanto a la forma y ambiente con el que han de trabajar, la parte cognitiva tiene mucho que ver con el pensamiento de superación que definitivamente incentiva desde primera instancia al estudiante.

En conclusión se deben lograr hábitos de estudio para disciplinar la entrega de sus trabajos y la constante investigación y desarrollo de los mismos, y las estrategias de trabajo le ayudaran mucho en el caso de los muy comunes imprevistos, ya sean familiares, sociales, económicos, y los más habituales que son los de trabajo, las necesidades correspondientes tenemos:

- Designación de un horario de estudio puntual de acuerdo a la disposición de tiempo.
- Calendario académico.
- Cronograma de trabajo, entrega, revisión y evaluaciones tanto presenciales como a distancia.
- Lugar de trabajo específico y accesorios materiales y tecnológicos.
- Números telefónicos del centro de estudios y de los tutores de las distintas materias y mentor.
- Manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje.
- Métodos de Comunicación y participación en los foros propuestos en cada materia.

1.2.3.4. De orientación académica

Se debe tener en cuenta la diferencia entre la orientación que se ofrece al alumnado, de acuerdo al análisis que ofrece Solé (1998), se encuentra una tendencia a vincular la intervención psicopedagógica a la orientación educativa, entendida ésta como un elemento constitutivo de la formación que ayuda a asegurar una educación integral y personalizada que se dirige a los alumnos y que compete a todos los docentes, en una perspectiva institucional, y al tutor en particular.

Dentro de este esquema y tomando en cuenta que la intervención psicopedagógica ha sido considerada como un elemento dinamizador de las innovaciones educativas como menciona Martín (1999), entre las cuales se encuentra el programa de integración, consideramos necesario detenernos a analizar su estructura y funcionamiento considerando que entre sus funciones se encuentra la de dinamizar la acción de todo el centro educativo.

De la misma manera, Bisquerra (1998) teóricamente se ha argumentado la necesidad de que la atención a la población de alumnos con necesidades educativas especiales sea parte de las acciones que emprenda el centro con miras a atender a esta parte de la diversidad: “los más diversos”, asignándosele al orientador la responsabilidad en la coordinación de estos esfuerzos.

Los autores claramente muestran la diferencia entre la orientación académica y una orientación vocacional, sin embargo la institución tiene responsabilidad de la parte académica, y es punto de referencia de calidad claramente notable, y los estudiantes que ponen su confianza, también no es responsabilidad de un orientador solamente sino de todos los elementos que forman parte del proceso educativo.

Para concluir se puede notar que en esta parte las necesidades que se presentan tienen que ver con la información pertinente que cada profesor debe entregar en su materia, y los miembros administrativos del centro de estudios, también es útil el call center, sin embargo una información personal siempre es la más adecuada debido a la diferencia en la que cada individuo recibe la respuesta a su inquietud.

- Como lograr una puntuación máxima.
- Proceso y formatos de la evaluación presencial.
- Forma de respuestas y corrección de trabajos de los tutores.
- Hojas de respuestas y comunicación a través del entorno Virtual.
- Comunicación en caso de fallas del sistema, transporte, o información.
- Trabajos y evaluaciones supletorias.
- Formatos de oficios, solicitudes y demás para gestiones académicas, becas y demás.

1.2.3.5. De orientación personal

Es bastante claro que cuando ingresamos a un centro de estudios por primera vez nos sentimos completamente ajenos, y cuando hablamos de un centro de estudios a distancia nos parece todavía más extraño debido a las costumbres de la educación presencial, La escasez de transferencia de conocimiento tiene importantes consecuencias McMillan, (2011) y Monarca (2011), mencionan que por un lado, dificulta a las administraciones auto-nómicas el diseño de políticas y la toma de decisiones bien documentadas sobre las medidas más convenientes para mejorar el sistema de orientación.

Desde otro punto de vista, Casado (1995), enfatizan un nuevo enfoque de la Orientación, como preventiva y de desarrollo, descartando el remedial o curativo tradicionalmente realizado, en el que la atención al estudiante también se enfoca a su interior a su estado personal, muchas veces el entorno social y económico del estudiante generan estados de ánimo favorables y también en contra que influyen directamente en el rendimiento y son aspectos que generalmente no se toman en cuenta por los centros educativos.

En un estudio práctico Bortone y Suárez (2006) detectaron necesidades de desarrollo personal en el primer semestre de la carrera ingeniería ambiental y de la carrera de arquitectura los siguientes temas jerarquizados: métodos de estudio y estrategias de aprendizaje, atención, memoria y concentración, solución de problemas y valores humanos, siendo un estudio determinante que sirvió de base para el diseño de nuevos proyectos de apoyo al estudiante como departamento institucional de centros de educación superior que buscaban una formación integral.

Muchas veces los estudiantes esperan la presencia del “profesor”, director, inspector, y todo el sistema tradicional de control académico, también la falta de compañeros de aula es uno de los factores más chocantes en este sistema ya que “no existen”, pues se dan en cuenta que cada uno está en cierta forma “solo”, entonces una orientación personal ayuda a eliminar estos sentimientos muy confusos y que asustan en primera instancia, incluso luego de haber recibido una información preliminar.

En base a todo lo expuesto se puede concluir que al tener direccionada la modalidad de estudios a través de una correcta información en la que el estudiante haya saldado sus dudas y tome conciencia del papel que juega como forjador de su propio autodesarrollo tendremos ya en elemento listo para emprender su plan de vida profesional que se ha propuesto.

1.2.3.6. De información

Las necesidades de información por parte de los estudiantes muchas veces generan malos entendidos y acciones tardías o equivocadas, Si se parte de la idea de que “no toda información es relevante para las diferentes instancias del sistema” según Ravela (2001), sino que aquello que resulta de interés en cada caso se relaciona con la naturaleza de las decisiones que se deban tomar, se puede agregar otro elemento que nos aproxime a comprender la percepción y grado de uso por parte de los directores de los sistemas de información existentes.

Tomando en cuenta lo anterior, también Cabero y Gisbert, 2005, expone que no se debe confundir el simple hecho de bajar ficheros de la red, independientemente de su formato, con la realización de actividades teleformativas. Éstas implican, desde la aplicación de estrategias y metodologías concretas de formación, la virtualización y estructuración específica de los contenidos, la planificación de actividades y la realización de tutorías virtuales.

Otro aporte importante lo menciona Gómez (2000), observando que en el seno de las universidades, una de las necesidades más importantes es la información que se ofrece al estudiante, especialmente al inicio de su trayectoria universitaria. La transparencia en la transmisión de este conocimiento y la minimización o eliminación de la incertidumbre son dos objetivos esenciales para garantizar la calidad de la enseñanza superior.

Teniendo en cuenta los aportes anteriores se debe notar que cada invita a evaluar las posibles carencias informativas que pueda experimentar el estudiante, con el fin de adoptar las medidas necesarias que aseguren la calidad de la información. En este sentido, se considera que una información completa, dinámica, eficaz y eficiente es un pilar básico de un sistema democrático como es la universidad, ya que no se trata de informar el hecho de llenar información, sino la de seleccionar aquella que es útil y efectiva.

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir que existen varios tipos de información requeridas por los estudiantes, tanto académicas, como organizativas y de gestión, de éstas la última forma parte de las dudas frecuentes que tienen los estudiantes a distancia, de manera específica están las que tratan con el desarrollo académico de las materias y los recursos que tienen en caso de no aprobar materias, o cuando desean realizar una homologación o convalidación de materias aprobadas en otro centro de estudios así como los procesos a desarrollar en cada uno de los casos en los que se encuentren.

1.3. La Mentoría

La mentoría educativa en un sistema de educación a distancia consiste en una guía que potenciará a todo nivel las capacidades del estudiante presentándole una guía para desarrollar sus ideas de autorrealización. El mentor se encarga de identificar las necesidades más inmediatas del estudiante para ayudarle a que puede rápidamente adaptarse al nuevo sistema de educación que ha elegido, además debe realizar un seguimiento continuo del estudiante y también evalúa la respuesta educativa por parte del estudiante para saber si el trabajo ha sido efectivo o no de acuerdo a las diferentes situaciones.

1.3.1. Concepto

La mentoría en su concepto ha sido un aporte de muchos autores que expresan su punto de vista en base a su experiencia, Orland-Barak (2003), "...los contextos en los cuales los mentores trabajan forman el carácter de su trabajo, las habilidades que desarrollan, y la naturaleza del paso desde la docencia a la mentoría, entonces mentoría es una actividad intelectual, cultural, y contextualizada", hablando de una inclusión de todos los aspectos que forman parte del proceso de educación mismos y su entorno.

Desde un punto de vista más objetivo señala Soler (2003), que "La estrategia del *mentoring* es un proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor), enseña, aconseja, guía y ayuda a otro (el tutelado), en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo energía y conocimientos", siendo un factor clave y de aplicación inmediata de la que los centros educativos pueden valerse para una mejora continua de la calidad educativa que ofrecen.

También adiciona Fletche (2000) que "Es una relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una transición de una época de su vida. No es sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes individuales para maximizar su potencial personal y profesional", por lo tanto una formación que logre dicho proceso va a encaminar un éxito casi seguro a futuro en el desarrollo de su carrera.

Para autores como Orland y Barak el proceso de mentoría proporciona ayuda y tutela a estudiantes y profesionales que inician sus estudios o inician su carrera profesional, sirviendo de apoyo en la corrección de sus errores y encaminando sus inicios a partir de su propia experiencia, para Soler, Fletche y varios autores actuales encaminan su concepto a la ayuda que un estudiante avanzado puede proporcionar a otro que inicia sus estudios a partir de sus

propias experiencias en la vida académica, en la que comparte, dificultades y le permite posibles soluciones que de manera específica el mentorizado aplicará.

De acuerdo a lo anterior se puede decir sin duda que la Mentoría es un proceso de guía y ayuda para el desarrollo integral de un estudiante ubicado al inicio de sus estudios académicos obteniendo el éxito a partir de la experiencia del mentor que se le transmite con el fin de producir en el estudiante la capacidad de resolver problemas y potenciar su desarrollo profesional.

1.3.2. Elementos y Procesos de Mentoría

El proceso de mentoría no es un tema nuevo sin embargo quienes lo han de ejecutar siempre han sido el punto definitivo a designar, Carr (1999) propone dos elementos para el proceso de mentoría que son el mentor que sería un estudiante avanzado y un mentorizado o mentorizados a cargo del mismo mentor, y mentoría de transición en la que se adiciona un tercer elemento que sería un tutor consejero que actúa con los mentorizados al ingreso a la universidad.

La propuesta anterior es ratificada por Margo Murray (2001) y Miller (2002) proponen nuevamente tres elementos Mentor, Mentorizado y Tutor consejero, los cuales pueden ser integrados desde la misma institución educativa y designados tomando en cuenta un adecuado perfil y recursos que ayuden al mejor cumplimiento de metas propuestas para con los estudiantes novatos.

También basado en los mismos conceptos años después Sánchez (2009) propone en su plan de orientación tutorial tres elementos que son Mentor, Mentorizado y Consejero, los cuales serán participes de todo un proceso de interacción educativa, y cada uno cumplirá funciones específicas pero que estarán integradas y relacionadas para optimizar y hacer una aplicación directa hacia la integración correcta y definitiva del estudiante a ser mentorizado.

Se puede notar que a lo largo de estas décadas no han cambiado las propuestas de muchos autores sino que en definitiva se han ratificado y puesto en marcha como planes y programas de mentoría actualizados en los que definitivamente se insertan los tres elementos. Mentor, mentorizado y Tutor consejero, que son los que intervienen básicamente en cualquier sistema de mentoría actual y especializado.

Con las propuestas referidas se concluye que el mentor es un estudiante avanzado o en definitiva aquel que está culminando su carrera y que intervendrá con su experiencia encaminando al mentorizado el cual es el elemento a quien se dirige la atención por parte del

centro educativo añadiendo un Tutor consejero que cumple la función de asesorar al mentorizado a través del mentor y también de manera directa con el mentorizado los tres forman la base del proceso de mentoría.

1.3.3. Perfiles de los involucrados en el Proceso de Mentoría

El perfil que cada elemento humano que formará parte del proceso de mentoría deberá adaptarse a la realidad educativa, Según Margo Murray (2001), el Mentor debe presentar en su perfil básicamente características de: Compromiso, capacidad de orientar, ayudar y asesorar, responsabilidad, valores y habilidades de comunicación, y adicionalmente aquellos que la institución determine como requisitos académicos sin perder de vista que debe encargarse como candidato un estudiante que este finalizando sus estudios, en cuanto al mentorizado debe seleccionarse un estudiante que este iniciando sus estudios, que se encuentre en un periodo crítico de transición.

