



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTA

**TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA**

Tema:

**Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría para
estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario
Quito-Tumbaco, ciclo Octubre 2014 - Febrero 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Delgado Yar, Nathalia Paola

DIRECTORA: Ruiz Cobos, Nancy Jeaneth, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO: Quito-Tumbaco

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

Nancy Jeaneth Ruiz Cobos

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 Universitario Quito-Tumbaco, ciclo Octubre-Febrero 2015 realizado por Delgado Yar Nathalia Paola ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 4 de agosto 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Delgado Yar Nathalia Paola declaro ser autora del presente trabajo de titulación Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, de la titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación, siendo, Mgtr. Nancy Jeaneth Ruiz Cobos directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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 técnicas y tesis e grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

F:

Autor: Delgado Yar Nathalia Paola

Cedula: 1003745815

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico principalmente a mi Padre Celestial porque Él supo poner en mi camino a seres maravillosos para que fueran mi mayor motivación y ayuda en este proceso de aprendizaje, a mi hija Cielo que fue la mayor motivación de mi vida para seguir adelante, a mi esposo y a mi madre que también me motivaron y ayudaron en los momentos difíciles.

Paola Delgado

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi Padre Celestial por darme la oportunidad de tener el don de enseñar y por haberme ayudado por medio de personas especiales que llegaron a mi vida una de ellas fue mi esposo que me ayudo en el aspecto económico para terminar con mi carrera, a mi hermana Vanesa por su ayuda en los momentos difíciles en mis estudios, y de igual manera mis más sinceros agradecimientos a la Mgs. Nancy Ruiz Cobos que con su paciencia, amabilidad, conocimiento, y profesionalismo me supo guiar en la elaboración de esta investigación. A la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme dado la oportunidad de ser parte de su sistema de estudios a distancia ya que si no hubiese existido este tipo de modalidad todo esto no hubiera sido posible, y finalmente a mi madre, hermanos, suegros, y demás familiares que con una palabra de aliento siempre ayudaron a que esto fuera posible realizarlo, gracias por su apoyo.

Paola Delgado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 La orientación educativa.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Funciones.....	7
1.1.3 Modelos.....	9
1.1.4 Importancia en el ámbito universitario.....	10
1.2 Necesidades de orientación en educación Superior a Distancia.....	12
1.2.1. Concepto de necesidad.....	12
1.2.2. Necesidades de autorrealización (Maslow).....	13
1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.....	14
1.2.3.1. Para la inserción y adaptación.....	16
1.2.3.2 De hábitos y estrategias de estudio	17
1.2.3.3. De orientación académica.....	19
1.2.3.4. De orientación personal.....	20
1.2.3.5. De información.....	21
1.3 La Mentoría.....	22

1.3.1. Concepto.....	23
1.3.2. Elementos y procesos de Mentoría.....	24
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	26
1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría.....	30
1.4: Plan de Orientación y Mentoría.....	31
1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría.....	31
1.4.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría.....	33
1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	34
 PARTE II: INVESTIOGACIÓN DE CAMPO	
 CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	
2.1. Contexto.....	38
2.2. Diseño de investigación.....	39
2.3. Participantes.....	40
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1. Métodos.....	43
2.4.2. Técnicas.....	45
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Procedimientos.....	48
2.6. Recursos.....	49
2.6.1. Humanos.....	49
2.6.2. Materiales Institucionales.....	49
2.6.3. Económicos.....	50
 CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	52
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.....	53
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	54
3.2.2. De orientación académica.....	56

3.2.3. De orientación personal.....	57
3.2.4. De Información.....	59
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	60
3.4. Valoración de mentoría.....	62
3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor).....	63
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados, mentor).....	64
3.4.3. Valoración general del proceso.....	65
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	65
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	67
4. CONCLUSIONES (pertinencia y hallazgos).....	69
5. RECOMENDACIONES.....	70
6. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA.....	71
7. BIBLIOGRAFIA.....	76
8. ANEXOS.....	83
Anexo 1: Carta de compromiso.....	84
Anexo 2: Modelo de los instrumentos de Investigación.....	85
Anexo 3: Fotografías de algunas actividades de mentoría.....	98

Índice de tablas y gráficos.

Tabla 1. Carrera que cursan los estudiantes mentorizados.....	40
Tabla 2. Situación laboral de los estudiantes mentorizados.....	41
Tabla 3. Estudiantes mentorizados por centro universitario al que pertenecen.....	41
Tabla 4. Estudiantes mentorizados por genero.....	41
Tabla 5. Estudiantes mentorizados por edad.....	42
Tabla 6. Razones para haber elegido la modalidad a vierta por los estudiantes mentorizados.....	42
Tabla 7. Razones para haber elegido la carrera universitaria de los estudiantes mentorizados.....	43
Tabla 8. Promedios logrados en el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio del grupo de mentorizados.....	52
Tabla 9. Resultado de los procedimientos de estudio del grupo de mentorizados de la pregunta 1del cuestionario 2 de Necesidades de Orientación.....	56
Tabla 10. Resultados de los aspectos de orden personal del grupo de estudiantes mentorizados de la pregunta 2 de Necesidades de Orientación.....	58
Tabla 11. Resultados de los aspectos relacionados con la satisfacción con los procesos administrativos del grupo de mentorizados de la pregunta 3 del cuestionario 2 de Necesidades de Orientación.....	59
Grafico 1. Tipos de Necesidades de los estudiantes mentorizados.....	53
Grafico 2. Conocimiento de la MaD UTPL.....	55

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo primordial el implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto de mentoría para estudiantes del primer ciclo de Modalidad a Distancia perteneciente al centro universitario Quito-Tumbaco de la Universidad Técnica Particular de Loja.

En este proyecto se trabajó con 5 estudiantes mentorizados, con una investigación de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, los métodos utilizados fueron investigación acción participativa, descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo, y estadístico. Para la investigación bibliográfica se utilizaron las siguientes técnicas: lectura, mapas conceptuales. Y las técnicas de investigación de campo fueron: observación, entrevista y encuesta. Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: formato de expectativas y temores, cuestionarios 1y 2 de necesidades de orientación, evaluaciones del proceso de mentoría, cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura y cuestionario de autorregulación y madurez.

En este proceso de mentoría se comprobó que existe la mayoría de alumnos que presentaron necesidades educativas de tipo: académica, de adaptación, de inserción, de información y personal.

Palabras Claves: programa, orientación, mentoría, mentor, mentorizado.

ABSTRACT

The present investigation takes helping as an essential target, developing and evaluating a mentoría pilot project for students of the first cycle of Form at Distance belonging to the university center Quito-Tumbaco of the Particular Technical University of Loja.

At this project was employed with 5 students mentorizados, with an investigation of qualitative - quantitative, exploratory and descriptive type, the used methods were an investigation action participative, descriptively, analytical - synthetic, inductively - deductive, and statistically. For the bibliographical investigation the following skills were used: reading, conceptual maps. And the field investigation skills were: observation, interview and survey. For the information compilation the following instruments were used: sheet of informative information, format of expectations and fears, questionnaires 1y 2 of needs for orientation, questionnaire of control of reading for mentors, evaluations of the process of mentoría, questionnaire of self-assessment of skills of reading and questionnaire of self-regulation and ripeness.

This mentoría process developed with five students of the UTPL, verifying this way that there was 100 % of pupils what presented educational needs of type: academician, of adaptation, of insertion, of information and personnel.

Keywords: program, counseling, mentoring, mentor, mentee.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de mentoría principalmente se creó por la gran cantidad de estudiantes que abandonan sus estudios en el primer ciclo de educación a distancia de la UTPL, es un problema que se ha venido suscitando hace unos años atrás por lo cual ha causado mucha preocupación en los docentes ya que los estudiantes invierten su tiempo y dinero y no llegan a cumplir su meta, el motivo esencial del problema es el no tener al profesor cerca y toda la responsabilidad cae sobre el estudiante, es por este motivo que se ha llevado a cabo este programa de mentoría para ayudarle con las estrategias necesarias para que pueda ser independiente y auto educarse el mismo.

En el Ecuador se han desarrollado programas de mentoría como es el caso del Ministerio de Educación OEI (2011-2013), sobre el fortalecimiento del pilotaje del programa de formación de mentores y docentes para el sistema educativo ecuatoriano, siendo sus objetivos de fortalecer el programa a la luz de dar apoyo a las debilidades del sistema educativo ecuatoriano. Estos programas también se han implementado a nivel institucional. Por su parte en estudios de Moncada, (2011, p. 93) con relación a los determinantes inmediatos del rendimiento académico en los nuevos estudiantes matriculados en el sistema de Educación Superior a Distancia de la Universidad UTPL, revelaron que “los factores inmediatos del rendimiento académico tienen influencia directa que en buena medida determinan el éxito o el fracaso de los mismos, por ello es importante tenerlos en cuenta al tomar decisiones” es por esta razón que se necesita tomar e implementar a la orientación y mentoría como bases esenciales en la enseñanza para lograr un aprendizaje exitoso en los estudiantes y ayudar a contribuir al desarrollo de la nación.

La importancia que tiene este estudio es muy elevada porque lograra buscar diferentes técnicas para guiar a los alumnos con las cuales podrán utilizarlas y salir de cualquier problema que se les presente, ya que este programa busca tener en cuenta en todos los aspectos como agente principal al estudiante mentorizado para que pueda desenvolverse en el ámbito académico, profesional y personal.

La disponibilidad de los recursos dados por la universidad fueron los indicados para llevar a cabo la investigación, con lo que facilito obtener la información necesaria para el trabajo, sin embargo en lo que hubo un poco de limitaciones e hizo que se retrasara las actividades de mentoría fue la poca colaboración de los mentorizados al no poder dar las citas al tiempo requerido y el no asistir a los encuentros establecidos por el programa y el desinterés que algunos mentorizados prestaron, esto impidió un poco obtener más información importante para el proceso de mentoría.

Los objetivos específicos de esta investigación que se lograron fueron: se fundamentó teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario. Se desarrolló acciones de orientación psicopedagógicas con los estudiantes de primer ciclo para facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorando sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano. También se describió las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza y la relación mentor-estudiante. Por otra parte se analizó la gestión del programa de mentoría y se intercambié información entre pares, con la finalidad de valorar las acciones realizadas en el proceso de mentoría, para realizar un manual para el mentor. Y finalmente se estructuró el informe de investigación de fin de titulación a fin de obtener el título de Licenciado(a) en Ciencias de la Educación.

En el primer capítulo se trabajó, con todo lo que fundamenta a la investigación mediante el marco teórico sobre los temas de estudio; en el capítulo dos se trabajó, con la metodología que corresponde los métodos y técnicas utilizados para esta investigación; y el capítulo tres, se determina la presentación de los resultados, el análisis y su respectiva discusión acerca de la investigación desarrollada, se abarca además las necesidades de orientación de los alumnos, la valoración de la mentoría, interacción y comunicación entre mentor y mentorizados, motivación y expectativas de los participantes, y FODA del proceso de mentoría desarrollado y por último la matriz de problemáticas de la mentoría.

Y para terminar esta investigación también abarca las conclusiones y recomendaciones las mismas que servirán para aportar al mejoramiento de estudios futuros de los nuevos integrantes del sistema educativo a distancia. También vale recalcar la importancia de la creación de un manual del mentor para guiar y asesorar al mentorizado y contribuir al desarrollo de la educación a distancia para aumentar más profesionales que ayuden al desarrollo del país, y para que ellos con este manual puedan informarse mejor generalmente de lo que es estudiar a distancia y puedan acoplarse a este sistema sin problemas.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. La Orientación Educativa

La orientación educativa ha contribuido de una manera positiva al proceso de la enseñanza-aprendizaje, permite facilitar la adaptación de los estudiantes en los centros de educación básica, bachillerato y superior, siendo una guía de ayuda y orientación en los problemas del quehacer académico, ya que muchos piensan que en el proceso educativo habrá siempre problemas y gracias a la orientación educativa se ayuda a superar o a disminuir estas dificultades que siempre se vendrán suscitando. La orientación educativa será una mejor alternativa a la hora de abordar problemas educativos.

1.1.1. Concepto.

Al hacer referencia a orientación educativa, Escudero, J. (1986) define a este concepto como “un proceso de asistencia, facilitación y colaboración con los profesionales prácticos de la educación” (p.4), haciendo referencia al concepto de orientación educativa como una capacitación que se le brinda a la persona o se le da acceso o la ayuda necesaria con la compañía de un profesional en este desarrollo que es la educación, cuando la persona necesita que le guíen, o se encuentra desorientada y no sabe qué camino escoger para solucionar su problema, tiene esa asistencia que ella o el necesitan para que no se les dificulte su proyecto académico.

Al respecto de este tema, Molina, D. (2001), comenta que “la orientación vocacional en la Educación es un proceso dirigido al conocimiento de diversos aspectos personales: capacidades, interés, motivaciones personales, en función del contexto familiar y la situación del medio donde se está inserto para poder decidir acerca del futuro” (p.5) ,al momento de dar el concepto de orientación educativa tiene un panorama mucho más amplio, hace referencia a todos los aspectos personales y necesarios de una persona al momento de orientarle, para que decida sobre cómo solucionar un problema o escoger una carrera, este autor quiere decir que para poder darle una mejor orientación abra que tener mucho conocimiento en diferentes aspectos sobre este orientado para poder dirigirle mejor.

Refiriéndose al tema antes planteado, Zabalza, M. (1984) sostiene que “es un conjunto de intervenciones especializadas dirigidas a la optimización del nivel de logro global (instructivo y personal) del proceso enseñanza-aprendizaje”(p.132), la orientación educativa la ve como una agrupación de actuación preparada para alcanzar un logro específico o general en la educación o en lo personal del sujeto para proveerle lo que necesita para que su aprendizaje sea óptimo, e insuperable y éste pueda desarrollarse académica y personalmente sin dificultad en el ámbito social.

Por lo tanto a la hora de dar un concepto sobre orientación educativa Escudero (1986), Molina (2001), y Zabalza (1984), tienen perspectivas personales y sociales, pero tienen algo en común: cuando mencionan el apoyo que se le da a la persona con menos experiencia por medio de otra persona preparada para guiarle, conducirlo, encaminarlo o enseñarle las habilidades que necesita para que crezca como persona con las pautas necesarias y así pueda evolucionar bien en la escuela, colegio o universidad y en lo personal con el medio que le rodea pudiendo ser con sus amigos, vecinos, o su familia.

Así pues, la orientación educativa siempre ayuda a desarrollar todos los aspectos del ser humano estos pueden ser personales, familiares, sociales, emocionales, económicos, culturales, entre otros, para impulsar su potencial más alto como individuo y después poder ayudar a los que le rodean, con la experiencia que ellos han tenido en el largo camino de la vida educativa y social por esto en todo momento se requerirá de una buena orientación.

1.1.2. Funciones.

Las funciones de la orientación educativa son todas las asistencias que se le brinda a la persona, estas pueden ser varias y de diferentes clases, dependiendo de las necesidades que tenga el orientado, de esta manera se le guía en la resolución de problemas de adaptación en el centro de socialización con sus compañeros, conocimiento del sistema educativo, manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, etc. Por lo que las funciones consisten en todo lo que hagan los orientadores para ayudar a sus orientados a desenvolverse mejor en sus estudios y todo lo que tenga que ver con la educación.

Como señala Fernández, J. (2003) “la función de la orientación es favorecer el desarrollo de todos y cada uno de los alumnos y alumnas...” (p.36) El autor destaca en esta definición que al orientador se puede definir como:

- a) **Agente de cambio.** Una persona que provoca cambios en los centros escolares, ya que corrige y de esta manera crea nuevas ideas y fuerzas para movilizar el sistema educativo, sus propuestas pueden provocar reflexión sobre la práctica docente.
- b) **Agente de innovación:** la innovación sirve para organizar y dinamizar las aulas y el orientador ayuda en este proceso.
- c) **Consultor y formador de formadores:** El cambio y la innovación ayudan que los profesores cambien sus estrategias a la hora de interactuar con los alumnos en el aula, y el orientador propicia los procesos de formación a los profesores. De las funciones que desarrolle el orientador dependerá bastante del rendimiento académico de los estudiantes, es por este motivo que el orientador tendrá la obligación de escoger que tipo de funciones aplicara a cada estudiante, porque estas podrían variar de un alumno a otro, entonces el orientador en algunos casos deberá ser agente de innovación, agente de cambio y en otros casos consultor y formador de formadores entre otros.

Sobre este mismo tema, Santana, L. (2005) indica que: “las funciones son dar respuestas a demandas no clasificables a otros agentes educativos” (p.101), como por ejemplo, problemas de disciplina, dotar al alumnado de técnicas, hábitos de estudios y estrategias de aprendizaje; el desarrollo del ámbito afectivo-social; aplicación de baterías de test; el trabajo directo con el alumnado identificado como objeto de necesidades educativas especiales, entre otros.

Con respecto a las funciones, para Vélaz de Medrano, C. (1998) son: “facilitar la entrada a la institución o la transición al mundo laboral, hacer funcionales las normas institucionales, crear hábitos y habilidades de trabajo en equipo, mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, desarrollar un currículo que promueva de verdad el desarrollo integral...” (p.48), estas funciones deben ampliarse más en el ámbito educativo en el aspecto institucional, trabajar en diseñar un curriculum que promueva las capacidades de los estudiantes y suministrarles lo que necesitan para insertarles en la sociedad para que de esta manera puedan sin problemas adaptarse al entorno en donde corresponden.

Por consiguiente a la hora de definir lo que es una función Fernández (2003), apoya que se debe tomar en cuenta a los alumnos a nivel general al momento de establecer una función. Aunque Vélaz de Medrano (1998), y Santana (2005), tienen una visión más específica de lo que es la función de la orientación esta debe estar siempre presente en todos los aspectos del ámbito educativo, debe ser un elemento de enlace entre estudiante y aprendizaje esto implica que el orientador debe desarrollar muchas competencias, habilidades y destrezas que entregara al estudiante para su desarrollo académico.

Para finalizar este tema, se puede concluir que las funciones serán de acuerdo a las necesidades que el estudiante tenga , deberán darse estas funciones no solo en el centro educativo sino donde necesite el individuo porque en otros problemas que tenga pueden ser estos familiares o de otra índole repercute en sus estudios, entonces el orientador cuando se le presente un inconveniente deberá hacer la primera función de buscar la fuente del problema para que le pueda orientar bien y no se queden asuntos sin resolver.

1.1.3. Modelos.

En la mentoría o en otros programas o procesos educativos siempre se trabaja con un referente o un modelo, para tener como un manual para ejecutar la acción que se va a proceder hacer para trabajar organizadamente y para que ese trabajo sea más efectivo. De alguna forma se trata de recuperar la acepción más común de la palabra modelo (modelo como ideal, como referente) y trasladarlo al ámbito de orientación educativa.

Al respecto de este tema, el autor, Hervás, R. (2006) , sostiene que: “es necesario llevar a cabo una delimitación conceptual que permita establecer marcos de referencia para el diseño y el análisis de la realidad”(p.151), al hacer una actividad debe referirse a algún diseño sobre la realidad que se va a trabajar, para que lo que se haga encaje acorde a ese modelo planteado, y no se tome otras riendas, sino que este referente o modelo esté relacionado con el tema o el objetivo que se va a trabajar en cualquier campo del ser humano.

Por su parte Bisquerra, R. (1998) presenta el modelo de consulta ideal para trabajar con iguales al referirse que “la consulta es una relación entre un profesional de la ayuda y un ente necesitado (individuo, grupo, unidad social...), en la cual el consultante es el que proporciona ayuda directa al cliente, el consultor lo hace de forma indirecta” (p.104), por eso da a entender que la consulta es un proceso de ayuda en la intervienen tres personajes: consultor, mediador y cliente cada uno de ellos aportan al proceso de educación siendo los más utilizados entre iguales y en los procesos de mentoría, pudiendo trabajar con este modelo acorde a las necesidades de los mentorizados.