También aporta Miller (2002) y Soler (2003), el estudiante que inicia su etapa de estudios por primera vez en un nuevo sistema o diferente centro educativo y que básicamente no tenga habilidades para su desarrollo personal y profesional es un perfil definitivo para un mentorizado, y debe ser tomado en cuenta de inmediato por el centro educativo. Por otra parte la institución educativa encarga un Tutor que podría ser un profesional en psicología y orientación o un docente con amplia experiencia y comprometido al igual que el Mentor, ya que defenderá los intereses institucionales y regirá la supervisión, seguimiento y supervisión, con gran conocimiento y dominio del proceso de Mentoría y modelo a seguir así como los objetivos propuestos para su culminación.

En concordancia a los anteriores Sánchez (2009), menciona que el mentorizado, el mentor, y tutor consejero deberán aceptar voluntariamente participar y comunicarse de la manera más sincera, lo cual garantizará el cumplimiento y el efecto deseado, pues los tres elementos que formarán parte del proceso deben estar integrados por una comunicación directa y organizada, tomando en cuenta el respeto y la responsabilidad.

Los autores mencionados coinciden en cuanto a los elementos que han de ejecutar el proceso y también enfatizan el compromiso que tiene con cada uno de ellos, la comunicación y la acción directa del centro educativo en la que ha de reflejar la calidad de educación que oferta y que aporta hacia sus estudiantes. Los aportes que mencionan cada autor para el perfil de cada participante de la mentoría son:

Perfil básico para Mentor

- Estudiante avanzado comprometido con el proceso
- Tener capacidad de orientar, ayudar y asesorar
- Trabajo responsable, con valores y facilidad de comunicación
- Experiencia en el sistema de estudios en la misma institución.
- Capacidad de detectar necesidades y rapidez de intervención.

Perfil básico para el Mentorizado

- Estudiante que inicia sus estudios universitarios en el nuevo sistema académico
- Persona en un posible conflicto de adaptación
- Presenta dificultad de inserción
- Posibilidad de abandono temprano de sus estudios.

Perfil básico para el Tutor Consejero

- Docente o Psicólogo con amplia experiencia en temas de orientación
- Persona comprometida y de apoyo voluntario en beneficio del mentorizado
- Debe pertenecer a la misma institución
- Poseer las mismas capacidades que el mentor.

Se puede decir entonces que para el proceso de mentoría se han de integrar tres elementos que son: El Mentor, el mentorizado, y el tutor consejero, todos ellos forman parte del centro educativo y participan de manera comprometida, responsable y voluntaria del proceso, adicional a esto el perfil académico de cada uno de ellos es de responsabilidad de la institución y los criterios para designarlos tienen que tomar en cuenta también el grado de experiencia y vocación.

1.3.4. Técnicas y Estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría

Las técnicas a ser utilizadas en el proceso de mentoría pueden variar de acuerdo a los recursos y entorno donde se desarrolle, los autores Garvey y Smith (1999) realizan una propuesta que se puede generalizar en la que se usa una memoria de exploración, comprensión, adaptación, y toma de acciones, durante el inicio y desarrollo de la mentoría, se recopila información y de manera inmediata se formulan acciones de intervención inmediata.

También agrega a lo anterior Carr (2000), que la técnica de la memoria adaptada al proceso de Mentoría consiste en: Revisar y explorar, Explorar y comprender, Comprender y crear,

Crear y aplicar para iniciar nuevamente el ciclo mencionado, adaptaciones de charlas grupales, entornos de casos reales, entablar conversaciones como enlace de inicio.

Un poco más contemporáneo, Sánchez (2009), propone cuatro etapas consecutivas que son: Construcción de la relación de confianza, Intercambio de información y definición de metas, consecución de metas y profundización del compromiso, Terminación y evaluación del proceso, para ello se ha de mantener una relación activa y siempre pasando primero por la socialización.

Se puede ver claramente que los mismos autores señalan realizar evaluaciones iniciales de proceso y de evaluación, y proponer cronogramas de trabajo y entrevistas al inicio y a lo largo del proceso, relacionarse en base a programaciones, establecer horarios de trabajo y planes de trabajo, detectar niveles de necesidades de los Mentorizados para trabajar sobre ellos e iniciar el proceso en base a un listado de necesidades.

En conclusión a lo expuesto, se debe mantener una comunicación constante entre los elementos del proceso, pasando previamente por una socialización en un buen grado de aceptación, definir y programar las actividades a realizar y los medios de interacción quien se han de utilizar para llevar a cabo la mentoría, sumada una motivación constante, y la creatividad formaran parte del éxito del proceso.

1.4. Plan de Orientación y Mentoría

Este plan consiste en una propuesta que se ocupa de los aspectos que puedan ayudar a mejorar a los estudiantes en sus rendimiento académico y profesional, ampliando sus expectativas de su carrera y de su vinculación con la comunidad, a corto plazo este plan deberá ser modificado para actuar tanto en aspectos de intervención psicológica, socioeconómico, académico, profesional y vocacional, de manera de tener un campo de avance integral del estudiante. De manera óptima debería ser llevado a cabo por cada uno de los tutores de las distintas materias.

1.4.1. Definición del Plan de Mentoría

Un plan de mentoría debe estar regido por el centro educativo y menciona Ruiz de Miguel (2004), a la mentoría como un proceso de feed-back continuo de ayuda y orientación entre el mentor (alumno de curso superior que atesora los conocimientos y habilidades necesarias

para ayudar), y un estudiante o un grupo de estudiantes de nuevo ingreso, con la finalidad de paliar las necesidades de estos y optimizar su desarrollo y potencial de aprendizaje.

Asimismo un poco antes y referido a la docencia , Avalos (2002), agrega que “es la participación activa de los profesores universitarios, de los educadores mentores o colaboradores de los centros educativos donde se realizan las prácticas y la de los propios estudiantes de pedagogía la que afecta sustancialmente la calidad del desempeño del futuro profesor o profesora”.

También agrega Álvarez (2008), que el Plan de Mentoría es el instrumento que sirve para organizar, orientar y sistematizar el trabajo de la mentoría al mismo tiempo que es un servicio de atención a los estudiantes para facilitarles información, formación y orientación en su desarrollo personal, académico y profesional, de forma individual y grupal.

Concatenando los aportes de los autores mencionados se puede rescatar que es una herramienta o instrumento mediante el cual se ha de mantener al estudiante motivado a continuar sus estudios, al mismo tiempo que organiza de manera sistematizada todo el proceso de desarrollo del estudiante mientras se integra al nuevo ambiente que ha elegido para alcanzar su carrera profesional.

En conclusión podemos decir que un Plan de Orientación y Mentoría es un recurso de intervención académica para encaminar, potenciar y garantizar la continuidad de los estudios a distancia a través de la participación activa de los tutores consejeros, compañeros Mentores, y el mismo estudiante, logrando competencias generales disciplinarias, profesionales, basadas en valores y vinculación con la comunidad.

1.4.2. Elementos del Plan de Orientación y Mentoría.

Tres elementos directamente vinculados formaran parte del éxito del plan a ser ejecutado, el mentor, mentorizado y tutor consejero, de tal manera que uno pueda ser emisor o receptor de las ideas y dificultades que tengan cualquiera de ellos. Sin embargo adicionalmente a estos se incluirán otros elementos organizativos y sistemáticos como hace referencia Sánchez (2009) que propone varias etapas consecutivas a ser trabajadas como la Construcción de la relación en base al dialogo y una preliminar comunicación, Intercambio de información y definición de metas, consecución de metas y profundización del compromiso, Terminación y evaluación del proceso.

También semejante a este criterio Allidiere, (2004) incluye en la planificación la atención efectiva que se refiere a escuchar de una manera que comunique al estudiante que está siendo escuchado, para lo cual deberá insertar en el plan elementos de acercamiento tomando en cuenta incluso los gestos y posturas corporales y lenguaje a ser utilizado según el medio de comunicación a explotar.

De un punto de vista más contemporáneo Carr (1999 y 2000), propone planificar un proceso de mentoría a través de un ciclo cerrado que comprende en revisión y exploración como contacto, exploración, comprensión, planificación, y acción, en las cuales se debe desarrollar cualquier programa de orientación y mentoría, a ser aplicado, tomando en cuenta que la primera etapa es de suma importancia para que la última produzca una acción efectiva y sirva de feed-back para reiniciar el proceso.

Los dos primeros autores aportan elementos que se pueden adicionar en la propuesta de Carr y que se puede considerar como base en la planificación, dado que para que el proceso sea integral no se puede dejar de lado la parte afectiva, obviamente en el marco de un profundo respeto y cordialidad, también el tiempo requerido dentro de una programación debe incluirse y ser informado de manera oportuna.

De acuerdo a lo anterior debemos concluir que en la planificación se debe tener en cuenta todas las etapas del proceso desde la socialización y exploración hasta la toma de decisiones y acciones de intervención, considerando además que el proceso es cíclico durante todo el desarrollo del mismo solo termina cuando se han logrado la culminación de las metas propuestas.

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

El grupo de estudiantes elegidos para realizar un proceso de mentoría debe formar parte de una selección e individual donde aconseja Soler (2003), que se elijan personas caracterizadas por encontrarse en una posición desventajosa de transición, tener necesidades, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional, y que deciden de forma voluntaria recibir la ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia.

Una forma de optimizar el grupo de estudiantes descrito lo menciona Miller (2002), en que la ayuda se puede realizar de forma individual o grupal, aunque tradicionalmente se ha asociado la mentoría a un proceso individual cada día cobra mayor fuerza la presencia del grupo en el proceso, varios mentorizados pero no más de 8 personas, para lograr un buen resultado.

Otro aporte que hace García y Romero (2002), menciona que un plan grupal atiende las dificultades en la transición del alumnado a la institución universitaria y que, además, sirve de apoyo a la nueva concepción del proceso de enseñanza, la mentorización de estudiantes de nuevo ingreso en el centro universitario, llevada a cabo por alumnos de cursos más avanzados y experimentados.

Los autores mencionados complementan su propuestas en un plan de grupo en el que recomiendan que se realice el proceso con estudiantes de características determinadas y en grupos pequeños, o si fuera necesario con más mentores por grupo, sin embargo no descartan la intervención individual para casos de mayor peligro, con esto se puede lograr una inserción a la vida universitaria.

Como conclusión de lo que se ha descrito se puede decir que el plan de orientación y mentoría deberá ser diseñado en base a los resultados y recomendaciones de las aplicaciones de los programas pilotos realizados anteriormente, deben intervenir el personal administrativo, tutores de las distintas materias y carreras y el grupo de orientación de la institución para luego aplicarlo de manera progresiva y continua a través de los mentores para lograr un seguimiento eficaz de los mentorizados.

Los mentores deberán ser designados por el área académica, designando los perfiles respectivos, así como los instrumentos y herramientas para realizar el seguimiento deseado a los estudiantes, cada profesor o tutor de las distintas materias deberá aportar posibles necesidades o dudas que se podrían dar en el desarrollo de las materias, teniendo en cuenta claro está que no se tratan de temas específicos de la materia sino genéricos en consenso con las demás, la institución debe asignar a cada mentor un grupo de estudiantes, preferentemente aquellos en los que se vea ciertas debilidades de adaptación al sistema de educación.

Se debe establecer un cronograma de actividades y formatos a ser aplicados a los mentorizados de manera general independiente de la carrera que estudien, y formalizar una relación de confianza que permita a los mentores compartir, guiar y aclarar dudas respecto a las necesidades de cada estudiante.

El plan de mentoría podría constar de:

- Designación de tutores consejeros.
- Designación de compañeros mentores.
- Designación de los grupos de mentorizados.
- Información y capacitación previa a la aplicación del plan.
- Metodologías políticas procedimientos y técnicas de investigación, acercamiento, aplicación y motivacionales de las estrategias a utilizar.

- Objetivos a lograr con los estudiantes.
- Formatos de aplicación para recolección de información y registro de:
 - a) Datos académicos personales.
 - b) Establecimiento de medios de comunicación directa o indirecta.
 - c) Necesidades académicas.
 - d) Inconvenientes y dificultades iniciales.
 - e) Horarios de consultas y reuniones.
 - f) Plan de estudios, plan de vida, expectativas y metas a lograr.
 - g) Evaluación de avances y resultados.
- Recolección, análisis de datos y planificación del acompañamiento en base a las necesidades detectadas.
- Cronograma de actividades.
- Matriz de evaluación.
- Evaluación de seguimiento.
- Culminación de mentoría.

CAPITULO II
2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La educación superior en la época actual se presenta como un reto que se presenta difícil para algunos y muy poco accesible para otros, este grupo de personas son aquellas que acoge la educación a distancia, la cual dependiendo de la universidad que oferta puede lograr conjuntamente con el estudiante el ideal esperado presentándoles un sistema sofisticado y muy bien elaborado con el cual puedan lograr su meta de profesionalización, sin embargo el solo mantener un buen sistema no es suficiente, se necesita “algo más” o quizá se podría decir de “alguien más”, que además de los tutores que muchas veces están tan ocupados con tanto trabajo y se les pase por alto algunas cosas tan sencillas pero útiles como lo es la orientación.

La educación a distancia es un recurso de superación personal que se presenta en la actualidad y que se ha ofertado por la Universidad Técnica Particular de Loja ya desde hace muchos años atrás por lo que los estudiantes que ingresan tienen grandes expectativas y referencias de otros que se han graduado, esto motiva a ingresar a la mayoría de personas, sin embargo, se nota claramente la diferencia entre la educación Presencial, Semipresencial y a Distancia, definitivamente luego de recibir las primeras indicaciones académicas y jornadas académicas, ya que casi el total de personas todavía esperan inconscientemente ver al profesor de cada materia.

En la educación a distancia los recursos y medios de comunicación son virtuales, acoplados a la nuevas tecnologías y la UTPL designa un Tutor para cada materia al que tendrán acceso los estudiantes pero a pesar de ello tendrán que investigar, socializar con otros estudiantes, y revisar apuntes recomendados por el tutor, crear sus propios ambientes de trabajo y recursos, lo que propone una gran exigencia por parte de los estudiantes, muy exigente y diferente a la educación presencial a la que la mayoría estamos acostumbrados.

La población de estudiantes en el centro regional Quito, en su mayoría son personas que se encuentran ya trabajando antes de iniciar sus estudios y mantienen su situación durante toda la carrera, con esto es imposible pensar que las exigencias académicas estén por sobre las exigencias laborales lo cual, constituye una gran desventaja de los estudiantes frente a sus responsabilidades en su respectivo trabajo.

También se debe tomar en cuenta que en a UTPL en la modalidad a distancia, la edad de los participantes es muy variada, con personas muy jóvenes y personas de edad que supera incluso los 50 años, sin embargo, un rango de 25 a 35 años es bastante común, claro está de manera aproximada. Existen estudiantes muy jóvenes que optan por seguir incluso una carrera adicional, y otros de edad avanzada que requieren un título profesional por exigencias

laborales, o que desean hacerlo por superación personal o por retomar una carrera que dejaron inconclusa en épocas anteriores.

Por lo mencionado la mentoría va enfocada hacia este grupo de personas, incluyendo también aquellos que no trabajen pero que también presenten dificultad de adaptación al enfrentar un nuevo sistema de estudios, con lo cual este proceso se vuelve inclusivo y de motivación constante en la permanencia de sus estudios y superación personal.

El acompañamiento y apoyo en un campo más allá de lo académico que logre ese empujón que muchos necesitan para seguir adelante y no dejar sus estudios ya que en esta forma a distancia de estudiar se vuelve más adecuada para personas que no disponen de tiempo para asistir a clases presenciales y que son el tipo de estudiantes que estudian en la UTPL, pero exige el doble o quizá el triple de constancia en sus estudios que en una formación presencial, por ello un acompañamiento y la flexibilidad del sistema adecuado fomentan a través de una “mentoría” de alguien que ya experimento y cumplió sus metas en este mismo sistema es de manera oportuna una buena opción que fomenta la constancia en los estudios

Se debe “educar” la forma en la que se estudiará, una persona que estudió a distancia tiene experiencia y en si puede orientar y ratificar las sugerencias que propone el sistema de estudios para disciplinar los estudios, el horario de trabajo, los materiales, el ambiente e incluso la posición y el lugar donde hará su aula de autoaprendizaje, no siempre existirá el lugar ideal, pero si el momento exacto y definitivamente obligatorio, que podría no ser agradable cuando se trate de sacrificar tiempo de diversión con la familia o incluso para sí mismo, cumplir con los cronogramas de trabajo, con las fechas de entrega y las evaluaciones presenciales se convierten ahora en los retos más importantes, mismos que son motivos al no poder cumplirlos a tiempo para decidir dejar los estudios, muchas veces es la opción más común.

En algunos casos se opta por retomar los estudios de nuevo pero al encontrarse nuevamente con no poder cumplir con las fechas establecidas desisten quizá de manera definitiva terminar su proceso de formación, este triste hecho que representa no solo frustración sino también pérdida económica y tiempo valioso podría ser evitado con un acompañamiento de un mentor el cual pueda acompañar e incentivar a seguir en el sistema de estudios a pesar de las frecuentes y comunes dificultades que abarcan lo laboral, académico e incluso afectivo personal.

2.2. Diseño de la investigación.

“El diseño de investigación constituye: El plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006, p.120). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación, en especial ¿a qué personas son estudiadas?, ¿cuándo?, ¿dónde? y bajo qué circunstancias.

La investigación que se realizó es de tipo:

Cualitativo- cuantitativo, en la práctica de la mentoría se aplicaron técnicas de orden cualitativo como la observación y la entrevista personalizada; además se aplicarán técnicas que requieren cuantificación como es el caso del test sobre hábitos de estudio.

Exploratorio: Se trata 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.

Preguntas de investigación: El desarrollo del proyecto de mentoría requiere de una serie de cuestionamientos básicos, los mismos que se derivan de la problematización y fueron las siguientes:

- ¿Cuál es la definición más adecuada de orientación y mentoría?
- ¿Qué modelos de orientación y mentoría existen?
- ¿Qué aspectos debe contemplar un Plan de orientación y mentoría?
- ¿Qué tipo de necesidades de orientación presentan los estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia?
- ¿Qué acciones o actividades se deben realizar en un plan de mentoría para primer ciclo de universidad?
- ¿Cómo lograr un proceso de comunicación entre mentor y mentorizado para sustentar la relación en la confianza?
- ¿Cuáles son los beneficios de la mentoría en la inserción y adaptación de los alumnos de educación superior a distancia?
- ¿Qué acciones desarrolladas resultaron de mayor interés?
- ¿Cuál es la valoración al plan de mentoría desarrollado?

2.3. Participantes.

La Universidad Técnica Particular de Loja, entregó al inicio un listado de estudiantes de primer semestre con los cuales se realizaría posteriormente la mentoría correspondiente, Se logró el avance y contacto con ellos, 2 no contestaron ni respondieron al correo, pero al avance se pudo conectar con todos, los cuales, a pesar de pertenecer a distintas carreras presentaban similares dificultades, tales como las fechas a cumplir en el cronograma, también se debe anotar que todos ellos trabajan y sustentan sus estudios por sus propios medios, de manera continua se trabajó con un grupo de 4 estudiantes, 2 mujeres, Y 2 varones.

A continuación presento las tablas que contienen información importante respecto de las características de los participantes tales como género, edad, carrera, y motivos que le impulsan a emprender sus estudios superiores.

Tabla 1. CARRERA QUE CURSAN LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Carrera	f(número de estudiantes)	%
INGENIERIA EN HOTELERIA Y TURISMO ECTS	1	25
GESTION AMBIENTAL ECTS	1	
PSICOLOGIA ECTS	1	
ASISTENCIA GERENCIAL Y RELACIONES PUBLICAS ECTS	1	
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos

Elaboración: Luna, L. (2015)

Se aprecia que los participantes pertenecen a distintas carreras, incluso distintas a la carrera del mentor en una cantidad total de 4 personas, se puede notar la diversidad de tendencias profesionales y sectores laborales a los que a futuro ingresarán, las carreras tienen en común la relación directa con el resto de personas por lo que deberán desarrollar destrezas que les permitan la socialización.

Tabla 2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Situación laboral	f(número de estudiantes)	%
Solo estudia	0	0
Tiene relación laboral a tiempo completo	4	100
Tiene relación laboral a medio tiempo	0	0
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

En un total del 100%, los estudiantes están integrados al mundo laboral, lo que refleja el interés de superación que tiene cada uno. Generalmente esta es la situación de la mayoría de los estudiantes que ingresan a la UTPL.

Tabla 3. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR CENTRO UNIVERSITARIO AL QUE PERTENECEN

Centro universitario	f(número de estudiantes)	%
Regional Quito-Centro	4	100
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

Como se puede notar, todos los estudiantes pertenecen al centro Regional Quito, lugar donde realizaran cualquier trámite académico necesario, o en su defecto donde han de recibir información relacionada con el calendario académico, jornadas presenciales etc.

Tabla 4. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR SEXO

SEXO	f(número de estudiantes)	%
Femenino	2	50
Masculino	2	50
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

Según la Tabla anterior, tenemos igual número de participantes hombres y mujeres, lo que muestra que no existe una tendencia mayor de género por emprender los estudios superiores sino que se encuentran en igualdad de condiciones y mismas oportunidades.

Tabla 5. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR EDAD

EDAD (AÑOS)	f(número de estudiantes)	%
22 años	1	25
24 años	1	25
26 años	1	25
23 años	1	25
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

En la tabla anterior se puede notar que las edad mínima es 22 años y la máxima 26 años, con lo que se evidencia una población relativamente joven para este caso, pero que también han dejado sus estudios secundarios en el mejor caso hace 4 años, y en el caso de edad mayor hace 8 años, lo cual también puede presentar dificultades al retomar sus estudios.

Tabla 6. RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA MODALIDAD ABIERTA POR LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Razones	f(número de estudiantes)	%
Me permitirá estudiar y trabajar	1	25
Quiero superarme en mi trabajo	1	25
No puedo asistir a clases debido al trabajo	1	25
Tengo responsabilidades con mi familia	1	25
Total		100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

En la tabla anterior se evidencia la problemática que representa el trabajar como dependiente de una empresa, ya que están sujetos a turnos, viajes, incluso el tiempo de responsabilidad con la familia, para estos últimos la situación se complica un poco más y definitivamente los estudios a distancia son quizá no la mejor opción, pero sí la única, si desean superarse.

Tabla 7. RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA CARRERA UNIVERSITARIA DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Razones	f(número de estudiantes)	%
Necesito un título profesional para mejorar mi puesto de trabajo	2	50
Me gusta esa profesión, porque puedo ayudar a los demás	1	25
Puedo independizarme y trabajar por mi cuenta	1	25
Total	4	100

Fuente: formulario de datos informativos
Elaboración: Luna, L (2015)

Según la información de la tabla anterior, se evidencia la exigencia por parte de las empresas que requieren cada vez personal profesional calificado, y como es normal con experiencia, los participantes están beneficiándose de ésta última, sin embargo necesitan un título profesional

para acceder a un mejor salario o mejores beneficios, también destaca la necesidad de ayudar mediante el ejercicio profesional a otras personas y la independencia laboral.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos, técnicas e instrumentos de investigación son elementos mediante los cuales los estudiantes obtienen la información necesaria y puntual para realizar sus trabajos y resolver situaciones conflictivas a través de sus mentores.

2.4.1 Métodos.

Método de Investigación Acción Participativa (IAP): El propósito de este método es producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo de estudios en MaD. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

La estructura del método de IAP está sujeta a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y las características del mentor, así también a las características de las actividades de mentoría. El proceso a seguir es: a) Intercambio de experiencias; b) problematización de la experiencia en base a la reflexión; c) Análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida y encontrar las estrategias e instrumentos que permitirán recolectar los datos y d) sistematización de la experiencia para generar la acción/intervención, la sistematización de la información y la valoración de la acción, proceso que se sintetiza en siguiente gráfico:

La finalidad del método Investigación acción participativa es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera inmediata (Hernández, 2012) para lograr un cambio en este caso, en los estudiantes mentorizados. Este método se sustenta en la práctica de la mentoría entre pares, toda vez se investiga y se interviene al mismo tiempo (pasos en espiral) y los participantes (mentores) tienen la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los considera idóneos para desarrollar este proceso.

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

Otros métodos a utilizados en este estudio son:

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

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

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

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

2.4.2. Técnicas.

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

Técnicas de investigación bibliográfica

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

- **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, son recursos para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los aspectos teórico- conceptuales.
- **El resumen o paráfrasis**, son medios para presentar un texto de forma abreviada, lo que favorece la comprensión del tema y permite entender mejor el texto.

Técnicas de investigación de campo:

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

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que: Sirve a un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad, se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La técnica de la observación se aplicará en el momento de participación en talleres presenciales con los mentorizados, en especial para valorar sus reacciones y actitudes.