Desde el punto de vista de Rodríguez, M. (1995) distingue los siguientes “modelos de orientación educativa y profesional en el siglo XX”: (p. 21-51):

a) Modelos históricos; el modelo de Orientación Vocacional de Frank Parsons (1908), y el modelo de Brewer que asimilaba la orientación y la educación (1914).

b) Modelos modernos de Orientación Educativa y profesional; o La orientación entendida como clasificación y ayuda al ajuste o adaptación (de Koos y Kefauver, 1932), siendo estos modelos los más acordes para la orientación y hacen que se facilite el proceso educativo ya que estos modelos ayudan al orientador a desempeñar más factiblemente sus funciones que como educador u orientador debe desempeñar con sus alumnos.

Como consecuencia de esto Hervás (2006), tiene una amplia perspectiva de lo que se podría definir como modelo de orientación educativa. No obstante Bisquerra (1998), cree que el modelo más perfecto es el de consulta, porque hay una relación de forma directa e indirecta entre sus participantes. Sin embargo Rodríguez (1995), amplía este conocimiento en dos tipos de modelos, históricos y modernos los cuales han contribuido a la educación gracias a los beneficios que brinda la orientación siguiendo estos referentes en su momento adecuado.

Por todo lo dicho, al momento que se trabaje con la mentoría el modelo más utilizado y el más importante es el modelo de consulta porque se establece una relación de tres en la que el consejero asesora y supervisa al compañero-mentor y este orienta de forma directa al estudiante mentorizado siendo este el modelo más factible para trabajar entre iguales y se utilizaran también los que sean posible acorde a las necesidades de estos, y respetando sus derechos para no dañar sino educar.

1.1.4. Importancia en el ámbito universitario.

La importancia que tiene la orientación en el ámbito universitario es significativa porque da muy buen apoyo en áreas que necesitan los educandos, como son: orientación, moldeo de conducta, utilización correcta de tiempo y ubicar las dificultades de aprendizaje más que todo ayuda al alumnado desde el punto de vista personal, académico y vocacional, por esto y mucho más la orientación es un pilar importante en el sistema educativo aún más si esta es superior.

Al respecto de este tema, afirma Rimada, (2003), que “el estudiante necesita de otras personas que lo orienten y lo apoyen en la elaboración de su proyecto de vida, en donde el joven acumulará información tanto interna como externa”(p.98), el individuo necesita de otras personas que le orienten en su proyecto de vida para que le faciliten el paso para adaptarse en la universidad, el estudiante debe aprender a conocer sus intereses, aptitudes y áreas universitarias dominantes, de manera que cuente con elementos para una mejor elección vocacional y esta información interna y externa que almaceno le sirva para aclarar sus dudas que se le presenten en el camino universitario.

Según Echeverría, J. (1996) “la orientación dota a los estudiantes de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y profesionales acordes a su potencial y trayectoria vital en contraste con las ofertas por su entorno académico y laboral” (p.8), la orientación en este ámbito permite darles a los estudiantes las habilidades, las competencias necesarias para que ellos puedan reconocer el potencial educativo que ellos tienen para elegir o desarrollar una carrera, y vean si esta carrera que escogieron les dará una facilidad para enfrentarse sin problemas al mundo laboral y social.

En opinión de Manzano, N. (2012) “la manera de estudiar y organizar el tiempo, las exigencias metodológicas de algunas disciplinas, compaginar los estudios con responsabilidades familiares y la utilización de recursos específicos disponibles” (p. 96), son algunas de las dificultades que se les presenta a los estudiantes de educación a distancia, por ello la importancia de la orientación que tiene en el ámbito educativo para ayudarle a tener un equilibrio adecuado sobre todas estas cosas al momento de cursar una carrera.

Así que Rimada (2003), Echeverría (1996), y Manzano (2012), coinciden al destacar la importancia de la orientación en el ámbito universitario ya que las personas necesitan que les orienten y apoyen en sus proyectos de vida. Pero Echeverría se inclina más por el enfoque académico el cual puede ser el más importante ya que si se llega a concluir una carrera se llegara a tener una mejor calidad de vida en todos los aspectos emocional, social, económico, familiar entre otros.

En fin, la importancia de la Orientación educativa en la universidad es muy necesaria, aunque sería posible que desde la escuela este tipo de orientación debería darse porque la orientación permite dotar a los estudiantes de las competencias necesarias para poder identificar o elegir, y es donde, desde pequeños los niños deberían aprender a identificar o elegir las alternativas que les ofrezca cada institución para ir desarrollando su verdadero potencial que tengan.

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

Cuando se habla de necesidades de educación superior a distancia estas pueden ser simples o complejas, cuando son simples se refiere por ejemplo: como redactar un ensayo, se podría decir y las complejas pueden ser qué carrera escoger o como utilizar las Tics, en fin todos pueden tener necesidades al momento de ingresar a la universidad y pueden ser más si esta modalidad es a distancia, estas necesidades también pueden aumentar o disminuir con referente al tipo de alumno que sea, unos pueden tener menos necesidades que otros, dependen del potencial y la habilidad que cada uno tenga.

1.2.1. Concepto de necesidad.

Con relación a este tema, Puig, M. (2012), sostiene al concepto de necesidad de la siguiente manera “se entiende de esta forma cuando hay falta de bienes para cubrirla y cuya superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual” (p. 6), razón por la que describe a la necesidad como una falta o privación de algo, y al mismo tiempo conoce o se comprende esta necesidad que puede haber en el sujeto ya sea de alimento, calor, amor, vestimenta, conocimiento, motivación, o apoyo para hacer algo, entre otros. Estas necesidades pueden ser indispensables para la vida del ser humano.

Por otro lado Fisher, L. y Espejo, J (2004), definen la necesidad como la "diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado" (p.123), Con lo que describen a la necesidad como una sensación provocada por la idea de que falta algo ya sea a nivel material, orgánico o sentimental. Se trata de uno de los componentes fundamentales en la vida, no solo humana sino también de las demás especies, es la necesidad la que lleva a que los demás seres vivos se movilicen en busca de objetos que les sirva para satisfacer aquello que desean.

Afirma Gonzales, F. (2011) que la necesidad se ve reflejada en “la diversidad se manifiesta en diferentes ritmos de aprendizaje, capacidades, intereses, motivaciones, expectativas, necesidades, entre otros y exige respetar el principio de igual de oportunidades” (p. 4), la necesidad se encuentra muchos más en la variedad del tipo de aprendizaje que tengan los estudiantes o en las capacidades que cada uno desarrolle, en los intereses y motivaciones que tengan al cursar una carrera se verá reflejado este tipo de carencias que cada alumno presente.

De modo que Puig (2012), Fisher y Espejo (2004), concuerdan al dar el concepto de necesidad porque su proyección se basa más en las necesidades que el sujeto debe tener como supervivencia pudiendo ser estas físicas, motivacionales entre otras. Por el contrario, Gonzales (2011), tiene una visión mucho más importante en el ámbito educativo, ya que menciona que estas necesidades para él pueden ser desde el ritmo de aprender hasta las expectativas que el alumno llegue a tener para que se convierta en una carencia o privación si no alcanza obtener un balance entre lo que tiene o puede llegar alcanzar a lo que desea.

Entonces, necesidades hay siempre en todo lado y todo ser vivo las tiene y cada día se debe esforzar en buscar los mejores objetos o agentes para satisfacer las carencias, pero teniendo en cuenta que estas sean buenas y básicas para vivir y sin abusar de estas para que no dañen física o psíquica a las personas y puedan crecer sanos y desarrollarse como persona, especie o ser vivo y de alguna u otra manera aportar al medio en donde se desarrolla como persona.

1.2.2. Necesidades de autorrealización (Maslow).

En opinión de Maslow, A. (1954), define a la necesidad como “una fuerza motivadora generada por un estado de carencia” (p.85), que motiva a necesitar de personas, animales o cosas para la subsistencia por eso este autor ha clasificado en forma aumentativa y en categorías las necesidades del hombre y son: en fisiológicas: que tienen que ver con el cuidado físico, necesidades de seguridad: de protección y cuidado, necesidades de pertenencia: que tienen que ver con el amor, la amistad, necesidades de autoestima: obtención de triunfos, y finalmente necesidades de autorrealización: desarrollo de talento y potencial siendo éstas muy importante para vivir.

Al respecto de este apartado, Frick, W. (1973), “El elemento que podría ser estimulante para lograr el anhelo de autorrealización y el crecimiento de la personalidad sería la crisis y la desintegración de la personalidad, con el posterior acceso a niveles más altos de integración...” (p.53), de todas maneras, habría personas que podrían llegar al estado de autorrealización de manera gradual sin necesidad de pasar por tremendas conmociones y poder llegar a sus objetivos deseados sin tantos esfuerzos.

Desde el punto de vista de Rogers, C. (1977), “a veces el individuo es aceptado de manera condicional y otras, es aceptado por derecho propio y se le reconoce incondicionalmente” (p.63), además de que todo individuo es aceptado por el entorno donde se desenvuelve, de igual manera debe aceptarse así mismo ya que si empieza aceptándose primero el mismo el medio lo acogerá inmediatamente y podrá sentirse el sujeto autorrealizado en su totalidad.

En tal sentido Maslow (1954), y Frick (1973), concuerdan al mencionar que la necesidad de autorrealización todos los individuos necesitan alcanzarla porque son distintas y únicas y varían de una persona a otra, pero solo unos pueden lograrlo hay personas que por circunstancias no alcanzan las necesidades anteriores y no pueden llegar a esta necesidad que es muy importante tenerla. Al contrario Rogers (1977), enfoca más esta expectativa hacia el reconocimiento del propio sujeto y que el contexto pueda darle para que este llegue a su máximo potencial.

Por lo tanto, otras personas llegan a sentirse autorrealizados no solo cuando cursan una carrera sino también cuando tienen un mejor trabajo, cuando les va bien en el ámbito económico, social o cultural entre otros. Cuando se llega a tener esta autorrealización las personas se sienten satisfechas de ellos mismos y de la vida, es por esto que es fundamental sentir esta necesidad y llegarla a compensar, porque si se tiene esta necesidad y no se recompensa lo que se requiere de nada serviría tener esta carencia y se sentirán frustrados sin poder alcanzarla.

1.2.3. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.

Como señala Gordillo, M. (1993) “La orientación educativa debe estar basada en las necesidades reales del sujeto” (p.29), la necesidad de la orientación dentro de la enseñanza superior a distancia es muy importante, esta debe basarse en las necesidades verídicas, ya que en la actualidad se necesita más esta orientación porque así lo demanda la sociedad educativa de este tiempo, las necesidades reales del sujeto están presentes en la situación de enseñanza-aprendizaje, interactuando entre ellos, entre otros, abra que determinar un proceso eficiente que demande una intervención por parte del orientador de forma que se minimice el efecto de los factores y se produzca un aprendizaje lo más óptimo y armónico posible.

Según García, J. y Carretero, M. (1985) “entendemos que es necesaria la orientación de estos alumnos ante la nueva situación a la cual se enfrentan” (p.44), primera situación lejanía del tutor u orientador, desconocimiento del sistema de estudios, no conoce a sus compañeros del estudio, aprender a organizar el tiempo ya que si estudian a distancia es porque tienen otras actividades que hacer y deben aprovechar el tiempo al máximo etc. Por esto y mucho más es necesaria la orientación de estos estudiantes.

Por otro lado García, L. (2002) la educación a distancia (EaD) es una forma de enseñar y aprender basada en “un diálogo didáctico mediado entre el profesor (institución) y el estudiante que, ubicado en espacio diferente al de aquél, puede aprender de forma independiente y también colaborativa” (p.41), cuando surge este dialogo mediado de parte del profesor y el estudiante, nacen las necesidades que el estudiante adquiere cuando se enfrenta a ser independiente y a colaborar con el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras no se de este proceso no se podrá saber cuáles y cuantas son las necesidades de orientación que se requiere en educación a distancia.

Por consiguiente Gordillo (1993), García, J. y Carretero (1985), tienen un punto de encuentro al definir que las necesidades deben ser reales al sujeto y que estas necesidades surgen ante la nueva situación que se encuentran los estudiantes. No obstante García L. (2002), tiene una buena perspectiva al mencionar que algunas de estas necesidades pueden resolverse a medida que se establezca un dialogo entre profesor y estudiante, cuando se de una amena relación entre estos personajes los problemas pueden disminuir y crear un hábito de ayuda mutua entre profesor u orientador y alumno.

Para finalizar este apartado, podemos afirmar que las necesidades en educación superior a distancia pueden ser diferentes, de las cuales unas son imputables al propio sujeto, otras al tipo de enseñanza y otros al contexto en que dicha situación educativa se da, se trataría de ver la forma de contribuir y hacer lo posible para superar estos problemas, porque el éxito se lograría en superar las necesidades con la ayuda de medios que se tenga al alcance, se debe poner primero la creatividad, y fijarse metas en no encontrar tantos problemas sino en buscar las alternativas necesarias y llegar a solucionarlos y así poder culminar con una carrera y obtener triunfos gracias a la ayuda de la orientación en educación superior a distancia.

1.2.3.1. Para la inserción y adaptación.

La inserción y adaptación de los alumnos depende en gran medida de la institución y también de la orientación que el tutor le brinde al estudiante, en el momento que el orientador le dote de las competencias y habilidades y sobre todo de las estrategias necesarias con esto podrá el estudiante adaptarse sin ningún problema en el centro universitario, ya que la inserción y adaptación son muy necesarias en todo el ámbito social del ser humano, aún más en el aspecto educativo, de la adaptación curricular que la universidad le ofrezca al alumno depende de que este se inserte en el centro universitario, de una manera más fácil como lo mencionan los siguientes autores:

Por su parte Martín, E. (1989) "Se entiende por adaptación curricular la acomodación o ajuste de la oferta educativa común a las posibilidades y necesidades de cada uno" (p.23), las modificaciones que se hagan en el curriculum de forma significativa pueden ayudar a contribuir a la consecución de los objetivos, a los cuales un alumno o un grupo de alumnos tienen dificultad en alcanzar y eso hace que el proceso de educación sufra un retroceso y perjudique mucho más al estudiante y este pueda desanimarse en seguir sus estudios y truncar sus metas en todos los ámbitos de la vida.

Afirma, Dewey, J. (1897), que depositaba la confianza para un mejor ambiente educativo en los maestros, también reflejaba su convicción, en el decenio de 1890, de que "la educación es el método fundamental del progreso y la reforma social" (p.93), siendo las piezas claves para la inserción y adaptación en los centros institucionales, Dewey tenía la seguridad de que la adaptación de los alumnos en la institución dependía mucho en los maestros, en el trato, en la enseñanza, en la guía y la orientación que estos le brindan a sus alumnos y si estos se dejan guiar por los maestros aprenderán a adaptarse al centro y llegaran a cumplir con la carrera que escogieron para contribuir de forma positiva a la reforma social.

En opinión de Arnáiz, P. (2004) considera que "si queremos progresar, tenemos que precisar un cambio en las actitudes y valores del profesorado" (p.30), para que el camino al ambiente educativo sea más ameno y satisfactorio los profesores u orientadores deberán empezar cambiando sus actitudes y sus valores negativos por positivos para que esto transmitan a sus estudiantes y hagan posible que no dejen sus instituciones tan fácilmente y haya un cambio de progreso significativo en el espacio educativo y se termine con la deserción que hay en estos tiempos.

Como consecuencia Martín (1989), y Arnaiz (2004), concuerdan en decir que, de la universidad y de los orientadores depende esta adaptación y que deberán tomar en cuenta ciertas necesidades de los alumnos a la hora de estructurar el curriculum. Aunque Dewey (1897), sostiene que el cambio social está solo en la educación pero, para que en la educación no haya retrocesos se deberá tomar muy en cuenta la adaptación que se le brinda al estudiante en toda la carrera, al inicio, mientras se cursa la carrera, de igual manera hasta cuando se termine para insertarse en la vida laboral, porque si no se aprende a adaptar en el entorno educativo nunca habrá un cambio social.

Así pues, se debe pensar siempre en las necesidades del alumno al momento de elaborar el curriculum, si se hace la estructura curricular en base a estas necesidades se podrá disminuir la deserción universitaria y ayudar a contribuir al desarrollo de la educación y forjar a los mejores profesionales del país y ayudar a las personas que vendrán después de ellos brindándoles la información necesaria como un día se les brindo a ellos, y puedan identificarse con esas mismas necesidades y hagan que la inserción y adaptación sea más efectiva y placentera para los alumnos en el centro educativo.

1.2.3.2. De hábitos y estrategias de estudio.

Los hábitos de estudio, en particular los relacionados con el estudio independiente, son un elemento fundamental en la educación a distancia. El alumno debe contar con herramientas eficaces para cumplir con éxito sus expectativas tanto académicas como personales, por ello es importante tomar en consideración las condiciones ambientales, la motivación, la planificación y la utilización de técnicas para poder tener un aprendizaje significativo y poder triunfar en el ámbito educativo y personal o en cualquier otro ámbito.

Al respecto Ausubel, D. (1963) el aprendizaje significativo es “el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento” (p.58), por tanto el aprendizaje que todos los seres humanos aprenden y desarrollan día a día y lo ponen en práctica en el diario vivir, ya sea académica, personal, laboral, y psicológicamente. El aprendizaje es un mecanismo esencial y primordial en la vida de cada ser humano, ya que en el transcurrir del tiempo cada persona aprende algo nuevo cada día que fortalece e instruye el nivel de aprendizaje.

Desde el punto de vista de Cortes, M. (2009) los hábitos y estrategias de estudio dependen mucho del estudiante al mencionar que “el estudio independiente el cual lo deben poner en práctica los alumnos de la modalidad a distancia, ya que esto se basa en diversas actividades de autonomía” (p.1), actividades a las que se les llama hábitos y estrategias de estudio para desarrollar habilidades para el estudio, establecer metas y objetivos basados en el reconocimiento de las debilidades y fortalezas del individuo. Puesto que con estos hábitos y estrategias de estudio se puede discernir las habilidades y trabajar en las debilidades con un nivel de responsabilidad alto y eficaz.

Como señala Sebastian, A. (2006) “motivar y ayudar al alumnado en el desarrollo de estrategias de trabajo intelectual y de aprendizaje autónomo, desde la enseñanza de la materia específica le confiere al estudiante las bases necesarias para obtener éxitos en sus estudios académicos” (p. 259), por lo tanto si se enseña temprano las estrategias de trabajo autónomo se podrá tener el hábito de utilizar e implementar técnicas acordes al tipo de estudio y dificultad que se vayan presentando.

Así que, Ausubel (1963), apoya el aprendizaje significativo que por excelencia debe tener el hombre. En cambio Cortes (2009), menciona lo que debe llegar a hacer el estudiante para tener un aprendizaje significativo, pero las dos perspectivas se relacionan o complementan cuando se hace la una, se logra la otra. Por el contrario Sebastian (2006), sostiene que si se da la enseñanza en base a la materia específica se cimentará con pilares fuertes el que los alumnos utilicen y creen el hábito de utilizar técnicas y recursos necesarios al momento de un inconveniente.

Para finalizar, los hábitos de estudio los construye cada persona en el diario vivir, el alumno es el protagonista de crear y sobrellevar buenos hábitos de estudio que le servirán para una mejor planificación del tiempo, y pueda desarrollarse en sus demás quehaceres con su familia, en el trabajo, en la sociedad, entre otros. También deberá establecer estos hábitos de estudio acorde a las necesidades que se le presente en el aprendizaje, y de cada persona también depende en escoger las mejores estrategias para ponerlas en práctica y obtener un mejor aprendizaje significativo.