- **La entrevista** por los medios electrónicos, teléfono y video llamada para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación y mentoría.
- **La encuesta** para detectar las necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia. Esta es una técnica muy utilizada en investigación, se apoya en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas que faciliten obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos.
- **Los grupos focales** que permitieron realizar 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.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Primer encuentro (taller) presencial mentores – estudiantes.**
Agenda encuentro Mentores – Mentorizados, se realiza una presentación y recolección de datos de primera instancia que permitirán establecer un primer acercamiento.
- **Hoja de datos informativos,** Se escriben datos informativos personales y que servirán para establecer comunicación.
- **Formato de expectativas y temores,** Se recolectará información sobre expectativas, temores y compromisos.
- **Cuestionario 1 de necesidades de orientación,** Reflexión sobre la experiencia de ingresar al nuevo sistema de estudios, y las dificultades que enfrentó.

- **Cuestionario 2 de necesidades de orientación**, Se dará una valoración al cuestionario de procedimientos de estudio que se ha pretendido adoptar, aspectos de orden personal a los cuales se den mayor importancia y satisfacción con los procesos administrativos.
- **Cuestionario de control de lectura para mentores**, Se determina el grado de responsabilidad a quien corresponda como tutor, mentor, y el ¿porqué?, se pide justificar su respuesta.
- **Evaluación del primer encuentro de mentoría**, Se llena una tabla de evaluación a manera de que apunta al objetivo central en grados de importancia en el primer encuentro de mentoría.
- **Evaluación final del proceso de mentoría**, Al igual que la tabla anterior pero se evalúa ahora el proceso de manera general de toda la mentoría.
- **Cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura**, Encuesta digital que la envía el equipo de gestión del proyecto de mentoría.
- **Cuestionario de autorregulación y madurez**, Encuesta digital que la envía el equipo de gestión del proyecto de mentoría.

2.5. Procedimiento.

Se efectuó un acercamiento no personal a través de llamadas telefónicas y correo electrónico, posteriormente con el Facebook personal de los estudiantes.

No se pudo realizar una cita personal de conjunto debido a las distintas actividades puestas por cada uno de ellos, así que la mejor manera de hacerlo era telefónicamente y por le Facebook, el WhatsApp también ha sido útil, los mensajes de texto.

En ocasiones se debe anotar que ha sido un poco tedioso, por lo que la constante y repetitiva consulta no es muy eficiente, se ha procurado cumplir con las fechas programadas, sin embargo solo en determinados casos se lo ha podido hacer, debido a mi trabajo personal (mentor) y la dificultad constante de disponer de tiempo incluso los fines de semana y la otra (mentorizado) cuyos horarios de trabajo no permiten coincidir al mismo tiempo que los lugares de residencia son alejados.

El Eva no ha sido utilizado como medio de comunicación sin embargo ha sido mucho más fácil hacerlo mediante las distintas redes sociales, ya que son mucho más eficaces y rápidas, el entorno virtual es utilizado para consultas directas con los tutores de cada materia, y puntualmente para ratificar el envío de trabajos y fechas respectivas.

Se ha formulado una encuentro semanal con cada uno de ellos sin embargo no se cumple ya que generalmente pasan por alto, debido a la prioridad de otras ocupaciones propias de los mentorizados, por lo que se realizan en realidad de manera espontánea en distintos momentos de la semana o fin de semana, en ocasiones se puede tornar de poco interés pero cambia al momento en que no reciben una respuesta por sus respectivos tutores, y el mentor puede entonces orientarles.

2.5.1. Investigación Bibliográfica

El mentorizado debe ser un sujeto que entienda los objetivos del proceso de mentoría y sepa cómo llevar a cabo un plan de mentoría éxitos para esto antes de cualquier paso lo primero fue empaparse de información acerca de la mentoría por medio de artículos, libros y páginas en internet.

2.5.2. Investigación de campo

Al hacer un acercamiento a los estudiantes, Se realizó una entrevista a los estudiantes (mentorizados) de manera individual para saber sus datos personales, temores, intereses y expectativas.

En la Fase de mentoría, Se siguió un cronograma otorgado por el Equipo de Gestión de Mentoría en el cuál se trabajó con los mentorizados a través de lecturas y evaluaciones los siguientes temas:

- a. “La UTPL y los Estudios a Distancia”
- b. “Importancia de planificar y fijarse metas”
- c. “El significado de ser estudiante universitario”
- d. “Perfil del alumno autónomo y exitoso”
- e. “Análisis del perfil profesional de la carrera que cursa el estudiante”.
- f. “La importancia de la lectura en los estudios a distancia”
- g. “Mis expectativas personales y profesionales, Mis objetivos académicos”
- h. Técnicas y estrategias de estudio

- i. “Perfil del alumno autónomo y exitoso”
- j. “Pensando en mi proyecto académico profesional”

Comunicación constante, a través del EVA consejeros y mentores mantuvieron continua comunicación y a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y chats se mantuvo durante todo el período comunicación entre mentores y mentorizados por medio de los cuales se brindó apoyo e información a los mentorizados.

Evaluación de talleres y de la mentoría, en cada taller trabajado se aplicaron evaluaciones, se aplicaron también cuestionarios para conocer las necesidades de orientación, temores de los estudiantes y autoevaluaciones para conocer las habilidades de estudio.

Acción del Equipo gestor del Proyecto de Mentoría MaD, de parte de la UTPL hubo una constante ayuda con lecturas de apoyo, directrices para cada taller con los mentorizados, seguimiento del programa e información constante de guía para llevar a cabo el Programa de Orientación y Mentoría con éxito.

Fase de diagnóstico, por medio de los datos recolectados y la continua comunicación con los mentorizados se conoció las necesidades y la eficacia del proyecto de mentoría.

Análisis de resultados, luego de una profunda reflexión y análisis de los resultados obtenidos y el análisis personal se pudo elaborar la discusión de la investigación. El análisis se realizó de manera objetiva, crítica y a su vez de una forma integral.

2.6. Recursos

Los recursos hacen referencia a todos aquellos elementos que de manera directa e indirecta influyeron y aportaron para que se pueda llevar a cabo todo el proceso de mentoría, en todos los casos es importante disponer de la mayor cantidad de recursos, ya que éstos facilitan el proceso de mentoría.

2.6.1. Humanos.

Se trabajó con un equipo de 6 personas, 4 estudiantes (mentorizados) de primer ciclo, 1 egresado de CCEE (mentor) y 1 tutora (consejera) de la UTPL MaD.

2.6.2. Materiales

- Para la investigación se utilizó:
- Hoja de recolección de datos
- Cuestionario de necesidades
- Cuestionario de temores
- Cuestionario de hábitos de estudios
- Cuestionario de importancia del proyecto de vida
- Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio
- Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)
- Correo electrónico

2.6.3. Institucionales

La UTPL ofrece como soporte el Entorno Virtual de Aprendizaje, y también facilita la dirección y consejería a través de los Tutores y bibliografía con la cual se pudo trabajar como referencia para realizar los distintos trabajos realizados.

2.6.4. Económicos

La mentorización que se realizó fue de tipo combinada, presencial y tecnológica, para lo cual la inversión económica fue el uso de teléfono convencional y celular y de internet.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

En la siguiente tabla se presenta la estadística de los resultados que evaluaron las habilidades de pensamientos y hábitos de estudio presentado por los participantes de la mentoría al finalizar el proceso.

Tabla 8. PROMEDIOS LOGRADOS EN EL CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DE PENSAMIENTO Y HÁBITOS DE ESTUDIO

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. <i>Pensamiento crítico</i>	34,25	64	53,52 %	BUENO
2. <i>Tiempo y lugar de estudio</i>	21	40	52,50 %	BUENO
3. <i>Técnicas de estudio</i>	53,25	76	70,07 %	MUY BUENO
4. <i>Concentración</i>	26,5	36	73,61 %	MUY BUENO
5. <i>Motivación</i>	42,75	64	66,80 %	BUENO
<i>Total</i>	35,55	56	63,30 %	BUENO

Fuente: Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio
Elaboración: Luna, L (2015)

Según la tabla anterior se puede notar que en los reactivos de técnicas de estudio, y de concentración, los niveles alcanzados reflejan una calificación de muy bueno, sin embargo los reactivos de pensamiento crítico, tiempo y lugar de estudio, y de motivación alcanzan un nivel de “bueno”, con lo que aparentemente es suficiente para realizar un trabajo con poca dificultad, sin embargo revisando los niveles porcentuales de ponderación el valor máximo alcanzado es de 73.61% que corresponde a la concentración que necesita el estudiante y un valor de 52.50% que se le acredita como importancia para el tiempo y lugar de trabajo.

Al contrastar valores podemos notar que los participantes ponen mayor énfasis al uso de las Técnicas de estudio, y a la concentración que necesitan para realizar un determinado trabajo y que le restan importancia al tiempo y lugar de trabajo, pensamiento crítico y motivación, ya que en definitiva deberán cumplir con sus tareas de ensayo muchas ocasiones fuera del lugar definido inicialmente y acomodarse al lugar donde le toque, debido a su situación laboral.

Puedo decir que la forma de estudio que realizan los mentorizados para cumplir con sus tareas, se basa netamente en las Técnicas específicas de estudio que le ayudan a tener una

buena concentración, un poco restando importancia al pensamiento crítico y el cumplimiento estricto de un horario que sin lugar a duda están determinados por el tiempo disponible que tienen, ahora entre estos dos polos que alcanzaron mayor y menor valoración por el estudiante el reactivo “Motivación” juega un papel sumamente importante ya que cuyo valor refleja prácticamente el actuar del mentorizado frente a sus estudios, entonces la motivación no es solamente externa, sino que se incrementa desde la misma persona, es parte fundamental entonces poner énfasis en estos elementos.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

Los datos que se muestran a continuación son de una población de 4 mentorizados, con quienes se inició el proceso y permanecen como estudiantes en la actualidad. Las necesidades comunes son las de tipo académico en lo que tiene que ver con las técnicas de aprendizaje y estudio dentro del orden personal, y de tipo administrativas en lo que respecta a la forma en cómo debe gestionar una determinada necesidad personal hacia la universidad, en cuanto al acompañamiento psicológico o personal hacen referencia a la motivación interna y externa en igual proporción.

Los temores presentados por los participantes como la incertidumbre de no poder cumplir con las tareas requeridas por cada materia, la falta de tiempo, la situación laboral, e inclusive la falta de apoyo por parte de la familia, ponen de manifiesto la necesidad de orientación en cada uno de estos casos, ya que influyen de manera directa en el rendimiento de los participantes, las necesidades presentan una valoración porcentual de 35% como inserción y adaptación, como necesidad de orientación 30%, de orientación personal 15%, y de información un 10%.

Se puede ver entonces que existe mayor interés de los participantes por integrarse de manera rápida al sistema de estudios a distancia, y tratan de solventar estas necesidades un poco equivocadas a través de una orientación académica, también se puede decir que las cosas de tipo personal son importantes aunque en menor grado, y las necesidades de información con una valoración menor incluso, esto podría deberse a que muchas veces esto se puede solventar de manera directa en el centro y solo cuando se presenten situaciones determinadas que requieran orientación para ejecutar un determinado proceso como una segunda matrícula, cambio de centro de estudios, o a quienes van dirigidas las solicitudes.

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

A través de comunicación telefónica se pudieron evidenciar los siguientes datos con los que se compara la decisión de mantenerse en la modalidad de estudios abierta y a distancia independiente del conocimiento de la misma, con lo que se evidencia al mismo tiempo la incertidumbre y la decisión inicial de los participantes.

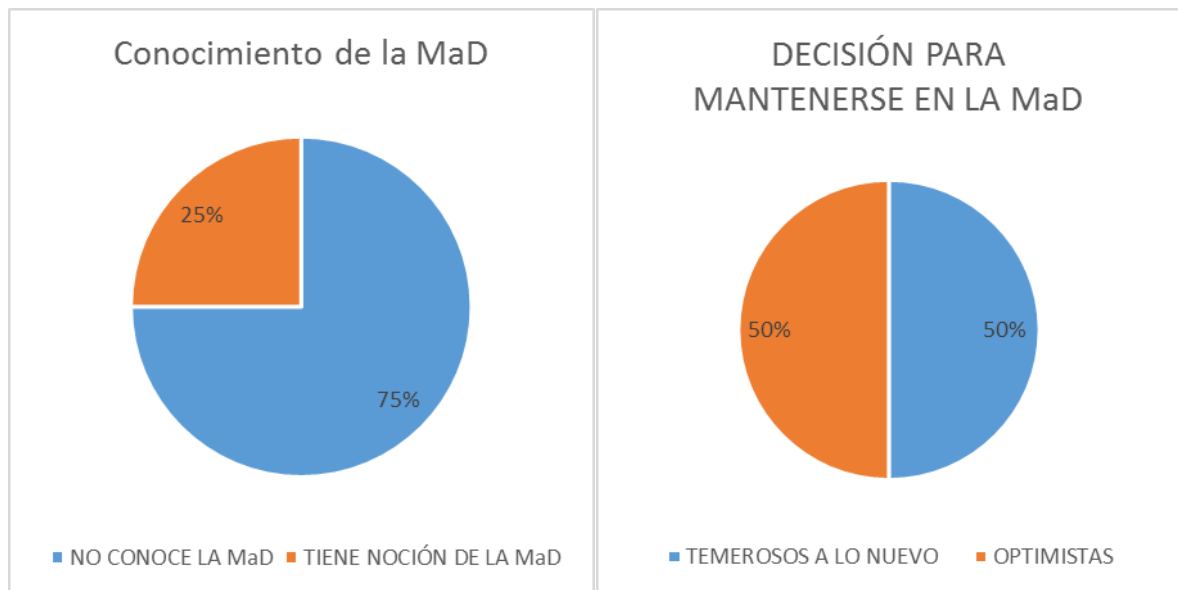


Figura 1. Conocimiento y Decisión para mantenerse en la MaD.