1.2.3.3. De orientación académica.

La orientación académica es definida por Nerici, G. (1990) como “un proceso educativo a través del cual se asiste al educando con el fin de que éste pueda obtener pleno rendimiento en sus actividades escolares, formular y realizar planes según sus aptitudes e intereses...” (p.21), la orientación académica se puede decir que es una base primordial para los estudiantes, ya que este mecanismo ayuda a una total enfocación hacia el alumno, ya sea por medio de orientación e instrucción académica, para un mayor nivel de aprendizaje tutorado por medio de la orientación académica hacia los estudiantes.

Por otro lado, Ayala, F. (1998) sostiene que es “un proceso de asesoramiento continuo donde el docente promueve actividades de tipo preventivo dirigidas a la formación de hábitos de estudio, atención y concentración en clase, aprovechamiento del tiempo y desarrollo de habilidades cognitivas”(p.125), para un mejor desenvolvimiento académico y responsabilidad por parte de los estudiantes, el docente debe promover instrucciones, asesorías o actividades para los estudiantes, ya que esto promoverá un alto grado de responsabilidad en sus estudios y un mejor manejo y aprovechamiento de tiempo y un excelente desenvolvimiento a nivel académico.

Desde el punto de vista de la relación enseñanza-aprendizaje, Molina, C. (2001) define la orientación como “un proceso dirigido al desarrollo de habilidades y destrezas para aprender a aprender y formar hábitos, actitudes, valores y comportamientos positivos hacia el medio escolar en relación a las actividades de aprendizaje” (p.27), la enseñanza y el aprendizaje poseen una relación directa como lo dijo Molina, el cual define a la orientación como un importante e indispensable proceso el cual acoge diferentes habilidades y destrezas, las cuales llevan a un buen aprendizaje formando hábitos, valores y comportamientos positivos como base principal en el medio educativo.

De modo que, Nerici (1990), Ayala (1998), y Molina (2001), concuerdan al tener una proyección similar de lo que es la orientación académica al definirla como un proceso educativo dirigido al desarrollo de habilidades y destrezas para aprender todo lo que esté relacionado con el aprendizaje, con esta perspectiva acorde a la opinión de estos autores ya que la orientación académica es la mejor opción que puede facilitar a los alumnos para poder dirigir, ayudar, guiar y orientar a los estudiantes en los procesos educativos donde están vulnerables a los problemas que se les pueden presentar.

Por todo lo dicho, la orientación académica es la base para que el alumno llegue a prosperar en la institución, y llegue a realizarse con una alta autoestima al momento de obtener un título por sus sacrificios y porque alguien le oriento para conseguirlo. Así pues ellos siempre van a necesitar esta orientación académica antes, entre y después del proceso, por aquello la orientación académica debe siempre llevarse a cabo sin excepción alguna en todos los centros educativos de básica, secundaria y superior.

1.2.3.4. De orientación personal.

Con una visión de la orientación dirigida al ámbito educativo, Curcho, A. (1984) define la orientación como “un proceso destinado a atender a todos los alumnos en los aspectos de su personalidad, a lo largo de todos los niveles educativos” (p.26), según lo planteado da a conocer la visión sobre la orientación dirigida al ámbito educativo el cual tiende a ser importante e indispensable proceso, el cual implica el prestar la correcta atención a todos los alumnos, ya sea en su aspecto personal, con la debida atención a todas las dificultades que se presenten en el ámbito educativo, ya que esto mejorara la capacidad del sujeto y se creara una mejor educación del mañana.

Por su parte, Tyler, L. (1978) la orientación intenta “descubrir el potencial de cada sujeto y ver que cada uno tenga su oportunidad para desarrollar ese potencial al máximo en lo que mejor pueda ofrecer a sí mismo y al mundo” (p.87), a partir de lo planteado la orientación busca las capacidades y el potencial que cada sujeto posee en diferentes ámbitos, tanto sus habilidades como destrezas deben ser correctamente planteadas y desarrolladas, ya que esto generara un mejor desenvolvimiento académico por parte del sujeto y un mejor aprovechamiento de diversas oportunidades que se presenten en su diario vivir.

Según, Authiery et al. J. (1977) “la orientación pretende la enseñanza de las técnicas para el desarrollo de aptitudes interpersonales con las que el individuo puede resolver sus problemas psicológicos presentes y futuros” (p.227), esta orientación busca enfocarse en las diversas enseñanzas a partir de las técnicas de un sinnúmero de aptitudes que tienden a ser interpersonales con las que el sujeto pueda resolver con mayor eficacia y seguridad, tanto sus problemas psicológicos, presentes y futuros, esta orientación es una importante clave para que el sujeto pueda tomar las decisiones sumamente correctas y favorables.

En tal sentido, Curcho (1984), y Authiery (1977), concuerdan al definir a la orientación personal como la base de los demás niveles del ser humano, sostienen que cuando se brinda orientación personal se crea una relación estructurada y permisiva, donde el orientador ara que el orientado descubra cuales son los recursos que posee y su potencial para la resolución de cualquier situación donde tenga que tomar una decisión. No obstante, Tyler (1978), menciona que si se orienta también desde la personalidad del sujeto, este aparte de que llega a descubrir todo su potencial que tiene como persona también puede ayudar a los demás a lograr desarrollar sus potenciales y lleguen a realizarse como profesionales.

En fin, la orientación personal que se dé a las personas es muy importante porque ayuda al ser humano a que los problemas que tengan se le puedan facilitar y mejorar para que crezca y su desarrollo sea sano, también promoverá su crecimiento interior, su maduración y las diferentes capacidades y competencias para conocerse a sí mismo como persona y el mundo donde vive y de esta manera brinde lo mismo a quienes les rodea y necesiten de este, aún más si es en su aspecto personal que tiene que ver con sus demás ámbitos incluido el académico.

1.2.3.5. De información.

Afirman, Maher, J. y Forman, B. (1987) que la orientación “es una aportación directa de información cara a cara, de asesoramiento o guía por parte del orientador a un grupo estudiantil o a un alumno individual” (p.8), se da a conocer que la orientación es una esencial aportación de información que se da y se realiza en forma directa por parte del orientador de modo personal hacia un alumno o un grupo de alumnos, el orientador brinda un fundamental asesoramiento hacia ellos, para un correcto aprovechamiento académico por parte de los alumnos.

En opinión de Fandos, M. (2006) “las experiencias de formación mediadas a través de las tecnologías de la información y comunicación se desarrollan en unas coordenadas espacio temporales diferentes a las tradicionales, potenciando la aparición de nuevos espacios y escenarios de información” (p.244), con la aparición de las nuevas tecnologías de información y comunicación y los espacios y escenarios interesantes que ofrecen al estudiante puede tener más rápidamente la información que necesite y llegue a tener un mejor aprendizaje y diferente al tradicional, siempre y cuando utilice estos medios siendo responsable.

Al respecto, Martínez, O. (2001) señala que la orientación es “proceso de ayuda continua y sistemática, dirigida a todas las personas, en todos sus aspectos, poniendo un énfasis especial en la prevención y el desarrollo personal, social y de la carrera, que se realiza a lo largo de toda la vida...” (p.36), existe una clave primordial para que la orientación sea eficaz, en la cual se incluye un proceso continuo de ayuda y asesoramiento hacia las personas en todos los aspectos, sean estos personales, sociales, laborales, entre otros. En la cual se debe tomar muy en cuenta los variados agentes educativos así como los sociales.

Por consiguiente, Maher, Forman (1987), y Martínez (2001), tienen una perspectiva semejante al mencionar que la orientación es un proceso directo de información cara a cara de asesoramiento ya que las personas necesitan todos los días información para poder vivir, ellos se refieren más a que, la información que se le brinda al estudiante debe ser directa. Sin embargo, Fandos (2006), no concuerda con estos autores, porque él tiene una visión más amplia de lo que es orientación de información al mencionar las nuevas tecnologías de información y comunicación que puede utilizar el estudiante para obtener información por la aparición de nuevos espacios y escenarios que brinda la tecnología, este autor habla más sobre la información indirecta que se le puede brindar al estudiante.

Entonces, la información es muy necesaria en todo momento y en todo lugar sin esta no se podrían desarrollar los seres humanos y no accederían al cambio que es lo fundamental para el hombre, y pueda desarrollarse de forma perfecta, puesto que la persona exige de muchos cambios durante las etapas de la vida y para que pueda acceder a esta variación requiere mucho de la información de otras personas o del mundo que le rodea.

1.3. La Mentoría

La mentoría es un proceso que ayuda a las personas que tienen necesidades ya sea educativas, laborales, sociales etc. por medio de otras personas preparadas en estas ramas que asesoran a estas personas con necesidades para ayudarles a sobresalir en los problemas que tengan, entonces la mentoría es un proceso de ayuda por una persona con experiencia a otra sin experiencia para por medio de este proceso darle las habilidades o herramientas necesarias para que puedan superar los inconvenientes presentados.

1.3.1 Concepto.

Como señalan Single, P. y Muller, C. (1999) “es una relación formal o semi-formal entre un sénior o “mentor”, y otro individuo con menos experiencia o “mentorizado”, con el objetivo final de desarrollar las competencias y capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad” (p.6), se define en el concepto de mentoría a dos agentes principales un mentor y un mentorizado para que se pueda darse la necesidad y la ayuda para que así haya un proceso de mentoría y se pueda guiar y asesorar al quien más requiere en este proceso que sería el mentorizado y proveerle de las competencias necesarias para que se desenvuelva muy independiente en los problemas que se le presenten.

Por otro lado, Anderson, M. y Shannon, A. (1988), “es un proceso entre un profesor con experiencia mentor y un prótegé sin experiencia para promover el desarrollo profesional” (p.23), a partir del tema se puede afirmar que la mentoría consiste en un proceso en el cual interceden dos personas, una de ellas el mentor el cual posee experiencia, un mayor conocimiento sobre algún ámbito en particular y el cual inculcara varios conocimientos sobre un protege el cual no tiene una amplia experiencia para desarrollar un mejor conocimiento.

Según, Malderez, A. y Wedell, M. (2007) “es apoyar el aprendizaje individualizado de un profesor, esto requiere de un conjunto de habilidades aparentemente diferentes” (p.66), con base a la mentoría la orientación es un apoyo incondicional e individualizado de un profesor porque también se da este proceso entre profesionales, para lo cual se requiere variadas e innovadoras habilidades y destrezas diferentes unas de otras ya que esto ayudara a un mejor y amplio conocimiento en el cual existirá un aprovechamiento específico, importante y primordial.

Como consecuencia, Single y Muller (1999), tienen la misma expectativa al mencionar que la mentoría consiste en que una persona con experiencia asesora a otra sin experiencia, porque la mentoría trata de que una persona que tiene capacidad para solucionar problemas ayude a otra que necesita poder tener estas capacidades y habilidades para poder enfrentar algún problema que tenga en cualquier aspecto de la vida. Pero Anderson y Shannon (1988), Malderez y Wedell (2007), sostienen que este tipo de mentoría también se da entre profesionales para ayudarse mutuamente sin importar que tantas competencias o habilidades tengan.

Por lo tanto, la mentoría es la ayuda o guía que puede ofrecer una persona que ya ha pasado experiencias buenas y malas y ha llegado a la meta propuesta, y con esas experiencias le entrega el conocimiento a la otra persona menos experimentada para llegar a la meta que también se haya propuesto, ya que la mentoría es una muy buena alternativa que puede haber en estos tiempos que son tan difíciles y avanzados, ya que hoy en día con el avance de la ciencia y la tecnología se debe estar más preparados consiguiendo tener una buena carrera de nivel superior, y la mentoría ayuda a esto a lograr culminar una carrera y estar listos para los avances que se den en el ámbito educativo.

1.3.2. Elementos y procesos de Mentoría.

En el proceso de mentoría la orientación tiene lugar en el marco de una relación triádica, en la que intervienen tres elementos fundamentales que son: el consejero o tutor, el compañero-mentor y el estudiante mentorizado. Todo proceso de mentoría, comienza con la reflexión que el mentor y su mentorizado o mentorizados hacen sobre la experiencia de este último y alcanza su cenit cuando el o los mentorizados logran proyectar su propio plan de acción y alcanzan sus metas. Otros elementos básicos son las relaciones que se crea entre estos agentes teniendo como eje principal las experiencias de cada uno para poder ayudar al que tienen menos experiencia.

Al respecto Soler, R. (2003) básicamente señala tres agentes el tutor, el mentor y mentorizado, estos tres implicados son “los componentes esenciales en el proceso de mentoría, ya que cada uno de ellos deberá dar su máximo potencial en todo este proceso”(p.57), para que este procedimiento llegue a su éxito se necesita de la colaboración de cada uno, puesto que unos ayudaran y otros deberán dejarse ayudar para lograr una buena mentoría, siendo los tres agentes piezas claves que intervienen en todo el proceso de mentoría por ello son y serán siempre los elementos principales e irremplazables en este desarrollo de la educación.

Por su parte, Kram, K. (1983) los elementos son:

- a) INICIACIÓN: Periodo inicial de la relación y proceso.
- b) CULTIVACIÓN: Fase intermedia caracterizada por el aprendizaje continuo y experiencia.
- c) SEPARACIÓN: Implica un cambio en los roles o en la experiencia relacional.
- d) REDEFINICIÓN: Cuando la relación termina o se asumen nuevas perspectivas.

Kram nos da a conocer sobre una recopilación de puntos esenciales para una correcta mentoría la cual consta de cuatro fases, que empieza con la iniciación en donde se relaciona el proceso a seguir, seguida por la cultivación una fase principalmente caracterizada por el continuo aprendizaje y experiencia, luego tenemos la separación, que consta del cambio en la experiencia que se relaciona, y por último la redefinición, fase final en la que es el fin de la relación y la iniciación de nuevas perspectivas que el mentorizado debe seguir.

En opinión de Phillips, J. (1982) los elementos de la mentoría son:

- a) ADMIRACIÓN MUTUA: Inicio de la relación y valoración relacional.
- b) DESARROLLO: Fase intermedia donde sucede el ciclo de ayuda y apoyo de la mentoría.
- c) DISILUSIÓN Y DESPEDIDA: Asunción plena de nuevos roles, y revisión final del proceso
- d) TRANSFORMACIÓN: Se empieza individualmente nuevos caminos y perspectivas.

De manera que para Phillips, los cuatro elementos o fases a seguir para una correcta mentoría, consisten en que la admiración mutua es una entablada relación y valoración racional, el desarrollo, que consta del ciclo de ayuda y apoyo de la mentoría, la desilusión y despedida en la cual comprende la plena asunción de roles y una revisión final del proceso de mentoría, y finalmente la transformación en la que se empiezan a generar diversos caminos y abundantes perspectivas.

Así que, Soler tiene una perspectiva general al mencionar tres agentes bases para el proceso de mentoría, tutor, mentor y mentorizado haciéndoles indispensables en la evolución de la mentoría. Al contrario, Kram y Phillips hacen mayor relevancia a las relaciones que se dan entre estos agentes y concuerdan que debe haber un excelente vínculo desde el inicio hasta el final de la mentoría o hasta que se haya apoyado lo suficiente, entregando las habilidades y competencias necesarias al mentorizado y cuando se dé la separación de las relaciones el mentorizado tenga claro hacia dónde quiere ir, conque y como progresar en el centro educativo o en el espacio que se desarrolle como persona.

Así pues, en el proceso de mentoría se necesita de muchos elementos bases para lograr un procedimiento de mentoría valioso, en ello están los agentes y sus relaciones que pueden desarrollarse, ya que de estas también depende el éxito de la mentoría, por eso al momento de empezar la mentoría lo primordial será establecer una muy buena relación de confianza teniendo a los agentes como bases indispensables y cultivando las relaciones que hay entre ellos, entonces el proceso de mentoría seguirá en marcha y será fructífero.

1.3.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.

Con respecto a los perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría cada implicado debe tener ciertos perfiles especiales que les diferencie uno del otro, estos perfiles deberán cumplir con ciertos requisitos por ejemplo: el tutor deberá tener un perfil profesional más preparado, el mentor deberá tener mucho más experiencia en el aspecto académico, en cambio el mentorizado su experiencia académica será mucho menor que la del mentor para que se le pueda ayudar, estos principios serán la base para que cada implicado se distinga con su perfil, y estas características puedan ayudar al proceso de mentoría.

a) El mentor

Desde el punto de vista de Klasen, N. y Clutterbuck, D. (2002) definen al perfil del mentor como “Partner Parrain se trata de una persona con un mayor bagaje de conocimientos y experiencias, que le sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de dicho bagaje en su proceso de desarrollo o superación de necesidades” (p.149), por lo tanto su perfil debe ser el siguiente: estar capacitado lo suficiente, tener compromiso, tener capacidad de ayuda, orientar y asesorar, disponer de buenas habilidades personales para la comunicación, la empatía, la confianza, la escucha y sobre todo la solución de problemas, también debe disponer de un buen bagaje de experiencias buenas y malas, entre otros.

Otro punto de vista respecto al perfil del mentor se encuentra en Manzano, N. et al, (2012) respecto al perfil del mentor sostienen que “se sitúa en una posición de igualdad de estatus y de aceptación del otro, con el fin de poder escuchar y acompañar al estudiante mentorizado a lo largo de su recorrido en la Universidad. Es una persona que media, facilita, favorece y potencia la resolución de necesidades y el desarrollo del estudiante, alcanzado en definitiva una mayor eficacia” (p.98). Entonces este perfil que debe tener el mentor es muy importante ya que el mentor orienta el periodo de aprendizaje del mentorizado durante curse sus estudios en la universidad, sin duda estos aportes que le brinda el mentor son muy significativos para su adaptación.

Al respecto de este tema, Castillo, A. (2009) “considera que un buen mentor no es directivo, sino que acompaña, influye, advierte...siempre deja hacer e invita a reflexionar antes, durante y después de cada acción” (p.33). Si un mentor invita a meditar al mentorizado antes de cada actividad o actuación, el mentorizado no se equivocara tanto en cada acción que haga en la universidad o al menos no tendrá tantos problemas o sabrá cómo resolverlos mejor, si trabaja con esta técnica también durante y después de cada decisión que tome sus dificultades que tenga no serán tan graves y su aprendizaje será más significativo.

Así que Klasen, Clutterbuck (2002), tienen una perspectiva muy general al definir el perfil del mentor como una persona que tiene un buen bagaje de conocimientos que ayuda a otro con menos bagaje, en cambio Manzano (2012), hace más referencia a que hay una igualdad de estatus y aceptación del otro, y esto hace que potencie la resolución de necesidades, por otro lado esta Castillo (2009), con una vista más específica e interesante al mencionar que el mentor no dirige sino que ayuda, acompaña y que invita reflexionar antes, entre y después sobre lo que debe hacer en la universidad.

En fin el mentor es la persona que debe tener desarrollado diferentes habilidades y competencias en el ámbito social, personal y sobre todo educativo, deberá con toda su experiencia adquirida en todo el proceso educativo ayudar y dar las soluciones necesarias con una buena relación que haya establecido con el mentorizado para que la guía el apoyo que le brinde sea más efectivo y el mentorizado logre un aprendizaje integro.

b) El mentorizado

Como señala Valverde, M. (2004) “es una persona en una posición desventajosa por encontrarse en un periodo crítico de transición, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional” (p.99), al poseer menos experiencia el mentorizado tiende a ser frágil ante la situación que se enfrenta y eso hace que corra el riesgo de abandonar sus estudios o cualquier proyecto que haya empezado en su vida, por lo cual este mentorizado deberá de forma voluntaria recibir la ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia y su perfil ante todo deberá ser el siguiente.

- a) Comprometerse con el rol que ha de asumir.
- b) Encontrarse en un periodo crítico, de transición, o de fuerte desarrollo.
- c) Comprometerse a recibir la ayuda y colaborar con las actividades de mentoría.
- d) Ser consciente de su propia situación y hacia dónde quiere ir.
- e) Desarrollar una actitud de escucha, de apertura al aprendizaje.
- f) Mostrar una actitud activa y participativa.
- g) Ser crítico sobre todo consigo mismo y saber aceptar las críticas de los demás.

- h) No esperar demasiado de su mentor.
- i) Estar dispuesto al desafío.

Con respecto al perfil del mentorizado Manzano, Martín y Sánchez (2012) opinan que estos estudiantes suelen compatibilizar diversos roles vitales y profesionales, no tienen hábitos de estudio, ni tampoco habilidades para el estudio autorregulado, de manera que se enfrentan a una situación nueva en la que, a pesar de disponer de un amplio abanico de recursos, no han aprendido aun a utilizarlos. (p. 93). Este tipo de agentes son los más vulnerables porque no cuentan con habilidades necesarias para desenvolverse como deben de hacerlo en la universidad, es por ello que teniendo recursos disponibles estos estudiantes no saben cómo emplearlos en sus actividades académicas.

Refiriéndose al tema antes planteado Salas Venegas, (2012) a la hora de seleccionar este alumnado, es fundamental tener muy claro ciertos criterios. Suelen girar en torno a los siguientes parámetros: Limitaciones en habilidades sociales, dificultades para la adaptación al centro educativo, carencias en el respeto a las normas de convivencia, baja motivación, o pobre auto concepto... (p. 5). Puesto que los mentorizados son los que más carecen de habilidades y competencias al ingresar al primer año de universidad y por ese motivo se enfrentan a diferentes dificultades algunas de ellas son la adaptación a la universidad siendo esta la más importante para que llegue a adquirir una profesión.

De modo que, Valverde (2004), tiene una proyección amplia al hablar sobre el perfil del mentorizado ya que este transita sobre un periodo crítico por no poseer determinadas habilidades para el desarrollo personal y profesional, de igual manea Manzano, Martín y Sánchez (2012), asemejan los perfiles al concordar que el mentorizado no tiene habilidades para el estudio ni hábitos de estudio y no utiliza recursos, así mismo Salas (2012), concuerda con todos los autores recién mencionados al definir al mentorizado con limitaciones en habilidades sociales, dificultad para adaptarse al centro y baja autoestima.

Por lo tanto, se concluye que el mentorizado es el más desprotegido al no poseer suficiente experiencia, no contar con habilidades y competencias necesarias para desenvolverse en el aspecto personal, educativo y social, entre otros. Es el que necesita ayuda para brindarle las técnicas, estrategias, hábitos de estudio y todo lo que necesite para que llegue a desarrollar las competencias necesarias para que pueda solucionar las dificultades encontradas en el camino universitario y lo más fundamental llegar a adaptarse en el centro universitario.

c) El tutor / consejero

Por otro lado, Miller, A. (2002) habla del perfil del tutor “se trata del coordinador/ supervisor de la actuación, ejerciendo funciones de seguimiento, formación y evaluación dentro de dicho proceso” (p.188), tendrá que cumplir como premisa, conocer los procesos de mentorización en profundidad, como todas las dificultades de la actuación a desarrollar. Ante todo, el tutor ha de defender los intereses de la organización a la que representa, en su perfil deberá poseer capacidad crítica y constructiva, tener apertura hacia la innovación, disponibilidad para la atención de estudiantes, entre otros.

Sobre este mismo tema, Sánchez, Manzano, Martín, Oliveros, Rísquez y Suárez (2009) el consejero es poseedor de las siguientes características a) un perfil de cualidades humanas: madurez, empatía sociabilidad y responsabilidad. b) la voluntad y los recursos para orientar los procesos de desarrollo de los estudiantes en los aspectos curriculares...c) actitud positiva hacia la orientación. d) capacidad crítica y voluntad constructiva en las relaciones con el alumnado y la institución... (p. 49). Sin duda el consejero es el que más competencias tiene o ha desarrollado en camino profesional es por eso que es poseedor algunas cualidades y valores esenciales para enseñar y demostrar frente al mentor y al mentorizado.

Con relación a este tema, Manzano, Martín, Oliveros, Rísquez y Suárez (2008) los perfiles de los consejeros deben tener: a) Competencias sociales, asertividad: facilidad para la relación personal, con estudiantes y profesores, b) Conocimiento amplio de la Titulación, c) Conocimiento amplio de la UNED y del Centro Asociado, d) Disponibilidad para la atención de estudiantes, e) Apertura hacia la innovación, para la propia formación permanente... (p.16). Este agente es el que guiará el proceso de mentoría por eso su conocimiento será muy profundo en la enseñanza a distancia y deberá tener unas buenas relaciones personales con los demás agentes involucrados para que todo el programa sea exitoso.

Así pues, por su parte Miller (2002), realiza la importancia del perfil del tutor que debe tener, menciona más las funciones de seguimiento, formación y evaluación que debe hacer dentro del proceso de mentoría, en cambio Sánchez, Manzano, Martín, Oliveros, Rísquez y Suárez (2008), (2009) se refieren a las cualidades y competencias que los consejeros deben tener, sin embargo concuerdan con Miller llegando a la conclusión que el consejero es quien dirige todo el proceso de mentoría.

Para finalizar el apartado, el consejero deberá tener desarrollado y reunir un sin número de competencias, habilidades, cualidades, humanas institucionales y curriculares, diferentes tipos de funciones para que pueda ayudar al mentor y al mentorizado, aparte de esto contara con valores bien definidos para que pueda transmitir a sus estudiantes y será el que en todo momento guie el programa con su amplia experiencia y conocimiento que posee.

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

Al hacer referencia a las técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de mentoría, por su parte Díaz, F. (2001) quienes afirman que “los profesores reducen el aprendizaje de las ciencias a ciertos conocimientos y al asumir algunas destrezas, pues se sienten obligados a cubrir el programa pero no a profundizar en los temas”(p.7), existen profesores, los cuales no utilizan técnicas ni estrategias para ser buenos mentores de sus alumnos, ya que estos no tienden a profundizar el tema estudiado, ni mucho menos a nutrirse de información variada sobre el tema del que se habla, a ellos les hace falta implementar estrategias y técnicas en su mentorización, ya que son muy importantes.

Según, Cantero, M. (2009) menciona algunas técnicas a la hora de poner en juego un proyecto o programa de mentoría las cuales son “habilidades de comunicación, empatía, gestión y desarrollo de personas, trabajo en equipo, responsabilidad y constancia” (p.61), estas son algunas de las técnicas que se debe poner en práctica a la hora de la mentoría para tener un desarrollo eficaz, la habilidad de la comunicación deberá estar por encima de todo ya que esta técnica ayuda bastante a tener información sobre las necesidades que presentan los mentorizados, y la responsabilidad y la constancia también irán de la mano para que este desarrollo de mentoría siga adelante y se pueda llegar a cumplir los objetivos deseados.

Afirma, Soler, R. (2005) las estrategias de éxito están en “proporcionar realimentación de forma constructiva, guiar, proveer información e ideas, confrontar, alentar y explorar opciones”(p.102), al momento que se brinda y se recibe información del mentorizado se ayuda a edificar el proceso de la mentoría, el guiar y alentar al que necesita sirve de mucho porque con estas dos técnicas se apresura al mentorizado de que se dé cuenta que no está solo que hay alguien que le lleva de la mano para que se enfrente y compense la necesidad que tiene en su camino de estudios y avance lo antes posible para que no fracase en su camino académico que se ha trazado.

En tal sentido, Díaz (2001), no concuerda con los otros autores porque asume que algunos orientadores o profesores no aportan al aprendizaje significativo porque no utilizan estrategias, más bien solo lo hacen por simple obligación. En cambio Cantero (2009), y Soler (2005), concuerdan al mencionar que al utilizar las estrategias se obtiene un mejor desarrollo en la mentoría, puesto que las técnicas como la habilidad para comunicarse, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la guía, la construcción de ideas, son las principales herramientas que se debe aprender a utilizar en la mentoría ya que con ello se obtiene una confianza para llegar al mentorizado y apoyarlo en la situación que se encuentre.

Por todo lo dicho, las estrategias nunca deberán sustituirse o quitarse de cualquier proceso que se trabaje aún más si es de mentoría, más bien se deberá escoger las más adecuadas a las necesidades de los mentorizados para poder ayudar a tener una mejor adaptación a la universidad y lleguen a tener un buen aprendizaje significativo, así pues las estrategias y las técnicas serán todas las creativas del mentor para llegar al mentorizado y cumplir con el objetivo deseado que es el de auxiliar y apoyar en la realidad crítica que se encuentre el mentorizado.

1.4. Plan de Orientación y Mentoría

El plan de orientación y mentoría es un procedimiento para guiar al estudiante en el camino del aprendizaje preparándole para las situaciones difíciles que tendrá que afrontar durante toda su carrera. Estos planes de orientación y mentoría han sido creados para favorecer a la enseñanza-aprendizaje a desarrollarse de la mejor manera para que no hayan retrocesos en el ámbito educativo, viendo las necesidades de los estudiantes y el retiro de algunos alumnos de las instituciones que ha llevado al fracaso universitario de algunos educandos, es por esto la necesidad de crear estos Planes de Orientación y Mentoría para disminuir o asistir a los mentorizados con la ayuda de un igual experimentado llamado mentor.

1.4.1 Definición del Plan de Orientación y Mentoría.

Afirma, Felder, R. (1993) “es un procedimiento que se basa en la orientación que se les brinda a las personas para ayudarles a desarrollar competencias y habilidades para enfrentarse a la vida académica y social” (p.287), puesto que estos Planes de Orientación y mentoría les dotan a los mentorizados de competencias y habilidades que necesitan en el transcurso de su carrera y son más utilizados en el ámbito educativo con los alumnos que tienen necesidades para poder adaptarse al ámbito educativo aún más si este es a distancia y ha llegado hacer una muy buena estrategia de estos tiempos para poder cumplir los objetivos planteados de los estudiantes.

En opinión de Shertzer, B. y Stone, SH. (1972) “en los procedimientos de los planes de orientación los tutores son las piezas claves para llevar con éxito estos programas o planes” (p.67), deben adoptar un papel activo en el aprendizaje porque ellos deben inculcar a la persona orientada al autoconocimiento de sí mismo lo que es una clave fundamental por la cual el podrá profundizarse en su ámbito personal y social con un nivel de aprendizaje alto y un mayor conocimiento, y para que esto se de los orientadores crean los planes de orientación y mentoría para poderles ayudar de mejor manera específica a resolver sus problemas que surgen en todos los ámbitos de su vida.

Al respecto Randall, M. y Thornton, B. (2001) los planes de orientación y mentoría son efectivos porque “el mentor cumple el rol de apoyar al estudiante a través de conversaciones cercanas y de confianza, en las cuales él tiene la función de apoyarlo y escucharlo; igualmente, la proximidad física y la disponibilidad de tiempo resultan fundamentales” (p.13), el mentor debe cumplir con ciertos parámetros como el de cumplir un rol específico hacia el mentorizado, brindándole un amplio apoyo, continuas conversaciones en las cuales se dé el surgimiento de la confianza mutua, estos recursos son indispensables para una mejor mentoría y un superior nivel de aprendizaje por parte del mentorizado.

Desde el punto de vista de Shaw, R. (1992) enfatiza que “la función del mentor como un individuo que entrega un consejo constructivo y va más allá de la simple crítica, sobre todo el mentor debe permitir al aprendiz reflexionar y desarrollar su propia actuación en la sala de clases” (p.20), por lo cual son muchos los beneficios de estos planes de orientación y mentoría en el ámbito educativo y como recalca el autor la primordial función del mentor es darle confianza al mentorizado para que exista una relación de seguridad y el mentor y el mentorizado lleguen a reforzar sus relaciones y este proceso de plan de mentoría llegue a ser más fácil.

Por consiguiente, Felder (1993), Shertzer y Stone (1972), tienen un punto de encuentro al mencionar que los planes de orientación y mentoría ayudan a contribuir a la educación para que no se vea obstaculizada y llegue a desarrollarse el ser humano sin trabas y este pueda proyectarse al mundo con una buena profesión y llegue a ejercerla sobre todo. Por otro lado Randall, Thornton (2001), y Shaw (1992), se diferencian de los otros autores al destacar la función y el rol del mentor en estos programas de mentoría que ayuda a estos estudiantes de educación superior a distancia a proveerle de competencias que requiere para desarrollar su carrera y disminuir la deserción.

En fin, los planes de orientación y mentoría son muy beneficiosos para ayudar a la sociedad en riesgo de abandonar sus estudios, estos planes hacen que los estudiantes lleguen a culminar una carrera que la actual sociedad demanda mucho, en pocas palabras estos planes de orientación ayudan al desarrollo del país, porque cada estudiante que culmina su carrera por medio de la mentoría y la orientación llega a contribuir para el desarrollo de su estado con su trabajo en el ámbito que se ha preparado como profesional ya sea en el ámbito educativo, de salud, social o cultural, dependiendo en la carrera que se especialice.

1.4.2. Elementos del Plan de Orientación y Mentoría.

Los elementos en un Plan de Orientación y Mentoría al momento del proceso estos pueden ser variados, pero siempre tendrán algo en común se seleccionaran los más adecuados y los que puedan ayudar al Plan de mentoría, como primeros elementos están los agentes implicados que son los tres como ya antes se mencionó, el mentor, el mentorizado y el tutor o asesor sin estos tres personajes no puede haber mentoría, es por ello que son los elementos principales en un Plan de mentoría ya que de ellos depende este plan que se ha creado para beneficios de los mentorizados como del mentor.

Como señala, Alonso, M. Calles, M. y Sánchez, C. (2012) mencionan que “los elementos que constituyen el programa de mentoría son: evaluación de necesidades, diseño de distintos aspectos del programa, gestión del programa, implementación del programa”(p. 95-118), son los elementos generales que se deberá tomar en cuenta a la hora de estructurar un plan o un programa de mentoría, porque cabe recalcar que en estos elementos hay pasos particulares a seguir como es conocer el clima laboral de la organización, la población a la cual va dirigida, sus objetivos, sus metas, selección y formación de mentores y lo más importante los beneficios que se alcanzaran si se siguen estos pasos y si se incorpora los elementos antes mencionados.

Por otro lado para Díaz, F. (2002). “Son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas" (p.56), estos elementos son indispensables, los cuales constan de un sinnúmero de habilidades, estrategias, modalidades y experiencias, entre otros, estos elementos se enfocan principalmente en que el aprendiz los cumpla para obtener una mayor exactitud de conocimientos, estos elementos son primordiales para una eficaz mentoría.

Por su parte Campos, Y. (2000) “Hace referencia a una serie de operaciones cognitivas que el estudiante lleva a cabo para organizar, integrar y elaborar información y pueden entenderse como procesos o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales...”.142), se comprende que el estudiante realiza un proceso el cual abarca operaciones cognitivas, a base de estrategias, técnicas, que utiliza para una mayor enfocación en un alto conocimiento, el estudiante organiza e integra información profundizándola para un provechoso aprendizaje el implanta variadas actividades de acorde a lo que necesita.

Como consecuencia, Alonso, Calles y Sánchez (2012), tienen una expectativa mucho más general de lo que son los elementos de un plan de orientación y mentoría al mencionar que, al construir un programa se deberá tener como principales los elementos antes mencionados. En cambio Díaz (2002), y Campos (2000), concuerdan al mencionar que estos elementos son muy importantes porque son herramientas con que se puede llevar a cabo este Plan de mentoría, más bien estos autores se refieren como elementos importantes a las actividades que realizan los agentes involucrados en este proceso.

Entonces, todos estos elementos son muy importantes a la hora de abordar el proceso de mentoría, por eso se debe ser muy cuidadosos a la hora de utilizar y seleccionar los elementos para no fracasar con la información que se necesita, y obtener el objetivo primordial que es obtener información para ayudar al mentorizado. Ya que en la vida estudiantil se enfrenta con problemas y se debe buscar las estrategias adecuadas para poder solucionar estas dificultades, asimismo en la mentoría también se presentan inconvenientes y es por eso que al momento de utilizar estos elementos se piense en los métodos, técnicas e instrumentos más acordes a lo que se necesita y se pueda llevar a cabo de una mejor manera el Plan de mentoría.

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

El modelo de orientación tutorial y mentoría ha sido planteado en muchas universidades de Europa y del mundo recientemente y ahora en el contexto de la UTPL partiendo de las necesidades específicas de su alumnado. Estas, al igual que el propio estudiantil, son muy diversas, en cuanto a edad, nivel curricular de acceso, experiencias formativas previas, motivaciones, expectativas, entre otros. En el caso de la UTPL los estudiantes tienen especial importancia por la manera de estudiar y de organizar el tiempo, el uso de los recursos tecnológicos, y las exigencias metodológicas derivadas de la enseñanza a distancia.

Según Ferre, X. (2012) “La utilidad de estos trabajos resulta ser muy útil para el grupo de estudiantes ya que la puesta en marcha de un programa de tales características en un centro universitario supone siempre un desafío” (p. 5), dado que requiere de la implicación de distintos actores de la comunidad universitaria y necesita de un encaje en la estructura docente y organizativa del centro en el que se quiere implantar. Al tratarse generalmente de estudiantes adultos, hay que añadir las dificultades de articular la vida del estudiante con las responsabilidades laborales y familiares. Por esta razón, ha sido necesario desarrollar un modelo que tuviese en cuenta este conjunto de circunstancias.

Afirma, Suárez, M. (2011) El plan de orientación y mentoría para un grupo de estudiantes se basa “en un modelo de consulta, estableciendo por tanto una relación triádica, en la que el consejero asesora y supervisa al compañero-mentor y este orienta de forma directa al estudiante mentorizado, desde una relación de mentoría entre iguales” (p.719-732), la figura del consejero, desempeñada por un profesor/a tutor/a del centro asociado, asegura la coordinación, el asesoramiento, el seguimiento y el apoyo constante a su grupo de compañeros-mentores y de estudiantes mentorizados a lo largo de todo el proceso.

En opinión de Pérez, R. (2012) “del estudiante universitario se espera que sea el protagonista de la acción de aprendizaje y que la lleve a cabo de una forma autónoma, de modo que diseñe su proyecto académico y profesional” (p.29), por eso se han creado los programas o planes de mentoría para este grupo de estudiantes, ya que de ellos depende la actuación que tomen en estos planes y les ayude mucho en sus estudios, como todo alumno desea llegar a finalizar con su carrera para tener un mejor futuro en todos los aspectos de la vida.

Así que, Ferre (2012), y Suárez (2011), tienen un enfoque muy amplio e importante de lo que son estos programas de orientación y mentoría puesto que opinan que lleva a una mejor orientación en el centro en el cual participa toda la comunidad educativa y lo más esencial se trabaja con las necesidades acordes a los estudiantes en riesgo de deserción. Por su parte Pérez (2012), enfatiza más el aprendizaje autónomo por parte del estudiante, ya que el verdadero personaje en estos programas es el estudiante y tiene que poner de parte para ser ayudado porque, los programas pueden darse pero si el alumno no colabora con su actuación de nada servirían.

Por lo tanto, este plan de orientación y mentoría es de suma importancia para este grupo de estudiantes ya que les provee las habilidades y competencias necesarias para poder subsistir en la universidad y poder llegar a finalizar su carrera que después les servirá de mucho en el futuro y ayuden a contribuir al desarrollo de la nación. Ya que la mayor parte de la participación de los alumnos en estos planes y programas depende de ellos mismo, para que consigan la victoria académica donde desean llegar.

CAPITULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La educación a distancia se caracteriza por la enseñanza separada entre profesor y alumno, la mayor utilización del manejo de herramientas tecnológicas de información y comunicación y la oportunidad que brinda de estudiar a personas que tienen otras ocupaciones como son sus trabajos, familia o cualquier otro aspecto. La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) se caracteriza por ser pionera en educación a distancia es reconocida por una cultura de calidad y excelencia institucional sostenida por su talento humano, también la universidad imparte la pedagogía Idente, es precursora en innovación de orientación educativa, entre otros.

Así pues los estudiantes de la UTPL de educación a distancia tienen algunas peculiaridades en común la mayoría de ellos trabajan en diferentes jornadas, son amas de casa que dedican tiempo a sus hijos y a la familia en general, la mayoría de estos estudiantes tienen edad avanzada, aunque, en la actualidad la universidad ha recibido estudiantes jóvenes, la mayoría son de género femenino, entre otras peculiaridades estos estudiantes tienen bastantes dificultades en común al enfrentarse al sistema de estudios por ser a distancia. El crecimiento de la población estudiantil universitaria matriculada en el sistema de estudios a distancia, sobre todo los de nuevo ingreso, está en el orden del 10% anual y según informe de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) la UTPL concentra el 82% de la población de nuevos estudiantes y al 83% de la población total. Moncada, L. (2014, p.173).

Por lo tanto, el centro Quito-Tumbaco de la UTPL se encuentra ubicada al nororiente de Quito, en la parroquia Tumbaco, en el cual se ha implementado un programa de Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia. Esta investigación se está llevando a cabo por el motivo de que estos estudiantes de modalidad a distancia abandonan sus estudios antes de culminar una carrera haciendo que no lleguen a cumplir sus metas, al momento de cursar el primer semestre en la universidad se enfrentan con algunos dificultades por ejemplo: falta de información sobre el sistema educativo, desconocimiento de las nuevas tecnologías, falta de organizar el tiempo, dificultad para estudiar algunas materias, entre otros. Por estos motivos se lleva a cabo este programa.

2.2. Diseño de 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 propuso es de tipo:

Cualitativo- cuantitativo, en la práctica de la mentoría se aplicaron técnicas de orden cualitativo como la observación y la entrevista personalizada, que ayudo a saber cuáles eran sus necesidades y problemas en sus estudios, además se aplicaron técnicas que requerían cuantificación como es el caso del test sobre hábitos de estudio, a los que contestaron con facilidad y sinceridad.

Exploratorio: Se trató de un conocimiento inicial en cuanto al desarrollo de un programa piloto de práctica de mentoría, de cómo se iba a lograr, que se necesitaba para lograrlo, y que efectos tendría después del desarrollo del programa.

Descriptivo: Se indago las características y necesidades de orientación, se llegó a saber o a descubrir sus verdaderos problemas que enfrentaban en el aprendizaje.

Preguntas de investigación

El desarrollo del proyecto de mentoría requirió de una serie de cuestionamientos básicos, los mismos que se derivaron 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

Para este estudio se distribuyó 7 estudiantes (mentorizados) del primer ciclo académico los cuales fueron asignados por el Equipo gestor del Proyecto de Mentoría MaD de la Universidad Técnica Particular de Loja. Sin embargo se trabajó solo con 5 mentorizados.

Las personas en el proceso de la mentoría son el tutor, mentor y mentorizado, todos estos agentes deben tener diferentes tipos de perfiles para facilitar el proceso de la mentoría, también cada implicado debía desarrollar funciones diferentes como el consejero debía estar al tanto de todo el proceso de mentoría para guiar y ayudar al mentor de cómo debe ayudar a sus mentorizados, el mentor era el que más funciones debía desarrollar algunas de ellas era estar disponible para apoyar o auxiliar a todos los problemas que les presentaba a los mentorizados haber desarrollado ciertas habilidades y competencias, en cambio el mentorizado también debía cumplir con ciertas funciones algunas de ellas era colaborar con una actitud activa y participativa, ser flexible ante el aprendizaje y la adaptación, Los agentes implicados que participaron en este proceso si cumplieron con estas funciones excepto los que no cooperaron.

Tabla 1. Carrera que cursan los estudiantes mentorizados

Carrera	(Número de estudiantes)	%
Administración de Empresas	1	20
Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas	1	20
Educación Infantil	2	40
Economía	1	20
Total	5	100

Fuente: formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

En consecuencia, en la tabla n^o 1 se puede observar las carreras que estudian los estudiantes mentorizados el 20% son de Administración de Empresas, el 20% de Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas, de Educación Infantil corresponde al 40% y de Economía el 20% dando un total del 100 %. Puesto que la mayoría de los estudiantes son de diferentes carreras, aunque más se inclinan por las Ciencias de la Educación, mención Educación Infantil.

Tabla 2. Situación laboral de los estudiantes mentorizados

Situación laboral	f(Número de estudiantes)	%
Solo estudia	1	20
Tiene relación laboral a tiempo completo	3	60
Tiene relación laboral a medio tiempo	1	20
Total	5	100

Fuente: formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

Por lo tanto, en la tabla nº 2 se puede evidenciar la situación laboral de los estudiantes mentorizados, ya que el 20% solo estudia, el 60% trabaja a tiempo completo, y el 20% de los estudiantes trabaja a medio tiempo. Dando un total del 100 %. Por lo tanto se puede verificar que la mayor parte de los mentorizados trabajan a tiempo completo y eso puede ser la causa de dedicar menos tiempo a los estudios porque casi todo el tiempo pasan trabajando.

Tabla 3. Estudiantes mentorizados por centro universitario al que pertenecen.

Centro universitario	f(número de estudiantes)	%
Quito-Tumbaco	5	100
Total	5	100

Fuente: Formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

Como resultado de la tabla nº 3 se puede contemplar que el 100% de los estudiantes mentorizados pertenecen al centro universitario Quito-Tumbaco, obteniendo como resultado un 100%, lo que significa que facilite llegar a establecer relaciones más cercanas con los estudiantes mentorizados para poder guiarles de la mejor manera en todo el proceso de mentoría, y así asistir al mentorizado a desarrollar las competencias y habilidades requeridas en el aspecto educativo.

Tabla 4. Estudiantes mentorizados por género.

GÉNERO	f(número de estudiantes)	%
Femenino	5	100
Masculino	0	
Total	5	100

Fuente: Formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

En consecuencia, en la tabla nº 4 se puede mirar que el 100% de los estudiantes mentorizados son de género femenino, alcanzando un total del 100%. Entonces lo que se puede comprobar es que las mujeres se dedican más al estudio antes que los hombres, porque tal vez ellas tienen más objetivos de superación y un poco más de tiempo porque se dedican a sus hogares o porque trabajan a medio tiempo, o porque no son la cabeza principal de la responsabilidad económica de la familia.

Tabla 5. Estudiantes mentorizados por edad.

EDAD (AÑOS)	f(número de estudiantes)	%
22 años	2	40%
27 años	2	40%
31 años	1	20%
Total	5	100

Fuente: Formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

Por lo tanto, en la tabla nº 5 se puede observar que la edad promedio de los mentorizados es de 27 años. Con esto se puede comprobar que hoy en la actualidad los estudiantes de educación a distancia no son de edad avanzada como antes la mayoría lo era, hoy en su totalidad son más jóvenes que adultos, porque quizá desde que se gradúan del bachillerato para poder seguir estudiando necesitan trabajar para pagarse los estudios.

Tabla 6. Razones para haber elegido la Modalidad Abierta por los estudiantes mentorizados.

Razones	f(número de estudiantes)	%
Me permitirá estudiar y trabajar	3	60
Siempre he deseado estudiar y cuidar a mi hija	1	20
Me permite estudiar, trabajar a medio tiempo y estar con mis hijos	1	20
Total	5	100

Fuente: formulario de datos informativos.

Elaboración: Delgado, P. (2015).

Como resultado de la tabla nº 6, se puede observar que el 60% de los estudiantes mentorizados escogieron la Modalidad Abierta porque les permite estudiar y trabajar, el 20% eligió porque puede estudiar y cuidar a sus hijos, y el 20% por la razón que puede estudiar, trabajar a medio tiempo y cuidar a su familia, obteniendo como resultado un 100 %. Con este resultado se comprueba que para poder desempeñarse en todos los ámbitos del ser

humano se debe realizar algunas ocupaciones al mismo tiempo, como es estudiar y trabajar por esto eligen la educación a distancia.

Tabla 7. Razones para haber elegido la carrera universitaria de los estudiantes mentorizados.

Razones	f(número de estudiantes)	%
Por cultura de mi familia	1	20
Siempre he tenido interés por estudiar esa carrera	2	40
Porque me gusta relacionarme con las personas	1	20
Porque me gusta	1	20
Total	5	100

Fuente: Formulario de datos informativos

Elaboración: Delgado, P. (2015).

Así que, en la tabla nº 7 se puede evidenciar que el 20% de los estudiantes mentorizados eligieron la carrera por razones culturales de su familia, el 40% escogieron porque siempre tuvieron interés por estudiar esa carrera, el 20% porque le gusta mucho relacionarse con las personas, y el 20% porque simplemente les gusta, dando como resultado el 100%. Entonces se comprueba que los mentorizados la gran parte escogen una carrera porque tienen mucho interés en estudiar lo que les apasiona.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Se empleó el método de Acción Participativa (IAP): porque el propósito de este método fue producir acción, toda vez que buscaba un cambio, una transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo de los estudios en MaD. La misión del investigador estuvo dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitieron desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados. La estructura del método de IAP estuvo 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 fue:

- 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
- d) sistematización de la experiencia para generar la acción /intervención.

La sistematización de la información y la valoración de la acción, proceso que se sintetizó de la siguiente manera 1) hablemos de tu EXPERIENCIA. 2) ¿Qué piensas y sientes sobre esto? REFLEXIÓN. 3) ¿Qué lecciones pueden extraerse? SENTIDO. Y 4) (¿cómo piensas aprovecharlas? ACCIÓN.

Según (Hernández, 2012) La finalidad del método Investigación Acción Participativa es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera inmediata para lograr un cambio en este caso, en los estudiantes mentorizados. Este método se sustentó en la práctica de la mentoría entre pares, toda vez se investigó y se intervino al mismo tiempo, y los participantes (mentores) tuvieron la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los consideró idóneos para desarrollar este proceso.

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

Otros métodos a estudiar en este estudio según Buele, M., Bravo, C., Zumba, J. (2014, p. 18) *Guía Didáctica Trabajo de Titulación*

El método descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? Las actividades de mentoría se desarrollaron paso a paso primero planificando como iban hacerse las actividades, después se llevó a cabo los encuentros con los mentorizados en diferentes lugares como en sus lugares de trabajo, en el parque, y en las aulas de la UTPL, después de estos encuentros y haber llenado sus respectivas encuestas se procedió a elaborar la tesis con los resultados obtenidos. ¿Qué resultados se lograron? Los resultados que se lograron fueron ayudarles a resolver sus problemas, ayudándoles a emplear estrategias, técnicas e instrumentos para resolver diferentes problemas que se les presentaron, así mismo proveyéndoles de las competencias y habilidades necesarias para un mejor aprendizaje.

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 ayudaran a la comprensión de la acción de mentoría. Al proceso de mentoría se lo descompuso por partes se trabajó con cada involucrado en este proceso, al mentor se le capacitó con la ayuda del tutor para poder llegar al mentorizado, como el mentor era la pieza clave en todo el proceso debía estar siempre pendiente de

todos los sucesos con el tutor y con sus mentorizados, con el tutor siempre recibiendo la guía y la ayuda necesaria, y con los mentorizados informales sobre todas las actividades que debían trabajar. El tutor que se le asignó a 5 mentores para ir paso a paso construyendo la tesis. Y a los mentorizados se les ayudo con la información y la ayuda necesaria para que vaya evolucionando el proceso de mentoría para ir construyendo una visión positiva y general de todo este proceso.

Método inductivo y el deductivo, permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el proceso de investigación. Gracias a estos métodos los datos que se obtuvieron en estos se pudieron comprobar las mismas experiencias que tuvieron los mentores al iniciar el primer semestre de modalidad a distancia, con lo que resulto fácil trabajar con los mismos problemas que superaron los mentores al inicio de su carrera.

El método estadístico, permitió organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría. Con este método se pudo trabajar con los cuestionarios, encuestas, entrevistas entre otros para la interpretación de resultados para saber cuál era la realidad que estaban viviendo los mentorizados al cursar el primer semestre de la universidad, para saber qué número y tipo de problemas tenían.

2.4.2. Técnicas.

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

Técnicas de investigación bibliográfica:

La lectura, fue un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.

- a) Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, fueron recursos para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los aspectos teórico-conceptuales
- b) El resumen o paráfrasis fueron medios para presentar un texto de forma abreviada, lo que favoreció la comprensión del tema y permitió entender mejor el texto.

Técnicas de investigación de campo:

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:

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

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

- 1) La entrevista se aplicó por los medios electrónicos, teléfono y video llamada para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación y mentoría.
- 2) La encuesta se aplicó 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.
- 3) 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:

1. Primer encuentro (taller) presencial mentores-estudiantes. Este primer taller se organizó en la aula de la UTPL del centro Quito-Tumbaco en este primer encuentro se explicó sobre el programa piloto de mentoría que la UTPL estaba llevando a cabo y el objetivo primordial que era ayudarles a los mentorizados en sus problemas que tenían para que puedan pasar el primer semestre. También fue para conocerse mentores y mentorizados y crear una relación de confianza.

Hoja de datos informativos. Estas hojas llenaron los mentorizados en el primer encuentro para actualizar sus datos y hacer que el proceso de mentoría sea más fácil.

2. Formato de expectativas y temores. Estas hojas llenaron los mentorizados en el primer encuentro para saber sus expectativas y temores que tenían al cursar la carrera.
3. Cuestionario 1 de necesidades de orientación. En este cuestionario se evaluó el primer problema que enfrentó al cursar el semestre, se lo aplicó personalmente y por correo electrónico para los mentorizados que no asistieron a los encuentros.
4. Cuestionario 2 de necesidades de orientación. Este cuestionario también se aplicó en el primer encuentro para saber los procedimientos de estudio, aspectos del orden personal, y sobre la satisfacción de los procesos administrativos. De igual manera se lo aplicó personalmente y por correo electrónico para los que no asistieron.
5. Cuestionario de control de lectura para mentores. Este cuestionario se aplicó a los mentores para que distingan lo que era mentoría y tutoría
6. Evaluación del primer encuentro de mentoría. Se aplicó la evaluación personalmente para que los mentorizados evalúen al programa de mentoría.
7. Evaluación final del proceso de mentoría. De igual manera se trata de una evaluación al finalizar los encuentros para que calificarán como fue el proceso de mentoría.
8. Cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura. Esta evaluación se aplicó en el segundo encuentro para los que asistieron y para los que no se aplicó por correo electrónico.
9. Cuestionario de autorregulación y madurez. De igual manera se aplicó personalmente y por correo electrónico para los que no asistieron se trabajó también por las redes sociales.

2.5. Procedimiento

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 exitoso, y se llegue a cumplir con estos objetivos deseados, para esto antes de cualquier paso lo primero fue informarse bastante acerca de la mentoría por medio de artículos, revistas, libros y páginas en internet.

2.5.2. Investigación de campo

Encuentros con los estudiantes mentorizados, Se llamó en grupo a los estudiantes para los talleres, y sus respectivas entrevistas, pero no se pudo hacer en grupo estos talleres con todos los mentorizados por el motivo de sus ocupaciones, entonces al resto de mentorizados se les entrevistó en sus trabajos, en la sala del centro Quito-Tumbaco y en los parques cercanos a sus domicilios, esta entrevista fue de manera individual para saber sus datos personales, temores, intereses y expectativas.

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:

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

2.6.1. Talento Humano.

Se trabajó con un equipo de 7 personas:

- 5 estudiantes (mentorizados) de primer ciclo,
- 1 egresada de educación básica (mentora) y
- 1 tutora (consejera) de la UTPL MaD.

2.6.2 Materiales Institucionales.

Para la investigación se utilizó:

1. -Hoja de recolección de datos
2. -Cuestionario de necesidades
3. -Cuestionario de temores
4. -Cuestionario de hábitos de estudios

5. -Cuestionario de importancia del proyecto de vida
6. -Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio
7. -Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)
8. -Correo electrónico
9. -Sala del centro Quito-Tumbaco

2.6.3. Económicos.

La mentoría que se realizó fue de tipo combinada, presencial y tecnológica, para lo cual no hubo inversión económica significativa, en lo que se gastó un poco fue en llamadas telefónicas porque no respondían a los correos electrónicos, y se tenía que llamarles casi siempre para poder tener seguras las entrevistas.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

El desarrollo de habilidades y hábitos de estudio en los estudiantes de primer semestre de la universidad son pedagógicamente fundamentales para que lleguen a concluir con la carrera que se han propuesto seguir. Para saber las características de estos estudiantes se realizó un diagnóstico basado en una autoevaluación de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio, para poder conocer las habilidades y las estrategias de estudio que utilizan, lo que permitió realizar el siguiente análisis.

Tabla Nº 8 Promedios logrados en el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio del grupo de mentorizados.

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERADA	
	Lograda	Máxima	Ponderado A 100	Calificación
Pensamiento crítico	40.4	64	63.13%	Bueno
Tiempo y lugar de estudio	28.2	40	70.12%	Muy bueno
Técnicas de estudio	46.8	72	65.14%	Bueno
Concentración	24.3	40	60.04%	Bueno
Motivación	38.8	64	60.63%	Bueno
Total	178.5	280	63.75%	Bueno

Fuente: Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio

Elaboración: Delgado P. (2015)

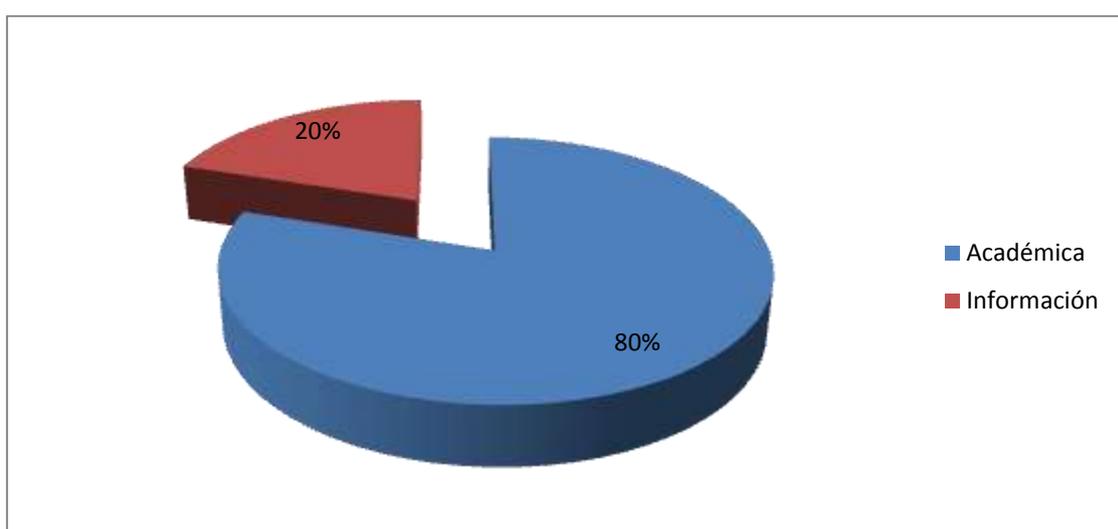
El pensamiento crítico, en los estudiantes de educación superior es importante, porque está relacionado con las habilidades, conocimientos y actitudes que un estudiante debe tener para poder resolver problemas cotidianos en el proceso de aprendizaje, así mismo el tiempo y el lugar de estudio son fundamentales para tener un mejor rendimiento académico, asimismo las técnicas de estudio son sumamente esenciales a la hora de cursar una carrera porque estas sirven para que los estudiantes de educación superior puedan tener un aprendizaje significativo, así como también la motivación y la concentración son factores importantes en el desarrollo del enseñanza-aprendizaje, para llegar alcanzar sus metas.