Fuente: Consulta inicial vía telefónica.

Elaboración: Luna, L (2015)

En el gráfico anterior El 75% de los mentorizados no conocen el sistema de estudios a distancia el 25% tiene noción previa en base a amistades que han estado en la universidad, el 50% se encuentra un tanto con temor a lo nuevo y el otro 50% está muy optimista, sin embargo todos están seguros en que van a cumplir con todas sus metas a pesar de las dificultades que se encuentren y que no van a ser pocas.

La jornada pedagógica que realiza la universidad a los estudiantes de primer ciclo, al igual que la Guía general de educación a distancia que se les entrega a los estudiantes al inicio de carrera son un buen recurso para la introducción del estudiante a la nueva metodología de aprendizaje, lamentablemente los estudiantes no sacan provecho a éstos, evidencia de esto fue, durante el proceso de mentoría los mentorizados hacían preguntas de ciertas cosas, que no tenían claras de la universidad o de la MaD, pero las respuestas a éstas estaban de manera muy clara en la Guía general de educación a distancia, lo que demuestra que los estudiantes no la leen, cosa muy común incluso en estudiantes avanzados.

Para una correcta inserción es necesario que los estudiantes conozcan el sistema de estudio a distancia para que el estudiante, al incorporarse al nuevo sistema educativo sepa el papel activo que debe tomar para una futura adaptación y aprendizaje exitoso.

En cuanto a la adaptación y avance se pudo notar lo siguiente:

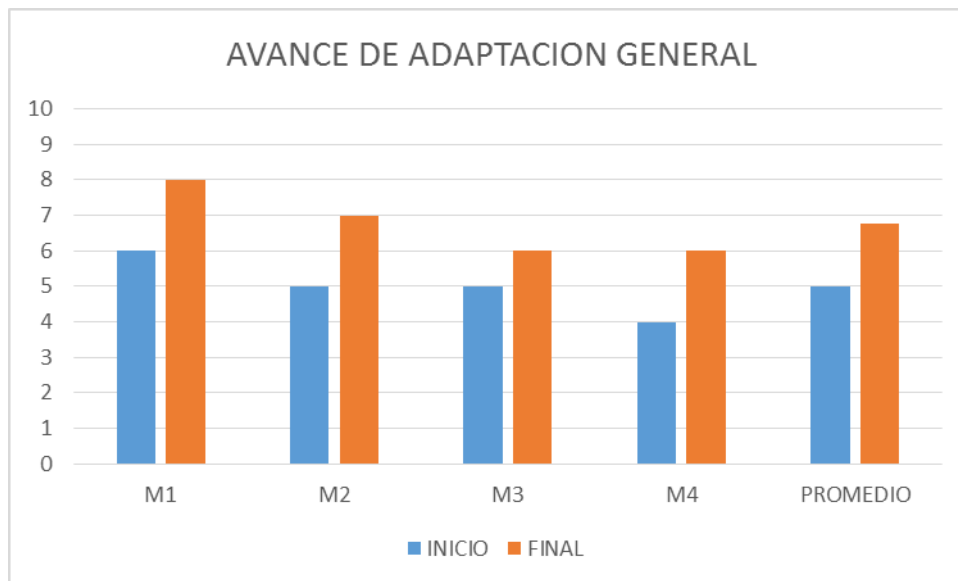


Figura 2. Grado de adaptación individual y grupal al sistema de estudios.
Fuente: Consulta vía telefónica al grupo de mentorizados (M1, M2, M3, M4).
Elaboración: Luna, L (2015)

En la gráfica anterior el color azul refleja el grado de adaptación inicial y el color naranja el grado de adaptación final, valorados entre cero y 10 puntos, comparando el primer bimestre con el segundo bimestre, se evidencia que los mentorizados mejoraron su sentimiento de adaptación en un promedio del 20%, es decir, que aquellos estudiantes que se quedaron a supletorios en el primer bimestre tomaron acciones respecto al segundo para no cometer los mismos errores.

Es un resultado esperado ya que cada participante buscó también de manera personal la forma que le ayude a mantenerse y superar los obstáculos en base a los primeros resultados obtenidos de la calificación de los trabajos de ensayo y posteriormente las evaluaciones, mediante éstas, los mentorizados han analizado sus fallos y los han corregido para aumentar su rendimiento mientras avanza el ciclo de estudios.

Con respecto a la participación en el Entorno virtual se evidenció lo siguiente:

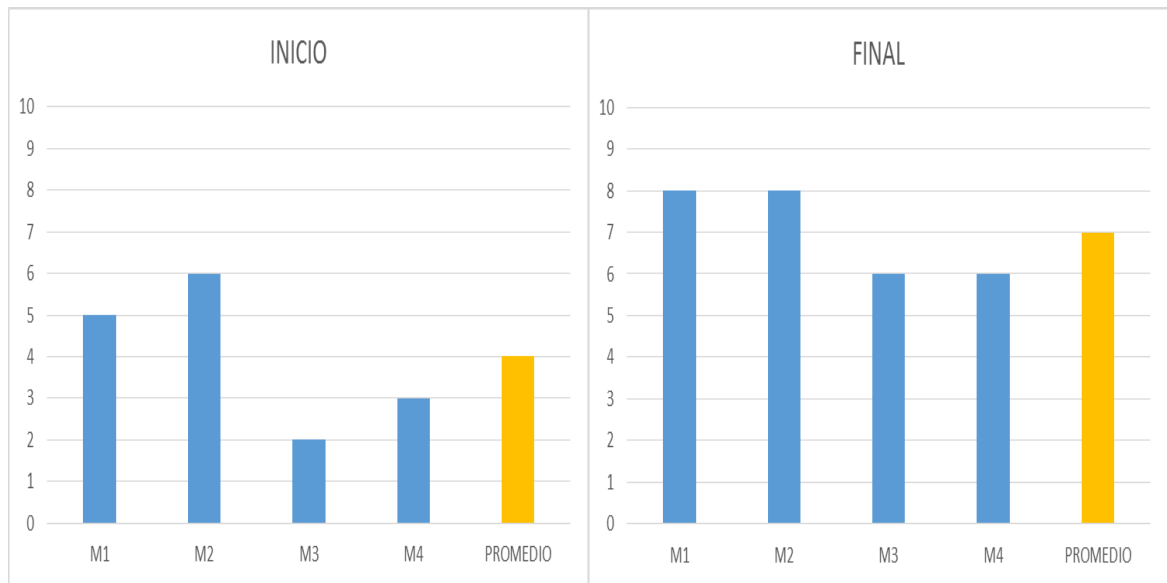


Figura 3. Uso del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) al iniciar y finalizar el proceso de mentoría.

Fuente: Consulta vía telefónica al grupo de mentorizados.

Elaboración: Luna, L (2015)

Los estudiantes aprendieron a manejar mejor el EVA, a pesar de que para el 50% todavía le era difícil el interactuar en el mismo, decidieron participar porque notaron la importancia favorable tanto personal como académica (nota), también en el transcurso del periodo académico aprendieron a manejar de manera provechosa la Tablet y han logrado relacionarse virtualmente con compañeros de la carrera. Los mentorizados han logrado mejorar su proceso de adaptación, aprendiendo a usar los recursos didácticos y tecnológicos, a mantener comunicación con compañeros y a construir metodologías propias que favorezcan el aprendizaje.

Es importante que la universidad brinde una etapa de integración como lo es la misma mentoría con fechas de asistencia un tanto flexibles como jornadas de adaptación paralelas a su carrera y con estudiantes de su misma carrera para que puedan compartir y mejorar sus hábitos del aprendizaje presencial, al aprendizaje a distancia, para que logren su autonomía durante la marcha misma de acuerdo a sus necesidades y realidad.

3.2.2. De orientación académica

Los siguientes datos se obtienen de un total de 4 estudiantes quienes participaron en el proceso y emitieron sus respuestas al cuestionario de procedimientos, con los cuales se

generaron porcentajes que reflejan la importancia y efectividad que dan a un determinado proceso que usan como técnica para estudiar y desarrollar sus tareas.

Según los datos de la tabla y de acuerdo a un valor máximo de 5 puntos, respecto al uso de un determinado procedimiento se obtuvo resultados que nos indican cuales de los procesos son los más utilizados en cuanto al procedimiento de estudio.

Tabla 9. RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTUDIO DEL GRUPO DE MENTORIZADOS

Procedimiento de estudio	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.					1	25	3	75		
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.							4	100		
3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.					2	50	2	50		
4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.									4	100
5. Intento memorizarlo todo.	4	100								
6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.	2	50	2	50						
7. Elaboro resúmenes.	0	0	2	50	2	50				
8. Desarrollé las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	1	25	2	50	1	25				
9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.									4	100
10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.									4	100

Fuente: Cuestionario de Valoración de procedimientos
Elaboración: Luna, L (2015)

El 100% de los estudiantes valoran mucho más la técnica de subrayado, estudio progresivo y énfasis en el repaso de la materia un poco antes de las evaluaciones. También se nota que todos revisan la guía didáctica como principal elemento para iniciar el estudio pero no lo hacen de manera profunda, en cuanto a los textos base son leídos de una manera rápida poniendo énfasis en los temas y títulos que podrían contener las ideas que luego las subrayan.

En lo que tiene que ver con los procesos de memorización ninguno trata de ponerlo en práctica pues lo desecharon definitivamente, la resolución de las actividades de aprendizaje adicionales propuestas en las guías tienen un grado de aceptación bajo por lo que pasan a ser optativas y solventan dudas personales que no requieren demasiada atención, de igual manera la elaboración de resúmenes y cuadros sinópticos no representan una herramienta muy apreciada ya que los elaboran directamente para los trabajos de ensayo y están implícitos en los mismos.

La lectura comprensiva tiene una valoración de regular por el 50% de los participantes y de buena por la otra mitad, muestra que es una forma cómoda y rápida de estudiar cuando no existe un buen ambiente para desarrollar sus estudios, en todo caso, todos los estudiantes prefieren tener el texto a mano o la guía y leerla guiándose por los temas y los títulos que están referidos en cada materia.

En definitiva puedo afirmar que todos los estudiantes confían en una lectura rápida y un buen subrayado como técnica básica y general para todas las materias, y sin lugar a duda ha sido eficaz, aunque no sea el único método ni el mejor.

3.2.3. De orientación personal

En la siguiente tabla se muestra el nivel de importancia de las necesidades planteadas dentro del orden personal que los estudiantes expresaron, y que sirvieron para determinar acciones futuras que solventaran las mismas.

TABLA 10. RESULTADOS DE LOS ASPECTOS DE ORDEN PERSONAL DEL GRUPO DE MENTORIZADOS

Aspectos de orden personal	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.					1	25	2	50	1	25
2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.							1	25	3	75
3. Particularidades del estudio a distancia.									4	100
4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio.							1	25	3	75
5. Ayuda psicológica personal.					1	25	3	75		
6. Planificación del proyecto profesional.									4	100
7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores							1	25	3	75

Fuente: Cuestionario de valoración de Orden personal
Elaboración: Luna, L (2015)

En la tabla anterior se puede observar que todos los ítems sobre las necesidades de orientación personal planteadas tiene un grado relevante de importancia, en las cuales se destacan principalmente las que tienen que ver con el sistema de educación a distancia y la forma en la que se han de desenvolver.

Se da mayor importancia a las particularidades de los estudios a distancia, y en la planificación del proyecto profesional en la que concuerdan todos los mentorizados, sin embargo en esta última, se debió al desconocimiento de que no había calificación para el mismo, e 75% de los estudiantes requiere orientación sobre estrategias de aprendizaje y Orientaciones para el desarrollo personal y de valores.