Por consiguiente en la tabla nº 8 se puede observar los promedios logrados en el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio de los estudiantes mentorizados, clasificando a los subcampos como internos: pensamiento crítico 63.13%, obteniendo una calificación de bueno; motivación 60.63% dando como calificación de bueno; concentración 60.04% se obtiene como calificación bueno; y como externos: tiempo y lugar de estudio 70.12% como resultado muy bueno; y en técnicas de estudio 65.14% obteniendo una calificación de bueno. Así pues se puede evidenciar que a pesar de tener un parámetro alto en tiempo y lugar de estudio, tienen problemas en baja concentración y esto hace que el estudiante llegue a fracasar, también tienen baja puntuación en pensamiento crítico, motivación, y técnicas de estudio, aún más esto lleva a tener mayores dificultades académicas, y esto hace que abandonen sus estudios, aunque tengan tiempo y lugar de estudio adecuado no logran desarrollar habilidades, no utilizan técnicas, no tienen motivaciones, no logran concentrarse, entre otros, no llegan a cumplir con los objetivos requeridos por la universidad, ni por ellos mismos como estudiantes.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

Los datos que se evidencian aquí serán de una población de cinco mentorizados quienes iniciaron y permanecieron en el proceso.

Gráfico N° 1 Tipos de necesidades de los estudiantes mentorizados



Fuente: Formato de Expectativas y Temores, Cuestionario 1 y 2 de Necesidades de orientación.
Elaboración: Delgado, P. (2015)

Las necesidades que los estudiantes universitarios presentan al cursar una carrera son de diferente índole, simples o complejas, pero con las que más se atraviesan son las de tipo académicas, estas necesidades tienen que ver con la dificultad de no comprender una materia difícil, de no tener hábitos de estudio bien definidos, de no saber utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación y aun más de no acoplarse bien al sistema de estudio que ofrece cada universidad. Así pues al llenar el formato de expectativas y temores, los cuestionarios 1 y 2 de necesidades de orientación por parte de los mentorizados se pudo clasificar los tipos de necesidades que presentaron y se puede observar en el gráfico nº 1 que el 80% de los estudiantes mentorizados tuvieron necesidades académicas, y el 20% necesidades de información, lo que da como resultado que la mayoría de estos estudiantes de primer nivel enfrentan más necesidades académicas que de información.

De manera que las actividades que se propusieron y desarrollaron para este tipo de necesidades académicas fueron las siguientes: ingresar siempre al Eva para informarse sobre los anuncios que dan semana a semana los tutores, hacer cronogramas sobre las actividades diarias para tener un tiempo equilibrado y dedicar tiempo al estudio, asistir a los cursos que dan sobre las materias complejas o dedicar más tiempo a las materias más difíciles, crear el hábito de utilizar técnicas de estudio, ante cualquier problema que no se pueda solucionar llamar al centro universitario al que está matriculado y pedir ayuda.

Por lo tanto en las acciones o actividades en el proceso de mentoría que se realizaron para superar las necesidades se utilizó una computadora del centro Quito-Tumbaco para enseñar como interactuar en el Eva, se explicó cuáles pueden ser las técnicas indicadas para el estudio como por ejemplo: el subrayado, hacer mapas conceptuales, elaborar resúmenes, llenar las actividades de la guía didáctica entre otros.

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

El adaptarse a un sistema de Educación a Distancia en la mayoría de los casos de los estudiantes puede ser difícil por algunos factores que se pueden desencadenar: el nivel de conocimiento académico que tengas adquirido antes de ingresar a la universidad, la información que se les brinde dentro de la institución y el tipo de ambiente que haya en la convivencia diaria entre docente-estudiante y entre estudiantes, también no podría faltar los problemas sociales y familiares que puedan surgir dentro de estas relaciones. Entre otros.

Gráfico N° 2 Conocimiento de la MaD UTPL



Fuente: Formato de Expectativas y Temores
Elaboración: Delgado, P. (2015)

Los estudios sobre deserción universitaria señalan que en el primer año de universidad los aprendizajes son muy difíciles a la hora de la adaptación de los estudiantes por el motivo de que enfrentan demasiados problemas, poner un límite a la deserción es muy importante por lo cual se requiere de suficiente responsabilidad por parte de las instituciones, orientadores y de los mismos estudiantes, la orientación que se brindó en este proceso fue muy significativa y ayudó a que se disminuyera el número de estudiantes que abandonan sus estudios. Por lo tanto se realizaron talleres para guiarles y orientarles en todos los inconvenientes que tenían y hacerles la adaptación más simple y lleguen a graduarse.

Por consiguiente, las necesidades que tuvieron los estudiantes mentorizados fue el desconocer el sistema de estudios de modalidad a distancia, como se muestra en el gráfico n° 2 el 100% de los estudiantes tuvieron problemas con respecto a la adaptación a este sistema, lo que dio como resultado un retroceso en la enseñanza-aprendizaje, y no puedan desarrollar mejor sus estudios y lleguen al fracaso.

De manera que si se brinda una amplia orientación al estudiante de cómo funciona el sistema de la modalidad a distancia antes que curse la materia se contribuye a disminuir la deserción universitaria, porque los estudiantes se han matriculado muchas veces y por varias circunstancias no pasan ni el primer bimestre y desertan y eso hace que gasten tiempo y dinero y no lleguen a cumplir su meta, entonces la orientación que se brinde dependerá mucho de la institución para que haya una verdadera adaptación al sistema de educación a distancia.

3.2.2. De orientación académica.

Tabla Nº 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	20	4	80	-	-	-	-
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	80	-	-	1	20	-	-
3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.	-	-	-	-	3	60	2	40	-	-
4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.	-	-	-	-	1	20	3	60	1	20
5. Intento memorizarlo todo.	-	-	-	-	4	80	1	20	-	-
6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.	1	20	2	40	-	-	2	40	-	-
7. Elaboro resúmenes.	1	20	-	-	3	60	1	20	-	-
8. desarrolla las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	-	-	1	20	2	40	2	40	-	-
9. reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.	-	-	-	-	2	40	3	60	-	-
10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.	-	-	-	-	1	20	3	60	1	20

Fuente: Pregunta 1 del Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación
Elaboración: Delgado, P. (2015)

Los orientadores consideran muy importante la orientación académica que los estudiantes tengan al inicio, mediante el proceso y al terminar una carrera, porque es de bastante ayuda para los estudiantes que siguen una carrera puesto que ellos atraviesan dificultades durante todo el curso de la educación, como mentora se pudo conocer las debilidades que tenían los estudiantes y no las reforzaban, para ello se organizaron reuniones, se hizo llamadas telefónicas, se utilizó las redes sociales para poder darles la información que requerían los mentorizados, motivándoles y facilitándoles las estrategias necesarias para que tengan toda la orientación académica que necesiten.

Así pues se puede contemplar en la tabla nº 9 en el procedimiento de estudio nº 4 que el 60% de los mentorizados subraya bastante los aspectos de mayor importancia, y en el procedimiento nº 2 el 80% de los mentorizados hacen poco. Razón por la que se demuestra que los estudiantes mentorizados llegan a fracasar en sus estudios por no tener la costumbre de tener hábitos de estudios bien plateados, a pesar de que subrayan los aspectos de mayor importancia, revisan y estudiar a medida que desarrolla las evaluaciones a distancia y repasar en la semana de evaluaciones llegan al fracaso por el motivo de intentar memorizarlo todo y no tratar de comprender en lugar de memorizar los temas, por no hacer una lectura rápida y ubicar los temas y no elaborar resúmenes, no hacer mapas conceptuales entre otros. No define o no acoge todos los hábitos que se le sugieren para una mejor aprendizaje y llegan a fallar en los estudios drásticamente.

Para finalizar este apartado, los hábitos de estudio son esenciales aún más a la hora de cursar una carrera, por este motivo el estudiante tendrá que acoger y aprovechar al máximo estas pequeñas e importantes técnicas para que su desempeño académico sea más eficiente y llegue a tener un aprendizaje significativo y con el tiempo sea un buen profesional y no llegue a fracasar académica, profesional y en el peor de los casos en su aspecto personal.

3.2.3. De orientación personal.

La orientación personal es muy importante en los estudiantes nuevos que ingresan a la universidad, de este tipo de orientación depende su forma de adaptación y conocimiento de sí mismo, se centra en la vida interior del ser humano, este proceso de guía y ayuda que una persona puede brindar a otra a resolver un problema que se le haya presentado es muy eficiente, y poco a poco ira aprendiendo a solucionar las dificultades del ámbito personal por aquello cabe recalcar que es un punto importante que se encuentra dentro de la mentoría.

Tabla N° 10 Resultados de los aspectos de orden personal del grupo de estudiantes mentorizados.

Aspectos de orden personal	ESCALA									
	Nada		Poco		Regular		Bastante		Mucho	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.	-	-	-	-	-	-	1	20	4	80
2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.	-	-	-	-	1	20	2	40	2	40
3. Particularidades del estudio a distancia.	-	-	-	-	-	-	4	80	1	20
4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudios.	-	-	-	-	-	-	1	20	4	80
5. Ayuda psicológica personal.	-	-	1	20	1	20	2	40	1	20
6. Planificación del proyecto profesional.	-	-	-	-	-	-	2	40	3	60
7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores.	-	-	-	-	-	-	2	40	3	60

Fuente: Pregunta 2 del Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación

Elaboración: Delgado, P. (2015)

La orientación personal apunta hacia la vida interior del ser humano a su equilibrio personal, hacia su armonía interior, al conocimiento de sí mismo, a lo que quiere llegar a ser, es necesario que los estudiantes reciban orientación personal para que decidan que hacer de su vida y que objetivos quieren conseguir. En este ámbito fue necesario sugerir un proyecto de vida que le permita conseguir metas académicas y personales para su máxima autorrealización plena y llegue a desarrollarse integralmente como seres humanos.

De modo que en la tabla n° 10 se puede evidenciar que los mentorizados en el aspecto de orden personal n° 1 el 80% de los mentorizados valora mucho el asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios y también el 80% valora las estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio. Sin embargo en el aspecto de orden personal n° 5 el 20% de los estudiantes valoran poco a la ayuda psicológica que la universidad puede brindar.

En consecuencia, los estudiantes mentorizados lo que más valoran es el asesoramiento en la toma de decisiones elección o reorientación de estudio, estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio, en comparación con la valoración de la ayuda psicología personal no la toman como tan importante y tal vez esta sea la ayuda idónea o la guía esencial que necesitan para saber cómo dirigir el aspecto personal y llegar a realizarse totalmente como profesionales.

3.2.4 De información.

Tabla nº 11 Resultados de los aspectos relacionados con la satisfacción con los procesos administrativos del grupo de mentorizados.

Satisfacción con los procesos administrativos	Escala									
	Nada		Poco		Regular		Bastante		Mucho	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
1. Procesos de admisión e ingreso	-	-	-	-	-	-	1	20	4	80
2. Procesos de matrícula.	-	-	-	-	1	20	-	-	4	80
3. Modalidades de pago.	-	-	-	-	-	-	4	80	1	20
4. Tramites de cambio de centro universitario.	-	-	-	-	-	-	1	20	1	20
5. Tramites de convalidación de asignaturas.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20
6. Becas y ayudas para el estudio.	-	-	-	-	-	-	4	80	1	20
7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Pregunta 3 del Cuestionario 2 de necesidades de orientación.

Elaboración: Delgado, P. (2015)

La información que se brinde al estudiante sobre los procesos administrativos de la universidad es muy valiosa puesto que esta información le da a conocer las ayudas, facilidades y servicios que el estudiante de primer ciclo necesita y llegue a utilizar estas oportunidades para su beneficio, por otro lado las nuevas tecnologías que se utilice para brindar información a los estudiantes mentorizados es sustancial porque facilita y ayuda a que el mentorizado reciba conocimientos necesarios por medio de estas herramientas, por lo tanto se utilizó una sala y una computadora del centro universitario Quito-Tumbaco para enseñarles cómo debían hacerlo y lleguen a estar actualizados lo suficiente para tener un aprendizaje significativo y no sea obstáculo para el proceso educativo.

Por consiguiente, como se puede mirar en la tabla nº 11 los estudiantes mentorizados valoran la satisfacción de los procesos administrativos en el nº 1 el 80% valoran mucho con satisfacción en procesos de admisión e ingreso. También el 80% de los estudiantes valoran mucho los procesos de matrícula. Al contrario en los procesos administrativos nº 7 y 8 no valoran nada por el motivo de no tener otras asignaturas cursadas en otras carreras por ser estudiantes de primer semestre de Educación Superior.

De manera que los estudiantes mentorizados valoran mucho los procesos de admisión e ingreso y los pagos de matrícula, también valoran bastante las modalidades de pago, las becas y las ayudas para el estudio que la UTPL oferta, lo que aún no valoran es la convalidación de estudios de otras asignaturas cursadas en otras carreras porque no han llegado a necesitar de este servicio. La información que se brinde de estos procesos administrativos es muy valiosa a la hora que se matricule el estudiante se deberá informar de todos estos procesos para que vea cual le resulta mejor al estudiante al momento de su matrícula a la universidad y no sea excusa para dejar los estudios.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

Cuando se va a empezar hacer un programa, proyecto o cualquier estudio en general siempre se tiene una idea o percepción de lo que se va a lograr, cuando se trabaja en mentoría el mentor al momento de planificar se hace una imaginación de cómo va hacer tal cosa, de cómo va hacer su relación de ayuda para con el mentorizado, para saber qué nivel de vínculo hay y hasta donde puede apoyarle como mentor. Por ende tener esta percepción siempre será la base para empezar por donde favorecer al mentorizado.

Así que, en este proceso de mentoría hubo un poco de retroceso por el motivo de que los estudiantes mentorizados no querían asistir a las reuniones no fue la expectativa que tenía como mentora el 45% asistió voluntariamente, y estuvieron de acuerdo con el proceso, después de pedirles que por favor colaboren y al darse cuenta estos alumnos de la importancia de la mentoría prestaron atención al proceso y se logró en parte dar la ayuda que necesitaban, aunque no se trabajó con todo el grupo pero se logró hacer lo que el proceso requería para poder auxiliar mejor al grupo de mentorizados.

Por consiguiente, las principales actitudes de los mentorizados ante el proceso de mentoría fue la mayoría positiva porque asistieron y colaboraron con las actividades que se debían hacer, esto ayudo al desarrollo de la mentoría, también al hacer lo que se les mando para que mejoraran su rendimiento académico esto impactó bastante en este proceso, la mejor lección que se pudo dar fue la ayuda ante todos los problemas que venían acarreado estos estudiantes, brindarles un alivio a sus preocupaciones que tenían sin resolver, el mejor impacto que se pudo lograr como mentor fue cuando los mentorizados al dar el examen final pasaron la mayoría las materias que estaban en supletorio y eso impulso a que se matriculen al segundo año de universidad.

De manera que las principales consultas de los mentorizados durante la mentoría fueron:

- 1) Como acceder al Eva
- 2) Si al reprobado una materia perdían todo el semestre
- 3) Cuando se reprueba una materia que se debe hacer
- 4) Cuantos puntos debían tener para pasar la materia

De modo que también tuvieron dificultades y se propuso sus respectivas soluciones siendo las siguientes:

DIFICULTADES

- 1.- No se pudo bajar el archivo de una materia
- 2.- El sistema no califico bien la parte objetiva de los trabajos a distancia
- 3.- Se presentaron problemas de no comprender bien una materia
- 4.- No se tienen suficiente tiempo para leer tantos libros
- 5.- No se pudo mandar a tiempo un trabajo a distancia

SOLUCIONES

- 1.- Pedir a la persona encargada del Centro Universitario correspondiente, que le instruya como descargar el programa para poder bajar el archivo en la Tablet o computador, o pedir a los compañeros que cursan la misma materia que le envíen al correo electrónico o por las redes sociales que utilizan bastante.

2.- Ingresar a trámites académicos y llenar la solicitud que requiere para enviar a Loja pidiendo que se le vuelva a calificar de nuevo lo que estaba mal y así poder tener su nota que le corresponda.

3.- Con respecto a las materias complejas averiguar si se dictan cursos y el horario en donde se dan estas materias para poder comprender mejor, o dedicarse más tiempo a estudiar esa materia, utilizar hábitos de estudio y técnicas adecuadas como el subrayado, leer por lo mínimo dos veces, sacar resúmenes, hacer mapas sinópticos, tener a la mano un diccionario para buscar las palabras que no se entiende, entre otros, pedir ayuda al tutor sea por vía telefónica o por correo electrónico, participar en los foros, en las video colaboraciones, videoconferencias y siempre revisar el aula del Eva las indicaciones que siempre ponen los tutores para ayudar y guiar a los estudiantes sobre los procesos educativos.

4.- Organizar de mejor manera el tiempo, tener un horario específico para cada actividad, o ver si para las fechas que se tomaran las materias se estarán con bastante trabajo o habrá que hacer otras actividades se recomendó para estos casos coger pocas materias para que no tengan después problemas con el tiempo.

5.- informarse lo suficiente como se debe mandar los trabajos, que días, que horarios de qué carrera que le corresponde y siempre ponerse la meta de terminar los trabajos antes de las fechas indicadas y no dejar para el último porque a veces llega a colapsar la red e impide que se pueda enviar los trabajos.

3.4. Valoración de mentoría

La valoración en la mentoría es muy importante para saber hasta dónde avanza el proceso del programa o proyecto y para saber en qué fallo o en que favoreció a la mentoría para que de esta manera se pueda fortalecer las debilidades que se encontraron en el proceso y poder construir mejores planes, programas, proyectos y procesos de mentoría, por lo tanto este trabajo de mentoría un 80% fue positiva y un 20% no lo fue, pero lo más fundamental fue poder ayudar o asistir de mejor manera al mentorizado o al beneficiario de estos programas.

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

La comunicación fue un elemento importante en todo este proceso de mentoría porque permitió conocer de cerca todos los problemas que tenían los mentorizados y por medio de la comunicación que hubo de las dos partes se pudo solucionar los problemas que tenían. Con los mentorizados que colaboraron la comunicación fue del 80% positiva y el 20% negativa, la interacción siempre se la hizo por llamadas telefónicas y por las redes sociales de Facebook por medio del chat, con los mentorizados que colaboraron poco se comunicó rara vez, porque no contestaban el teléfono, casi nunca tenían tiempo, y no prestaron mucha atención, por eso la comunicación no fue constante con ellos.

Así que también un componente fundamental fue el Eva para la comunicación entre el equipo de gestión y mentores que ayudaron subiendo archivos del proceso de mentoría, colocando ejemplos, poniendo avisos importantes, mensajes de apoyo motivacionales, dando paso a paso de todo el proceso de mentoría y la orientación para la elaboración de la tesis lo que fue de valiosa ayuda para nosotros como mentores para saber guiarnos que debíamos hacer con los mentorizados, y la factibilidad que ofrecieron las nuevas tecnologías fue fundamental gracias a las redes sociales y al teléfono celular se pudo realizar toda la comunicación que se requería para que avance este proceso de mentoría.