Sucedo lo mismo para estrategias de aprendizaje y hábitos de estudio, pudiendo rescatar que inicialmente es lógico que cada uno busque enfrascar en el nuevo mundo en el que se halla inmerso, con esto se ratifica la necesidad de la orientación y guía proporcionada con la mentoría dada la incertidumbre y la inseguridad de los estudiantes que ingresan por primera vez a los estudios universitarios a distancia.

En lo que se refiere a la elección de su carrera alcanza el la menor valoración como necesidad esto evidencia que cada estudiante viene ya con una elección previa de una carrera que incluso se relaciona en la mayoría de los casos a su trabajo actual, sin embargo al tiene una valoración notable que refleja un cierto grado de inseguridad.

En cuanto a la orientación psicológica solo un 25% califica como regular esta necesidad, con lo cual se pone de manifiesto, la privacidad a la que se acoge la mayoría de estudiantes y tienen su mente preocupada en el trabajo, estudios y familia, la necesidad manifestada podría ser debido a la falta de apoyo laboral y familiar que son determinantes de acuerdo a la sensibilidad de cada ser humano.

3.2.4. De información

En la siguiente tabla se muestran la valoración de la necesidad de información respecto a las gestiones normales y más que los estudiantes consideran como probables, es decir que posiblemente las vayan a utilizar.

Tabla 11. RESULTADOS DE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN CON LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DEL GRUPO DE MENTORIZADOS

Satisfacción con los procesos administrativos	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Procesos de admisión e ingreso.									4	100
2. Procesos de matrícula.							2	50	2	50
3. Modalidades de pago.							1	25	3	75
4. Trámites de cambio de centro universitario.					2	50	2	50		0
5. Trámites de convalidación de asignaturas.					4	100		0		0
6. Becas y ayuda para el estudio.							1	25	3	75
7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades.					3	75	1	25		0
8. Trámites de Segunda matrícula y o anulación de materias.		0	2	50	2	50		0		0

Fuente: Cuestionario del nivel de satisfacción de los procesos administrativos aplicados al grupo de mentorizados. Elaboración: Luna, L (2015).

En la tabla de datos se puede observar un buen nivel de satisfacción con respecto a la información recibida al ingreso a la universidad válida para estudiantes nuevos, sin embargo se nota una cierta deficiencia sobre todo en que tiene que ver con trámites para personas que viajan por motivos de trabajo o que han estudiado en algún centro anteriormente.

En la gráfica anterior se puede notar que existe un alto grado de satisfacción en la información orientada con respecto a la admisión, matrícula, forma de pago y becas, solo un 25% tiene claro el proceso para convalidación de materias y obtención de becas, que hacen referencia a trámites para estudiantes de otras universidades o carreras, la puntuación es menor pero no refleja en si una falta de satisfacción sino una información con menos

importancia, ya que los mentorizados no se encuentran en mencionada situación, sino son dudas iniciales debido a la inseguridad de fracaso en sus estudios.

En cuanto a la información para el ingreso todos manifiestan el máximo grado de importancia dado que desean conocer a que pruebas o requisitos deben cumplir para iniciar sus estudios, definitivamente hay un miedo como primer obstáculo que son los exámenes de ingreso, superado esto no existe mayor temor, en lo que tiene que ver con trámites de segunda matrícula existe poca satisfacción por el 50% de estudiantes y regular por la otra mitad, se determina un elevado valor , cabe recalcar debido a inseguridad inicial de no aprobar las materias.

Puedo manifestar que en su mayoría expresan que han recibido información, además de la directa por la universidad, es así que la mayoría de estas necesidades se solventan justamente en el momento en el que los estudiantes se ven es situaciones que requieran esa atención, mientras tanto se restan importancia y en ocasiones no se toman en cuenta, salvo el caso que tengan programado viajar, sin embargo el calendario de actividades dado por la universidad agiliza la búsqueda de información.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

En primera instancia la mentoría daba apariencia como una asignatura más, luego paso a ser un acompañamiento, las dificultades en las fechas de entrega de los trabajos fueron los puntos más preocupantes, como utilizar la guía didáctica, como saber las respuestas correctas de las evaluaciones a distancia, y la evaluación presencial en sí.

Cada uno de los procesos de aprendizaje fueron superados por cada mentorizado de acuerdo a su tiempo y carrera, para el caso de primer año las materias no son tan fuertes y complicadas por lo que aquellos que tuvieron dificultad inicialmente luego con los primeras calificaciones fueron entendiendo durante la marcha la forma de trabajar y obtener puntos adicionales como la participación en los foros etc.

En cuanto a la forma de ser calificados no presentaron confusiones, sin embargo siempre estuvo presente la duda de que algunas respuestas no correspondían en algunas preguntas del ensayo a distancia por lo que debían dirigir las al tutor directamente según sea el caso.

El acercamiento en su mayoría por vía telefónica hace notar que la falta de tiempo disponible y la mejor opción de estudios es por supuesto a distancia, ya que es muy difícil asistir a una

simple mentoría peor aún a clases con horarios fijos, este concepto ha fomentado la idea de que han elegido la modalidad adecuada para su desarrollo profesional.

Se puede entender que para que sea un proceso satisfactorio aceptado por el mentorizado se debería disponer de mejor tiempo por parte de los mentores, a pesar de todo esto la inseguridad inicial fue disminuyendo paulatinamente, cada estudiante ha aceptado su situación y programado su tiempo, sus técnicas y ambientes de trabajo que le ayuden de la mejor manera a estudiar.

Muchas veces la motivación por parte del mentor puede volverse como etiquetas de saludo, por lo que los participantes han aprendido a automotivarse, y la comunicación con el mentor pasa a un segundo plano, existieron ocasiones que la intervención o preguntas del mentor produjeron cierto intranquilidad, es decir como si el mentor los estuviera controlando, también está claro que es mucho más agradable una relación social que una de estudios.

Los mentorizados se adaptaron de manera obligada al sistema, y utilizaron todos los elementos que calificaron como más rápidos y sencillos, por lo que una comunicación con el tutor, tampoco reflejaba gran importancia cuando de realizar trabajos se trataba, caso muy entendible dado que cada uno de ellos pertenece a una carrera distinta.

3.4. Valoración de mentoría

La valoración de la mentoría se debe iniciar con una descripción y valoración de:

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

La forma más común para comunicarse fue mediante vía telefónica y correo electrónico, las diferencias de actividades y el tiempo disponible para una conversación han sido cortos, y aunque representa una inversión económica por parte del mentor el teléfono celular ha sido el medio más efectivo.

Debido a la circunstancias la comunicación no fue constante el 25% devolvió la llamada, el 50% podía contestar libremente y el 25% restante rara vez se podía comunicar, al entablar una conversación muy corta se detallaban únicamente las dificultades que tenían y el aviso de que revisen su correo electrónico.

A consideración personal un acercamiento muy constante podría ser tedioso al igual que el uso de medios informáticos adicionales, de una u otra manera la mentoría también es

considerada como una labor académica optativa, por lo que casi en su totalidad ha sido dirigida desde el mentor al estudiante y no recíprocamente.

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

Las expectativas fueron bastante amplias pero se podría decir que también un poco mal entendidas, ya que el 100% inicialmente tenía la idea de que el mentor le ayudaría dictándole clases de la materia o ayudándole a comprender una materia específicamente.

A medida que avanza el mentorizado sus estudios va auto acoplándose a su propio estilo al sistema de Educación a Distancia, sin embargo no es fácil ya que el 50% decía necesitar clases de ayuda para salvar ciertos detallitos no muy profundos, lo cual mostraba el común apego al profesor que tienen los estudiantes al iniciar un proceso a distancia luego de cursar una educación presencial.

La mejor motivación que tuvieron fueron en realidad sus notas académicas y la oportunidad de recuperación con un examen supletorio, también la aceptación por parte de la mayoría de los profesores que hacían una motivación extra.

3.4.3. Valoración general del proceso

El proceso ha sido satisfactorio, dado que los estudiantes han podido aprobar su primer ciclo, con todas las dificultades del caso como principiantes, y lo más importante que lo han hecho mediante toma de decisiones propias, debo decir que la mentoría solo es un detonante final para algo que están dispuestos a realizar.

A pesar de la dificultad de comunicación, el acompañamiento es gratificante ya que da la idea de que alguien está pendiente de cada uno y le ayuda a retomar sus ideas iniciales, cuando se comenta los avances no parece mostrarse como se esperaría con las mejores notas sin problemas ni dificultades, es un error ya que el objetivo principal es el mantenerse en los estudios a pesar de las notas y resultados desfavorables, hasta cumplir su meta profesional.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

En la siguiente tabla se muestran el análisis del proceso de mentoría de una manera organizada utilizando FODA.

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
<ul style="list-style-type: none"> - Centro Universitario con amplia experiencia. - Consejeros capacitados para el acompañamiento de los Mentores. - Experiencia propia adquirida en el mismo sistema de estudios. - Concordancia en las metas y valores como estudiantes y profesionales. - Los mentorizados utilizan la técnica del subrayado en forma permanente 	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización con gente nueva que comparte los mismos intereses de superación. - Apoyo externo en dudas en inquietudes de decisión. - Mejor aprovechamiento del tiempo. - Uso de medios informáticos novedosos (Tablet). - Uso de redes sociales.
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
<ul style="list-style-type: none"> - Horario rotativo de trabajo de los Mentores que no coincide con el de los mentorizados. - Los mentores no pertenecen a la misma carrera de los mentorizados. - Los mentorizados presentan dificultades de pensamiento crítico, tiempo y lugar de estudio. - Falta de utilización de técnicas de estudio para mejorar el aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Catástrofes geológicas y climáticas. - Situación social y política del país. - Lugares de trabajo lejanos sin señal celular o internet. - Pérdida de empleo.

El análisis que se puede realizar es básicamente personal, dado que la mentoría en si es una herramienta que bien utilizada nos ayuda a optimizar nuestros recursos para avanzar con mínima dificultad en los estudios, sin embargo existen factores como los horarios de trabajo y el tipo de trabajo que dificultan mucho la comunicación, siendo el más efectivo la vía por teléfono celular, sin embargo existen momentos en los que no se pueden interrumpir, es demasiado tarde, no contestan o simplemente se olvida.

En cuanto al lugar de trabajo, es netamente personal, ya que desempeño labores militares y este tipo de trabajo actualmente por motivo de seguridad integrada hace el cambio de lugar de trabajo constantemente y en distintos horarios inclusive fines de semana, las catástrofes naturales y eventos sociales y políticos son un ingrediente que corta la comunicación y puede producir un desfase en la comunicación con los mentorizados ya que en la totalidad de los casos no son ellos los que llaman o solicitan comunicarse.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría

A continuación se presenta una matriz de problemáticas que se pudieron notar durante y al final del proceso de mentoría.

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
- Horario rotativo de trabajo de los Mentores que no coincide con el de los mentorizados.	- Programación de trabajo por el departamento encargado de producción, que no contempla personal que se encuentra estudiando.	- Falta de comunicación inasistencia a los talleres de trabajo.	- Cuestionario de información personal.
- Los mentores no pertenecen a la misma carrera de los estudiantes.	- No existen mentores para cada especialidad a la que pertenecen los mentorizados.	- El mentorizado espera orientación respecto de su propia carrera, lo cual pone en grado inferior en consultas puntuales de la especialidad al mentor.	- Cuestionarios tabla 9-11
- Existe dificultades de pensamiento crítico, tiempo y lugar de estudio, por parte de los mentorizados.	- La falta de tiempo libre obliga a los mentorizados a buscar soluciones rápidas para el desarrollo de trabajos.	- Trabajos realizados con poca eficacia, y demora en asimilar los conocimientos de la materia.	- Cuestionarios tabla 9-11
- Falta de utilización de técnicas de estudio para mejorar el aprendizaje.	- La falta de un ambiente de trabajo adecuado, y falta de disponibilidad de tiempo.	- Calificaciones por debajo de los valores esperados.	- Cuestionarios Tablas 9-11

La principal problemática que se presenta es el trabajo con sus respectivas cargas horarias y lugares de desarrollo, mientras que la espera de que siempre sea el mentor quien se comunique también haría notar como si existiera un desinterés, sin embargo no es así, la combinación de estos produce una dificultad de comunicación mas no así el fracaso de la mentoría, ya que pese a todo inconveniente se ha logrado el objetivo principal que es el que los mentorizados continúen sus estudios frente a cualquier inconveniente futuro al que se vayan a enfrentar.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Durante todo el proceso de mentoría se pudo constatar las necesidades de cada uno de los estudiantes, que, a medida que avanzaba dicho proceso también se cubrían y se fomentaba mucho más sus destrezas y habilidades para el desarrollo de sus estudios y para finalmente aprobar su semestre, el conocimiento de métodos y técnicas, así como el empeño propio ha logrado el cumplimiento de los objetivos deseados.