Razón por la que se obtuvieron los siguientes logros:

- 1) Se pudo llenar los cuestionarios con la información que se necesitaba.
- 2) Se aclaró muchas dudas que tenían los mentorizados en estos encuentros.
- 3) Se impulsó metas a seguir con los mentorizados.
- 4) Se auxilió en los momentos más críticos de su aprendizaje.
- 5) Pasaron el examen supletorio.
- 6) Participaron en los foros y actividades que había que hacer en el Eva.
- 7) Se matricularon al segundo semestre.
- 8) Se lograron comunicar con sus otros compañeros.
- 9) Mejoraron su responsabilidad ante los estudios.

Entonces, la comunicación que se establezca al comienzo entre mentor-mentorizado es la base primordial para que el proceso de mentoría pueda concluir bien, y las herramientas tecnológicas que se utilicen serán el mejor complemento para que todo marche bien en el programa y puedan obtenerse mejores resultados y de esta manera contribuir a obtener mejores logros a los mentorizados y lleguen a finalizar la carrera que empezaron.

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

La motivación de los mentorizados al inicio de la mentoría fue del 80% negativa y el 20% positiva porque tenían tantos problemas sin resolver, durante la solución de las dificultades que se brindó su motivación iba subiendo, cuando pasaron la evaluación final o supletorio su motivación fue positiva el 80%. Por otro lado, la motivación como mentora al inicio fue normal sin preocupaciones, cuando a los estudiantes mentorizados se les llamaba y se negaban y no les importaba el programa esta motivación fue bajando cuando todos confirmaron asistir al primer taller y no llegó ni el 50% de mentorizados ahí hubo momento de frustración y muy baja motivación, pero con el transcurso del tiempo iban aceptando poco a poco tener una cita, y en estos casos mi mejor motivación fue mi hija y en que ya faltaba poco para obtener el título profesional, entonces el nivel iba subiendo, cuando se logró ayudar, llenar los cuestionarios y lo más importante, que los mentorizados le pidan soluciones ante cualquier problema se desbordaba esa motivación.

Con respecto a la motivación del consejero fue positiva, creo que bajó un poco cuando no se elaboraban los capítulos de la tesis como nos pedían que debíamos elaborar bien de acuerdo a los parámetros establecidos en la Universidad y la Senescyt, aunque casi no se notó el nivel de motivación que ellos tenían porque no se tuvo mucho contacto directo, sin embargo la consejera que me asignaron siempre estuvo ayudando y guiándonos con buena motivación a veces se le notaba por el teléfono un poco cansada pero no fue excusa para dejar de asesorarnos con todo lo que debíamos hacer.

En fin las motivaciones y las expectativas que se tenga al realizar un programa o proyecto siempre van a ser fundamentales porque de estos puntos depende en que el programa, proyecto o investigación se desarrolle con normalidad o hayan retrocesos en el camino, tanto mentores como mentorizados y consejeros deberán estar siempre y lo suficiente motivados para seguir adelante a pesar de los obstáculos que hayan en el proceso para plantearse mejores expectativas.

3.4.3. Valoración general del proceso.

En este proceso de mentoría hubo logros y dificultades como en todo procedimiento, la gestión de ayuda que se dio por medio del Eva en el aula fue excelente, esencial porque nos iban guiando poco a poco para que no se haga complicado, en lo que si hubo dificultades fue en la organización de la participación de los mentorizados, puesto que ellos no prestaron mucha atención a este proceso, debería haber algo más que les motive a participar en el programa o algo que les obligue, para que así se pueda trabajar con todos los estudiantes que asigno la UTPL y trabajar con el 100%.

Así mismo se pudo observar que este proceso presentó dificultades porque se retrasó un poco, se debió matricular el estudiante nuevo y en ese momento darle el mentor correspondiente, porque cuando se dio el principio de este proceso ya habían pasado la primera evaluación parcial, ya habían entregado los trabajos a distancia del primer bimestre, otros ni habían entregado porque ya se les había presentado problemas y ahí habían dejado los estudios abandonados, de los 7 que me asignaron 4 ya tenían estos problemas, por esto pienso que se debe crear este programa mucho más antes, para que se pueda trabajar con todos los estudiantes y el proceso de mentoría sea exitoso en su totalidad.

En fin con los mentorizados que se trabajó hubo una buena relación lo que facilitó en parte el avance del proceso de mentoría, el consejero que se me asignó si cubrió mis expectativas de ayuda, y como mentora si se trabajó como la UTPL lo asigno, lo que dio como resultado poder ayudar a pasar a los mentorizados al segundo semestre, no se logró el 100% pero si se alcanzó ayudar a los pocos mentorizados que participaron. En lo que se pudo observar el proceso fue muy bueno, solo habrá que trabajar mejor con los problemas que se encontraron para obtener mejores logros.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

En la matriz Foda se puede hacer un análisis general de toda la evaluación del proceso de mentoría, sus puntos fuertes y los débiles con los cuales se pudo trabajar y se tomaran en cuenta para mejoras en un futuro y para no cometer los mismos errores y buscar una mejor eficacia para poder apoyar al grupo de mentorizados a guiar, aconsejar, asistir y sobre todo ayudarle a ser autosuficiente al estudiante mentorizado en todos los aspectos que lo involucren.

MATRIZ FODA DE LA MENTORIA

Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación a distancia, Centro Universitario Quito-Tumbaco.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>1) Participación activa de 5 estudiantes de primer ciclo en el programa.</p> <p>2) Los mentores comparten tiempo y conocimientos con mentorizados entregando ayuda para superar dificultades.</p> <p>3) Recursos institucionales necesarios, local, internet, ordenador del Centro Quito-Tumbaco.</p> <p>4) Participación y ayuda del Equipo Gestor del Proyecto de Mentoría.</p> <p>5) Ayuda entre pares para intercambiar experiencias.</p>	<p>1) Incentivo para mejorar la calidad educativa.</p> <p>2) Aplicación de nuevas formas de ayuda a los estudiantes.</p> <p>3) Oportunidad a los estudiantes mentores para sumir las competencias profesionales en el campo de las Ciencias de la Educación.</p> <p>4) Trabajo de investigación basado en la colaboración entre pares.</p> <p>5) Adaptarse al nuevo sistema universitario en la modalidad a distancia para los mentorizados.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>1) No existió respuesta por parte de algunos mentorizados.</p> <p>2) Falta de conocimiento de las Tics por parte de los mentorizados.</p> <p>3) Falta de interés de los estudiantes mentorizados ante este programa piloto.</p> <p>4) Hábitos de estudios no definidos por parte de los mentorizados.</p> <p>5) Falta de motivación a los mentorizados a participar en el programa de mentoría.</p>	<p>1) Horarios laborables muy extensos de los mentorizados.</p> <p>2) Falta de computadoras e internet en algunos domicilios de los mentorizados.</p> <p>3) Dificultades familiares y laborales no previstas.</p> <p>4) Múltiples responsabilidades por parte de los mentorizados.</p> <p>5) Asignación no voluntaria al programa de mentoría.</p>

Fuente: Proceso de mentoría

Elaboración: Delgado, P. (2015)

En la Matriz Foda de la Mentoría se pueden observar las fortalezas que son los aspectos positivos que se dieron en la acción de la mentoría, también están las oportunidades que fueron las actividades de mentoría que se aprovecharon para dar sostenibilidad a las fortalezas encontradas en todo este proceso, asimismo están las debilidades siendo los aspectos negativos y dificultades que se encontraron en el programa, que para nuevas investigaciones de mentoría deberán ser solucionadas. Por otra parte están las amenazas que hubieron sin depender del mentor, mentorizado o de la institución estas amenazas fueron externas no dependió de los agentes involucrados.

3.6. Matriz de Problemáticas de la Mentoría

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
1) No existió respuesta por parte de algunos mentorizados	No tener tiempo para contestar las llamadas telefónicas, no tener el habito de revisar el correo electrónico ni de utilizarlo.	No participaron en el programa.	No llenaron todos los cuestionarios requeridos para el proceso de aprendizaje y en el correo electrónico de la mentora no existió respuesta.
2) Falta de conocimiento de las Tics por parte de los mentorizados.	No utilizar muy a menudo las nuevas tecnologías de información y comunicación y perder la práctica. Bajo nivel de conocimiento adquirido en el colegio.	Deserción por parte de los estudiantes de primer ciclo.	Al llenar el cuestionario 1 de Necesidades de Orientación se pudo comprobar este problema.
3) Falta de interés de los estudiantes mentorizados ante este programa piloto.	No se brindó una información previa sobre que es la mentoría y como les puede ayudar para que colaboren mejor y todos los mentorizados.	No haber dado la información necesaria a los mentorizados y la falta de participación de parte de los mentorizados en el programa.	Al llenar la hoja de Evaluación del Proceso de Mentoría por parte de los mentorizados se verifico este problema.
4) Hábitos de estudios no definidos por parte de los mentorizados.	Poca responsabilidad por parte de los mentorizados ante sus estudios.	Deserción por parte de los estudiantes mentorizados de primer ciclo.	Cuando los mentorizados contestaron la pregunta 1 del cuestionario 2 de Necesidades de Orientación se constató el problema.
5) Falta de motivación a los mentorizados a participar en el programa de mentoría.	No haberles brindado la información de que la mentoría les puede ayudar bastante en su carrera.	Baja autoestima y poca participación de los mentorizados al inicio del proceso de mentoría.	Se obtuvo esta información en el primer encuentro presencial.

Fuente: Proceso de mentoría

Elaboración: Delgado, P. (2015)

Por lo tanto, en la matriz de problemáticas se puede evidenciar todos los problemas encontrados en el programa de mentoría, como primer punto está la falta de comunicación que hubo entre mentor y mentorizado, las causas que lo ocasionaron y el efecto que hubo por el problema, luego está el desinterés que hubo por parte del mentorizado por el horario complejo de su trabajo, lo que ocasionó la deserción del estudiante, como tercer punto está la asignación tardía del consejero la causa y el efecto que hubo, y como último punto está el inicio del programa un poco tarde que quizá debió iniciarse un mes antes de la fecha indicada, ya que toda la información fue optima pero, los nombres de los mentorizados debió asignarse más rápido al mentor.

4. CONCLUSIONES

Una vez completada la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1)** Se concluye que es necesario conocer teóricamente los modelos y procesos para poder guiar una mentoría en el ámbito universitario.
- 2)** Al desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes del primer ciclo, se llega a la conclusión que la concentración, motivación, técnicas de estudio son buenas requiriendo considerar subir el nivel para un mejor nivel de pensamiento crítico.
- 3)** Al llevarse a cabo las reuniones presenciales y la comunicación virtual que se brindó por medio de correo electrónico y las redes sociales se concluye que estos dos factores son elementos sustanciales para crear un clima de confianza entre mentor y mentorizado y que el proyecto de vida académico que se desarrolló permitió el avance activo y positivo de los mentorizados en el proceso de estudios.
- 4)** Al brindar una comunicación relevante en ámbitos académicos, personales y de información se concluye que es fundamental ofrecer este tipo de información a los estudiantes de primer ciclo para que con el tiempo tengan un mejor aprendizaje y se adapten al sistema de estudios.
- 5)** Al llevarse a cabo este proceso de mentoría la gestión del programa de mentoría se implementó con lo necesario para poder ayudar a todos los mentorizados, al analizar y evaluar las necesidades que presentaron los estudiantes para lo cual se diseñó un manual para el mentor.
- 6)** Al desarrollarse el informe de investigación bajo el asesoramiento del Equipo Gestor del Programa Mentoría MaD y el consejero asignado, con los parámetros apropiados, claros y concisos que se sugirió para finalizar el presente trabajo se facilitó el proceso de mentoría entre consejeros, mentores y mentorizados.

5. RECOMENDACIONES

- 1)** Ayudar un poco más con el material bibliográfico suficiente y apropiado para desarrollar el marco teórico con menos complicaciones.
- 2)** Capacitación eficiente al mentor sobre el tema de mentoría y utilización de estrategias adecuadas para un impacto proactivo ante los mentorizados con cursos presenciales por parte de un tutor o consejero.
- 3)** Optimizar la plataforma del entorno virtual Eva de comunicación del mentor y mentorizado y puedan establecer una relación más cercana por medio de esta herramienta tecnológica, habilitando un sistema de comunicación por medio del Eva entre mentor y mentorizados como hubo con el Equipo Gestor del proyecto y el grupo de mentores.
- 4)** Establecer desde la dirección del programa de mentoría la realización sistemática y obligatoria de reuniones presenciales entre mentor y mentorizados motivándoles con algún punto extra en la materia que tengan baja nota.
- 5)** Llenar una carta de compromiso por parte del mentorizado en donde se haga responsable de participar totalmente en el proceso de mentoría para que después no hayan problemas y no retrase al programa.
- 6)** Trabajar de forma consciente por parte de todos los involucrados: consejero, mentor y mentorizado, para que se pueda recaudar toda la información necesaria para elaborar mejor el informe de investigación.

6. PROPUESTA DEL MANUAL DE MENTORÍA

1. Título

MANUAL PARA EL MENTOR

El manual de mentor ha sido diseñado en base a la experiencia obtenida en el programa nacional de investigación, Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia del ciclo académico Octubre 2014 - Febrero 2015 de la UTPL, sustentado bajo la dirección del Equipo Gestor del Programa Mentoría MaD, y supervisado por el consejero del proyecto (docente de la UTPL).

2. Justificación

El planificar un manual para el mentor es de suma importancia porque brinda los conocimientos necesarios y da la oportunidad a los nuevos mentores para que desarrollen sus competencias y compartan sus experiencias con los futuros mentorizados que tendrán que ayudar, guiar y apoyar, puesto que el rol del mentor es una relación dinámica y voluntaria de orientación integral de un aprendiz, para lo cual requiere de una planificación sistematizada con estrategias eficientes que permitan tener un aprendizaje integral por parte de los mentorizados.

El porqué de este manual es para ayudar a guiar al nuevo mentor que se enfrenta con un poco de experiencia ante el proceso de mentoría, es para ayudarlo, apoyarlo en lo que debe de hacer ante cualquier situación incómoda que se enfrente y no le caiga de nuevo, para que así pueda ayudar al mentorizado de la mejor manera y no hayan fallas en el programa por su parte y trabaje mejor con el grupo de mentorizados que le asignen y con este manual tendrá una base ya establecida de lo que deberá hacer y no hacer en el proceso de la mentoría.

3. Necesidades de Orientación y Mentoría

Con respecto al tema, las necesidades que se presentaron en el proceso de mentoría fueron: dificultades en la adaptación al Centro Universitario, poco empleo de estrategias y técnicas de estudio, falta de tiempo para dedicarse a los estudios, poca utilización del Eva, falta de responsabilidad por los mentorizados, poca información sobre el sistema de estudios a distancia, falta de motivación, complicaciones con las materias difíciles, entre otros. Para ello la importancia de crear programas de mentoría y el manual del mentor para poder solucionar los problemas que se encontraron por lo cual un programa de orientación y mentoría necesita de:

- 1) observaciones de las necesidades de los mentorizados
- 2) Establecer un manual del mentor aplicado a la cultura de los beneficiarios.
- 3) Decisión voluntaria y responsable por parte del mentor.
- 4) Incremento de una vía de comunicación por medio del Eva entre mentores y mentorizados.
- 5) Al momento que se matricule el nuevo estudiante al primer semestre asignarle al mentor correspondiente para que desde un inicio le guíe al mentorizado en el proceso educativo.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Transformar la mentoría en una estrategia de innovación educativa, eficaz y eficiente para impulsar una buena y rápida adaptación del estudiante nuevo al entorno universitario y ayudarlo a conseguir los resultados que se haya planteado para beneficio de su titulación.

4.2 Objetivos específicos

- a)** Direccionar al mentorizado con estrategias y competencias necesarias para que se desarrolle en los aspectos académico, de información y personal, creando hábitos de estudio bien definidos por los mentorizados, para que los acojan y los utilicen siempre y de esta manera puedan tener mejores calificaciones, más responsabilidades y sobre todo aprendizajes efectivos.
- b)** Ayudar al mentor a compartir sus experiencias con los mentorizados que no pueden asistir a encuentros presenciales por medio de correo electrónico o llamadas telefónicas para que vayan teniendo experiencia y sepan que hacer al momento que se les presente los problemas a los estudiantes mentorizados.
- c)** Crear grupos entre carreras por medio de Facebook para ayudarse mutuamente facilitando alguna idea o algún material didáctico para el desarrollo de sus actividades académicas, creando usuarios en esta red social para que se disminuya el abandono de los estudios.

5. Definición de mentor

El mentor se define por ser una persona de dominio alto en competencias, académicas, emocionales y cognoscitivas con amplia experiencia en el ámbito universitario, con la apertura al acompañamiento, seguimiento y guía para un par académico con menos experiencias, competencias y habilidades, para ayudarlo a desarrollarlas y a desenvolverse en todos los aspectos académicos que la universidad demanda.

Sin duda el mentor es el que más experiencia tiene en haber solucionado todos los problemas que tuvo en el proceso educativo, para poder ayudarlo en cualquier situación al mentorizado tuvo que haber aprendido a resolver las situaciones críticas el primero para después con las técnicas y estrategias que adquirió guiar y apoyar en los momentos difíciles a los mentorizados.

6. Perfil del mentor

El perfil del mentor debe tener las siguientes características:

- 1) Tener desarrollado habilidades tecnológicas.
- 2) Tener competencia de formación académica (enseñanza).
- 3) Control emocional- inteligencia emocional.
- 4) Tener desarrollado lo suficiente la destreza de comunicación afectiva y expresión emocional.
- 5) Actitud de adaptación a los diferentes niveles del proceso.
- 6) Habilidad de escucha activa y constructiva.

7. Acciones y estrategias de mentoría

Estrategias y acciones a desarrollar con los participantes

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RECURSOS
Direccionar al mentorizado con estrategias y competencias necesarias para que se desarrolle en los aspectos académico, de información y personal, creando hábitos de estudio bien definidos por los mentorizados	Encuentros presenciales en el centro universitario, en casa del mentor o mentorizado donde pueda y disponga el mentor para poder recabar toda la información necesaria.	Llenar encuestas con preguntas estructuradas acerca de toda la información académica, de información y personal que puedan tener, para saber qué nivel tienen de conocimiento, charlas cara a cara para aclarar dudas que tengan y todo lo que se observó y escucho anotarlo siempre.	Talento humano: Mentor- mentorizados Materiales institucionales: Sala del Centro Universitario correspondiente, cuestionarios elaborados por la institución. Materiales: Internet, celular y esferos gráficos
Ayudar al mentor a compartir sus experiencias con los mentorizados que no puedan asistir, por medio de correo electrónico o llamadas telefónicas. Para ayudar a resolver los problemas que puedan surgir.	Transferir información relevante y oportuna. Acercarse al centro Universitario correspondiente para tener acceso al computador en caso de no disponer del mismo y de internet. Creación de correos electrónicos.	Contactar a los mentorizados que le asignan lo pronto posible. Crear el hábito de utilizar y revisar siempre el correo electrónico.	Talento humano: Mentor-mentorizados Materiales institucionales: Sala del centro Universitario correspondiente, computador, internet Materiales: Teléfono. Computador, internet
Crear grupos entre carreras por medio de Facebook para ayudarse mutuamente facilitando alguna idea o algún material didáctico para el desarrollo de sus actividades académicas.	Invitar a los mentorizados a crear cuentas en Facebook en caso de que no las tuvieran, e invitar con charlas de que se trata el tema y cómo les va a beneficiar a ellos, e invitarle a que se unan a grupos ya creados por los mentores o los tutores correspondientes.	Compartir ideas, ante algún problema que surja en el grupo, subir archivos didácticos, ayudarse con los trabajos difíciles dando alternativas o consejos entre otros.	Talento humano: Mentor-consejero-mentorizados Materiales: Computadoras, internet, teléfono,

8. Recursos

Talento Humano

- 1) Consejero
- 2) Mentor
- 3) Mentorizados

Materiales institucionales

Sala del Centro Universitario correspondiente

Cuestionarios elaborados por la institución

Económicos

Materiales	Económicos
Material de oficina	10
Material bibliográfico	10
Transporte	10
Varios	15
Total	45

Materiales

- 1) Computadoras
- 2) Internet
- 3) Esferos gráficos
- 4) Teléfono celular o convencional
- 5) Guía didáctica
- 6) Cámara fotográfica

7. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez. González, M. y Bisquerra Alzina, R. (1997). *Los modelos de orientación e intervención psicopedagógica*, en AIDIPE (comp...) (22-25):

Álvarez, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Praxis.

Arnaiz Sánchez, P. (2004). *La educación inclusiva: Dilemas y desafíos*. Educación, Desarrollo y Diversidad Vol.7 (2),

Álvarez González, M., y Bisquerra, R. (1997). Los modelos de orientación e intervención psicopedagógica. En AIDIPE (Comp.), *Actas del VIII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 22-25.

Alarcón, L. y Fernández, J. 2008 *Las tutorías de estudiantes*. Una experiencia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 6 (15), 30-36

Alonso, M. Calles, M., Sánchez, C. 2012 *Diseño y desarrollo de programas de Mentoring*. Madrid: UPM/ UCM

Ausubel, D.P. (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York, Grune and Stratton

Ayala, A. (1998). *La Función del Profesor como Asesor*. Barcelona: Trillas.

Anderson, M. y Shannon, A. (1988). *Toward a conceptualization of mentoring*. *Journal of Teacher Education*, 23, 56, 23-34

Bisquerra, Alzina, R. (1998) *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (Praxis1998)

Castillo, A. P. (2009). *Tutoría en la enseñanza, la Universidad y la Empresa*. Madrid Pearson Prentice Hall.

Cortes, M.R. (2009). *La educación a distancia y el estudio independiente*. En revista e-FORMADORES.

Curcho, A. (1984). *La Orientación Educativa*. Caracas: UNA.

Dewey, John (1897b). "My pedagogic creed". En *Early Works of John Dewey*. Carbondale, southern Illinois University Press, 1972, Vol. 5, pags. 84-95

Díaz Barriga y Hernández. (2001) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. Editorial McGraw-Hill. Mexico.

Díaz Barriga Arceo Frida (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo na interpretación constructivista*. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V., México.

Escudero, J.M. (1986). *Innovación e investigación educativa**. Revista de Innovación e Investigación educativa, núm. 1, p. 5-44.

Echeverría, B. (1997) *Los servicios de orientación universitaria*. En P. Apodaca y C. Lobato (Eds.), *Calidad en la Universidad*. Laertes: Barcelona.

Fandos Garrido, M. *el reto del cambio educativo: nuevos escenarios y modalidades de formación*. *Educar*, 38, 243-258.

Fernández Gálvez, J. de D. (2005) "La orientación educativa: Claves de éxito profesional. Buscando la magia del mago sin magia.", Grupo editorial universitario.

Felder, R.M. (1993). *Reaching the second tier: Learning and teaching styles in college science education*. *Journal of College Science Teaching*, 23 (5), 286-290.

Ferre, X., Tobajas, F., Córdoba, M., L., de Armas, V. (2009) *Guía para la puesta en Marcha de un programa de mentoría en un centro universitario*. *Mentoring y Coaching- Universidad y Empresa* Vol. 2, 133-151

Fischer, L. y Espejo, J. Mc Graw Hill-Interamericana,]: Del libro: *Mercadotecnia*, Tercera Edición, de 2004, Pág. 123.

Frick, W. (1973) *Psicología humanística*. Buenos Aires: Guadalupe García Madruga, J.A. (1984). *El material didáctico en la Enseñanza Superior a Distancia: Las Unidades Didácticas. En el Modelo Español de Educación Superior a Distancia: La UNED, ICE, UNED, Madrid*.

García Aretio, L. (2002). *La educación a distancia. De la Teoría a la Práctica*. Madrid, Ariel Education.

García Madruga, J.A., y Carretero, M. *La inteligencia en la vida adulta* en M. Carretero, J. Palacios y A. Marchesi (comp.). *Psicología Evolutiva*, Vol.3, *Adolescencia, madurez y Senectud*. Madrid: Alianza, 1985

García Madruga, J.A. (1984). *El material didáctico en la Enseñanza Superior a Distancia: Las Unidades Didácticas. En el Modelo Español de Educación Superior a Distancia: La UNED*, ICE, UNED, Madrid.

Gonzales, F. (18 de Noviembre de 2011). *Estudios e investigaciones*.

Gordillo, M.V. (1993). *Manual de orientación educativa*. Madrid: Alianza Universidad.

García Aretio, L. (2002). *La educación a distancia. De la Teoría a la Práctica*. Madrid, Ariel Educación.

Klasen, N. y Clutterbuck, D. (2002) *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programs*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Kram, K. E. (1983). *Phases of the mentor relationship*. *Academy of Management Journal*, (December 1983), 608-625.

Manzano, N. y. (2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria*.

Manzano, M., Martín, A., Sánchez, M. Rísquez, A y Suarez, M. (2012). *El rol del mentor en un proceso de Mentoría universitaria*. *Educación XXI*, 15 (2), 93-118.

Maher, y Forman (1987), *Orientación y tratamientos psicopedagógicos*. Cincel, Madrid.

Martín, E. (1989): *Las adaptaciones curriculares en la Educación Primaria*. En C.N.R.E.E. (1988): *Las Adaptaciones curriculares y la formación de profesores*. Serie Documentos n17.

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona, Sagitario.

Malderez, A., y Wedell, M. (2007). *Teaching teachers: processes and practices*. Londres: Continuum International Publishing Group.

Martínez, O. (2001). *Orientación Educativa en la escuela Básica. Una Propuesta de Cambio*. Caracas. UNA.

Molina, D. (2001). Material de Apoyo Instruccional. *Curso Orientación Educativa*. Barinas: Unellez.

Miller, A. (2002) *Mentoring students and young people: a handbook of effective practice*. London: Kogan Page.

- Nerici, I. (1990). *Introducción a la Orientación Escolar*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Phillips-Jones, L.L. (1982). *Mentors and proteges*. New York: Arbor House.
- Rimada Peña, Belarmino (2003). *Un enfoque de procesos cognitivos preceptuales en la orientación vocacional*. 1ª Edición. Ed. Trillas, México.
- Randall, M., y Thornton, B. (2001) *Advising & supporting teachers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roger, C. (1977). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Buenos Aires: Paidós.
- Rodríguez Moreno, Mª, L.(1995). *Educación para la carrera y diseño curricular*. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Rojas, Soriano Raúl (1996): “*Guía para realizar investigaciones sociales*”. Edición 18. Plaza y Valdés Editores. España
- Rodríguez, Peñuelas, Marco Antonio (2010), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora.
- Santon William, Etzel Michael y Walker Bruce, [1]: Del libro: *Fundamentos de Marketing*, 13va. Edición, Mc Graw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 5.
- Shertzer, B. y Stoner. (1972): *Manual para el asesoramiento psicológico*. Buenos Aires: Paidos
- Single, P. B. y Muller, C. (1999). *Electronic mentoring: issues to advance research and practice*. Annual Meeting of the International Mentoring Association, Atlanta, GA.
- Shaw, R. (1992). *Teacher training in secondary schools*. London: Kogan Page Limited.
- Santana Vega, Lidia E. (2003) *Orientación educativa, e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*, Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.)
- Santana Vega, L. E. (2003): *Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Madrid: Pirámide. — (2005): “La

atención/apoyo al alumnado para la transición sociolaboral". En: *Orientación y Sociedad*. 5, pp. 101-126.

Soler, R. (2003) *Mentoring: Estrategia de desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000.com

Suarez, C. (2010) *Aprendizaje cooperativo, e interacción asíncrona textual en contextos educativos virtuales*. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, 36, 53-67.

Suarez, Ortega M. (2011) *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la educación*.

Tyler, L. (1978:). *La Función del Orientador*. México: Trillas
Vélaz de Medrano Ureta, C. (1998). *Orientación e intervención psicológica: conceptos, modelos, programas y evaluación*. Málaga: Aljibe.

Valverde, M. A, Covadonga, M. (2004). *Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta*. Sevilla: Contextos educativos.

Zabalza, M. A. (1984). *Un modelo de orientación plenamente integrado en el proceso didáctico*. *Educadores*, 132, 377-395.

Linkografía

Cantero Moreno, E.(2009). Programa Telémaco (07/08) Mentoría en entornos universitario. Obtenido de:

http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_11/comunicación/Libro_Actas.pdf.

Gonzales, F. (18 de Noviembre de 2011). Estudios e investigaciones. Recuperado de:

<http://www.mecd.es/revista-cee/pdf/n18.gonzales-gil.pdf>

Hervás Avilés, R.M., Miralles Martínez, P. (2006). La importancia de enseñar a pensar en el aprendizaje de la historia. Educar en el 2000 (9).Recuperado de:

http://www.didactica-ciencias-sociales.org/articulos_archivos/2000-ENSEñAR-PENSAR-EDUCAR-miralles.pdf

Manzano, N., Martin, A., Oliveros, L., Rísquez, A y Suarez, M. (2008) “Desarrollo de un sistema de orientación tutorial en la UNED: Resultados del programa mentoría. Obtenido de:

http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_08/Presentaciones/Nuria_Manzano.pdf.

Pérez, P. R. A. (2012). Los planes institucionales de tutoría y desarrollo de competencias en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Perfiles educativos, 34 (137), 28-45
Disponible en URL:

<http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?icve=13223062003>

Salas Venegas, E. (2012). Programa Amigo: un intento de resolver los problemas de convivencia en un IES marginal. Obtenido de:

http://www.clave21.es/files/articulos/618_ProgramaAmigo.pdf.

Sánchez, M., Manzano, N., Martin, A., Oliveros, L., Rísquez, A. y Suarez, M. (2009). Desarrollo de un Sistema de Orientación Tutorial en la UNED: Primer resultado del programa de mentoría. Obtenido de:

http://innovacioneducativa.upm.es/web_revista/Revista_09.pdf.

Pérez, P.R.A. (2012). Estudiantes Universitarios y calidad del plan de acción tutorial. Recuperado de:

<http://www.Red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/486>

Puig, M. S. (14 de septiembre del 2012). Necesidades humanas: Evolución del concepto según la perspectiva social. Recuperado de

http://www.apostadigital.com/revistau3/hemeroteca/monpui_glllob.pdf

Sebastian, A. S. (22 de 11 de 2006). La función tutorial en la Universidad y la demanda de atención personalizada. Recuperado de:

http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/educacion_XX1/article/download/381/332

8. ANEXOS

ANEXO 1

Carta de Compromiso

Yo , Nathalia Paola Delgado Yar , con C.I, 1003745815 perteneciente al Centro Universitario Quito-Tumbaco, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto para el periodo octubre 2014-febrero 2015; **“Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Tumbaco “**, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente

Paola Delgado

ANEXO 2

Modelos de los instrumentos de investigación

EXPECTATIVAS Y TEMORES

Reflexionando 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

CUESTIONARIO 1 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

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.

Procedimiento 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. Desarrollo 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 de 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.

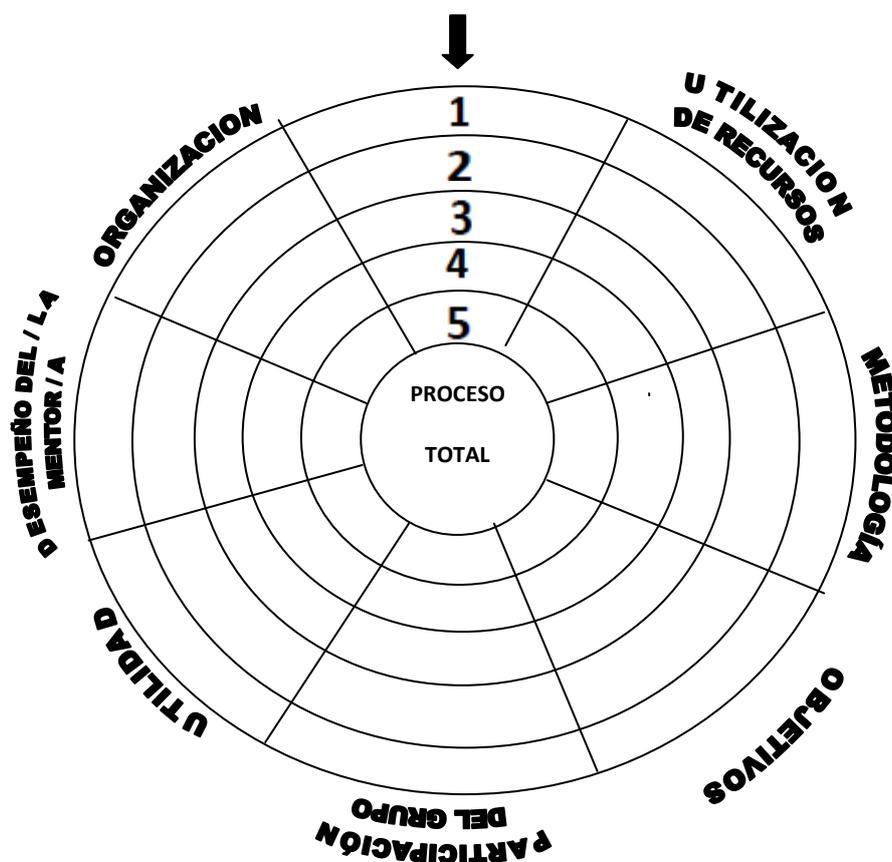
Satisfacción con los procesos administrativos	Valoración
3.1. Procesos de admisión e ingreso	
3.2. Procesos de matrícula	
3.3. Modalidades de pago	
3.4. Trámites de cambio de centro universitario	
3.5. Trámites de convalidación de asignaturas	
3.6. Becas y ayuda para el estudio	
3.7. Convalidación de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

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE MENTORÍA

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo.



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

CUESTIONARIO

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

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

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

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

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

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

Una vez que ha respondido la encuesta, observe los porcentajes obtenidos después de aplicarla a muchos estudiantes hombres y mujeres que estaban por ingresar a la universidad. Compare respuestas que usted dio con los datos de la siguiente tabla.

N.	OPINIONES	ESCALA				
		TD	D	I	A	MA
1.	No es muy necesario elaborar un proyecto de vida, pues basta saber lo que se quiere alcanzar y esforzarse en conseguirlo.	12	16	12	36	24
2.	El futuro es muy imprevisible e inestable como para hacer planes.	10	16	18	33	22
3.	La situación socioeconómica de muchos jóvenes impide que puedan cumplir sus metas en la vida.	12	18	12	35	23
4.	La situación económica del país dificulta que los jóvenes puedan hacer planes para el futuro.	8	14	16	42	19
5.	Por lo general las metas que se fijan los jóvenes para su futuro no son realistas porque no conocen bien sus capacidades.	11	22	9	38	20
6.	Los entretenimientos, diversiones y compromisos emocionales que ofrece la sociedad a los jóvenes dificultan el cumplimiento de sus proyectos futuros.	10	17	11	39	23
7.	Hacer planes para el futuro tiene poco valor porque el destino de las personas ya está marcado.	23	39	18	12	8

CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DE PENSAMIENTO. HÁBITOS DE ESTUDIO

**Instrucciones de llenado
Hernández**

**Fuente:
Dr. Alberto Acevedo**

Psic. Marcela Carrera Alvarado

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

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

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

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

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



Nombre:		
Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(s)

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

16. Trato de relacionarme con profesionales de las áreas a las que pienso dedicarme en el futuro.						
---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

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

TÉCNICAS DE ESTUDIO	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
27. Acostumbro hacer mapas conceptuales, esquemas o diagramas como apuntes durante las clases.						
28. Acostumbro leer el índice y los apartados más importantes antes de comenzar la lectura de un libro.						
29. Al estudiar un tema acostumbro hacer esquemas del contenido, delimitando las ideas principales y secundarias.						
30. Al presentar un examen, comprendo lo que se me pide que haga.						
31. Considero importante ponerle atención a las gráficas y a las tablas que aparecen en el texto cuando estoy leyendo.						
32. Consulto el diccionario cada vez que no entiendo un término o tengo dudas de cómo se escribe.						
33. Cuando leo un texto puedo reconocer las ideas principales y las ideas secundarias.						
34. Para guiar mi estudio y prepararme para un examen, procuro imaginarme lo que me van a preguntar.						
35. Cuando preparo un examen, acostumbro comprender la información antes de memorizarla.						
36. Después de realizar una lectura acostumbro hacer esquemas, resúmenes, mapas conceptuales de la misma.						
37. Estudio un tema consultando diferentes fuentes de información.						
38. Puedo comprender con claridad el contenido de lo que estudio.						
39. Resumo en pocas palabras lo que he leído.						
40. Mi rendimiento académico a pesar de que tengo problemas.						
41. Suelo tomar notas de lo que dice el profesor en clase.						
42. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente estén alejados de lo que tengo que estudiar.						
43. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente estén alejados de lo que tengo que estudiar.						
44. Trato de leer revistas y publicaciones referentes a la profesión que estoy						

estudiando.						
45. Constantemente busco nuevas fuentes de información.						
CONCENTRACIÓN	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
46. Entiendo sin dificultad lo que el maestro me explica en el salón de clase.						
47. Aunque tengo problemas logro concentrarme.						
48. Me concentro sin importar sonidos, voces o luces.						
49. Logro concentrarme en lo que estoy haciendo.						
50. Busco la manera de que los ruidos externos no impidan mi estudio.						
51. Logro poner atención a algo cuando existe mucho ruido a mi alrededor.						
52. Mantengo mi atención sin ningún problema durante toda la clase.						
53. Me mantengo algún tiempo estudiando aunque de principio no me concentro.						
54. Soy capaz de clasificar un conjunto de hechos o eventos.						
55. Me gusta trabajar personalmente para profundizar en la comprensión de los contenidos de las materias.						

MOTIVACION	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
56. Considero mis estudios como algo realmente personal.						
57. Considero mi tiempo de aprendizaje como digno de ser vivido con intensidad.						
58. Considero que lo que estudio tiene relación con mis intereses.						
59. El contenido de las materias que curso son interesantes.						
60. Estoy buscando constantemente nuevos retos y los cumplo						
61. Me intereso en conocer los planes de estudio de otras universidades que tengan estudios semejantes a los que curso.						
62. Participó activamente en las propuestas de los profesores y compañeros						
63. Mi asistencia diaria a clases es muy importante para orientarme en mi proceso de estudio.						
64. Suelo preguntar los temas que no entiendo al profeso.						
65. Tengo capacidad de seguir las explicaciones del profesor en la clase.						
66. Tomo nota de la ficha bibliográfica de los						

libros o revistas que consulto.						
67. Trato de relacionar la nueva información con elementos de la vida cotidiana.						
68. Utilizo todos los servicios que están a mi disposición dentro y fuera de mi universidad.						
69. Visito las exposiciones industriales o de otro tipo que tengan relación con mis estudios.						
70. Cuento con papelería necesaria cuando estudio o realizo una actividad académica.						

Nombre _____ **del** _____ **mentorizados**

Nombre del Mentor _____

Fecha de aplicación _____

ANEXO 3

Fotografías de algunas actividades de mentoría

Fotografías del primer encuentro presencial





Fotografías del segundo encuentro presencial