1. Se pudo fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario con éxito, dando a conocer su aplicación y utilidad que presentan en el campo de motivación estudiantil.
2. Se desarrollaron acciones de orientación psicopedagógicas con los estudiantes de primer ciclo que facilitaron su adaptación al nuevo sistema de estudios a distancia de la UTPL, de tal manera que cada estudiante pudo enmarcarse en un avance sistemático de acuerdo a su carrera y ritmo de trabajo.

A partir de la primera evaluación a Distancia y Trabajos de ensayo cada estudiante logro participar de manera activa y aportando criterios a través del entorno Virtual de Aprendizaje, con lo que se eliminó el miedo y una posible deserción temprana de sus estudios.

3. Las acciones predefinidas a ser desarrolladas se pudieron realizar satisfactoriamente, sin embargo, existió un alto grado de dificultad en cuanto a la comunicación y reunión física debido a las distintas tareas laborales y horarios respectivos de cada estudiante y mentor, la mejor opción fue la comunicación telefónica, con la cual se desarrollaron varios cuestionarios y se pudo recabar información de manera directa y oportuna.
4. Se aplicó con éxito el modelo de Mentoría entre Pares, con la cual se analizó la gestión del programa y se valoró las acciones realizadas en el proceso de mentoría, para diseñar la propuesta del posterior manual para el mentor, con el que se aplica la experiencia adquirida en esta investigación, hallando de manera muy positiva la socialización y la confianza puesta por los estudiantes y el mentor.

En cuanto a la dificultad, de manera redundante quizá pero al mismo tiempo muy importante es la situación laboral de cada uno de los participantes del proceso, tanto de los estudiantes como del Mentor, ya que presento mucha dificultad en cuanto a situaciones de estado de ánimo, cansancio, y horarios en ocasiones no adecuados para una buena recolección de información, pero a la vez si para una motivación.

5. Se finalizó el proceso de mentoría y consecuentemente el documento que abaliza el trabajo realizado que sirve como requisito para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, cuyo anhelo y lucha por obtenerlo también ha sido motivo de satisfacción al terminar con éxito el trabajo designado.

4.2. Recomendaciones

Dentro lo realizado durante el proceso de mentoría se puede establecer de manera general que tuvo una muy buena planificación por parte del centro universitario, al igual que la programación y cronogramas de trabajo, a pesar de todo esto, los inconvenientes presentados básicamente por horarios de trabajo y disponibilidad de tiempo tanto de los mentorizados como del mentor son elementos que salen de control, por tanto se pueden sugerir las siguientes recomendaciones.

1. Definir un material fuente de referencia determinado que ayude de manera más rápida la identificación de cada uno de los modelos y su efectividad comprobada.
2. Realizar una jornada de tipo obligatoria general de todos los mentores y mentorizados asignados respectivamente junto con los respectivos tutores para realizar una ambiente de socialización personal y directa en primera instancia en la que se puedan proponer los compromisos de manera grupal, con lo que se ganaría tiempo al hacerlo durante el proceso de mentoría.
3. Sería de muy buena ayuda para el Mentor colocar un link de contacto directo con el Mentor para aquellos estudiantes que están beneficiados dentro del programa de mentoría.
4. Los formatos utilizados, podrían presentar la opción de llenarlos digitalmente a fin de no tener que escanear los documentos llenados a mano, por los estudiantes.
5. Realizar Un taller motivacional en el que se den a conocer técnicas que se pueden utilizar para la guía de los mentorizados sin caer en etiquetas motivacionales solamente.

5. MANUAL DEL MENTOR

MANUAL DEL MENTOR PARA ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE LA UTPL

5.1. Justificación

En nuestro medio es bastante común ver la deserción académica sobre todo a nivel secundario y superior debido a motivos sociales, económicos, e incluso psicológicos que forman un obstáculo casi inamovible en muchos casos, la falta de apoyo moral o económico siempre son un justificativo para el fracaso profesional, mas no es totalmente cierto, y que es lo que se pretende superar paralelamente con la Mentoría.

El siguiente manual se justifica en la necesidad de una guía básica de orientación para el mentor la cual permita tener elementos de juicio para desarrollar de mejor manera el proceso Mentoría, cuya práctica en los centros educativos del país es bastante innovadora, sin embargo, no es un tema nuevo ni tampoco una propuesta general pero debe establecerse bajo lineamientos y una programación adecuada además del interés y la voluntad de llevarla a cabo por el personal determinado.

Muchos centros educativos no han implantado un proceso de orientación o guía a los estudiantes que se encuentren en conflictos que podrían acarrear un abandono temprano de los estudios, Por tanto la mentoría en este caso es el camino que ha de seguir para evitar dicha deserción estudiantil.

5.2. Necesidades de orientación y Mentoría

Se puede notar una amplia lista de necesidades que los estudiantes manifiestan sin embargo desde un punto de vista educativo la necesidad de orientación es una de las más importantes ya que mediante la satisfacción de esta se pueden solventar muchas otras, evidentemente una persona que sabe lo que quiere y que sabe a dónde va, de seguro cumplirá sus objetivos a menor tiempo y podrá desarrollar la capacidad de enfrentar conflictos y resolver problemas mediante una correcta toma de decisiones.

Llevar a cabo un proceso de Mentoría no solo implica responsabilidad del centro educativo, sino también de todos aquellos que formaran parte del mismo, tomando al mismo tiempo un compromiso de no claudicar desde un inicio en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos desde el inicio de sus estudios no como imposición sino como decisión propia de superación.

Se ha mencionado siempre la necesidad del servicio hacia la sociedad y de la construcción de una comunidad solidaria, la Mentoría es también la oportunidad de encaminar esa necesidad hacia un trabajo productivo en el que se pueda ver claramente el desarrollo y la vinculación con la colectividad de la que tanto se menciona en nuestros tiempos.

En nuestra Universidad los estudiantes manifiestan preguntas puntuales tales como: ¿Qué pasa si no puedo enviar a tiempo trabajos?, ¿Quién califica?, ¿Nos pueden dar clases?, ¿Cómo hablo con mis compañeros en Quito?, ¿Cómo uso el EVA?...etc., en fin, y los miedos permanentes: ¿y Ahora cuanto me irán a poner?, ¿si me retiro, me devolverán el dinero?, “si pierdo me van a hacer problema en la casa”, “Voy a esperar las primeras notas y luego voy a ver si me quedo”... y otras más.

5.3. Objetivos

Durante el proceso de mentoría se pretende conseguir, el desarrollo de las dos partes, tanto del mentor como del mentorizado, para lo cual, se ha de planificar una estrategia en base a las necesidades que se puedan detectar a través de la socialización del grupo, dicho de otra manera se ha de seguir un elaborado plan mediante el cual se establezcan parámetros y acciones a tomar de manera oportuna y eficaz, tomando en cuenta las situaciones individuales y de grupo de los mentorizados.

Con el cumplimiento de los objetivos, logramos resolver la problemática hallada en la culminación del proceso de mentoría realizado, en cuanto al objetivo general, lo que se busca a fin de cuentas es evitar que el estudiante abandone sus estudios, para ello hemos de utilizar técnicas dirigidas hacia el tipo específico de estudiante con todas sus factores de riesgo y explotando al máximo las fortalezas y oportunidades que se presenten a lo largo de la mentoría.

5.4. Objetivo General

Orientar al grupo de estudiantes de manera colectiva e individual, con respeto, camaradería y responsabilidad a fin de lograr que el mentorizado culmine su primer ciclo de estudios con éxito, mediante un plan de mentoría que potencie habilidades y destrezas para la resolución de problemas y tomas de decisiones, a fin de evitar el abandono temprano de la carrera universitaria que ha elegido en la UTPL.

5.5. Objetivos específicos.

A continuación expondré los objetivos que se pretenden lograr con esta guía del mentor:

1. Socializar de manera directa con el grupo de mentorizados para establecer un ambiente amigable y de confianza, de manera que se puedan establecer medios de comunicación eficaces con cada uno de los mentorizados para que todos los procesos a realizarse proporcionen información significativa.
2. Realizar un intercambio de información entre los participantes a fin de hallar procesos de materias en común para realizar una orientación práctica utilizando la experiencia en dichas materias como ejemplo para el desarrollo de las asignaturas de especialidad, dado que cada participante incluido el mentor pertenecen a distintas carreras.
3. Establecer un marco de acciones a tomar con el mentorizado de acuerdo a las necesidades individuales y de grupo teniendo en cuenta los diferentes horarios de trabajo y la disponibilidad de tiempo a fin de fomentar en ellos habilidades y destrezas que desemboquen en hábitos de estudio que les ayude en la toma de decisiones y resolución de problemas.
4. Realizar un acompañamiento y verificación del cumplimiento de las metas planteadas inicialmente por los mentorizados, orientando a través de la experiencia las acciones posibles a seguir en caso de conflictos en su desarrollo académico.

5.6. Definición del mentor

La universidad determina los posibles candidatos para realizar el proceso de Mentoría, con los cuales se ha de trabajar de manera constante y bajo un cronograma de actividades determinado, el Mentor deberá dar cumplimiento de la mejor manera a todos los procesos que designe la institución para mejores resultados.

El mentor, por lo tanto: es aquella persona, quien basado en su experiencia académica también como estudiante, proporcionará la guía y orientación necesaria para que el estudiante novel que incursiona por primera vez al sistema de estudios a distancia desarrolle las capacidades específicas de su carrera para una correcta toma de decisiones que le permitan resolver conflictos que pongan en riesgo su situación académica y su permanencia en el sistema de estudios.

Los mentorizados han de ver en el mentor una guía permanente, de quien puedan obtener con confianza información determinada y en cualquier aspecto, salvando cualquier duda que se presente y sin temor a que su situación sea irrelevante.

5.7. Perfil del mentor

El mentor deberá cumplir algunos requisitos académicos y adicionalmente tener cualidades humanas que aseguren su trabajo como guía de un ser en conflicto. En la UTPL, los candidatos a ser Mentores cumplen ya lineamientos de selección determinados, los cuales básicamente son:

1. Debe haber aprobado el total de sus créditos académicos y estar en calidad de egresado de su respectiva carrera.
2. Debe aceptar libre y voluntariamente formar parte del proceso de Mentoría.
3. Tener la voluntad de emprender un proyecto de desarrollo humano en el que beneficie a otro estudiante.
4. Debe tener la capacidad de elaborar una planificación y cronogramas de trabajo con los cuales ayuden a los Mentorizados en la ejecución de sus tareas.
5. Debe comprometerse en asistir en cualquier momento a las necesidades de orientación de los estudiantes.
6. Capacidad para escuchar y dedicar tiempo al proceso de Mentoría.
7. Actuar en conjunto con el Tutor o consejero institucional.

Hay que recordar que el método a usar es el “Método entre Pares”, y que involucra tres elementos Mentor, Mentorizado y Tutor Consejero, de los cuales éste último es el soporte institucional que garantiza la supervisión y el cumplimiento del proceso de acompañamiento y orientación ofertado en beneficio de los estudiantes.

5.8. Acciones y estrategias de Mentoría

El ciclo de Mentoría parte de la experiencia pasando a la reflexión, continúa con el sentido que puede tener y finalmente termina en la acción a tomar convirtiéndose este resultado nuevamente en acción y repite el ciclo otra vez. En base a esto propone cuatro fases de Mentoría que son: revisar y explorar, explorar y comprender, comprender y planificar, planificar y actuar, como se puede notar cada una depende de la culminación de la otra.

Basado en la concepción del autor mencionado en el párrafo anterior me permito proponer el siguiente proceso que comprende cuatro fases importantes, como todo proceso en el que se

ha de trabajar con varias personas es necesario siempre realizar la fase socialización en la cual se realizaran presentaciones entre las partes, y a partir de ello se ha de formalizar las situaciones que han llevado a formar parte de un proceso de Mentoría. Esta fase es muy importante porque de ella depende la aceptación que tenga el mentorizado con su mentor.

El nivel de comunicación y sinceridad con la que exprese sus necesidades por lo que esta socialización debe producir como consecuencia una amistad natural que permita a futuro inmediato confianza y respeto, recuerde siempre ser amable y abierto al dialogo escuchando siempre por completo lo que la otra persona quiera expresar, en esta fase se debe poner de manifiesto el compromiso y el objetivo del proceso, así como también los medios de comunicación más eficientes.

Luego de establecer lo que llamaremos “un nivel de amistad”, deberemos proceder a una siguiente paso que sería la fase de exploración, es inmediata y consecuente a la anterior en esta hemos de buscar las expectativas, metas, y objetivos que desean lograr los Mentorizados y con ello las necesidades que se presentan para conseguirlos, las necesidades que expresen se las ha de clasificar de acuerdo a su tipo como académicas, sociales, económicas, de adaptación y de información, luego de esto las colocaremos en orden de prioridad, es decir, cuales son las más importantes y que deban ser cubiertas con mayor prontitud, para esto se pueden utilizar formatos pre elaborados que contengan preguntas convenientes y que busquen recolectar toda la información necesaria, y se acuerda un próximo encuentro y el compromiso de llevarlo a cabo con la mayor prontitud.

Una vez concluida la fase anterior se formulará una planificación para satisfacer las necesidades detectadas entrando a la fase de planificación en la que se integran priorizan y atienden directamente, el estudiante deberá informar constantemente sus necesidades e inquietudes, en base a ello se ha de programar eventos que ayuden a la comprensión. Utilizando los medios de comunicación elegidos y constatados por el mentor como más eficientes se debe actuar en las actividades que se hayan planificado tomando en cuenta el trabajo y horarios disponibles por el mentorizado. También se establecen los horarios de estudio así como los ambientes de trabajo y la forma en cómo se los ha de seleccionar.

A partir de ahora entraremos a la fase de seguimiento y acción, en esta cada paso que ha de dar el mentorizado ha de ser conocido de la manera más inteligente por el mentor, que en todo caso no debe esperar la primera acción por parte del estudiante sino de manera prudente estar en constante seguimiento por el medio de comunicación elegido, en esta fase las acciones que tomemos serán determinantes para el futuro académico de los Mentorizados por lo que hemos de estar en continuo seguimiento de sus estudios, notas, trabajos, cumplimiento o no de sus trabajos y los motivos que le dificultan. Las acciones a tomar

partirán desde las situaciones vividas por el mentor y encaminando de la mejor manera la forma en que pudo resolverlas, de esta manera el mentorizado habrá ganado varios años de experiencia en un instante. Un constante seguimiento a partir de la fase de socialización hará posible una exitosa relación en la que el mejor beneficiado será el estudiante como se pretendía desde el inicio.

El siguiente método se puede aplicar a todos los objetivos planteados:

Objetivo :	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar con el grupo de mentorizados para establecer un ambiente amigable y de confianza, de manera que se puedan establecer medios de comunicación eficaces con cada uno de los mentorizados para que todos los procesos a realizarse proporcionen información significativa.
Estrategia:	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización, Exploración, Planificación, Seguimiento y acción. (Experiencia, Reflexión, sentido y acción)
Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> - Recolección de datos informativos: <ul style="list-style-type: none"> Necesidades Temores Objetivos a cumplir (mentorizados) Factores de riesgo, personales que pueden influir para el abandono de los estudios. Plan de vida, proyección. - Análisis individual de casos - Análisis de grupo. - Elaboración del plan de acción, en base a información recolectada de necesidades. - Aplicar el plan de acción y dar seguimiento continuo al proceso planteado.
Recursos:	<p>Como forma de comunicación más eficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consejero. - Redes sociales - EVA, Plan de mentoría.

5.9. Recursos

Los recursos de los cuales dependeremos no son de difícil acceso sin embargo incluyen un valor económico en ciertas ocasiones, pero están al alcance de todos a nivel general.

También se debe mencionar que a medida que avanza el proceso la cantidad de tiempo disponible se acorta.

5.9.1. Económicos

1. Comunicación vía telefónica con costo a celular.
2. Transporte.
3. Inversión propia.
4. Accesorios de estudio.

5.9.2. Tiempo

1. Horario de trabajo.
2. Tiempo disponible fuera de casa.

5.9.3. Humano

1. Mentor.
2. Grupo de Mentorizados.

5.9.4. Tecnológico y de espacio.

1. Redes sociales.
2. Teléfono celular.
3. Laptop.
4. Ambiente de estudio.

5.9.5. Institucional

1. Tutor.
2. Campus universitario.
3. Entorno Virtual de Aprendizaje

BIBLIOGRAFÍA

- Torres, M., Tolosa, I., Urrea, M., Monsalve, A. (2009). *Hábitos de estudio vs fracaso académico*, en Revista Educación de la Universidad de Costa Rica, Vol. 33, Núm. 2.
- Vidal, L., Gálvez, M. y Reyes, L. (2009). *Análisis de hábitos de estudio en alumnos de primer año de Ingeniería Civil Agrícola*, en Revista Formación Universitaria, Vol 2(2), La Serena, Chile.
- Álvarez, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: CEDECS.
- Lobato, C. (1997). *Calidad en la universidad: orientación y evaluación*. Barcelona: Alertes.
- Bisquerra, R (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Praxis
- Carrión, J. (2001). *Integración escolar: ¿Plataforma para la escuela inclusiva?*. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez, V., Galán, M. (1998). *Atencio a la diversitat y necessitats educative especia*. Barcelona: UOC.
- Ravela, P. (2001). *¿Cómo presentan sus resultados los Sistemas Nacionales de Evaluación Educativa en América Latina?* Santiago de Chile: PREAL.
- Rodríguez, J. (2003). *Incentivos a Escuelas y Maestros: La Experiencia del "Plan de Estímulos a la Labor Educativa Institucional"* El Salvador: Educalib
- Sánchez Ávila, C. (2009). *Red de Mentoría en Entornos Universitarios Españoles. IV Jornadas Internacionales de Mentoring & Coaching: Universidad y Empresa*. Madrid: 23, 24 y 25 de Noviembre.
- Alonso, M., Sánchez, C., Macías-Guarasa, J. y Calles, A. (2009). *Validación de una escala de evaluación de las competencias del mentor en contextos universitarios*. *Mentoring & Coaching: Universidad y Empresa*, 2, 153-169. Recuperado de http://innovacioneducativa.upm.es/web_revista/Revista_09.pdf
- Álvarez, V. y García, E. (2002). *Orientación del aprendizaje en la enseñanza universitaria*. En V. Álvarez y A. Lázaro (Eds.). *Calidad de las universidades y orientación universitaria* (pp. 215-248). Málaga: Ediciones Aljibe.

Blanco, A. (2009). *El manejo de conflictos y la negociación en el aula universitaria*. En A. Blanco (Coord.), *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior* (pp. 143-158). Madrid: Narcea.

Casado, R. (2010). *Guía de apoyo a los tutores*. Burgos: Universidad de Burgos.

García, E (2000). *Cómo se fabrican los maestros: El conocimiento pedagógico en la formación del futuro docente*. Huelva: Hergué.

Vélaz de Medrano. (1998). *Orientación e Intervención Psicopedagógica. Conceptos, Modelos, Programas y Evaluación*. Málaga: Aljibe.

JIMÉNEZ VIVAS, A. (2007): "Los psicopedagogos en la universidad pontificia de Salamanca: Valoración de la formación recibida en relación con el empleo". En: *Revista gallega portuguesa de psicología y educación*, Vol. 15, pp. 115-134.

RODRÍGUEZ, J. (2001): *Después de la universidad: los titulados universitarios y el mercado de trabajo*. Instituto Nacional de Empleo, Santa Cruz de Tenerife.

.

ANEXOS.

a. Hoja de Datos informativos.

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>	

b. Cuestionario de expectativas, temores y compromisos

EXPECTATIVAS Y TEMORES

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

Dos expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

Dos temores (miedos) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

Mi compromiso:

.....

.....

.....

.....

c. Cuestionario de necesidades de orientación

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

Piense en un problema que enfrentó al inicio de su etapa de estudiante universitario en educación a distancia. Luego de su reflexión escriba la respuesta a las siguientes preguntas:

La reflexión es personal. (Favor no comentar con otro compañero su experiencia).

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias su aporte.

1.

d. 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	ESCALA				
	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. Desarrollé 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).

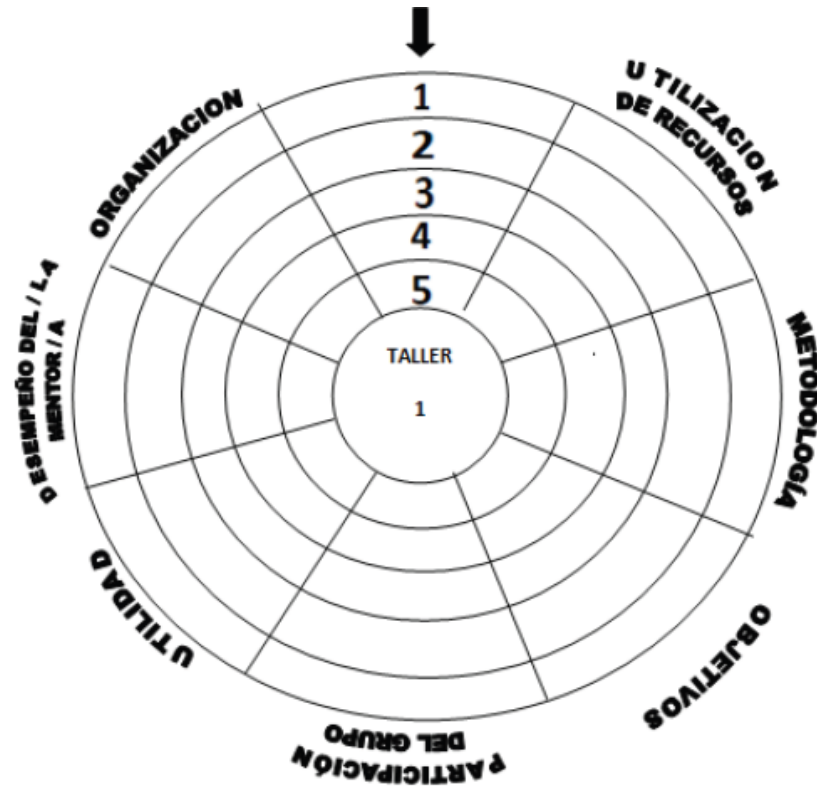
Aspectos de orden personal	Importancia
2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.	
2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.	
2.3. Particularidades del estudio a distancia.	
2.4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio.	
2.5. Ayuda psicológica personal.	
2.6. Planificación del proyecto profesional.	
2.7. 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)	

e. Evaluación del primer encuentro de mentoría

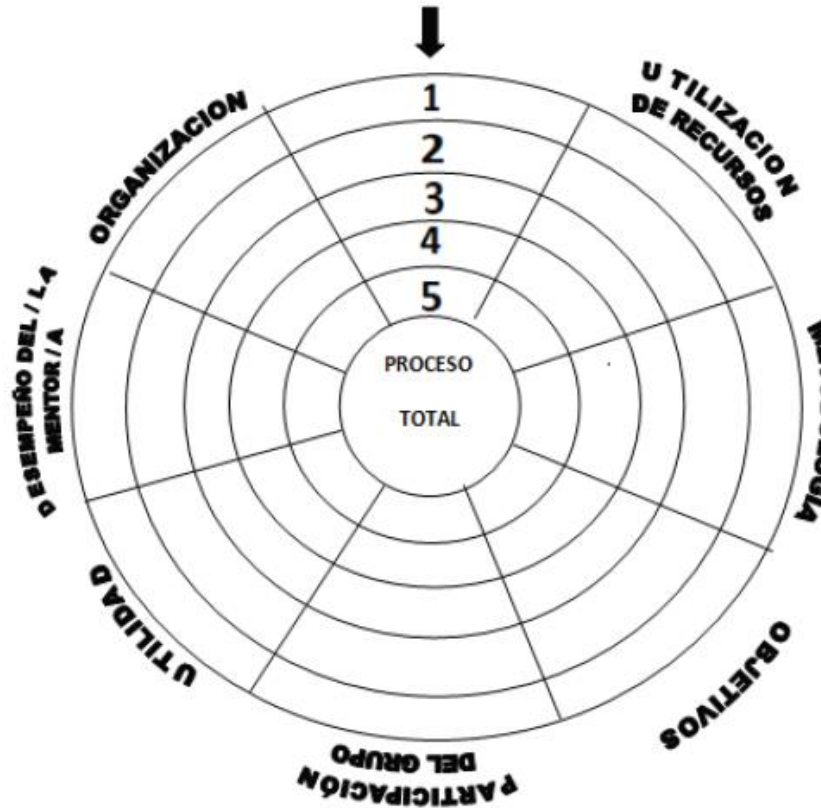


¿Qué sugerencias puede dar para mejorar próximos eventos de mentoría?

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

Muchas gracias

f. Evaluación del proceso final de mentoría



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

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

g. Plan de orientación y mentoría para el grupo

PRESENTACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DEL GRUPO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RECURSOS/ MEDIOS	TIEMPO

h. Matriz de problemáticas

Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, centro universitario asociado de ..."

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE