



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACION INFANTIL

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

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTORA: Álvarez Soria, Gisela Gloria**

**DIRECTOR: Ruiz Cobos, Nancy Jeaneth, Mgtr.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2015**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister

Nancy Jeaneth Ruíz 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, ciclo octubre 2014 – febrero 2015”, realizado por Álvarez Soria Gisela Gloria ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, septiembre 2015

Mgtr. Nancy Ruiz Cobos

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

“Yo Álvarez Soria Gisela Gloria declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentarías para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario de Quito, ciclo 2014 – febrero 2015” de la titulación de 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 las disposiciones del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

**Gisela Álvarez Soria**

Autor: GISELA ALVAREZ SORIA

Cédula: 1714622519

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

Por haberme permitido llegar hasta este punto, para seguir logrando todos mis objetivos en la vida, además por su infinita bondad amorosa que en cada respiro me permite seguir adelante y me acompaña en cada paso, recordando que no hay paso dado sin su bendición.

### **A mi Madre.**

Por enseñarme como aprender de mis errores cada día y pese a todo por estar conmigo siempre diciéndome que sea fuerte, compartiendo conmigo su fortaleza.

### **A mi familia.**

Por sus mágicas enseñanzas de vida, por su perseverancia y constancia que los caracterizan y que me han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante en momentos difíciles y por su amor, por creer en mí antes que en nadie, ellos son mi inspiración.

**Gisela**

## **AGRADECIMIENTO**

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades, como es el desarrollo de una tesis, es inevitable que me asalte un muy humano egocentrismo que me lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que se ha hecho. Sin embargo, el análisis objetivo me muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte, hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que me han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

Debo agradecer de manera especial y sincera a los profesores en mi formación como investigador. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación.

**Gisela**

## ÍNDICE

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN INFANTIL.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
Índice de Tablas.....	x
Índice de Ilustraciones.....	x
Resumen.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1    La Orientación Educativa.....	7
1.1.1    Concepto.....	7
1.1.2.    Funciones.....	9
1.1.3.    Modelos.....	11
1.1.4.    Importancia en el ámbito universitario.....	13
1.2.    Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia.....	15
1.2.1.    Concepto de necesidad.....	15
1.1.2.    Necesidades de autorrealización (Maslow).....	17
1.2.3    Necesidades de orientación en Educación a Distancia.....	19
1.2.3.1.    Para la inserción y adaptación.....	19
1.2.3.2.    De hábitos y estrategias de estudio.....	20
1.2.3.3.    De orientación académica.....	21

1.2.3.4.	De orientación personal .....	22
1.2.3.5.	De información.....	23
1.3.	La Mentoría.....	24
1.3.1.	Concepto .....	24
1.3.2.	Elementos y procesos de Mentoría .....	27
1.3.3.	Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	28
1.3.4.	Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría. ....	31
1.4.	Plan de Orientación y Mentoría .....	33
1.4.1.	Definición del plan de orientación y mentoría .....	34
1.4.2.	Elementos del plan de Orientación y Mentoría .....	34
1.4.3.	Plan de orientación y mentoría para el grupo de mentorizados. ....	36
CAPITULO II. METODOLOGIA .....		38
2.1.	Contexto .....	39
2.2.	Diseño de investigación.....	39
2.3.	Participantes .....	40
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1.	Métodos .....	44
2.4.2.	Técnicas .....	44
2.4.3.	Instrumentos .....	45
2.5.	Procedimiento.....	46
2.6.	Recursos .....	48
2.6.2.	Materiales Instituciones:.....	48
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....		50
3.1	Caracterización psicopedagógicas de los mentorizados.....	51

3.2 Necesidades de orientación de los mentorizados .....	54
3.2.1 De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia .....	56
3.2.3 De orientación personal .....	58
Elaboración: Álvarez, G. (2015). .....	59
3.2.4 De información .....	60
3.3 Las percepciones del mentor y la relación de ayuda .....	62
3.4 Valoración de mentoría .....	64
3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor) .....	64
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores) .....	65
3.4.3. Valoración general del proceso .....	66
3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado .....	67
3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría .....	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	71
4. CONCLUSIONES.....	72
PROPUESTA: MANUAL PARA EL METOR.....	75
1. TÍTULO:.....	76
2. JUSTIFICACIÓN:.....	76
3. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA: .....	76
4. OBJETIVOS.....	77
4.1. Objetivo General:.....	77
4.2. Objetivo Específico: .....	77
5. DEFINICIÓN DEL MENTOR: .....	78
5.1. PERFIL DEL MENTOR .....	78
6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE MENTORÍA:.....	79
Módulo 1 .....	80



Módulo 2 .....	83
Módulo 3 .....	87
7. RECURSOS .....	89
Bibliografía.....	90
8. Anexos .....	96
Carta de Compromiso.....	96

## Índice de Tablas

Tabla 1: CARRERA QUE CURSAN LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS .....	41
Tabla 2: SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS .....	41
Tabla 3: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR CENTRO UNIVERSITARIO AL QUE PERTENECEN.....	42
Tabla 4: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR SEXO .....	42
Tabla 5: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR EDAD .....	42
Tabla 6: RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA MODALIDAD ABIERTA POR LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS .....	43
Tabla 7: RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA CARRERA UNIVERSITARIA DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS .....	43
Tabla 8: GASTOS ECONOMICOS .....	49
Tabla 9.- Cuestionario 2 de necesidades de orientación (procedimiento de estudio).....	57
Tabla 10: Resultados de los aspectos de orden personal del grupo de mentorizados .....	59
Tabla 11: Resultados de los aspectos relacionados con la satisfacción con los procesos administrativos del grupo de mentorizados .....	61
Tabla 12.- FODA .....	67
Tabla 13.- Matriz de la problemática.....	69

## Índice de Ilustraciones

Ilustración 1.- Calcificación de modelos según Castellano, 1995 .....	13
Ilustración 2.- Necesidades de McClelland .....	18
Ilustración 3.- fases de la mentoría .....	28
Ilustración 4.- Programa de mentorías .....	47

## **Resumen**

En el presente trabajo investigativo se centra en el Desarrollo y evaluación de un proyecto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, su objetivo principal es implementar, desarrollar y evaluar las experiencias de un plan piloto de mentoría en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo, el Centro Universitario de Quito con una muestra de dos Mentorizados. Su diseño investigativo se basa a partir de los modelos descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo y el método estadístico, las técnicas utilizadas son, la lectura, los mapas conceptuales y organizadores gráficos, así como el resumen, y el parafraseo, dentro de las técnicas de campo se puede mencionar la observación, la entrevista, la encuesta y grupos focales, como instrumentos se utilizó cuestionarios, evaluaciones y hojas de datos. Como conclusiones se pudo determinar que como principales debilidades son los hábitos de estudio y la motivación hacia la carrera, factores que influyen de manera significativa en su desarrollo académico.

### **Palabras Claves.**

Orientación Educativa, necesidades educativas, mentorías, plan de orientación académica a distancia

## **Abstrac**

In the present research work focuses on the development and evaluation of a mentoring project with undergraduates Distance Education, its main objective is to implement, develop and evaluate the experiences of a pilot mentoring with a view to boosting improving the quality of the processes of academic orientation and the emergence of a culture of support, favoring the significant learning, the University Center of Quito with a sample of two mentees, Its research design is based from the descriptive models, analytical - sintético, deductive and inductive statistical method, the techniques used are, reading, concept maps, graphic organizers, and the summary and paraphrasing, within the technical field can be mentioned observation, interview, the survey and focus groups, questionnaires as tools, assessments and data sheets used. In conclusion it was determined that main weaknesses are the habits of study and career motivation, factors influencing significantly in their academic development.

## **Keywords**

Educational Orientation, Needs education, mentoring, Plan academic counselors away

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo se elaboró previo a la titulación en ciencias de la educación, en tal sentido se construyó un programa piloto de mentorías para estudiantes de la modalidad a distancia de la UTPL, este planteamiento surgió de la necesidad de reducir los índices de deserción y abandono que se han registrado en los últimos años, dentro de los principales antecedentes están los bajos promedios de los estudiantes que ingresan a la educación superior, a esto se suma además el fracaso en los hábitos y las estrategias de estudio que se han desarrollado dentro de la educación general básica.

Es así como este proyecto investigativo también encuentra su motivación y justificación ya que como principal objetivo se buscó implementar un proyecto de orientación educativa piloto que resuelva desde la interacción de los alumnos de periodos superiores quienes con su experiencia pueden mentorizar y resolver las principales inquietudes de los mentorizados que ingresan por primera vez en la educación superior y mucho más dentro de la modalidad a distancia, con esto se pretendió reducir el abandono académico y fortalecer las debilidades académicas de estos mentorizados con la finalidad de que su desempeño sea exitoso y pueda culminar su carrera universitaria.

Su factibilidad se ancla justamente dentro de la modalidad entre pares presentada dentro de esta investigación, así pues los recursos utilizados fueron talleres, grupos focales, entrevistas actividades que flexibilizan el desarrollo del proyecto en el que se pudo utilizar también como medios de comunicación las distintas redes sociales, video-conferencias, canales interactivos como el “mensaje” y el chat, herramientas que permitieron llegar a cumplir con éxito los objetivos planteados ya que la interacción fue eficaz y carente de las limitaciones de tiempo y espacio que son además las principales variables de riesgo.

Los objetivos específicos planteados durante el proyecto son:

- a. Fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario;
- b. Desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo para facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano;
- c. Describir las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza y la relación mentor – estudiante;

- d. Analizar la gestión del programa de mentoría e intercambiar información entre pares, con la finalidad de valorar las acciones realizadas en proceso de mentoría, para diseñar un manual para el mentor;
- e. Estructurar el informe de investigación de fin de titulación a fin de obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación.

En tal sentido el logro de los objetivos específicos es principalmente el seguimiento y la planificación del proyecto de mentoría donde las percepciones y las vivencias previas de los mentorizados facilitaron el uso de estrategias de comunicación virtuales con lo que se logró una participación más real, donde el mentor resolvía las inquietudes de los participantes de manera inmediata, tuvo mucho que ver también la participación y la predisposición de los mentorizados, ya que al verse presionados por la búsqueda de buenos resultados académicos y la satisfacción laboral familiar les impedía en muchos casos tener un acompañamiento más controlado, sin embargo la perseverancia así como la interacción de un diseño y enfoques claros permitió obtener buenos resultados.

El presente proyecto de mentorías se estructuró a partir de cuatro capítulos dentro de los cuales se puede notar la utilización de técnicas de investigación bibliográfica como de campo; dentro del primer capítulo se introduce al lector en los principales contenidos de los modelos de mentorías, así como los conceptos, funciones y modelos más frecuentes de la orientación educativa a distancia, para esto también se analiza las principales necesidades educativas tanto a nivel personal como académicas, finalmente se construye y planifica un plan de orientación y mentorías que será utilizado dentro de todo el desarrollo del proyecto.

Dentro del segundo capítulo se describe la metodología utilizada, así como el diseño de investigación con una explicación amplia del contexto en el que se desarrolló el presente trabajo, se caracteriza entonces los participantes y los métodos, técnicas e instrumentos utilizados, finalmente se describe el procesamiento de los datos obtenidos y los pasos que se siguieron para terminar exponiendo los recursos utilizados.

El capítulo tres en cambio se concentra en la exposición de los resultados obtenidos, dentro de estos se analizan las características psicopedagógicas de los Mentorizados así como la percepción de los mentores y la relación de ayuda por parte de los Mentorizados se expresa, además la valoración en sí del proceso de mentoría en cuanto a la comunicación motivación y la valoración general del proceso este capítulo se termina con una valoración FODA y una

matriz de la problemática completa, con la exposición de las conclusiones y recomendaciones. Aspectos que son el punto de partida para el capítulo cuatro en donde a partir de la experiencia adquirida se elabora un manual para los futuros mentores en donde se recoge las principales fortalezas de trabajo realizado a fin de que se proporcione una guía útil y factible.

Así se invita al lector a continuar con la lectura de este trabajo investigativo, con la seguridad de que en él encontrará herramientas y definiciones conceptuales importantes para el manejo y desarrollo de un proyecto o programa de mentorías en estudiantes de tercer nivel modalidad a distancia.

**CAPITULO I.**  
**MARCO TEÓRICO**



## **1.1 La Orientación Educativa**

En la actualidad, los estudios superiores están enfocados a dirigir y proporcionar una educación asistida a sus educandos, ofreciéndoles una autonomía y aprendizaje que gestione su enseñanza y desarrolle una serie de habilidades o competencias que les aseguren alcanzar una formación integral.

Es importante reconocer que, para alcanzar este objetivo es necesaria la intervención, orientación y compromiso de cada uno de sus involucrados, como son mentores (tutores), mentorizados (alumnos), tomando en consideración que los mentores cumplen con una función importante para que se ejecute de manera oportuna y eficaz el desarrollo de la mentoría.

### **1.1.1 Concepto**

En cuanto a la orientación educativa algunos autores la relacionan con dos ramas importantes que son la psicología y la educación, su objetivo principal es caracterizar y definir las relaciones entre el ser humano y el trabajo, las carreras, los estudios, pasatiempos y otras actividades que tiene lugar dentro de la vida educativa de un individuo Illescas & Tapia. (2010, p.20).

Dentro del panorama nacional algunos antecedentes que son importantes de analizar dentro de la orientación educativa son el Plan Decenal de Educación en donde se sostiene que la educación en el Ecuador debe orientarse a satisfacer las necesidades de aprendizaje individuales y sociales de todos los mentorizados, si bien su orientación original es para la educación general básica, estos principios tiene también que trascender esta barrera e involucrar de manera urgente a la educación superior.

Así se entiende entonces que el proceso de mentoría y el desarrollo académico es una función que se debe llevar a lo largo del ciclo de vida por lo que no se reduce únicamente a la educación inicial sino que también abarca la educación especializada en la que además se debe tomar desde un punto de vista multidisciplinario, en el que se tome en cuenta los aspectos personales, familiares, sociales y educativos de los participantes. Vondracek, W. (2010, p.29-37).

En términos generales la orientación educativa es un cúmulo de actividades dispuestas para los alumnos, profesores y padres de familia para contribuir al desarrollo de las actividades dentro del ámbito académico. Dentro de la revisión bibliográfica se encuentran las primeras

definiciones dispuestas para la orientación desde los años 80 dentro de este epígrafe se buscará dar una breve revisión de la historia de la orientación, inicialmente se encuentra que la orientación es un “Proceso de ayuda ofrecido al individuo para que pueda resolver los problemas que la vida le plantea. Dicha ayuda implica asesoramiento, tutela, y dirección, y tiende a conseguir la plena madurez del sujeto” Hervás, D. (2006, p.4).

Otros autores sostienen en cambio que la orientación es:

*“La orientación es un proceso continuo, sistemático e intencional de mediación y tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas para que, basándose en criterios contrastados, sean capaces de identificar, elegir y reconducir, si es preciso, las alternativas ofrecidas por su entorno hasta asumir los más acordes a su potencial y trayectoria vital” Echeverría, B. (2010, p.14).*

Dentro de esta misma línea según Bisquerra y Álvarez, (1998) sostienen que la orientación es en sí un proceso de ayuda continua y sistemática, dirigida a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida con objeto de potenciar el desarrollo de la personalidad integral Bisquerra, A. (1998, p.12)

Una autora más recientes es Martínez Clarés, (2002), quien define a la orientación como un proceso de acción continuo, dinámico, integral e integrador, dirigido a todas las personas, en todos los ámbitos, facetas y contextos a lo largo de todo su ciclo vital y con un carácter fundamentalmente social y educativo Martínez, C. (2002, p.21).

La importancia de estos autores radica en su concepción de acción continua en el que intervienen principalmente la autodeterminación como lo establece Echeverría, que puede ser utilizado dentro de todos los ámbitos del ser humanos, este proceso de acción continua aparentemente es la clave para la definición de la orientación, esta visión como se puede notar se ha encontrado como constante a lo largo de los años y con los distintos autores.

Asumiendo las postura de Bisquerra y Álvarez, (1998), la orientación educativa permite el desarrollo integral del individuo. En este sentido se puede entender a la orientación educativa, como un proceso de acción sistemático capaz de contextualizarse en los distintos contexto de la vida de un ser humano con el objetivo de potencializar sus habilidades Bisquerra & Alvarez (1998, p.9-22).

Por otro lado en la actualidad en términos generales esta se va a definir como una disciplina científico-técnica que se ancla dentro de las Ciencias de la Educación y las Ciencias Humanas y Sociales, que cumple la función de acompañamiento dentro de toda la jornada académica de un individuo la cual busca potenciar la prevención y el desarrollo humano en todas sus áreas. Sin embargo estas actividades se concretan mediante un planteamiento metodológico con el diseño, la ejecución y la evaluación de programas que buscan corregir y potencializar los cambios necesarios en los alumnos, entendiéndose como su fin último la autonomía Rodríguez & Tordera (1985, p.13).

Como se ha podido establecer la orientación educativa es un proceso en el que interactúan procesos sociales, culturales así como las características de las instituciones, de los mentores y los mentorizados, su principal objetivo es el equilibrio y sostenimiento de un individuo frente a una situación concreta que en este caso es la orientación educativa sin embargo se debe tener presente que este proceso es continuo, en donde a su vez radica su éxito.

### **1.1.2. Funciones**

Al conceptualizar las funciones de las mentorías, es importante tener claro que estas no pueden ir separadas de sus objetivos y características, así la orientación educativa, tiene como objetivo a la descripción de varios aspectos como las capacidades, los gustos, los intereses y las motivaciones personales. Todas estas características deben estar desarrolladas a partir de los contextos familiares y los ambientes en los que el individuo se desarrolle, con la finalidad de diseñar planes personales que le permitan enfrentarse al futuro Molina, E. (2011, p.113-131).

Cuando la orientación hace énfasis en los aspectos personales y sociales sus funciones principales serán el asesoramiento del sujeto para el desarrollo de sus aptitudes interpersonales, la enseñanza de técnicas para el desarrollo de actitudes sociales, la ayuda al conocimiento de sí mismo y de los demás, el desarrollo de una guía para el desarrollo del potencial creador de cada individuo, una guía para el autoconocimiento y la conducción hacia el conocimiento de sí mismo.

Estos autores en cambio reconocen la importancia y las principales implicaciones de la interacción entre el individuo y su entorno social, dentro de este tipo de orientación se puede notar actividades que van encaminadas a insertar al individuo dentro de un contexto social para esto se centra en las características psicológicas del individuo.

Con el objetivo de reconocer la orientación dentro de todos los ámbitos en los que se reproduce es importante conocer también cuáles son sus funciones dentro del ambiente escolar en sí mismo. En cambio cuando la orientación hace énfasis en los aspectos escolares esta se enfoca en ofrecer ayuda y atención al alumno para que alcance un alto rendimiento académico y progrese en sus estudios, en este sentido su función será la asistencia al educando, el apoyo a los alumnos en las actividades escolares, el asesoramiento preventivo, la prevención y desarrollo, la formación y guía a los sujetos y el desarrollo de habilidades y destrezas.

Con anterioridad se han podido notar dos funciones importantes: la orientación a la toma de decisiones y la orientación hacia los aspectos personales y sociales. Ahora, en cambio, estos autores se centran en los aspectos mismos del ambiente escolar, se podría decir que las actividades que se describen para este tipo de orientación tendrán que ver en resolver la interacción entre el docente y el estudiante Bañuelos, A. (2014, p.25).

Como experiencia personal se puede encontrar que este tipo de orientación ocupa del profesional la mayor cantidad de tiempo, una de las razones podrá ser el hecho de que de ellas depende no solo el éxito académico del estudiante sino que también permite evaluar los quehaceres del docente, en tanto que este amerite una redefinición o actualización de las propuestas pedagógicas a fin de que el desarrollo del estudiante sea integral.

Cuando la orientación está enfocada en un accionar integral de las personas busca desarrollar procesos para la atención del individuo como una unidad estableciendo varios campos: la orientación personal-social, escolar, vocacional y/o profesional Valcárcel, O. (2010, p.13). Con esta definición las funciones principales de este tipo de orientación se enfocan en el diagnóstico, la prevención, y la promoción de conductas saludables de vida para el individuo Molina (2002, p.47)

Se puede notar que la intervención, prevención y atención son las funciones principales desde las que se construye según los autores citados una orientación educativa integral, esta orientación toma una singularidad, que dentro del tema que se atiende es de vital importancia, es entender el desarrollo de la orientación desde un punto psicopedagógico, es decir en una disciplina educativa y psicológica que entiende al mentorizado como un ente activo dentro del desarrollo académico, partiendo desde sus características personales, sociales y familiares, las cuales se las abordara dentro del contexto educativo, la principal función de la orientación

educativa se definiría como la de co-construir un ambiente de desarrollo integral saludable para el estudiante dentro de su vida académica.

### **1.1.3. Modelos**

Para determinar los modelos de orientación educativa es importante antes conceptualizar qué se entiende por modelos, según Matas (2007), entiende a un modelo como la sombra de una teoría, que este a su vez se entiende como el conjunto de actividades de observación y experimentación con el objetivo principal de explicar o dar una respuesta sólida a una pregunta planteada Matas, A. (2007, p.25)

En este sentido el modelo se va a definir como una representación simbólica o simplificada de una realidad, es decir, permite el entender un hecho de forma más concreta permitiendo con esto su análisis Monero, C. (1996, p.47).

Es importante además añadir que el modelo de orientación educativa debe contemplarse desde tres enfoques, el primero sería desde la representación de una realidad a partir de la simplificación de la misma, en segundo lugar ese lo entendería como un sistema teórico y finalmente como una idealización del cómo debe ser un hecho de la Cruz, J. ( 2005, p.18).

En conclusión se podría entender a un modelo como la ejecución o implementación de actividades que conduzcan a entender la realidad desde un punto de vista más sencillo. Así, los modelos de orientación educativa van a depender del período histórico donde se desarrolló cada modelo, de la teoría o escuela psicológica que sustenta el modelo, de la relación que mantienen entre sí los agentes de la orientación (orientador, demandante de la orientación, contexto social), y del tipo de intervención, etc. Si se buscara conocer cada una de estas clasificaciones seguramente se encontrará un cúmulo de conocimientos y sería necesario un espacio científico diferente sin embargo se expondrán algunos autores con los que en dependencia de sus orientaciones personales han agrupado los distintos modelos de orientación.

Por ejemplo según Rodríguez E, Álvarez, M, Echevarría, R & Marín J. (1993) describe los modelos de intervención directa e individualizada: modelo de counseling o modelo clínico; el modelo de intervención directa y grupal: modelo de servicios, modelo de programas, y modelo de servicios actuando por programas; el modelo de intervención indirecta (individual o grupal):

modelo de consulta europea, etc., y el modelo de intervención a través de medios tecnológicos: modelo tecnológico Rodríguez, Álvarez Echevarría, & Marín. (1993, p.27).

Como se puede notar existen muchas variables e indicadores que permiten clasificar un modelo, sin embargo la importancia y el manejo que le de cada orientador será el motor que dicte su éxito, para ello es importante un análisis del contexto en el que dichas actividades van a ser desarrolladas para así hacer una elección acertada de las misma y con ello obtener los mejores resultados.

Una última clasificación de los modelos que vale la pena enunciar es la propuesta por Castellano, F. ( 1995, p.4).

Modelos	Importancia
Modelo de counseling	Se centra en la acción directa sobre el individuo para remediar situaciones déficit. Aunque desligado del proceso educativo, su demanda aconseja una prudente utilización.
Modelo de consulta	centrado en la acción indirecta sobre grupos o individuos, ha adquirido un gran auge, ejerciendo su función desde una perspectiva terapéutica, preventiva o de desarrollo
Modelo tecnológico	Con las limitaciones propias de cualquier medio tecnológico y el desconocimiento del mismo, este modelo, que pretende fundamentalmente informar y que goza de un importante auge en otros países, desarrolla en el nuestro experiencias por el momento poco relevantes.
Modelo de servicios;	se centra en la acción directa sobre

	algunos miembros de la población, generalmente en situaciones de riesgo o déficit.
Modelo de programas	una intervención a través de este modelo de acción directa sobre grupos, es una garantía del carácter educativo de la orientación
Modelo de servicios actuando por programas	Este nuevo modelo de intervención directa sobre grupos, presenta la particularidad de considerar el análisis de necesidades como paso previo a cualquier planificación, y una vez detectadas y priorizada dichas necesidades, diseñar programas de intervención que den satisfacción a las mismas.

**Ilustración 1.- Calcificación de modelos según Castellano, 1995**

**Fuente: Modelos de Orientación e intervención Pedagógica por Bausela, E. (2015)**

**Elaborado por:** Álvarez G. (2015)

En la actualidad la controversia surge en la toma de decisiones para la elección de uno u otro modelo, según autores como Rodríguez Espinar y otros (1993), Vélaz de Medrano (1998), Pantoja (2004) el modelo más utilizado es el de Counseling, sin embargo los autores advierten que su utilización depende más por el carácter institucionalista que por el los beneficios que ofrece como modelo en sí.

#### **1.1.4. Importancia en el ámbito universitario**

El hombre es un ser social que depende en gran parte de sus semejantes para lograr el desarrollo integral de sus potencialidades, su relación con el contexto está caracterizada por la formación obtenida en su familia y en la educación formal de la sociedad, por ello, una de las metas de la educación a escala mundial está relacionada con la formación integral del hombre Clutterbuck, D.( 2011, p.5).

Las exigencias de la sociedad actual, obligan a elevar la calidad de los profesionales en cuanto a las competencias cognitivas y a un sistema de valores, que orienten la conducta a seguir, en sus actividades cotidianas en el ámbito profesional, laboral, social y/ o familiar. El educador debe formarse, permanentemente, a fin de implementar estrategias que coadyuven a elevar la calidad del ser humano requerido por la sociedad Miller, H. ( 2002, p.15).

La problemática de la formación del profesor universitario se relaciona con la calidad en la formación de los profesionales que requieren los países, las cuales están en relación con las estrategias, los métodos, las técnicas y los recursos utilizados en el proceso de mediación del aprendizaje, el gobierno ecuatoriano se encuentra en proceso de análisis de la calidad de los educadores en el país.

La diversidad de contextos entre regiones y países, la incertidumbre y la complejidad del momento actual, caracterizado como un periodo de transición, hacia una nueva era de adelantos tecnológicos dificultan el diseño e implementación de programas de formación de largo plazo. El proceso formativo del nuevo educador, se basa en una Pedagogía que coloca al sujeto como centro del quehacer educativo, tomando en cuenta el papel dinámico, protagónico y transformador, no solo del estudiante, sino de todos los actores inmersos en dicho proceso Miller, H. ( 2002, p.17).

Atendiendo estas consideraciones, la formación del nuevo educador, para desarrollar con éxito la función docente, requiere que se internalice un nuevo concepto de su hacer docente basado en un enfoque epistemológico, orientado a generar conocimiento y reflexión sobre su hacer. El quehacer y el deber ser según la teoría que asuma en su desempeño, la cual le permitirá reflexionar sobre la práctica, generar nuevo conocimiento y elevar la calidad del profesional que se forma. En este sentido, es pertinente señalar lo planteado por Rey, A. (2012) quien expresa:

*Una formación real del docente supone transformarlo de consumidor y repetidor de conocimientos, en productor de conocimiento y soluciones para los problemas que plantea su práctica. La formación del docente estará, por tanto, enmarcada en hacer consciente, reflexivo de su práctica, con metas y proyectos. Es este proceso de convertirse en sujeto, con los demás de su propia formación, el docente incidirá decisivamente en la calidad de la escuela Rey, A. ( 2012, p. 55).*

A este respecto y considerando que es preocupación constante de los educadores seleccionar e implementar estrategias para mediar y promover un aprendizaje con un significado real, tanto



para el educando cómo para los requerimientos de la sociedad, apoyados además en los planteamientos de Díaz – Barriga y Hernández. (2001) quienes afirman que “los profesores reducen el aprendizaje de las ciencias a ciertos conocimientos y a lo sumo algunas destrezas, pues se sienten obligados a cubrir el programa pero no a profundizar en los temas”, por ejemplo:

La educación es sin duda el proceso que propende a la transformación del individuo y de la sociedad, la educación es preocupación constante de todos los países, las estrategias que asuma el docente, en su quehacer educativo determinarán el éxito de su gestión profesional, el uso de las estrategias, como elementos de sus modos de actuación, realimentarán su praxis educativa, al involucrar no sólo al alumno sino a toda la comunidad. Los docentes tradicionalistas no tienen cabida en el presente siglo, caracterizado por el adelanto acelerado de la tecnología; la época de la educación domesticadora dio paso a la educación dinamizadora Díaz Barriga & Hernández. (2001, p.19).

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

En estos tiempos es importante aprender a interpretar y reconocer las diversas necesidades que hay que considerar en los alumnos que están iniciando su carrera universitaria, los mentores se encuentran ante el reto de favorecer el empoderamiento de los mentorizados y su adaptación flexible al propio ecosistema, promoviendo nuevas expectativas de regulación y autodeterminación en el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

### **1.2.1. Concepto de necesidad**

Al intentar definir las necesidades se encuentra que son varias las referencias, que en términos generales la entienden como una parte necesaria para el desarrollo del ser humano si bien cada autor tiene nociones distintas, la mayoría de ellos se centran en las siguientes definiciones:

La necesidad como palabra podría ser definida como:

Para Domínguez, (2014) este concepto proviene del latín: Puede decirse que son los impulsos de controlar, es decir, aquellas acciones que son imprescindibles para la vida de la persona.

Las necesidades se manifiestan en el entorno a través de circunstancias, influyen en la disposición y motivación del individuo, se presentan esporádicamente en el ambiente y promueven la búsqueda de objetivos que conduzcan a la meta, se descubre que los objetivos

algunas veces se convierten en limitaciones difíciles de alcanzar inmediatamente, transformadas en constantes alertas que se visualiza cumplir en algún momento de la vida, plasmadas en pensamientos, se transforman en herramientas y acciones que impulsan a conseguir el objetivo específico de cumplir la necesidad primordial que la motiva.

En cambio para Maslow, (1947) las necesidades se definen “La necesidad es una carencia de algo que se necesita para vivir feliz, en paz y en armonía con uno mismo, con deseo de satisfacerla, la misma puede ser física o mental que genera una discrepancia entre el estado real y el deseado.” Maslow, A. ( 1947, p.63).

Se pensaría que únicamente es necesario satisfacer la carencia, sin embargo, el ser humano identificara nuevas carencias, es decir promover y alcanzar la auto realización de forma imprecisa e inadecuada sin medir ni trazar una ruta lógica o planeada que satisfaga la necesidad específica, el entorno y la sociedad en la que vivimos promueven a que las cosas se realicen a medias, se ignoran muchas veces las consecuencias venideras, se cumple el objetivo no precisamente enmarcado en la lógica, simplemente en satisfacer dicha necesidad.

Para Armayones, (2007) necesidades se definen como una carencia de las cosas que son necesarias para la conservación de la vida, estas necesidades hacen referencia a comer, beber, abrigarse etc. Si el ser humano satisface las necesidades básicas importantes puede desempeñarse efectivamente en su entorno, este desarrollo permite cumplir efectivamente las actividades personales y sociales en su ambiente, la participación y satisfacción de estas necesidades motivan a alcanzar nuevos propósitos transformados en nuevas necesidades, promueven nuevas decisiones y aspiraciones para llegar al propósito planteado inicialmente.

Según los autores mencionados estas necesidades se caracterizan por ser básicas para el subsistir del ser humano, con intención de síntesis se puede decir que las necesidades se definen como los aspectos básicos del ser humano estas a su vez pueden indicarse desde las más básicas hasta las más complejas, se puede entender entonces la importancia que tienen estas para el ser humano tanto a nivel biológico como psicológico y social.

### 1.1.2. Necesidades de autorrealización (Maslow)

La jerarquía de necesidades, Maslow, A. (1947), comúnmente denominada la pirámide de Maslow, explica de manera coherente las necesidades humanas que se deben satisfacer para alcanzar el auto realización, partiendo de las necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación y reconocimiento Maslow, A. (1947, p.67).

La teoría de Maslow está dividida en cinco niveles:

- a. Necesidades fisiológicas básicas relativas a la supervivencia humana como alimentarse llegando a cubrir necesidades básicas e indispensables.
- b. Necesidades de seguridad y protección una vez cubiertas las necesidades fisiológicas la seguridad es necesaria justamente por el sentido de protección que necesitan los seres humanos.
- c. Necesidades de afiliación: tienen que ver con el afecto, sentimientos y empatía con los demás de tal suerte de sentirse amado e importante.
- d. Necesidades de reconocimiento: todas aquellas que tienen que ver con el reconocimiento, asociación, participación y aceptación del entorno social.
- e. Necesidades de auto realización o auto actualización: son las necesidades más elevadas, es trascender o dejar huella, realizar todo su talento al máximo, sucede generalmente cuando se han satisfecho todas las necesidades anteriores en su totalidad o hasta cierto punto.

Otro autor que habla de las motivaciones Amor, (2012).

**Logro:** se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes, apuntando a la excelencia, con un enfoque en el trabajo bien realizado y la responsabilidad.

**Poder:** se trata del impulso de generar influencia y conseguir reconocimiento de importancia. Se desea el prestigio y el estatus.

**Afiliación:** se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo. Se busca la popularidad, el contacto con los demás y ser útil a otras personas.

#### **Ilustración 2.- Necesidades de McClelland**

Fuente: Armor (2012)

Elaborado por: Álvarez G. (2015)

En comparación con Maslow este autor aparentemente ubica o reconoce principalmente las motivaciones a partir del tercer nivel, en tal razón se entendería que Maslow ofrece una clasificación mucho más significativa.

Otro autor que vale la pena mencionar es Herzberg, N. (2003, p.54), quien a partir de su estudio determina que la motivación humana parte fundamentalmente del trabajo y está relacionado directamente con el reconocimiento, estímulo positivo, logros, sueldo e incentivos, entre otros. Se puede entonces decir que la motivación es un motor importante para el ser humano capaz de llevarlo a conseguir y desarrollar varias actividades; por otra parte la motivación dentro del contexto escolar resulta de fundamental importancia, ya que de ella depende la adecuada interacción del individuo, por esta razón uno de los objetivos de la planificación tutorial vendría a ser el aumento de la motivación de los mentorizados que nos permita tener los mejores resultados.

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

Partiendo de la clasificación de las necesidades hechas inicialmente las necesidades educativas se convierten en las necesidades superiores para el individuo, estas estarán orientadas a la satisfacción y equilibrio dentro del ámbito educativo, sin embargo es importante caracterizar el contexto educativo en el que estas se convierten en necesidad para esto se plantea los siguientes epígrafes.

#### **1.2.3.1. Para la inserción y adaptación**

La necesidad de la implementación de modelos de orientación educativa a distancia radica alrededor de las alarmantes cifras de deserción que se producen en la educación: según el INEC, 5 de cada 10 personas no terminan su estudios académicos, este panorama se agrava cuando 571900 de las personas que han ingresado al sistema educativo no han terminado sus estudios SENEKYT( 2015).

Algunas de las implicaciones que impiden la permanencia en la educación son variables como: Problemas familiares; Embarazo; Necesidades económicas; Desinterés y fracaso escolar

La evaluación del aprendizaje, como herramienta para el seguimiento del desarrollo del estudiante son, las estrategias orientadas a incrementar la calidad del proceso formativo, la organización universitaria en su conjunto los nivel de formación y profesionalización de los docentes, la manera en que se organiza el trabajo académico, la pertinencia del plan académico, los apoyos materiales y administrativos, las características de los mentorizados y la adecuación del equipamiento (laboratorios, centros de cómputo, bibliotecas, etc.)

Según Paz & Lozano, (2010), dentro de los modelos de educación a distancia encontrarse con realidades sujetas a variables de edad, tiempo y esfuerzo: por un lado muchos de los estudiantes que ingresan dentro de esta modalidad han superado la edad promedio en la que se espera ingresar a la universidad, esto implica además que se haya dejado de lado los hábitos de estudio y de las responsabilidades que el aprendizaje exige, muchos o casi la mayoría de ellos trabajan y son responsables de una esfera familiar.

Por otro lado los estudiantes que no están dentro de esta clasificación y no tienen a su cargo ninguna responsabilidad ajena a la adquisición de conocimiento, se ven sometidos a un ambiente extraño y desconocido Bisquerra Alzina & Álvarez González.(2008, p.23).

Estos factores permiten identificar la deserción como un factor multidimensional, en la que no solo se debe orientar las actividades para el manejo de la motivación por la carrera seleccionada sino también es importante tener en cuenta variables internas como externas, en las que los factores familiares, los factores económicos también son variables decisivas para la correcta inserción y adaptación del estudiante.

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

En cuanto a los hábitos y las estrategias de estudio se señala que la orientación debe enfocarse en cuatro áreas importantes las habilidades para el estudio, las estrategias para la lectura, las habilidades para la escritura y la motivación Paz & Lozano. (2010, p.7).

Para las investigadoras las tres primeras variables son susceptibles de potencializar a partir de proyectos o moldeos de intervención orientadora, sin embargo la cuarta variable, se puede deber a la falta de sentido que el alumno tiene con relación a los estudios universitarios. La adquisición de estas habilidades puede lograrse a través del dominio de uno o varios campos del conocimiento y la dependencia del contexto en el que se desarrolle, su objetivo principal es el desarrollo de la habilidad para ser transferibles a distintos ambientes, situaciones y contextos De la Cruz, G. (2005, p. 43)

Algunas de las estrategias recomendadas para los adolescentes son:

- a. Planifica tu tiempo de manera realista.- busca el auto-control en tu vida así como el conseguir tiempo de estudio más eficaz, y por lo tanto, disponer de más tiempo libre;
- b. Estructura tu horario académico.-su objetivo es la orientación de los horas que se destinan para las distintas actividades, priorizando el manejo de las horas de estudio, procurando un ritmo diario en lo posible estable;
- c. Utilización de un calendario.- se refiere a la utilización de horario regular teniendo en cuenta fechas asignadas para exámenes y trabajos, incluye tiempo para dormir, hacer ejercicios físicos y actividades sociales;

- d. Determina el mejor lugar y momento del día para estudiar.-Lo ideal es estudiar sin distracciones (televisión, ruidos, olores, etc.), en un lugar ordenado, bien ventilado y con buena luz, y disponiendo de un asiento cómodo;
- e. Revisa cada día tus apuntes de clase.-busca afianzar contenidos y a comprender mejor los nuevos temas;
- f. Divide los trabajos muy extensos y complicados.-En sub-tareas o etapas más pequeñas y manejables, permite ir avanzando, sin agotamiento por el volumen del trabajo;
- g. Gratificación por completar tareas.- busca estimular y reconocerlos logrados alcanzados para aumentar la predisposición ante el estudio y trabajo Académico Díaz & Díaz. (2014, p.9).

Más ahora se ha visto la importancia y la necesidad de la orientación tanto para la inserción y adaptación así como la importancia de los hábitos de estudio, sin embargo es también importante determinar la importancia de la orientación tanto académica como profesional.

### **1.2.3.3. De orientación académica.**

La singularidad misma de un proceso educativo a distancia hace que el estudiante y el profesor estén inmersos en un contexto en el que la orientación académica sea de prioridad significativa para el éxito de estos dos actores. Es importante tomar en cuenta cuatro aspectos importantes, la necesidad de la tutoría y orientación en la enseñanza superior a distancia, el concepto de orientación, los aspectos a tener en cuenta en el proceso de tutoría y orientación, los ámbitos y propuestas generales de tutoría y orientación en la enseñanza a distancia Medina, Ruíz, & Herrera. (2000, p.18)

Dentro del primer indicador se toman en cuenta las características principales del proceso de enseñanza-aprendizaje por lo que se debe tomar en cuenta la ausencia o lejanía del profesor, el desfase en la recepción de instrucciones, la relación educativa indirecta, los sentimientos de soledad, el déficit de estrategias de aprendizaje y los pocos datos sobre el proceso de aprendizaje

Es también importante tener una definición clara de los que es la orientación ya que de esta dependerán los modelos y las estrategias a utilizarse como se notó anteriormente una definición va a estar anclada a una teoría de sustento, dentro de la educación a distancia no se ha definido el tipo o modelo más adecuado, sin embargo la pericia del orientador es puesta a

prueba con el fin de mantener la estabilidad tanto física, psicológica como académica del estudiante.

El tercer punto permite justamente orientar las actividades a lo que Medina Ruiz y Herrera (2000), proponen la orientación educativa debe estar basada en las necesidades reales del sujeto, el centrarse en todos los elementos que confluyen en el proceso educativo del alumno, el reconocer el carácter sistémico interactivo del proceso educativo y tener en cuenta que dicho proceso educativo constituye un sistema abierto Medina, Ruíz, & Herrera (2000, p.20).

Según Valarino, (1980), la importancia de orientar en la educación, es brindar información universitaria, profesional y desarrollar dinámicas que sean necesarias y sumamente compatibles con las necesidades educativas del estudiante.

Finalmente en cuarto lugar es importante también tener en cuenta las ideas sobre las que se fundamenta la orientación educativa a distancia son la adquisición de aprendizajes, implica la construcción o reconstrucción del conocimiento, la necesidad de partir de las ideas previas propiciando el establecimiento de conexiones entre ellas y los nuevos aprendizajes y tener en cuenta las diferencias individuales. Con éxito y cumplimiento de estas claves o indicadores el trabajo del orientador toma mayor sentido, permitiendo orientar al estudiante en las principales normativas institucionales, así como también sobre la carrera y las distintas estrategias de aprendizaje que dispone el estudiante.

#### **1.2.3.4. De orientación personal**

Dentro de la orientación personal se debe caracterizar la orientación profesional dentro de dos principios fundamentales, la prevención y el desarrollo global del ser humano, es así como se toma en cuenta una visión holística e integral de la interacción entre el mentor y el mentorizados, en tal sentido su desarrollo se margina dentro de las siguientes características.

- a. La prevención hace referencias al sentido de precautelar la estabilidad académica y laboral del individuo considerando las posibles debilidades o dificultades de origen metodológico, hábitos, familiares o económicos si como el contexto que lo provoca Arias & Uquillas. (2013, p.27).
- b. El desarrollo hace referencia al proceso madurativo a nivel académico y profesional del sujeto, por lo que supone la construcción de un modelo vocacional que permita el desarrollo de un proyecto de vida global. Piñeiro, J. ( 2015, p.4)



- c. Y la interacción social, donde ciertamente ningún proceso puede apartarse de esta premisa, en la que se considera al ser humano como el resultado también de la interacción con su medio; es por eso que se busca la formación para un desempeño adecuado del individuo frente a la interacción con otros individuos Sánchez, D. (2012, p.12).

Para el mismo autor una de las diferencias fundamentales dentro de las distintas mentorías, es el contexto en el que se van a desarrollar por tanto la orientación educativa profesional o personal tendrá distintas características, como se puede observar la orientación de tipo personas se centra en la interacción del individuo dentro de sus distintas esferas.

Estas consideraciones permiten conocer las diversas necesidades personales que tiene un individuo, a partir de estos autores se puede conocer que la orientación no solo se centra en la prevención sino se dirige dentro de un enfoque integral del ser humano, por ende la tarea del mentor es cubrir todas las inquietudes y necesidades del individuo.

#### **1.2.3.5. De información**

Uno de los modelos que maneja la orientación educativa es el de facilitador de información, ya sea de algún tema en particular así como, temas más puntuales como las normativas, códigos y reglamentos de la institución.

Según Pérez, (2010), los servicios de orientación parten de generar funciones de informar y orientar sobre aspectos de carácter vocacional o profesional dentro de todos los ámbitos del ser humano Pérez Gómez, A. (2010, p.37-60).

La orientación es integral y acompaña a lo largo de la trayectoria del ciclo académico al que está enfocada, enseña que hacer y cómo hacerlo para conseguir los objetivos, orienta el aprendizaje y se anticipa a las dificultades, motiva y ayuda a desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo y auto regulado, facilita la toma de decisiones acertadas para situar al mentorizado en la consecución de los objetivos.

Para otro autor García, (2002), las principales necesidades dentro del ámbito educativo a distancia está relacionado con las limitaciones en cuanto al conocimiento de la institución GARCÍA MARTÍN, A. (2002, p.18-39).

Dentro del plan de mentoría, la universidad establece un sistema y modelo de orientación que organiza los mecanismos de formación, coordinación y evaluación con los servicios que dispone en las diversas carreras que posee, valora el tiempo y esfuerzo del estudiante para ejecutar las diversas actividades extra curriculares que promuevan el aprendizaje optimo y eficaz.

Para Gonzáles, (2009) las distintas variedades de la orientación parten del requerimiento de proporcionar información.

Entregar información precisa, concisa y adecuada a los participantes fomenta la motivación y la necesidad de poner en marcha estrategias en el desarrollo y desenvolvimiento de las actividades de sus mentorizados, está información acompañada de estrategias no solo académicas sino personales por parte de los mentores favorecen el incentivo fervoroso a los estudiantes de obrar dichas estrategias a su favor para lograr sus objetivos de mejor manera.

Con esto se puede fácilmente entender que la orientación y la mentoría deben estar justamente orientadas a la respuesta y el facilitar la información adecuada del entorno en el que se desenvuelven los estudiantes.

Dentro de estos procesos la orientación educativa busca facilitar la información para que el estudiante pueda desarrollar la capacidad de abstracción, organización y planificación. En comparación con las orientaciones anteriores se puede notar que esta está exclusivamente orientada al ambiente concreto en el que el individuo se relaciona de tal modo que este se pueda desenvolver de mejor manera según sus necesidades.

### **1.3. La Mentoría**

#### **1.3.1. Concepto**

La mentoría, toma su nombre de La Odisea de Homero: Ulises antes de partir a Troya le confía a su hijo a un amigo que él consideraba sabio: Mentor. Mentor no solo le sirve al hijo del rey como consejero durante los veinte años de ausencia de Ulises, pero además es su guía y guardián, de esta manera Mentor no reemplaza a Ulises en su rol paterno, en vez de esto, con

la ayuda de la diosa Atenea, ayuda al joven príncipe a comprender y aceptar las dificultades que le esperan.

Como una definición importante de orientación se tiene que la tarea de un mentor, entonces, es definir una relación única con su protegido/a y satisfacer una necesidad que ningún otro tipo de relación sería capaz de alcanzar Malone. (2001, p.14), esta definición incluye además que los mejores mentores son profesores/consejeros que actúan hasta alcanzar lo mejor de sus posibilidades con una clara visión de su protegido y que se relacionan en una mutua y compasiva búsqueda por la sabiduría, la referencia militar de un body (compañero).

Desde este punto de vista el autor involucra de una manera directa la actitud del mentor con relación a sus capacidades sin dejar de lado el lado humano de una persona que busca encontrar o promover lo mejor de otra persona.

Aunque los mentores han existido por cientos de años, solamente en los últimos treinta años, las relaciones entre mentor y discípulo han recibido mayor apoyo académico e interés profesional. La mayoría de las investigaciones se han enfocado en la 'mentoría clásica', en la cual el discípulo más por casualidad que por mérito, encuentra a un mentor en condiciones de servir como guía o consejero.

Aunque los estudios universitarios avanzados continuarán dominando los requisitos preparatorios, tal entrenamiento deberá combinarse con prácticas in situ, con una extensión y un lugar adecuados, y con el mentor apropiado, quien deberá tener en cuenta que la mentoría ya se ha experimentado con éxito como herramienta al servicio de grupos socialmente desfavorecidos Clutterbuck C. y Ragins, T. (2001, p.121).

Por ejemplo, para el caso específico de las personas con discapacidades, la mentoría consiste en que personas con mayor experiencia, asesoren y ayuden a otras, con un bagaje menor, a desarrollar todo su potencial. Su gran valía, se basa en dos premisas fundamentales que acentúan la conexión entre inclusión, relaciones sociales y formación. Ragins, T. (2001, p.122). Por una parte, las personas que han pasado por las mismas situaciones que los que sufren la exclusión social, poseen una visión y una experiencia privilegiada para ayudarles a tener éxito, las personas en riesgo de exclusión se integran y aprenden mejor en el ambiente de cercanía, amistad y comprensión que dichos mentores ofrecen Ragins, T. (2001, p.123).

En función de los conceptos anteriores, se plantea la utilización de la mentoría en el proceso de formación, desde la perspectiva de desarrollo de competencias, de personas laboralmente desfavorecidas, pues el mentor será una persona perteneciente al mismo colectivo que el mentorizado, pero que, a diferencia de aquél, posee una situación laboral más consolidada.

Se puede decir entonces que la persona quien ya ha experimentado lo que ahora vive el mentorizado, podrá ayudarlo, desde una mayor comprensión de la situación. Para que su labor sea realmente efectiva habrá que sumarle a su experiencia, una formación específica en cuanto a desarrollo de competencias. Así, a la labor técnica y de tipo indirecto se suma la del mentor, que es quién interactúa con el mentorizado y que por el hecho de haber pasado por las mismas situaciones que los que el mentorizado, posee una visión y una experiencia privilegiada para ayudarlo a tener éxito.

En la sociedad actual, el Mentoring es una experiencia de e-learning que combina la formación presencial en el aula con las potencialidades de la Web, esta mezcla de canales de comunicación, información y aprendizaje enriquece la formación permitiendo una participación activa de los distintos agentes involucrados.

El tutor es en esta situación el elemento nodal, quien determina las necesidades de los alumnos y programa las actividades que se ofrecen en el espacio virtual, orienta a los mentorizados en su relación con la asignatura y responde a las demandas individuales flexibilizando los contenidos que resultan accesibles de manera asincrónica y en muy pocos casos síncrona.

La universidad, sus autoridades, su departamento de recursos humanos debe saber que con las mentorías se hace hincapié en que, los profesionales, los docentes experimentados comparten con el mentor la exploración de necesidades, las motivaciones, los deseos, las habilidades, los procesos de pensamiento, los métodos para el establecimiento de los objetivos apropiados y las formas de fomentar el compromiso con la acción y con la evaluación de los logros.

Las mentorías tienen como finalidad el acompañamiento académico a los mentorizados, con estrategias funcionales y actualizadas que promuevan la eficiencia estudiantil a su más alto nivel, motivando la culminación de la carrera universitaria como parte un propósito personal para evitar el abandono anticipado de la terminación de los estudios superiores.

### **1.3.2. Elementos y procesos de Mentoría**

Como elementos principales se pueden encontrar tres, el mentor, el mentorizado y el tutor o consejero, el primero se lo define como una persona con mayor experiencia y con un alto nivel de competencias académicas, dentro de las características esperadas del mentor se tiene la confianza la información, facilitación y modelo, de esta forma también se describe su finalidad que es legar y dar cobertura a los mentorizados que ingresan a la educación superior De la Cruz, G. (2005, p.13).

Por otro lado el mentorizado es generalmente un individuo con menor experiencia, que puede estar atravesando una situación compleja dentro de su quehacer estudiantil, por estas características se lo define como el punto focal del proceso de mentoría ya que a partir de sus necesidades se diseña planifica y ejecuta una serie de actividades para que este logre mantenerse dentro del sistema educativo y pueda llegar a cumplir todos sus objetivos Vélez, (2009).

El tutor o consejero en cambio es quien facilita la interacción entre el mentor y el mentorizado así como los demás coordinadores del proyecto de mentoría, entre sus funciones se puede destacar, el establecimiento del calendario de reuniones, la asesoría a los mentorizados sobre sus funciones y responsabilidades, y el seguimiento y la evaluación del proyecto y de los mentores Sánchez, (2013).

Con la interacción de estos tres elementos principales se conceptualiza además el proceso o las etapas en las que una mentoría se desarrolla.

<b>FASES DE LA MENTORÍA</b>	
<b>Revisar y explorar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se establece el rapport entre mentorizado y mentor.</li> <li>➤ Utiliza escucha empática</li> <li>➤ Se reconoce las necesidades del mentorizado.</li> </ul>
<b>Comprender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relacionar las necesidades del mentorizado con las experiencias del mentor.</li> </ul>
<b>Planificar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar estrategias de intervención sobre las necesidades del mentorizado para que alcance sus metas.</li> <li>➤ Establecer compromisos entre mentor y mentorizado para la aplicación de las estrategias basándose en la confianza que se da en este nivel.</li> </ul>
<b>Actuación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poner en marcha lo planificado.</li> <li>➤ Cumplir con los acuerdos establecidos entre mentor y mentorizado y entre consejero y mentor.</li> <li>➤ Cierre de la mentoría, evaluación del proceso.</li> </ul>

**Ilustración 3.- fases de la mentoría**

Fuente: Valverde, (2003)

Elaboración: Álvarez, G. (2015)

Se puede ver entonces que los elementos de una mentoría van más allá de una simple interacción entre dos seres humanos sino que esta debe ser muy estructurada para poder encontrar beneficios en ella.

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

Para establecer las funciones de todas las personas que pueden ser parte de una mentoría es necesario antes estar conscientes que para el éxito de esta es necesaria la participación de toda la comunidad académica. Por ende se puede encontrar un perfil tanto para los mentorizados como para los profesores, claro está que dentro del quehacer del orientador este puede utilizar redes de apoyo en los que efectivamente pueden estar involucrados no necesariamente personal que ha estudiado para esto, pero sin embargo se contempla ciertas funciones indispensables como lo proponen por ejemplo, Sánchez, Macías, Almendra, Álvarez, Hoffman, & Chocán. (2009, p.15)

Funciones de los mentorizados mentores y consejeros

## **Mentores**

Según Sánchez y otros (2009), un mentor debe poseer las siguientes habilidades, relacional, informativa, facilitadora, confrontación, mentor como modelo y visión a mediano y largo plazo. Se puede notar que estas características van a orientar las competencias de apoyo emocional, desarrollo de la carrera, asesoría entre otras Sánchez, Macias, Almendra, Álvarez, Hoffman, & Chocán. (2009, p.17).

Por otro lado Blanco & otros, (2009) sostiene que el mentor debe definirse como una figura que guíe, oriente, asesore en la formulación de objetivos y la toma de decisiones y aportar a un cambio e visión de la realidad subjetiva.

Siguiendo esta misma línea Gonzáles & otros, (2014) argumentan que además de las características que se han descrito anteriormente un mentor debe querer ayudar, orientar, asesorar, tener buenas habilidades personales, tener valores y predisposición al aprendizaje mutuo.

Frente a todo esto para definir o caracterizar las funciones de los mentores es necesario establecer con los alumnos mentorizados el calendario de reuniones, horarios y lugares; ajustarse al programa de reuniones y otras actividades previstas, preparando adecuadamente las mismas a partir de las directrices especificadas por los coordinadores del proyecto y los profesores tutores; servir de enlace entre los alumnos mentorizados y los tutores y coordinadores del Proyecto; hacer un seguimiento de los alumnos mentorizados, a través de las reuniones periódicas con ellos; evaluar a la actividad en sí; colaborar con la Institución en la mejora del Proyecto Molina. (2002, p.26).

## **Mentorizados**

Un proceso de mentorías sin la participación concreta de los docentes y estudiantes resultaría muy limitado por el mismo hecho de que se rompiera la conexión entre enseñanza y aprendizaje, los docentes a partir de sus distintas actividades van a promover la sostenibilidad de un proyecto de mentorías.

Los estudiantes que son mentorizados puede ser definidos como individuos que no tienen las destrezas y habilidades necesarias para enfrentarse a un ambiente desconocido, Sánchez, (2013), estas características lo hacen más vulnerable a los factores de riesgo que pudiera encontrar.

Según Casado, (2010) un alumno mentorizado es aquel al que van orientadas las diferentes orientaciones, en donde además sobre ellos se centra un plan o programa de actividades.

En este mismo sentido Valverde & Covadonga (2004) el mentorizado se caracteriza por encontrarse en una situación desventajosa, y que decide de forma voluntaria recibir ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia.

Como se puede notar cada uno de los involucrados tiene o se orienta a una función específica a esto además se debe agregar al consejero por ello también se deben aclarar qué tipo de actividades está llamado a desarrollar:

Para los consejeros en cambio es establecer con los mentores el calendario de reuniones, horarios y lugares; asesorar a los alumnos mentores en el desempeño de su función y redirigirles de forma adecuada a los órganos institucionales correspondientes; servir de enlace entre los alumnos mentorizados y los tutores y coordinadores del Proyecto; servir de enlace entre los alumnos mentores y los coordinadores del Proyecto; hacer un seguimiento de la labor de los mentores, a través de las reuniones periódicas con ellos y el análisis de los informes de los mismos; evaluar a los mentores en el contexto de la asignatura de libre elección; evaluar la actividad en sí y colaborar con la institución en la mejora del Proyecto De la Cruz, G. (2005, p.41).

Siguiendo esta misma línea se han mencionado además de la necesidades de ciertas competencias para el éxito de una mentora citadas por (Vélez, 2009) como por ejemplo: Competencia cognitiva: empleo de teorías y conceptos, así como del conocimiento tácito e informal adquirido por experiencia; Competencia funcional (habilidades y saber hacer): lo que una persona debería ser capaz de hacer bien cuando desempeña una determinada ocupación; Competencia personal: saber comportarse en un rol o situación profesional determinada; Competencia ética: implica un comportamiento coherente con un conjunto de valores personales y profesionales.



En consecuencia el planteamiento de un perfil de un mentor como se puede notar esta siempre en dependencia de la actividad y el objeto sobre el cual se direcciona su atención, así como se puede encontrar en los aportes de Vélez (2009) y De la Cruz (2005), y Molina (2002), de acuerdo a esto se puede encontrar algunas características comunes que serán de utilidad a la hora de orientar Vélez, C. (2009, p.11) y De la Cruz, G. (2005, p.15)

#### **1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría.**

La creación de un modelo de referencia para la mentoría, es importante debido a que en el mismo se puede diseñar tanto las funciones que se describieron con anterioridad como definir características particulares, a continuación se analiza las diferentes características de un modelo de referencia, además una continua guía y apoyo orientadora.

Entre un estudiante de un curso superior (estudiante mentor) que asesora y ayuda a mentorizados recién ingresados en la Universidad (estudiante mentorizado), con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo. El estudiante mentor ayuda al mentorizados a desarrollar aquellas habilidades y actitudes de “supervivencia” en el contexto universitario que, de otra forma, habría adquirido con mayor lentitud y dificultad.

El desarrollo de la mentoría como estrategia de orientación y apoyo ante las necesidades del alumnado de nuevo ingreso a la Universidad, así como desarrollar procesos de orientación comprensivos e integradores En la revisión de literatura previa a la iniciación del modelo se comprueba que la mentoría se desarrolla en bastantes universidades de habla anglosajona desde hace varias décadas (“*students mentoring programmes*”), obteniéndose muy satisfactorios resultados a todos los niveles Ferreiro, R. ( 2006, p.17).El modelo que se propone, es analizado desde la perspectiva de los mentorizados mentores y mentorizados.

En relación a los mentores se considera el desarrollo de competencias que pueden ser extra probables al desarrollo personal o profesional: gestión y dirección de un grupo, mayor capacidad empática y búsqueda selectiva de información, tolerancia y responsabilidad, trabajo y aprendizaje en equipo, detección de necesidades, satisfacción personal, visión más compleja de la propia institución, conocimiento y entrenamiento en los procesos de mentoría Ferreiro, R. (2006, p.14)

En relación a los alumnos mentorizados se puede encontrar que toman una visión realista de su titulación y de la Universidad en general, la anticipación de necesidades informativas y de orientación, mejora de la confianza y seguridad, potenciación de la planificación del estudio y del itinerario formativo en particular, conocer y tener un mayor acercamiento al plan de estudios de su propio centro, servicios y recursos, cuestiones burocráticas y de administración, desarrollo de estrategias para enfrentarse a determinadas asignaturas, profesores o exámenes, conocer más de cerca las exigencias propias de las asignaturas, a nivel de centro se fue introduciendo la cultura de la mentoría como estrategia de ayuda al alumnado de primero, basada en la colaboración entre iguales.

Es importante, considerar principalmente factores organizativos: horarios y espacios para los encuentros de mentoría, la indisponibilidad de acceder de forma continua al Internet por parte de los mentorizados y mentores, la falta del aprendizaje a través de las nuevas tecnologías y del aprendizaje autónomo por parte de los mentorizados, el fuerte compromiso que exige la mentoría tanto a mentores como mentorizados. A continuación se analizan los requisitos de formación de los mentores Raging, T. (2001, p.82).

#### Formación de mentores del modelo

Es deseable el desarrollo de las siguientes competencias:

Competencia técnica (saber): conocimiento del perfil del alumnado de nuevo ingreso/Erasmus, conocimiento de la problemática de la Orientación en la Universidad. Tutorías. Sistema de Apoyo al Estudiante. Programas de Orientación, comprensión del proceso de mentoría de alumnos en la Universidad. Sistemas de Mentorías. La mentoría por compañeros, comprensión de las fases del ciclo de la mentoría: captación, análisis de necesidades, planificación de la actuación, evaluación, conocimiento de Proyecto Mentor. Objetivos. Contenidos. Desarrollo. Evaluación Díaz & Díaz. (2014,p.9).

Competencia metodológica (saber hacer): gestión y dinamización de grupos, entrevista de Orientación, identificación de necesidades del estudiante, técnicas de comunicación. Establecimiento de la relación mentor-mentorizado, procedimientos de resolución de problemas, organización y planificación del trabajo, utilización de herramientas y recursos específicos para la orientación del aprendizaje y la orientación profesional, búsqueda y gestión de la información, procedimientos de evaluación Díaz & Díaz (2014, p.15).

Competencia social y participativa (saber ser y estar), respeto a principios éticos de la actuación del mentor, compromiso con el cambio y la mejora de la calidad de enseñanza, colaboración, escucha activa. Las competencias descritas, sin llegar a hacer requerimientos indispensables son por lo más deseables dada la responsabilidad de la transferencia de conocimientos, que involucra Díaz & Díaz. (2014, p. 21).

#### Resultados esperados del Modelo

El modelo de mentoría planteado tiene como resultados de su aplicación al menos los siguientes aspectos:

El desarrollo y consolidación de recursos óptimos para el programa de mentorías (desarrollo de un diseño curricular de orientación); generación de materiales de ayuda a los mentores en su actuación con los mentorizados, en lo posible elementos digitales reutilizables; Redefinición de calendarios de trabajo, asuntos a tratar y su asignación temporal; Estudiar las diferencias en el desarrollo y resultados de la mentoría entre los diferentes contextos universitarios donde se desarrolla Bausela, E. (2015, p. 21).

Encontrar el equilibrio medio entre las sesiones presenciales y el desarrollo a través del portal web (optimización del acompañamiento del alumnado mentor). Entendiéndose que este tipo de recursos optimiza tiempo y dinero; Desarrollar procesos paralelos de mentoría, enfocados a colectivos en situación de riesgo o marginación: sujetos de otras razas o etnias..., Ciclos de mentoría, si resulta conveniente la actuación de diferentes mentores en un mismo grupo de alumnos, así como determinar el perfil de competencias del mentor; Que impacto tiene la mentoría a medio y largo plazo Sánchez, C. (2007, p. 9).

De esta manera se debería señalar que, a pesar de las dificultades que se puedan encontrar para implementar un modelo de este tipo y el estado incipiente en el que se encuentre, éste parece aportar interesantes beneficios tanto para mentores como para los mentorizados.

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

Como se pudo ver anteriormente la planificación y orientación de la mentoría supone la participación de un colectivo tanto por parte de la universidad, de los docentes como del mismo mentorizado.

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

Cuando se busca definir un plan de orientación y mentoría aparece una gran debilidad ya que no se puede determinar una definición concreta.

Autores como Single & Muller, (1999) la han definido como una actividad interactiva que se establece entre un individuo con experiencia (el mentor) y otro con menos experiencia (el mentorizado), con el objetivo final de desarrollar las competencias y la capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda.

Otro autor Rísquez, F. (2006), sostiene que las mentorías son prácticas que se han venido desarrollando tanto fuera como dentro de las universidades desde los años setenta como una de las herramientas más importantes para apoyar los procesos de ajuste y transición o desarrollo personal y profesional. Para Simon, Medeiros (2013), el plan sirve a los mentores como guía en sus tareas y funciones, caracterizando su rol tanto en general con respecto a las etapas del curso definiendo dos tareas fundamentales, el conocimiento y el apoyo.

De acuerdo a los autores se puede entender que el plan de mentoría es una guía estructurada en el que se puede identificar actividades orientadas o encaminadas desde un objetivo general, de tal manera que el ejercicio de la mentoría no sea solo una práctica carente de sentido sino se convierta en la suma de actividades con objetivos claros.

Con esto se puede asumir que un plan de orientación no solo tiene que ver con la interacción de personas unas con o sin experiencias, sino en la formulación de una serie de actividades que permitan el desarrollo y ajuste a un determinado ambiente, en donde además los principales cambios esperados son a nivel personal.

#### **1.4.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría**

Según la National Mentoring Partnership. (2005,p.13) los principales elementos de un plan de Orientación y mentores son el diseño y planeación del programa, el manejo del programa, las operaciones del programa y la evaluación del programa. A pesar del desarrollo de estos cuatro elementos antes de plantearse el desarrollo de un plan de mentorías es necesario tener clara la necesidad de este, para esto es necesario un estudio previo o evaluación de las prioridades, necesidades y oportunidades en el contexto o entorno en el que se lo piensa desarrollar Vélez, C. (2009, p.17).

Una vez realizada esta actividad ahora si se puede continuar con el Diseño y planteamiento del programa dentro de esta fase se recomienda que se tome en cuenta los siguientes aspectos: la población, el tipo de mentoría que su programa ofrecerá, la naturaleza de las sesiones de mentoría, la selección de los mentores, las metas de su programa, los resultados esperados para los mentores, aprendices y organizaciones, elaboración de cronograma de actividades y sesiones del grupo, los propósitos de su programa de mentoría, el escenario de su programa de mentoría (por ejemplo, sitio basado en fe, organización comunitaria, escuela/universidad, lugar de trabajo), los clientes internos del programa, promocionar del programa, la forma de evaluación del plan, un protocolo de seguimiento Illescas & Tapia. (2010, p.18).

Dentro de la segunda fase se busca identificar las debilidades y fortalezas del diseño y planificación del plan, para esto es necesario que se cuente con un plan bien estructurado que como modelo principal conste de las siguientes categorías: un grupo de consejero, un sistema integral para la información del programa de mentoría, un plan de desarrollo de recursos que permita obtener fondos de distintas fuentes, un sistema para monitorear el programa, estrategias para el desarrollo del personal, grandes esfuerzos en defensa de la mentoría en los sectores públicos y privados; y relaciones públicas efectivas y esfuerzos de comunicación De la Cruz, G. (2005, p.8).

Para la fase tres de las operaciones del programa se busca velar por los cumplimientos de las responsabilidades de cada actor para ellos las estrategias que se pueden utilizar son: reclutamiento de mentores, aprendices y otros voluntarios, selección de los mentores y aprendices potenciales, proporcionar orientación y entrenamiento para mentores, aprendices y padres / acudientes, dividir las parejas de mentores y aprendices, reunir mentores y aprendices para actividades y sesiones que coincidan con los parámetros del programa establecido, apoyo, supervisión y monitoreo de las relaciones de mentoría, reconocimiento a las contribuciones de todos los participantes del programa; y ayudar a los mentores y aprendices a llegar al cierre De la Cruz, G. (2005, p.12).

Finalmente la fase de evaluación persigue el objetivo de conocer el impacto de las actividades desarrolladas dentro del plan así como la identificación de las falencias a fin de que estas sean saneadas promoviendo el mejoramiento continuo; dentro de esta fase se establece que:

Un plan para medir los procesos de su programa acertadamente; Un proceso para medir si los resultados esperados han ocurrido; Un proceso que repasa los resultados de las evaluaciones y las disemina a las personas adecuadas.

Con todos estos elementos a disposición se puede elaborar ya un programa de mentorías, para ello es importante tener claro el problema al que se busca dar solución con las diversas actividades contenidas en el plan; también es importante que se distinga entre los diferentes modelos de mentorías con lo cual se estaría definiendo los objetivos así como también perfilando las distintas funciones de los participantes. Lo importante es entonces conocer el problema los participantes y utilizar los distintos pasos para el desarrollo del plan.

#### **1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de mentorizados.**

Para el diseño de un plan de orientación de mentoría se debe partir desde la identificación de una necesidad, esto entonces permitirá tener claro el porqué de la estructura de un plan de mentorías

Dentro de las fases de diseño se pueden encontrar elementos como la identificación de la población que el programa atenderá, dentro de este punto se toman en cuenta características como la edad, el género, las necesidades y las características comunes; un segundo paso es la identificación del tipo de individuos de mentores, para esto se toma en cuenta las características exploradas anteriormente así como sus funciones. En un tercer momento se debe determinar el tipo de mentoría que el programa ofrecerá dentro de este punto se puede encontrar algunos tipos como la mentoría tradicional (un adulto con una persona joven), mentoría grupal (un adulto hasta con cuatro personas jóvenes), mentoría en equipo (varios adultos trabajando con grupos pequeños de personas jóvenes, con una proporción de adulto a joven no mayor de 1:4), mentoría de compañeros (jóvenes interesados que dan mentoría a otros jóvenes) y mentoría electrónica (mentoría a través de correos electrónicos o Internet) De la Cruz, G. (2005, p.13).

En un cuarto momento es necesario estructurar el programa de mentoría, en donde se debe caracterizar el tipo de actividades que se va a realizar, la metodología y los instrumentos con los que se quiere conseguir los objetivos planteados una vez definidos estos puntos un quinto espacio debe estar destinado para la definición de las sesiones de mentorías dentro de este paso se recomienda el uso de tres modelos: el primero enfocado al desarrollo social, del carácter y del liderazgo, un segundo enfocado en la carrera y por último enfocado el éxito académico, dentro del segundo enfoque se debe tomar en cuenta la exploración misma de la carrera, las habilidades laborales o de la vida, y la educación superior o pasantía Bausela, E. (2015, p.21).

En sexto lugar se debe determinar lo que el programa logrará y cuáles resultados se verán con lo que se pasará a un siguiente momento donde se determina el momento en el que se llevara a cabo la mentoría; en el paso ocho se debe determinar qué tan a menudo los mentores y los aprendices se reunirán y cuánto tiempo deben durar las parejas de mentoría, como noveno se debe definir donde se van a realizar las mentorías que puede ser dentro del ambiente de trabajo, en el lugar de estudios, puede basarse también en la fe, en correccionales juveniles, en la comunidad mismo, mentorías basadas en la agenda o mentorías electrónicas entre otros modelos Medina, Ruíz, & Herrera. (2000, p.9).

Los pasos finales de la mentoría son la identificación de los clientes internos del programa y determinar cómo promover el programa, lo siguiente es tener en cuenta como se evaluara el éxito del programa y finalmente se debe establecer un protocolo de manejo de casos para asegurar que el programa tiene un contacto regular con mentores y aprendices acerca de su relación Garcia, L. (2001, p. 21).

Esta estructura se define como la estructura básica que todo programa de mentorías debe poseer en tal sentido se puede comprobar que los pasos a seguir están justamente anclados a este modelo, se puede notar además que la elaboración de un proyecto de mentorías merece un exhaustivo estudio antes de ponerlo en marcha.

**CAPITULO II.**  
**METODOLOGIA**



## **2.1. Contexto**

El presente trabajo se lo lleva a cabo dentro de la Universidad Particular de Loja sede Quito, modalidad a distancia dentro del Departamento de Ciencias de la Educación, como requisito para obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Infantil con el título “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con mentorizados de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Regional de Quito, ciclo octubre 2014 – 2015. Su objetivo principal es llevar a cabo el acompañamiento de los nuevos mentorizados dentro de un proyecto de mentorías académicas que desarrollaran los mentores de los últimos niveles de educación.

Como características de la educación a distancia se puede determinar ciertos antecedentes los altos niveles de deserción y abandono escolar que se presentan a nivel nacional, tomando un riesgo mayor la educación a modalidad a distancia por sus características temporales y por la necesidad de una mayor responsabilidad y autodisciplina, además de las variables demográficas, personales, familiares y sociales que pueden afectar el desempeño escolar de los mentorizados.

Las características más importantes que se pueden determinar del Centro Regional Quito son: sus instalaciones acogedoras y distribuidas en base a la necesidad del estudiante, consta de una sala de recepción, un área de atención al cliente, biblioteca, oficinas administrativas, aulas de tutoría y videoconferencias, baños y parqueadero, las mismas que permiten un acceso rápido, eficiente y ágil para el estudiante, su ubicación permite acceder con facilidad al mismo de forma oportuna y asequible.

## **2.2. Diseño de investigación**

Como diseño de investigación se define al conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación, generalmente se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. En tal sentido y la profundidad con la que se aborda el presente proyecto a partir de un diseño mixto, en el que se valoran variables de tipo cualitativo y cuantitativo, a partir de un modelo descriptivo de corte transversal ya que se busca conocer principalmente los beneficios de la aplicación de un plan de mentoría a los mentorizados de una UTPL en la modalidad a distancia.

Así para el presente trabajo, la investigación que se propuso es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, que facilitó caracterizar las necesidades de orientación y el desempeño de docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

La característica clave de la investigación de métodos mixtos es su pluralismo metodológico o eclecticismo, que a menudo resulta en la investigación superior, la meta de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.

Por otro lado la investigación de tipo descriptiva tiene como propósito la descripción de situaciones y eventos, por tanto el interés de este estudio es conocer las principales características y necesidades de orientación educativa en la educación a distancia.

### **2.3. Participantes**

El proceso de selección de participantes fue a partir de la institución, en donde como población inicial se tuvo siete mentorizados de los primeros niveles, de ellos fueron cuatro del género femenino y tres de género masculino

Sin embargo dentro del proceso se fueron presentando ciertas dificultades de orden técnico y de comunicación en el que los participantes habían abandonado sus estudios por viajar al exterior, o simplemente no quisieron formar parte del proyecto de mentoría, siendo la población final de dos participantes, como razones principales esta la falta de compromiso por parte de los mentorizados, ya que se buscaron alternativas como mensajes de texto, comunicación vía internet, llamadas telefónicas entre otras herramientas, sin embargo el contexto laboral y familiar fueron los principales factores de riesgo.

**Tabla 1: CARRERA QUE CURSAN LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS**

Carrera	f	%
Banca y Finanzas	1	50
Administración de Empresas	1	50
Total	2	100

Fuente: formulario de datos informativos

Elaboración: Álvarez, G. (2015)

En la primera entrevista física que se realiza con los mentorizados en el centro Quito, se recoge información de los estudiantes participantes, considerando que asisten dos de siete estudiantes asignados por la universidad, uno perteneciente a la carrera de Banca y Finanzas que corresponde al 50% y otro 50% restante le corresponde al estudiante de la carrera de Administración de Empresas

**Tabla 2: SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS**

Situación laboral	f	%
Solo estudia		
Tiene relación laboral a tiempo completo	2	100
Tiene relación laboral a medio tiempo		
Total	2	100

Fuente: formulario de datos informativos

Elaboración: Álvarez, G. (2015)

Entre las actividades que realizan los mentorizados participantes, en esta tabla se puede notar que el 100% de los mentorizados tiene relación laboral a tiempo completo, por lo que indican que para superarse en sus sitios de trabajo necesitan estudiar y trabajar a la par, para anhelar un mejor puesto de trabajo, considerando la modalidad abierta y a distancia su mejor opción de superación y oportunidad.

**Tabla 3: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR CENTRO UNIVERSITARIO AL QUE PERTENECEN**

Centro universitario	f	%
Quito	2	100
Total	2	100

Fuente: Formulario de datos informativos  
Elaboración: Álvarez, G. (2015)

En la lista de estudiantes proporcionada por la universidad, los mentorizados asignados pertenecen al centro Quito, de esta forma se analiza que son ubicados según las necesidades y facilidades de participación de los estudiantes, lo que resulta factible el apoyo entre mentor y mentorizados, se analiza que el 100% de los participantes pertenecen a dicho centro universitario.

**Tabla 4: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR SEXO**

SEXO	f	%
Femenino	1	50
Masculino	1	50
Total	2	100

Fuente: Formulario de datos informativos  
Elaboración: Álvarez, G. (2015)

Estadísticamente se observa que la participación de género es ecuánime, el 50% de mentorizados es de género femenino y el 50% es del género masculino, lo cual permite encontrar puntos de vista diversos y favorecedores para la recolección de información.

**Tabla 5: ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR EDAD**

EDAD (AÑOS)	f	%
25 años	1	50
35 años	1	50
Total	2	100

Fuente: Formulario de datos informativos  
Elaboración: Álvarez, G. (2015)

El 50 % por ciento de los estudiantes tiene una edad entre 25 años y el otro 50% entre 35 años aproximadamente, al analizar los datos estadísticos se encuentra con discernimientos diversos y enriquecedores que promueven el interés de los mentorizados desde puntos de vista

heterogéneos que son realizados por uno u otro de los participantes, promueve la interacción y recolección de información.

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

Razones	f	%
Me permitirá estudiar y trabajar	1	50
Falta de tiempo para asistir presencialmente	1	50
Total	2	100

Fuente: Formulario de datos informativos  
Elaboración: Álvarez, G. (2015)

La universidad al ser flexible en su formación académica con respecto al tiempo de estudio y participación en la misma genera el interés de formación de los mentorizados, el 50% de los estudiantes eligen la modalidad abierta y a distancia porque les permite estudiar y trabajar a la vez, mientras que el otro 50% la optan por la falta de tiempo para asistir a una universidad presencial por sus diversas actividades laborales y familiares.

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

Razones	f	%
Me permitirá mejorar la situación económica	2	100
Siempre he tenido interés por estudiar esa carrera		
Total		100

Fuente: Formulario de datos informativos  
Elaboración: Álvarez, G. (2015)

Entre los mentorizados coinciden en que las carreras universitarias son escalón para mejorar la situación económica, asumir nuevos cargos laborales con mejores ingresos, los que son ofertados únicamente para quienes poseen una carrera universitaria, la necesidad de anhelar un mejor ingreso y posición económica para ellos y su entorno promueve a que la educación superior se convierta en una necesidad urgente, es por ello que los mentorizados al 100% eligen la carrera universitaria para alcanzar una mejora en su situación económica.

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

### **2.4.1. Métodos**

La metodología seleccionada dentro del proceso de mentoría fue de tipo formal que se caracteriza por su diseño puntual, planificada, intencional o sistemática, a partir de un modelo de objetivos y beneficios ya delimitados previamente, algunas de sus características son: acción estructurada en la que se planifican, sistemáticamente, los objetivos a alcanzar y los beneficios y logros esperados. Aunque la mentoría formal normalmente se asocia a una relación individual, al igual que la informal, también existen resultados positivos, cada vez más frecuentes (Carr, 1999), en la utilización de un grupo para el desarrollo del proceso de mentoría group mentoring. En el proceso de tutoría intervienen otros agentes institucionales, organizadores o tutores, encargados tanto de seleccionar a los mentores cuanto de controlar, en mayor o menor medida, que el proceso no se desvíe del camino previsto para la obtención de los logros. En el proceso de mentoría formal, dicha actuación no suele ser directa ni constante; si lo es en la existente entre mentor y mentorizados. El mentor, y en ocasiones el mentorizado, necesitan de un entrenamiento previo o formación inicial para desempeñar correctamente su rol: canalización de sus competencias. La temporalización puede ser variable, no existiendo fórmulas o métodos predeterminados que indiquen el tiempo ideal para que una mentoría tenga éxito.

Además de este método se buscó comprender la interacción entre el mentor y el mentorizado a partir del Método de investigación Acción Participación, en la que se busca la resolución de conflictos de forma más rápida y participativa entre los miembros de la comunidad o del contexto, teniendo en cuenta entonces que tanto el mentor como lo mentorizados sujetos a mentoría tiene el mismo rol, se busque que lo primeros (mentores) conduzcan a los estudiantes dentro del quehacer educativo en base a su experiencia. Hernández. (2012).

Un método que no puede estar exento de ningún proceso investigativo es el Método estadístico, en que se a base un procesamiento cuidadoso de la información permite la obtención de datos estadísticos propiamente dichos Jiménez, J. (2013, p.23). Tomando en cuenta su diseño investigativo mixto se tabulara datos que permitan observar los principales resultados de la aplicación de la mentoría.

### **2.4.2. Técnicas**

Dentro del diseño y planificación del plan de mentoría se implementaron las siguientes técnicas:

- La observación
- La entrevista

Si bien, dentro del proceso de investigación se utilizaron técnicas de investigación bibliográfica a partir de la selección de documentos escritos ya sea impreso o digital la observación y la entrevista fueron las técnicas más usadas dentro del proceso de investigación.

(Bunge, 2010), define la observación como una técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad.

La entrevista en cambio se define como una conversación que un periodista mantiene con una persona y que está basada en una serie de preguntas o afirmaciones que plantea el entrevistador y sobre las que la persona entrevistada da su respuesta o su opinión Salgado, A. (2010, p.15).

### **2.4.3. Instrumentos**

Entendiendo como instrumentos a todo recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes del estudio Becerra (2012). Se utilizó la entrevista a partir de una serie de preguntas estructuradas, con la finalidad de identificar las actividades realizadas y su impacto sobre los Mentorizados.

“Es la acción de desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado”.LASSO, (2010). Se ejecuta mediante una conversación entre dos o más personas en la cual se obtiene información que posteriormente será transcrita como texto y utilizando como fuente de investigación. De esta se toman datos e información sobre el objeto de estudio.

Como instrumentos se utilizó una hoja de datos personales, el Test de Evaluación de Habilidades de pensamiento, encuesta de “expectativas y temores” otro cuestionario de “Necesidades de orientación” un cuestionario de “control de lectura para mentores”, evaluaciones del “proceso de mentoría” así como un formato de seguimiento y valoración del primer avance.

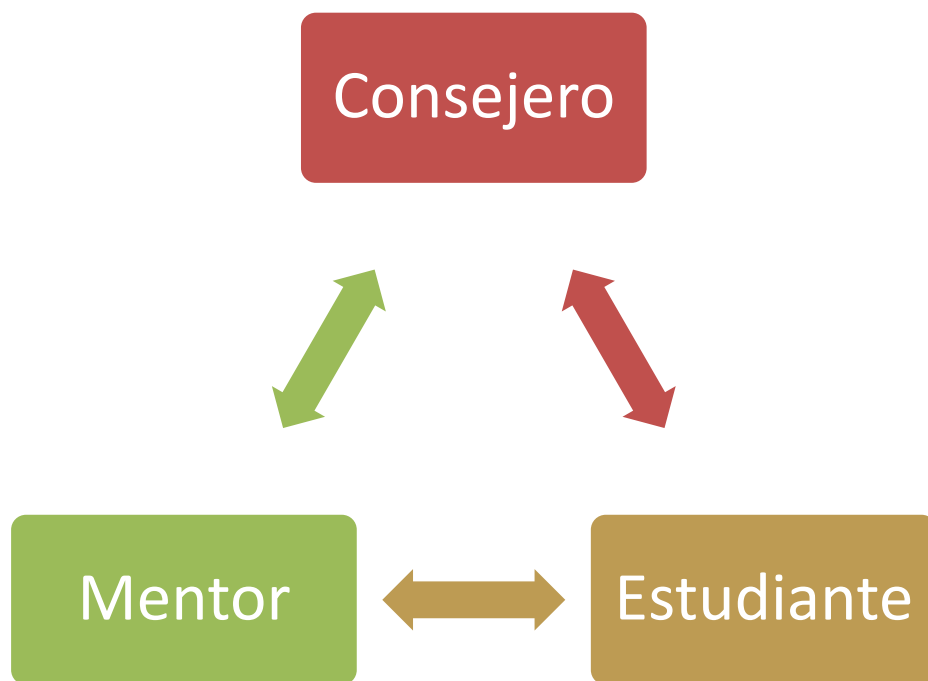
Esta técnica se utiliza para recopilar información que se desea obtener de acuerdo al problema planteado. Nos permite la comparación de los resultados entre los diferentes grupos de estudiantes, para obtener una información significativa sobre nuestro objeto de estudio y al mismo tiempo nos permite abarcar un volumen importante de estudiantes a cuestionar. En la consideración de que “es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos” CIS, (2015). En el caso particular de la presente investigación los sujetos participantes, son estudiantes de tres instituciones de la parroquia Santiago de Machachi.

Estos instrumentos permitieron en gran medida la valoración de las características psicopedagógicas de los mentorizados así como también su percepción alrededor de todo el proceso de mentoría y de su integración en la educación con la modalidad a distancia.

## **2.5. Procedimiento**

Dentro de este proceso se construye una triada en la que intervienen el Consejo (Docentes de la UTPL- Directores de Tesis) los mentores y los Mentorizados, con el objetivo de encontrar de forma inmediata la solución al problema planteado.





#### **Ilustración 4.- Programa de mentorías**

Elaboración: Álvarez, G. (2015)

En este esquema el consejo es el encargado de coordinar las acciones de mentorías, dentro del diseño y planificación del programa de mentorías. El mentor a su vez es el responsable de la ejecución e implementación del programa ya establecido.

El estudiante o mentorizado, es el participante directo del programa planteado a su vez ejecuta y emite criterios de evaluación de las actividades y la participación del mentorizado dentro de todo el programa, esto a su vez permite considerar sus inquietudes para los próximos programas.

Previa la recolección de información se procedió al procesamiento de los datos, dado el diseño mixto se busca anotar los datos cualitativos recolectados a partir de la entrevista y la observación para lo que se buscara construir indicadores que se enfoquen en variables personales, ambientales, laborales, sociales y de la metodológica y el quehacer educativo propiamente dicho. Dichos resultados serán procesados y analizados desde el paquete estadístico Excel que permitida procesar la información mediante tablas y gráficos que posteriormente serán interpretados conjuntamente con la encuesta misma que será separada de acuerdo al número de preguntas y a las características de sus respuestas.

El diseño de la mentoría fue a partir de los modelos y la revisión bibliográfica realizada anteriormente, por ende partió de una revisión y planificación de los talleres y reuniones presenciales, posteriormente se asumió posturas de interacción virtual y entrevistas utilizando las distintas redes sociales en donde los mentorizados y el mentor desarrollaron una comunicación más directa y de pronta respuesta. Por tanto se toma en cuenta además el diseño de *mentoría por pares* para lo que se ajusta el diseño de Investigación Acción participación.

En donde la interacción de todo el grupo permitió estar en constante comunicación desarrollándose el proceso de mentoría con éxito para finalmente exponer las conclusiones y recomendaciones, en base a las experiencias obtenidas.

## **2.6. Recursos**

### **2.6.1. Talento Humano:**

- Tutora de tesis
- Mentora o autora de la tesis
- Mentorizados o participantes

### **2.6.2. Materiales Instituciones:**

Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, a través de sus centros universitarios

- Internet
- Copias
- Impresiones
- Materiales de Oficina
- Paleógrafos

### **2.6.3. Económicos**

**Tabla 8: Gastos Económicos**

<b>Ingresos</b>		<b>Egresos</b>	
<b>Alimentación</b>	<b>288.00</b>	<b>• Materiales de oficina</b>	<b>100</b>
<b>Trasporte</b>	<b>90.00</b>	<b>• Internet</b>	<b>180</b>
<b>Varios</b>	<b>100.00</b>	<b>• Impresiones</b>	<b>100</b>
		<b>• Copias</b>	<b>80</b>
<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>Total</b>	<b>460</b>

Elaboración: Álvarez, G. (2015)

**CAPÍTULO III.**  
**RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1 Caracterización psicopedagógicas de los mentorizados

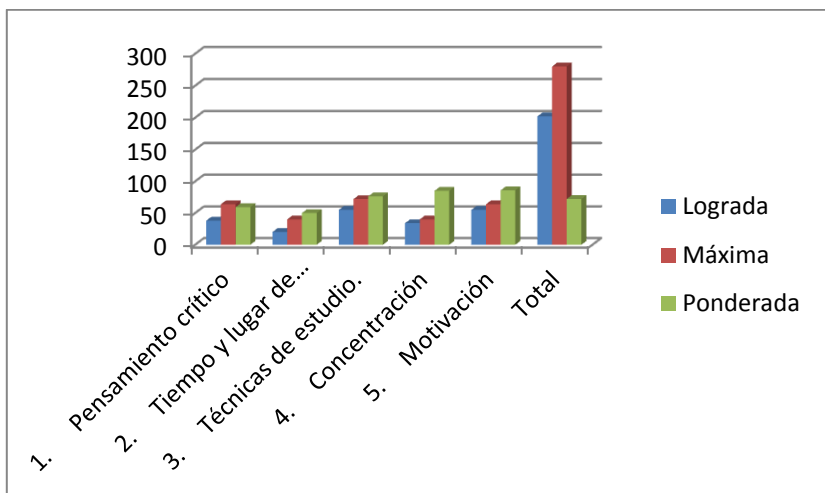
Según (Sánchez, y otros, 2009), es importante dentro de los procesos de mentoría conocer las características de los involucrados, para Molina. (2002) esta caracterización permite particularizar las acciones de acuerdo a las necesidades de los participantes, de acuerdo a estos dos autores la importancia de la caracterización se centra en determinar las fortalezas y debilidades de los participantes de tal forma que las acciones o estrategias que se vayan a ejecutar se orienten de acuerdo a estas necesidades.

La caracterización psicopedagógica de los mentorizados se lo llevo a cabo con la ayuda del cuestionario de **“Evaluación de Habilidades de pensamiento”** que va a medir los hábitos de estudio a partir de cinco dimensiones, que pueden ser analizados a partir de la Tabla 8.- Características psicopedagógicas de los Mentorizados, en donde se expresan los resultados obtenidos de un la población inicial de una mujer y un hombre.

**Tabla 8.- Características psicopedagógicas de los Mentorizados**

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. <i>Pensamiento crítico</i>	38	64	59,37%	Buena
2. <i>Tiempo y lugar de estudio</i>	20	40	50%	Buena
3. <i>Técnicas de estudio.</i>	49	72	68,05%	Buena
4. <i>Concentración</i>	34	40	85%	Muy buena
5. <i>Motivación</i>	55	64	85,93%	Muy buena
<b>Total</b>	196	280	70%	Muy buena

**Fuente:** Evaluación de Habilidades de pensamiento “HAPE-ITH”  
**Elaboración:**Álvarez, G. (2015)



**Fuente:** Evaluación de Habilidades de pensamiento “HAPE-ITH”

**Elaboración:** Álvarez, G. (2015)

El procesamiento de los datos se produjo a partir del promedio obtenido de los Mentorizados participantes, de tal manera que se pueda visualizar a simple vista el perfil psicopedagógico del grupo.

Los resultados muestran que el criterio con mayor porcentaje es la motivación con un 85,93% que hace referencia a la habilidad a través de la cual se elabora un ensayo mental preparatorio de una acción específica, para animarse a ejecutarla con interés, regocijo y diligencia. En nuestro caso específico, la motivación se relaciona con los procesos de enseñar a pensar y enseñar a aprender, al ser el porcentaje más alto obtiene una calificación de muy buena, lo cual nos indica que las diversas motivaciones de nuestros mentorizados están enfocadas en los aspectos familiares, laborales y económicos que impulsan a emprender y terminar su carrera superior.

En un segundo momento se puede encontrar con una prevalencia del 85% y con una calificación Muy buena a la dimensión concentración, que es la habilidad a través de la cual se selecciona algún estímulo, evento o acción del medio ambiente para prestarle, de manera intencionada, una atención focalizada, reflexiva y especial. En el contexto de los procesos de enseñar a pensar y enseñar a aprender, es la habilidad de prestar una atención especialmente reflexiva y focalizada a cualquier estímulo, evento o acción del medio ambiente relacionado con estos procesos.

La dimensión que se presenta de manera intermedia con un porcentaje de 68,5% son las técnicas de estudio o conjunto de herramientas que en el proceso de enseñar a pensar y enseñar a aprender ayudan a llevar a cabo las acciones propias del pensamiento crítico, como son la creación, la innovación, la investigación, la solución de problemas y la toma de decisiones.

Con un porcentaje del 68,5 y una calificación de buena las técnicas de estudio demuestran que los mentorizados pueden conocer de una o varias técnicas de estudio que ha impulsado la tecnología y la educación en la actualidad, pero no saben cómo aplicarlas, ejecutarlas y usarlas a su favor en su preparación académica.

En cuarto momento encontramos el pensamiento crítico con el 59,37% y con calificación de buena, el cual es el modo específico de pensar, sobre cualquier tema, contenido o problema, en el cual el pensante puede mejorar la calidad de su pensamiento al hacer conscientes las estructuras inherentes al acto de pensar. En este sentido, el pensamiento crítico es auto-dirigido, porque de manera deliberada se propone analizar minuciosamente hechos, situaciones, eventos e ideas; es auto-disciplinado, porque acumula información relevante con base a la formulación de preguntas precisas y claras, además de evaluar constantemente toda información haciendo uso, tanto de ideas abstractas, como de referentes concretos de la vida cotidiana; es auto-regulado, porque tiende a controlar sus acciones, dentro de las cuales resalta la de tratar de producir conocimiento antes que sólo reproducirlo; y es auto-corregido, porque reconoce y evalúa constantemente los supuestos, las implicaciones y las consecuencias prácticas que surgen al idear soluciones a problemas complejos.

Como una debilidad se encuentra el tiempo y lugar de estudio con un 50% y con calificación de buena, se refieren a la importancia de la administración del tiempo, por un lado, junto con la organización y adecuación del lugar y ambiente en que se desarrolla el trabajo intelectual, por otro lado. A partir de aquí se pueden definir como los factores de organización especialmente ligados con el aprendizaje en general y con los procesos de enseñar a pensar y enseñar a aprender en particular.

Sin embargo, la dimensión que se presenta como mayor debilidad son las *técnicas de estudio* o conjunto de herramientas que en el proceso de enseñar a pensar y enseñar a aprender ayudan

a llevar a cabo las acciones propias del pensamiento crítico, como son la creación, la innovación, la investigación, la solución de problemas y la toma de decisiones.

En comparación se puede notar que la motivación y la concentración son los porcentajes más altos mientras que el tiempo y lugar de estudio conjuntamente con el pensamiento crítico son los porcentajes más bajos, en tal sentido es evidente que la motivación y la concentración son requisitos y aptitudes necesarias para el aprendizaje, lo que supone que las posibles dificultades en ámbito académico no necesariamente se debe a características personales de los mentorizados sino más bien estas se orientan a las debilidades o dificultades en la organización del tiempo y el lugar de estudios lo que además supone una debilidad importante para el modelo de educación a distancia sin embargo uno puntos más arriba se puede encontrar el pensamiento crítico (59%) en el que entra en juego como se vio anteriormente, las orientaciones, la disciplina, la auto regulación, la auto-corrección habilidades que pueden ser potencializadas por los docentes sin embargo estos factores agrupados se convierten en indicadores importantes ante la deserción y el abandono de los estudios universitarios.

### **3.2 Necesidades de orientación de los mentorizados**

La mentoría se considera como una habilidad de orientación, su utilidad permite a los mentorizados desenvolverse ágil y diligentemente en el campo universitario, el sentido organizativo y funcional de la mentoría permite ser un refuerzo académico que provee al mentorizado de habilidades diversas que puede aplicar en su desenvolvimiento académico y personal.

Dentro de las necesidades de orientación percibidas por los mentorizados se puede encontrar que el 100% aspira conseguir un buen rendimiento académico y obtener una mejor empleo, se puede notar también que la totalidad del grupo, es decir el 100% de los mentorizados desea concluir la carrera, algunos de los indicadores más sobresalientes encontrados a partir del “cuestionario de reflexiones de la primera experiencia en educación a distancia” y el “cuestionario de expectativas y temores” fueron la dificultad para el manejo del programa EVA en un 50% de estos, un 50% tiene dificultad para encontrar los libros y descargarlos lo que interfiere en la entrega de los trabajos; el 100% de los mentorizados sostiene además que tienen dificultades con los horarios de clases debido a que deben cumplir con compromisos familiares o laborales.



Uno de los temores más significativos para los mentorizados es la falta de seguimiento, al 100% de ellos les tomo de sorpresa la modalidad a distancia, las estrategias asumidas por ellos en un 50% es el auto aprendizaje y en un 100% es la formación de grupos de amigos para solucionar y satisfacer sus dudas, el 50% refiere sin embargo haber obtenido ayuda por parte de la universidad ya sea mediante algún profesor o por medio de la biblioteca.

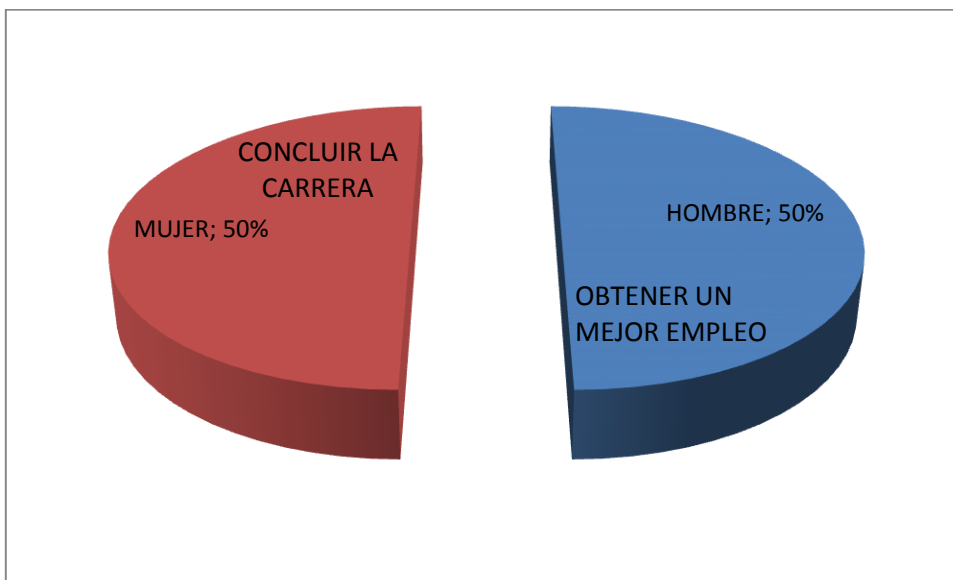
Frente a esto la percepción es del 100% de los mentorizados, creen que es necesaria la intervención de un tutor y creen que una de las habilidades de mayor importancia a desarrollar es la auto-exigencia.

Como se puede notar existen indicadores muy importantes como el tiempo-lugar de estudios y el pensamiento crítico que se debió tomar en cuenta, algunas de las estrategias asumidas justamente buscaron responder a estos, por ejemplo como en su totalidad los mentorizados creen que la formación de grupos les permite responder a sus dudas, se creó un grupo virtual, que no solamente posibilitaba la formulación de preguntas y respuestas sino que además permitió que los estudiantes se dieran cuenta que no eran los únicos que podían tener alguna duda, con esto también se motivó a los mentorizados en el formar parte del programa de mentoría así como de las ventajas que pudiera tener.

Ahora bien algunas de las necesidades de orientación encontradas se describirán en el siguiente epígrafe.

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

#### Expectativas en los mentorizados UTPL:



**Gráfico 1.- Expectativas en los mentorizados UTPL**

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaboración:** Álvarez, G. (2015)

Las mentorías son espacios en los cuales se puede aprender de las experiencias de otros, guías y vivencias que colaboran con la motivación para alcanzar las metas, para la dimensión de las Expectativas de los mentorizados se encontró que el 50% piensa que las mentorías le pueden ayudar a concluir la carrera de una manera más efectiva, un 25% de ellos piensa que el programa de mentorías les permitirá conseguir un buen rendimiento académico al tener una asesoría personaliza, mientras que el otro 25% piensa que las mentorías les ayudarán a obtener un buen empleo. Los mentorizados coinciden en el acompañamiento efectivo del mentor, reconocer que toda persona que inicia un ciclo nuevo en su vida, necesita un mentor que lo guíe y asesore por el camino por donde dirigirse y beneficie en el transcurso de su ciclo universitario.

Resultados de los procedimientos de estudio del grupo de mentorizados

**Tabla 9.- Cuestionario 2 de necesidades de orientación (procedimiento de estudio).**

Procedimiento de estudio	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
1.1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.	-	-----	1	50	1	50	-	----	-	----
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.	-	----	2	100	-	----	-	----	-	----
1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.	-	----	--	----	-	----	1	50	1	50
1.4 Subrayo los aspectos de mayor importancia.	-	----	--	----	-	----	-	----	2	100%
1.5. Intento memorizarlo todo.	-	----	1	50	1	50	-	----	-	----
1.6 Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.	1	50	-	-----	-	----	1	50	-	-----
1.7 Elaboro resúmenes.	-	-----	1	50	-	----	-	----	1	50
1.8. Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	-	----	2	100	-	-----	-	----	-	-----
1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.	-	-----	-	----	1	50	1	----	-	----
10 .Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.	-	-----	1	50	1	50	-	----	-	----

**Fuente:** Cuestionario 2 de necesidades de orientación (procedimiento de estudio).

**Elaboración:** Álvarez, G. (2015)

Se puede evidenciar que las actividades académicas no son en su totalidad positivas dentro de los mentorizados concentrándose la mayor cantidad de indicadores en las escalas de regular y bueno.

Con relación a la lectura de la orientación inicial el 50% lo hace *pocas veces* igualmente el 100% de los estudiantes antes de estudiar un tema revisa *pocas veces* el capítulo general, se puede deberse a que el 100% de ellos realiza de forma *constante* una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales de cada tema, a esto se puede sumar que el 100% utiliza como técnica de estudio el subrayar los aspectos de mayor importancia, algo que llama la atención es que solo el 50% de los mentorizados regularmente intentan memorizar todo el tema estudiado, a lo que el 50% no prefiere elaborar esquemas, cuadros sinópticos y resúmenes, otro indicador de riesgo es que el 100% de los mentorizados no realiza las actividades de aprendizaje propuestas en la guía didáctica de cada asignatura y solo el 50% revisa y estudia a medida que se desarrolla la evaluación a distancia así mismo el 50% pone poco énfasis en el estudio y repaso semanal de las evaluaciones parciales.

Con estos resultados se puede notar una debilidad significativa en los métodos y hábitos de estudio de los mentorizados por ende el desarrollo de un plan de mentoría se hace no solo necesario sino de importante trascendencia para el éxito de cada estudiante.

### **3.2.3 De orientación personal**

Hasta ahora se han analizado las necesidades de orientación más significativas dentro de los mentorizados, en este apartado la identificación de la orientación personal quiere conocer las aptitudes de los mentorizados frente a la utilización de estrategias y métodos de aprendizaje. Desde este punto de vista la orientación toma ya un punto de vista centrado en las necesidades más intrínsecas del convivir universitario, justamente la identificación de estos factores permitirían direccionar las mentorías de una manera más estructurada, ya autores como Arias & Uquillas. (2013), conceptualizaron a la orientación personal con la función de prevención y el desarrollo global del ser humano con el objetivo de conseguir una orientación integral, así mismo (Piñeiro, 2015) añadió que el desarrollo hacer referencia al proceso madurativo a nivel académico y profesional, finalmente se puede notar que al igual que las anteriores orientaciones la orientación personal es una de más importantes para los mentorizados.

**Tabla 10: Resultados de los aspectos de orden personal del grupo de mentorizados**

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

Fuente: Cuestionario 2 de Necesidades de orientación (Aspectos de orden personal)  
 Elaboración: Álvarez, G. (2015).

En cuanto a los indicadores personales se puede encontrar que el 50% de los mentorizados cree que el asesoramiento en la toma de decisiones es importante así mismo el 100% cree que es importante tener apuntes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera, de igual forma la totalidad de grupo también cree importante tomar en cuenta las particularidades del estudio a distancia, de igual manera un 50% piensan que es necesario conocer estrategias

de aprendizaje y técnicas de estudio y el 50% considera importante recibir ayuda psicológica , en su totalidad del 100% cree que para el éxito académico es necesario una planificación del proyecto profesional y considera necesario tener una orientación para el desarrollo personal y de valores.

Porcentajes que en cierto punto se contradicen al perfil obtenido dentro de la orientación académica, si inicialmente se puede notar una seria debilidad en los procesos de aprendizaje y ahora se percibe que en su mayoría considera importante el desarrollo de aptitudes y estrategias de estudio, esta contradicción puede tener una congruencia cuando se interpreta que los mentorizados si necesitan una orientación tanto personal como académica para el desarrollo adecuado de su aprendizaje dentro de la educación a distancia.

Con estos resultados es claro que la orientación no solo se reduce a la satisfacción de las necesidades básicas de los mentorizados sino que trasciende a los ambientes personales, familiares, laborales e incluso académicos, desde esta perspectiva el mentor debe saber llegar y enfocarse en cada uno de estos puntos a través de un enfoque integral y desde una planeación de programas que respondan a todas las necesidades de los mentorizados por que también se involucren dentro de aspectos que no sean netamente académicos.

#### **3.2.4 De información**

Para el análisis de este epígrafe es importante tener presente los indicadores anteriores ya que si bien la orientación en términos generales es la de facilitar información en dependencia de las características y el tipo de esta, cuando se particulariza y se concreta objetivos orientados a satisfacer necesidades identificadas la orientación se define ya con un concepto más amplio que solo el facilitar información, lo que explicaría los anteriores epígrafes.

Sin embargo no se puede dejar de lado esta función tan trascendental, si asumimos lo que dijo (García, 2002), la principal necesidad dentro del ámbito educativo a distancia está relacionado con las limitaciones en cuanto al conocimiento de la misma institución; es importante entonces que la orientación de información proporcione la información necesaria para que el mentorizado pueda desarrollar la capacidad de abstracción, organización y planificación de su esfera académica.

Así pues los resultados obtenidos están relacionados con la satisfacción de los procesos administrativos del grupo de mentorizados estos se convierten entonces en una matriz de necesidades concretas que deben ser resueltas desde la misma institución educativa, en el que particularmente entran en acción no los mentores sino el consejo, quienes podrían influir de forma más explícita, entendiéndose entonces las funciones y las necesidad del trabajo en conjuntos del consejo de los mentores y de los mentorizados.

**Tabla 11: Resultados de los aspectos relacionados con la satisfacción con los procesos administrativos del grupo de mentorizados**

Satisfacción con los procesos administrativos	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1. Procesos de admisión e ingreso.	-	---	-	----	-	----	-	---	2	100
2. Procesos de matrícula.							2	100		
3.Modalidades de pago.									2	100
4. tramites de cambio de centro universitario.	1	50	1	50						
5. Trámites de convalidación de asignaturas.									2	100
6. becas y ayuda para el estudio.					1	50	1	50		
7. Convalidación de estudios de las asignaturas cruzadas en otras carreras /universidades.									2	100

Fuente: Cuestionario 2 necesidades de orientación (Satisfacción con los procesos administrativos).  
Elaboración: Alvarez, G. (2015).

La percepción o valoración de los proceso de admisión e ingreso es positiva al igual que el proceso de matrícula y las modalidades de pago, en donde se pudo obtener un promedio de 100% en las dos, considerándose este muy bueno, sin embargo los trámites de cambio de

carrera obtuvieron un promedio de 50% en poco y 50% regular, siendo este el indicador más problemático según la percepción de los mentorizados, los tramites con mayor promedio obtenido es decir 100% son los de convalidación de asignaturas el de becas y ayuda para el estudiante, la convalidación de estudios de las asignaturas cruzadas en otras carreras/universidades.

En definitiva se puede decir que la satisfacción de la orientación recibida en procesos administrativos en la UTPL, se encuentra que los Trámites de cambio de centro universitario son los menos conocidos por los mentorizados, así también otro de los procesos administrativos con mayor poderío son los Procesos de admisión e ingreso, como se puede notar los tramites siguientes tiene una prevalencia de entre el 50 y el 50% siendo aceptables para el desarrollo normal de los mentorizados.

Como se puede notar el análisis de estos ítems es muy concreto ya que la percepción de los mentorizados es muy clara siendo los tramites mejores llevados aquellos buscan el ingreso y la permanencia de los estudiantes, sin embargo es otra realidad con los tramites o procesos administrativos que están relacionados con el *cambio de centro universitario* y el de la obtención de *becas* en este caso la institución educativa muestra una gran debilidad dejando de lado el interés por la permanencia y estabilidad académica de los estudiantes y solo centrándose en el ingreso de estos. Se puede entender entonces que los programas de mentorías tengan tanta importancia ya que seguramente sus autoridades vieron la necesidad de enfocarse más dentro de la estabilidad del estudiante de tal manera que se puede reducir también los niveles de deserción de los estudiantes.

Como se dijo inicialmente las mentorías no solo se reduce al mero ejercicio de facilitar información sino además en la identificación de aquellos factores que son de riesgo para los mentorizados y claro está también para la institución educativa.

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

Frente a los resultados obtenidos y el desarrollo del plan de mentorías se puede entender que las mentorías por si solas no se constituyen como una ayuda al estudiante o mentorizado. Si bien se ha podido desarrollar los datos básicos para las encuestas y entrevistas el proceso en si ha representado una carga significativa, por un lado por la inconsistencia de los horarios o por el desapego y poco interés hacia el proyecto por parte de los mentorizados.



El contexto en el que se presentan las mentorías es desafiante ya que el 100% de los Mentorizados priorizan otro tipo de actividades como la esfera familiar social y laboral, resultando el aprendizaje o los estudios un requerimiento más no un objetivo personal. Frente a esta realidad las actividades llevadas a cabo resultan insuficientes para la organización o efectiva cristalización de un proceso de mentorías sólido, siendo como los principales factores de riesgo la falta de interés y la predisposición de los Mentorizados.

Las inquietudes estaban dirigidas al poco conocimiento del sistema de calificación, participación y estudio que poseen los mentorizados, el 100% de los estudiantes manifiesta que la investigación individualizada en los temas mencionados han sido desglosados y entendidos en base a sus propias interpretaciones, sin que estas satisfagan totalmente las inquietudes de los mentorizados.

El desconocimiento y la falta de comunicación con un tutor al iniciar las actividades académicas, provocaba en el 50% de los mentorizados intranquilidad y nerviosismo al emprender el ciclo académico, las sugerencias del 100% del grupo manifiestan que es importante que las mentorías sean parte del proceso educativo no como un proyecto, sino todo lo contrario como un consejero vocacional al cual acudir en todo momento.

Sin embargo se puede recalcar que la proporción de información de la experiencia que se tiene dentro de la universidad ha sido de gran utilidad dentro del desempeño académico de los mentorizados, lo que resulta a pesar de todo alentador.

A lo largo de este informe se ha venido expresando las observaciones más significativas encontradas por el mentor, sin embargo la que con mayor relevancia se presenta en mi pensamiento es la de satisfacer inicialmente las debilidades mismas de los estudiantes que ingresan por primera vez a una centro de estudios con una modalidad a distancia, siendo que muchas habilidades cognitivas que son necesarias para su formación no ha sido bien desarrolladas dentro de la educación secundaria.

Por otra parte es importante también que los proyectos de mentorías sean extendidos a lo largo de la carrera universitaria y por encima de eso estén comandadas por los docentes mas no por estudiantes que si bien han obtenido experiencia al cursar cada uno de los niveles dentro de sus mismas carreras estos no les faculta para llevar con éxito un proyecto de esta envergadura.

Se ha podido ver también que la universidad tiene mucho que ver dentro de la orientación y la relevancia que pone a sus procesos administrativos percibiéndose así solo el interés económico antes de orientarse a las satisfacción de necesidades mismas de los estudiantes, factores que

es sí se convierten riesgos importantes para la universidad en si misma ya que de no mirar la problemática desde los puntos centrales, ocasionando que el interés por las actividades y por la culminación de los estudios universitarios decrezcan desde los primeros años.

### **3.4 Valoración de mentoría**

Al analizar que la orientación educativa contribuye al desarrollo académico, coincido que:

*“La orientación es un proceso continuo, sistemático e intencional de mediación y tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas para que, basándose en criterios contrastados, sean capaces de identificar, elegir y reconducir, si es preciso, las alternativas ofrecidas por su entorno hasta asumir los más acordes a su potencial y trayectoria vital”.*  
Echeverría, B. ( 2010, p.31)

Es decir la mentoría está dirigida a proporcionar una educación asistida que gestione la enseñanza y desarrolle las más altas competencias en sus participantes, al ser un apoyo para el mentorizado se convierte en una soporte tanto para su vida académica como personal.

Las mentorías llegan a ser una guía que permite conducirse con eficacia en este nuevo mundo desconocido e inquietante, su logro principal es llegar a la meta a corto plazo de forma efectiva y promoviendo la constancia y perseverancia para continuar y culminar en la carrera elegida.

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

La interacción y desenvolvimiento durante todo el proceso por parte de los Mentorizados fue del 50%, la cual no fue positiva y resultado compleja ya que como herramientas se debió utilizar correos electrónicos, video llamadas mensajes de texto e incluso redes sociales.

Este tipo de interacciones resulto poco enriquecedor ya que se limitó a la respuesta de preguntas y no fue una conversación fluida en la que el mentor pudiera identificar aspectos subjetivos que puedan o no afectar el rendimiento de los mentorizados.

Dentro de los pocos espacios en que se les pudo reunir a los mentorizados se buscó recabar la mayor cantidad de datos lo que permitió que más adelante de forma individual se pudieran dar respuestas a cada una de ellas.

A partir de esto se puede notar que aun después de haberse desarrollado un programa específico para las mentorías esto resulta insuficiente ya que en gran manera la poca iteración y comunicación desarrollada entre los participantes debilita significativamente los accionares

previstos, esto quizá se deba justamente a la misma definición del modelo de educación a distancia, es decir, si inicialmente la principal problemática es la falta de interés de los estudiantes que les lleva a la deserción, por cualquiera de los factores identificadas dentro de las necesidades de inserción y adaptación, poco o menos interés habrá para la participación de un programa que está lejos de ser académico.

Es entonces importante que las autoridades busquen obtener un papel con más protagonismo dentro de estos proyectos, si bien, una de las estrategias o herramientas que se puede utilizar dentro de la mentoría es la participación entre *pares* que se define como el intercambio de información entre personas de una misma realidad que en este caso son los estudiantes de últimos años, esto no significa que esta haya sido la decisión más acertada ya que con el enfoque que se ha dado actualmente, la definición de mentorías en la que se considera que es proporcionada por una persona con mayor conocimiento y experiencia está siendo devaluada por los intereses particulares de la institución.

Es por esto que se invita a llevar a un reflexión mucho más concienzuda de la realidad y de hacia dónde y cómo se está direccionando estos proyectos, en donde los resultados muestran aun grandes desafíos que cubrir.

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

Si bien la motivación es extrínseca al proceso de mentorías si se pudo incidir en esta para que a través de este proceso se pueda afianzar la confianza para culminar sus estudios, o para el aumento de su rendimiento académico, así también a largo plazo se incrementa la posibilidad de la obtención de un empleo que le proporcione estabilidad. Las expectativas generales de los mentorizados dentro de la educación a distancia fueron positivas ya que como se pudo notar en la Tabla 10 el 100% de los mentorizados consideran importante la orientación para el desarrollo personal y de valores, sin embargo no se toma en cuenta o no se considera importante la ayuda psicológica personal obteniéndose un porcentaje de 50%, contrastando estos resultados con los instrumentos iniciales sobre las *expectativas y temores* así como las reflexiones en la educación a distancia esta orientación es más significativa y aceptada cuando se la realiza entre compañeros.

Característica beneficiosa dentro del proyecto de mentoría en su mayor parte la comunicación y el contacto con los estudiantes fue a través de grupos virtuales los que en cierto punto motivo la continuidad del proceso, sin embargo no se puede dejar de lado el hecho de que el éxito de

la mentoría es en un 90% de la motivación del mentor ya que los estudiantes al no verse con ninguna responsabilidad no la consideran importante.

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

La ejecución y puesta en práctica de todo el proceso de mentorías fue valorado positivamente por parte del 100% de los Mentorizados ya que a pesar de la complejidad misma del proceso se buscó los mejores mecanismo para poder llegar a ellos y sobre todo proporcionarles la información más relevante para su correcto crecimiento académico dentro de la universidad.

Con esto se hace evidente la importancia y la necesidad de que cada una de las fases del proceso de mentoría, así la planificación con el planteamiento de objetivos la identificación de la problemática y la estructuración de la metodología a seguir resulto el carril por el que el mentor se guio dentro de todo el proceso, por esta razón es importante que su desarrollo contemple varios supuestos y que además se toma en cuenta algunas consideraciones de trabajos previos.

Dentro del desarrollo en sí del programa de mentorías se pudo notar al 100% que en gran medida la percepción sobre la educación a distancia y las motivación que se desarrolle hacia ella van a ser pilares fundamentales para su culminación, por otro lado el 50% de mentorizados no pueden tampoco negar la existencia de otros factores intervinientes como la esfera familiar y laboral que de cierto modo incidieron significativamente dentro de las actividades planteadas en la mentoría, no se diga aún más dentro de todos el proceso de formación, en consecuencia el acompañamiento personalizado y en grupo puede definirse como una estrategia adecuada para enfrentar esta problemática ya que no se necesitaba la presencia física de los mentorizados y podían ellos manejar la información y compartir sus inquietudes al mismo tiempo.

De igual manera la presentación de los resultados es el fiel reflejo de la motivación y las actividades realizadas, estrategias que fortalecen el conocimiento y las habilidades del mentor como también sirven como experiencias reales a los nuevos mentores, Sin lugar a duda entonces la valoración general del proceso con sus aciertos y limitaciones siguen siendo positivas.

### 3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado

Tabla 12.- FODA

<b>FORTALEZAS (F)</b>	<b>OPORTUNIDADES (O)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto interés de parte del estudiante por que se continúe con el proceso de Mentoría.</li> <li>• Manejo de canales de comunicación</li> <li>• Actitud positiva y de entrega de los mentorizados en el proceso.</li> <li>• Manejo de información actualizada.</li> <li>• Compromiso del mentor</li> <li>• Acompañamiento de los consejeros</li> <li>• Planificación previa del plan</li> <li>• Colaboración de los grupos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en el sistema de enseñanza por potenciar las iniciativas de las instituciones educativas</li> <li>• Existencia de experiencia en otras instituciones al respecto de la temática</li> <li>• Existencia de un sistema de enseñanza a distancia con experiencia dirigido a potenciar ejercicios desarrolladores de las habilidades tanto de docentes como de estudiantes</li> <li>• Articulación de la institución dentro de un entramaje funcional donde se potencia la comunicación.</li> <li>• Asignación anual de recursos a la educación en aumento</li> <li>• Coordinación de sistemas de gestión y control de un aprendizaje más profesional en los centros educativos del país.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES (D)</b>	<b>AMENAZAS (A)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento de algunos procesos internos y externos de la UTPL</li> <li>• La impuntualidad de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de enseñanza aprendizaje se encuentra dentro de un entramado burocrático que dificulta el ejercicio de cambios.</li> </ul>

<p>mentorizados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento y poca preparación para el diseño y la ejecución de planes de mentorías.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo a causa del trabajo y otras ocupaciones de los mentorizados.</li> <li>• Poca constancia por parte de los mentorizados</li> <li>• Alto grado de insatisfacción y desmotivación del estudiante sobre la orientación de información administrativa.</li> <li>• Debilidad en la organización del tiempo</li> <li>• Desconocimiento de las técnicas de estudio y mentoría</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe una cultura de la mentoría en los sistemas tradicionales que se contemple como participativa y efectiva.</li> <li>• Aumento del desempleo, subempleo y condiciones económicas desfavorables de los ecuatorianos que trae como consecuencia mayores preocupaciones en materia de recursos materiales para los estudiantes.</li> <li>• Inexistencia de referentes teóricos que validen la propuesta.</li> <li>• Falta de colaboración por parte de los docentes y directivos de la UTPL.</li> </ul>
--	--

**Elaboración:** Álvarez, G.

### 3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría

Tabla 13.- Matriz de la problemática

<b>PROBLEMA</b>	<b>CAUSA</b>	<b>EFEECTO</b>	<b>FUENTE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de algunos procesos internos y externos de la UTPL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca información del proceso de la mentoría por parte del mentor y de los mentorizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negación a formar parte del proceso y no verlo como una oportunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario de Necesidades de Orientación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La impuntualidad de los mentorizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca disciplina en el proceso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retraso en las actividades planificadas para la Mentoría.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración general del proceso</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento y poca preparación para el diseño y la ejecución de planes de mentorías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inexperiencia del mentor</li> </ul>	Planificación inadecuada del abordaje de temas de interés para los Mentorizados	Valoración general del proceso
Poca disponibilidad de tiempo a causa del trabajo y otras ocupaciones de los	Prioridad a actividades laborales o sociales	No se obtiene y proporciona la información adecuada	Evaluación del proceso de Mentoría

mentorizados.			
Poca constancia por parte de los mentorizados	Poca disciplina en el proceso	Retraso en las actividades planificadas para la Mentoría.	Valoración general del proceso
Alto grado de insatisfacción y Desmotivación del estudiante sobre la orientación de información administrativa.	Poca información sobre los beneficios del proceso	Negación a formar parte del proceso y no verlo como una oportunidad.	Cuestionario de Necesidades de Orientación
Debilidad en la organización del tiempo	Poca disciplina en el proceso	Retraso en las actividades planificadas para la Mentoría.	Valoración general del proceso
Desconocimiento de las técnicas de estudio y mentoría	Inexperiencia del mentor y carencia de materiales de orientación.	Planificación inadecuada del abordaje de temas de interés para los Mentorizados	Valoración general del proceso

**Elaboración:**Álvarez, G. (2015)



## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4. CONCLUSIONES

A partir del objetivo específico la elaboración y planificación del proceso de mentorías fue positivo, sin embargo es importante considerar que las necesidades de orientación no fueron en su totalidad aceptadas, este fenómeno se debe principalmente a la interacción de factores externos como las obligaciones familiares y laborales, a esto se sumó la falta de organización del tiempo por parte de los mentorizados, pudiéndose notar la necesidad de una cultura educativa en la que se promueva el fortalecimiento de mejores hábitos de estudio.

Sin embargo sí se pudo llegar al cumplimiento de objetivos como:

1. La fundamentación teórica de los modelos y proceso de orientación y mentorías en el ámbito universitario, fue el pilar fundamental con el que se pudo llevar a cabo todo este proceso, el adquirir un conocimiento específico y detallado a través de la investigación del tema colaboró con el discernimiento del plan de mentoría para poder disgregar los diversos temas e inquietudes que no permitieron en su momento proporcionar una solución eficaz para el mentorizado.
2. El desarrollo de actividades pedagógicas con los estudiantes que fueron sujetos de mentoría de una u otra manera facilitó la incorporación al sistema de educación en la modalidad a distancia, el mismo que permitió observar el perfil psicopedagógico de los mentorizados que formaron parte del proceso, el cual facilitó importantes debilidades en los *hábitos de estudio* y la *motivación* hacia la carrera, factores que están directamente relacionados con la pertenencia y la participación hacia las distintas actividades académicas, donde se pudo identificar notablemente la poca participación e interés por parte de los mentorizados.
3. De igual manera se pudo describir las acciones, actividades y estrategias asumidas dentro de todo el proceso así como también caracterizar las ventajas y desventajas de cada una de ellas así como también identificar y recomendar aquellas que resultaron con mayor utilidad dentro del proceso.
4. Finalmente se logró estructurar el informe de investigación de fin de titulación y llegar a obtener el título de Licenciada en ciencias de la Educación, si bien las expectativas

iniciales de las mentorías estaban asociadas al éxito académico y la posibilidad de mejores oportunidades laborales, esto no significa que se hayan podido cumplir con los objetivos planteados, ya que a esto también afectó los pocos canales de comunicación entre el mentor y los Mentorizados, lo que a su vez supone el poco conocimiento de los procesos de mentorías que se llevan dentro de la universidad, lo que se demuestra además con que el factor de mayor riesgo frente a la orientación académica haya sido los trámites de inscripción y matriculación, el manejo del sistema virtual entre otros.

5. Se puede además concluir que dentro del éxito o el fracaso de unos estantes están inmersos factores personales, laborales, familiares y laborales, que van a limitar el grado de pertenencia y la importancia que un estudiante le da a sus estudios, siendo entonces necesario la continuidad con el proceso de mentorías no solo dentro de los primeros años sino a lo largo de toda la carrera universitaria.

Frente a esto el modelo de mentorías entre pares, puede no resultar positivo ya que los mentorizados al saber que dentro del proceso de mentorías no había una implicación académica ni el respaldo de las autoridades, limitan su participación.

## 5. RECOMENDACIONES

A partir del proceso desarrollado se puede proponer las que:

1. Es fundamental divulgar el componente teórico por parte de instituciones educativas que utilicen la mentoría como sistema.
2. Es importante que la Universidad siga promoviendo la participación de los mentorizados dentro de los proyectos de mentorías ya que así se puede ir generando experiencias que puedan ser aplicados dentro del mundo laboral. Es necesaria también que los docentes sean coparticipes del proceso de mentorías si bien su planificación y desarrollo está estructurado a partir de sus recomendaciones, es importante también que los mentorizados sientan el respaldo por parte de la universidad, lo que posibilite además un nivel más alto de participación.
3. Se implementen nuevos esquemas de diseño y ejecución de un plan de mentorías en los que se tome en contexto de la educación a distancia de tal forma que se pueda superar los problemas de comunicación y coparticipación entre el mentor y el mentorizado.
4. Se recomienda que los nuevos proyectos de mentorías se preocupen de los dos aspectos fundamentales, la motivación como motor importante para el éxito académico y los hábitos de estudio como herramientas transversales dentro de su desarrollo.
5. Es necesario además implementar un mayor número de seminarios presenciales a fin de responder a todas las necesidades tanto académicas como administrativas de los estudiantes a fin de que ellos obtengan mayor confianza y se motiven a continuar dentro de la modalidad a distancia.
6. Frente a la desconocimiento del proceso administrativo percibido por los mentorizados se recomienda que se pueda llevar a cabo un taller de inducción para los nuevos aspirantes que de tal forma le proporcione toda la información necesaria a los mentorizados y puedan desenvolverse o tomar en cuenta todos los aspectos relacionados a la vida académica dentro de la universidad.

Para las nuevas generaciones de mentores se advierte la necesidad de buscar las necesidades tanto personales como académicas de cada estudiante, una vez identificadas, realizar actividades enfocadas a su resolución, en lo que además pueden poner en práctica el uso de chats o grupos virtuales especializados que sean parte de la formación académica de cada titulación.

**PROPUESTA:**

**MANUAL PARA EL MENTOR**

### 1. TÍTULO:

Manual para el Mentor

### 2. JUSTIFICACIÓN:

A fin de dar una respuesta oportuna a la problemática sustentada en la investigación realizada se construye el presente manual para el mentor, dentro de este contexto se ha visto la necesidad de orientar las actividades de los mentores partiendo de una definición clara de lo que es *ser mentor* y de las habilidades y actividades que este debe desarrollar así como identificar a los principales entes de apoyo.

Sus principales aportes son el manejo y la orientación de actividades en la orientación de método de estudio y la motivación sin embargo se debe contextualizar esta problemática desde el punto de vista de los mentorizados de la modalidad a distancia de la UTPL del primer ciclo de Educación Superior; donde los horarios el tipo de estudio, así como el contexto laboral, y familiar se constituyen como el principal factor de riesgo para el abandono de sus estudio y el bajo rendimiento académico, una de las principales actividades previas que se puede desarrollar es fortalecer la comunicación de los mecanismos *administrativos* que maneja la universidad; el presente manual busca ser un aporte teórico-práctico para los mentorizados de últimos años, a fin de que se pueda desarrollar nuevos y mejores programas de mentoría partiendo de las experiencias anteriores.

En este sentido el manual para el mentor busca ser de ayuda principalmente para aquellos mentorizados que por su contexto socio-cultural tienen dificultades para seguir sus estudios en otras modalidades, se cree firmemente que la experiencia obtenida puede contribuir en el desarrollo y la permanencia académica de estos mentorizados, en consecuencia se conceptualiza también como un aporte en los altos índices de deserción a nivel universitario que se presenta en el país.

### 3. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA:

A partir de los resultados obtenidos se puede encontrar que el perfil psicopedagógico de los mentorizados que formaron parte del proceso de mentoría se caracteriza por importantes debilidades en los hábitos de estudio y la motivación hacia la carrera, factores que están directamente relacionados con la pertenencia y la participación hacia las distintas actividades

académicas como las mentorías, en donde se pudo identificar notablemente la poca participación e interés por parte de los Mentorizados ,

Si bien las expectativas iniciales de las mentorías estaban asociadas al éxito académico y la posibilidad de mejores oportunidades laborales, esto no significa que se hayan podido cumplir con los objetivos planteados, ya que a esto también afecto los pocos canales de comunicación entre el mentor y los Mentorizados, lo que a su vez supone el poco conocimiento de los proceso de mentorías que se llevan dentro de la universidad, lo que se demuestra además con que el factor de mayor riesgo frente a la orientación académica haya sido los tramites de inscripción y matriculación.

Como desventaja se encuentran los factores personales, laborales, familiares y laborales, que van a limitar el grado de pertenencia y la importancia que un estudiante le da a sus estudios, siendo entonces necesario la continuidad con el proceso de mentorías no solo dentro de los primeros años sino a lo largo de toda la carrera universitaria.

Frente a esto el modelo de mentorías entre pares, puede no resultar positivo ya que los mentorizados al saber que dentro del proceso de mentorías no había una implicación académica ni el respaldo de las autoridades, limitan su participación.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1. Objetivo General:**

Desarrollar un programa de mentoría a partir de talleres y charlas acerca de las principales necesidades de a los mentorizados para aumentar el rendimiento académico y disminuir el índice de deserción que existe en la modalidad y a distancia de la UTPL.

##### **4.2. Objetivo Específico:**

1.- Desarrollar un taller práctico como estrategias para desarrollar hábitos de estudio en los mentorizados a fin de mejorar el rendimiento y la adaptación de los estudiantes de los primeros años de educación superior de la UTPL.

2.- Obtener las principales necesidades de los mentorizados y aplicarlo en un taller que tome en cuenta las oportunidades y las

expectativas de empleo de la carrera elegida para aumentar la motivación de los mentorizados.

## **5. DEFINICIÓN DEL MENTOR:**

Un mentor se define por aquellas actividades que ha realizado en búsqueda del bienestar y el desarrollo integral de uno o varios mentorizados; todas estas actividades no solo involucran la pericia o el desarrollo de conocimientos específicos del mentor trascendiendo este paradigma unidireccional en donde el mentor es el dador de información para convertirse en un bucle que se retroalimenta con las experiencias y conocimientos de todos los participantes de la mentoría.

En el proceso de su definición se puede encontrar varios autores como por ejemplo, Carr, (1999), manifiesta que un mentor es una persona de más edad y mayor experiencia, que juega el papel de habilitador para ayudar a alcanzar las metas y sueños, a explorar alternativas y afrontar los retos que la vida nos ofrece.

Malone R. (2001), sostiene en cambio que el mentor es quien define una relación única con su protegido/a para satisfacer una necesidad que ningún otro tipo de relación sería capaz de alcanzar Malone R. 2001, p.14.

Estas definiciones permiten identificar la importancia y la riqueza de esta actividad por ende para que este proceso se lleve a cabo es necesario la presencia de mentores adecuados como lo sostienen Clutterbuck, C. y Ragins, T. (2001), es por esta razón que se plantea el siguiente perfil.

### **5.1. PERFIL DEL MENTOR**

Determinar el perfil de capacidades y aptitudes de un mentor resulta una tarea muy compleja sobre todo porque su definición se debe al tipo de contexto en el que este se desarrolle, sin embargo en términos generales un mentor debe por lo menos tener las siguientes habilidades:

Demostrar prácticas de aula vinculadas al entorno y centradas en el interés de los mentorizados. Disposición para el cambio, habilidad para manejar las relaciones



interpersonales, disposición para participar de un programa de formación intensivo y para trabajar distintas áreas.

Algunas de las competencias son:

Reconocer y tratar de comprender la complejidad involucrada en la práctica profesional, conocer cómo la investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje pueden iluminar la práctica, conocer cómo investigar la práctica y la teoría que subyace a la misma, comprender cómo la práctica individual se relaciona con aspectos morales de la práctica profesional y reconocer las implicancias de esto, ser capaces de ayudar a develar las creencias, presupuestos y valores que subyacen o están a la base de la práctica Turner & Bash, (1999).

Sus capacidades:

Tener oportunidad de explorar las propias creencias y actitudes que subyacen a los procesos de aprendizaje, enseñanza y mentoría, poseer el conocimiento, habilidades y recursos para ayudar/apoyar a los profesores principiantes a planificar intervenciones pedagógicas, presentar habilidades para evaluar el desempeño de los docentes teniendo como referencia ciertos estándares, contar con habilidades para conducir conversaciones posteriores a las intervenciones pedagógicas de tal forma que los profesores principiantes lleguen a ser capaces de autoevaluarse, formulando planes de acción y permitiendo el continuo desarrollo profesional de los mismos, construir conocimiento y desarrollar estrategias que les permitan su propio desarrollo profesional Bodóczy & Malderez, (1996).

## **6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE MENTORÍA:**

El enfoque que se desarrolla dentro de este manual para el tutor está construido a base de actividades ya que en las experiencias anteriores una de las dificultades encontradas fueron los horarios debiéndose hacer estas actividades con la utilización de herramientas de comunicación digitales. En tal sentido se presenta el siguiente modelo:

## **Módulo 1**

### **Nombre del módulo:**

Estableciendo la relación

### **Descripción**

Dentro de este módulo se busca desarrollar actividades de integración y recolección de información

### **Objetivos**

Obtener la información de las principales necesidades y debilidades de los mentorizados a fin de establecer un perfil académico con el que se pueda identificar las expectativas de la modalidad a distancia.

Desarrollar una relación de confianza y colaboración entre el mentor y los mentorizados para llevar a cabo el proyecto de mentorías y cumplir con todos los objetivos planteados.

### **Duración:**

Este módulo es el más breve y se lo puede desarrollar en un solo taller, lo importante que es que se obtenga la información necesaria para poder plantear las actividades del siguiente modulo.

Taller n°1: Estableciendo la relación	
Responsable	Mentor
Participantes	Grupo de Mentorizados
Objetivos	<p>Obtener la información básica de los Mentorizados</p> <p>Desarrollar una relación de confianza y colaboración mutua entre el mentor y los Mentorizados</p>
Duración:	45 a 60 min
<p>Desarrollo:</p> <p><b>Presentación del mentor:</b></p> <p>La primera actividad es la presentación del mentor:</p> <p>Su nombre</p> <p>El semestre</p> <p>La actividad</p> <p>La carrera</p> <p>Y los objetivos generales del programa de mentorías.</p> <p><b>Actividad rompe hielo:</b></p> <p style="text-align: center;"><u>CORAZONES</u></p> <p>Objetivo: Ejercicio rompe hielo al integrar un grupo nuevo</p> <p>Participantes: ilimitado</p> <p>Preparación: En hojas blancas se dibuja en el centro un corazón, utilizando marcador rojo. Las hojas con corazones se rasgan en dos. Deben rasgarse de manera que queden sus bordes irregulares, uno para cada participante.</p> <p>Reglas:</p> <p>a- Se colocan los papeles en el centro, (bien mezclados) sobre una mesa</p> <p>b- Se pide a los participantes que cada uno retire un pedazo de papel</p> <p>c- Luego, buscan al compañero o compañera que tiene la otra mitad, la que tiene coincidir exactamente</p>	

d- Al encontrarse la pareja, deben conversar por 5 minutos sobre el nombre, datos personales, gustos, etc., experiencias, etc.

e. Al finalizar el tiempo, vuelven al grupo general, para presentarse mutuamente y exponer sus experiencias

### **Presentación del programa de mentorías:**

Para esto se puede utilizar diapositivas o material didáctico que facilite la comprensión de los participantes, sin embargo se recomienda que como puntos generales se trate lo siguiente:

Objetivos

Actividades

Cronograma

### **Obtención de la información:**

Esta actividad es la más importante ya que la recolección de información permitirá la participación de todos los participantes a partir de los medios de comunicación social.

Se recomienda que los principales puntos sean:

Nombre y apellido:

Edad:

Carrera:

Correo electrónico:

Actividad laboral:

Dirección del domicilio:

Tiempo que dedica a sus estudios:

Numero convencional y número de celular:

Cierre:

Para esta parte se debe explicar a cada participante el uso que se dará a la información recolectada.

## Módulo 2

### Nombre del módulo:

Estrategias de estudio

### Descripción

Dentro de este módulo se va a dar a conocer las principales técnicas de estudio que se puede desarrollar

### Objetivo

Analizar la información recolectada en el módulo anterior e identificar los debilidades académicas de los mentorizados y establecer una guía de estrategias y hábitos de estudio que puedan serles útiles a los estudiantes para que puedan enfrentarse al aprendizaje de la modalidad a distancia de la UTPL.

### Duración:

Al igual que el modulo anterior cada actividad dispuesta tendrá una duración de al menos 45min.

Taller N°2: Creación del grupo de Mentorizados	
Responsable	Mentor
Participantes	Mentorizado
Objetivos	<p>Crear un grupo virtual para la transición de información y</p> <p>Crear un grupo interactivo permanente entre el mentor y los Mentorizados</p>
Duración:	Indeterminado
<p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Creación de un grupo virtual en las distintas redes sociales, para el ejemplo se ha tomado en cuenta la red social de Facebook:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- el mentor debe crear una cuenta temporal de correo electrónico exclusivo para las mentorías.</li> <li>2.- entrar a la página web de Facebook y crear un grupo.</li> <li>3.- Al culminar la creación invitar a todos los Mentorizados a formar parte del grupo enviando una solicitud individual.</li> </ol>	
<p><b>Cierre:</b></p> <p>Cada participante debe confirmar la solicitud recomendar además que esta red social debe ser exclusiva para el quehacer de las mentorías, por lo que se puede enviar y responder a las preguntas más comunes, no solo por el mentor sino también por los mismos mentorizados recuperando las características de participación dual del manual.</p>	

Taller N°3: Entrevista individual	
Responsable	Mentor
Participantes	Mentorizado
Objetivos	Identificar el contexto individual en el que se desarrolla cada Mentorizado
Duración:	Indeterminado
<p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Dentro de la entrevista individual se busca conocer más a profundidad como se desarrolla todo el contexto académico de cada Mentorizado dentro de las principales preguntas de la entrevista se proponen las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- ¿Quién se interesó tanto personal como profesionalmente al principio de la carrera profesional?</li> <li>2.- ¿Quién es el modelo de vida personal y profesional?</li> <li>3.- ¿Quién ayudó a descubrir y a usar las habilidades de tipo académico?</li> <li>4.- ¿Cómo enfrenta y soluciona una situación difícil en mi vida personal o profesional?</li> <li>5.- ¿Cómo accede a la información necesaria dentro de los trámites de la universidad?</li> <li>6.- ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido hasta ahora dentro de la carrera?</li> <li>7.- ¿Cómo ha sido el trato y la relación con sus compañeros?</li> <li>8.- ¿Cuál es la materia de mayor importancia dentro de su carrera?</li> <li>9.- ¿En qué materia ha tenido mayor dificultad hasta ahora?</li> <li>10.- ¿Qué materia se le hace más fácil para usted?</li> </ol>	
<p><b>Cierre:</b></p> <p>Para el cierre el mentor busca dar la información necesaria de la universidad y de las experiencias personales o consejos que crea necesaria y útil para cada mentorizado</p>	

Taller N°4: estrategias de estudio	
Responsable	Mentor
Participantes	Grupo virtual de Facebook
Objetivos	Hacer uso de las herramientas virtuales que se han creado y proporcionar la información referente a las técnicas de estudio.
Duración:	Indeterminado
<p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Como preámbulo el mentor debería haber desarrollado un documento o diapositivas acerca del tema de las distintas técnicas de estudio.</p> <p>Dentro de estas se presenta un ejemplo que puede ser modificado de acuerdo a las consideraciones de cada mentor: (Ver anexos)</p> <p>Para seguridad que se hayan revisado los documentos enviados se concuerda con cada mentorizado una hora en la que todo el grupo pueda estar conectado y se hace un pequeño foro en el que se pueda conocer las inquietudes de los Mentorizados y si existe la necesidad por temas específicos para lo que el mentor debe manejar la información en un ciento por ciento a fin de que se pueda llegar a responder todas las inquietudes.</p>	
<p><b>Cierre:</b></p> <p>La actividad concluye con el cierre del foro propone si algún mentor no pudo participar del grupo es necesario que se llegue a una comunicación más personalizada a fin que se todo el grupo tenga el mismo proceso.</p>	



## Módulo 3

### Nombre del módulo:

Motivación y seguimiento

### Descripción

Este módulo está pensado para desarrollar la confianza y la motivación de los Mentorizados por las carreras que cada uno ha elegido.

### Objetivo

Desarrollo y aumentar la motivación de cada estudiante para que partir del desarrollo de un módulo en el que se facilite toda la información necesaria de la carrera se pueda identificar por sí mismos la importancia y los beneficios de su carrera así como las ventajas que obtiene de la universidad.

### Duración:

Al igual que el modulo anterior cada actividad dispuesta tendrá una duración de al menos 45min.

Taller N°5: Beneficio e importancia de la carrera	
Responsable	Mentor
Participantes	Grupo de Mentorizados
Objetivos	Identificar los beneficios y la importancia de cada carrera
Duración:	45 a 60 min
<p>Desarrollo:</p> <p>Es necesario revisar la información obtenida previamente en el taller N°1 a fin de identificar si el grupo es heterogenia u homogéneo en relación a la variable carrera.</p> <p>Para esto el mentor puede valerse de los modelos de intervención propuestos anteriormente ya sea mediante una entrevista individual o mediante el uso de la red social Facebook.</p> <p>Lo importante es que obtener la información más relevante de cada carrera dentro de los puntos principales se recomienda averiguar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duración de la carrera.</li> <li>2. Título a obtener.</li> <li>3. Importancia de la carrera.</li> <li>4. Fuentes de empleo.</li> <li>5. Necesidades actuales por la carrera.</li> <li>6. Tipos de especialización.</li> <li>7. Universidades que ofertan títulos de cuarto nivel.</li> </ol> <p>Con esta actividad se busca la permanencia de los mentorizados dentro del módulo a distancia por lo que se puede también hablar de las ventajas y desventajas que este trae.</p>	
<p>Cierre:</p> <p>El mentor debe tener claro que estas actividades son un aporte dentro de su quehacer más sin embargo está a su criterio potencializar y mejorar las actividades en relación al contexto con el que se enfrente.</p>	

## 7. RECURSOS

Para esto se debe tomar en cuenta que las actividades han sido planteadas desde un enfoque informático por lo que los recursos son mayormente de tipo digital.

- Laptop
- Internet
- Información digital
- Facebook (como red social utilizada)
- Encuestas y entrevistas (se recomienda utilizar las encuestas propuestas por la UTPL o crearlas a partir de las preguntas recomendadas dentro de la presente guía).

## Bibliografía

- Bisquerra Alzina, R., & Álvarez González, M. (2008). *Funciones de orientación*. books.
- GARCÍA MARTÍN, M. (2002). *El bienestar Subjetivo*. escritos psicología.
- Pérez Gómez, Á. (2010). *Aprender a educar nuevos desafíos*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 68 (24,2) (2010),.
- Definición.DE*. (16 de 04 de 2015). Obtenido de Definición de orientación Educativa.: <http://definicion.de/orientacion-educativa/>
- Educacion Inclusiva* . (17 de 04 de 2015). Obtenido de la orientacion educativa concepto y evolucion historica: <https://escuelainclusiva.wordpress.com/2012/05/28/la-orientacion-educativa-concepto-y-evolucion-historica/>
- Abril, V. H. (sin fecha). *Técnicas e instrumentos de investigación*.
- Amor, M. (2012). *La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial* . Córdoba: Universidad de Cordova.
- Arias, V., & Uquillas, A. (2013). *Gerencia en gestión educativa* . Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bañuelos, A. (2014). *Ferfiles asociados al abandono escolar*. México: Universidad Abierta de UNAM.
- Bausela, E. (20 de 04 de 2015). *Modelos de Orientacion e intervención Pedagógica*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/deloslectores/823Bausela.PDF>
- Bisquerra Alzina, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Ciss Praxis.
- Bisquerra, R., & Álvarez González, M. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Orígenes y desarrollo de la orientación.

- Buele, M., Bravo, C., & Zumba, J. (2014). *Educación Básica Modalidad Abierta y a Distancia*. Quito.
- Calduch, R. (sin fecha). *Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales*. Madrid.
- Castellano, F. (1995). *La orientación educativa en la Universidad de Granada*. Granada: . España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- Clutterbuck, D. (2011). *Why mentoring programmes and*. Clutterbuck Associates 2011.
- De la Cruz, G. (2005). *Tutoría y sociedad del conocimiento*. México: UPN.
- de la Cruz, J. (2005). *La proteína WD-repetir esencial Rsa4p se requiere para procesamiento rRNA y de transporte intra-nuclear del 60S subunidades ribosomales Nucleic Acids Res* 33. Non-US Gov't.
- Díaz Barriga, F., & Hernández, G. (2001). *Estrategías docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. México.
- Díaz, C., & Díaz, C. (2014). *Los Procesos de mentoría en la formación del docente*. Chile : Fondecit.
- Echeverría, B. (2010). *Teoría y práctica de la orientación educativa*. Barcelona: Relate Artículos.
- Ferreiro, R. (2006). *LA PIEZA CLAVE DEL ROMPECABEZAS DEL DESARROLLO*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Galilea, V. (22 de 10 de 2014). *Orientación Vocacional*. Obtenido de [http://www.sie.es/crl/archivo\\_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf](http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf)
- García, L. (17 de 04 de 2001). *Educación Inclusiva*. Obtenido de la orientación educativa concepto y evolución histórica: <https://escuelainclusiva.wordpress.com/2012/05/28/la-orientacion-educativa-concepto-y-evolucion-historica/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1994). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: McGraw Hill.

- Hervás, D. (2006). *Definición de Orientación*. Obtenido de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Modelos/Documentos/Definiciones-de-Orientacion.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Modelos/Documentos/Definiciones-de-Orientacion.pdf)
- Hoy. (20 de 04 de 2015). *Fuerte deserción educativa.*, págs. 1-2.
- Illescas, M., & Tapia, A. (2010). *Propuesta para la creación del Departamento de Orientación y BienestarEstudiantil en el Colegio Nacional Mixto Nulti*. Cuenca-Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Jiménez, J. (2013). *Métodos estadísticos*.
- Johnson, R., & Onwuegbuzie, A. (2013). *Metodos de la Investigación Mixto*. <http://practicadocentemexico.blogspot.com/2013/03/metodos-de-investigacion-mixto-un.html>: Practica docente.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoques conceptual de la Investigación del comportamiento*. México : Stur.
- López, N., & Sandoval , I. (2013). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*.
- Manzano, N., Marín, A., Sánchez, M., Rísquez, A., & Suárez, M. (2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria* . España: Redalyc.com.
- Martínez Clares, P. (2002). *La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención*. Madrid: Eos.
- Maslow, A. (1947). *Principios del modelo humanista*. A Symbol for Holistic Thinking"Persona.
- Matas, A. (2007). *Modelos de Orientación educativa*. New York: Aidesoc.
- Medina, A., Ruíz, J., & Herrera, J. (2000). *Estrategias de tutorías eficaces*. México: UNED.
- Millares, P., Ruiz, I., Yarmas, E., Berrios, N., & Terrones, M. (2013). *Tutoría y Orientación Educativa* . Perú: Ministerio de educación .
- Miller. , H. (2002). *Theories of Developmental PSYCHOLOGY*. New York, NY 10010: Worth Publishers.

- Molina. (2002). *Concepto de Orientación Educativa* . Venezuela: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- Molina, E. (2011). *Tubular photobioreactor design for algal cultures*. Almeria, Spain: Biotechnology.
- Monero, C. (1996). *Orientació educativa i intervenció psicopedagògica*. Barcelona-España: Universitat.
- Morone, G. (sin fecha). *Métodos y Técnicas de Investigación*.
- Mosca, A., & Santiviago, C. (13 de 10 de 2014). *Conceptos y Herramientas par aportar a la orientación vocacional de los jóvenes*. Obtenido de <http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/MANUAL%20CONCEPTOS%20Y%20HERRAMIENTAS%20OVO.pdf>
- Ocampo, L. F. (sin fecha). *Métodos y Técnicas de Investigación de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*. Bolivia.
- Paz, L., & Lozano, M. (2010). *Diagnostico Transversal sobre estrategias par el estudio en universidades* . México: Revista mexicana de orientación Educativa.
- Piñeiro, J. (02 de 07 de 2015). *La Orientacion y el Plan de Orientacion Académica*. Obtenido de <http://es.calameo.com/books/000811296cb509648460b>
- Pita Fernández, & Pértegas Díaz. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa* . España.
- Raging. (2001). *Addiction and the Regulation of Gambling*.
- Rey, A. (2012). *MODELO PEDAGÓGICO DE DESARROLLO DE LOS MODOS DE ACTUACIÓN PEDAGÓGICOS PROFESIONALES EN EL PLANO DE CONTRASTE DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN DE EDUCADORES*. tesis-doctorales.
- Rios, J., & Martín, M. (1996). *Sistema Experto de Orientacion Vocacional Profesional*. Madrid-España: Universidad Complutence de Madrid.

- Rísquez, A. (12 de 10 de 2014). *La mentoría como proceso de gestión en la innovación*.  
Obtenido de <https://www.uco.es/organizacion/calidad/conferencias/pdf/Mentorías.pdf>
- Rodríguez, E., & Tordera, A. (1985). *La escritura como espejo de palacio: El toreador de Calderón*. Madrid: Related articles.
- Rodríguez, E., Álvarez Echevarría, M., & Marín, J. (1993). *MODELOS DE ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).
- Salgado, A. (2010). *La observación*.
- Sánchez, C., Macias, J., Almendra, A., Álvarez, A., Hoffman, C., & Chocán, P. (2009). *Proyecto Mentor*. Madrid-España: Universidad politecnica de Madrid.
- Sánchez, C. (2007). *La mentoría entre compañeros en la universidad; un medio para la acogida e integración de los alumnos de nuevo ingreso*. Madrid-España: Universidad Politecnica de Madrid .
- Sánchez, D. (26 de 05 de 2012). *Educación en la diversidad* . Obtenido de <http://www.educacionespecial.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/File/DOCUMENTOS%202010/ESTUDIOS%20Y%20DOCUMENTOS/EducarenladiversidadUNESCO.pdf>
- Sánchez, M., & Manzano, N. (2011). *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y Mentoría en la educación Superior a distancia* . Madrid-España: Rev. de Educación .
- Secretaría de Educación . (2008). *Orientación vocación, Proyecto de vida y toma de desiciones en educaciún secundaria* . Guadalajara-Mexico: Dirrección de Psicopedagogía .
- SENECYT. (20 de 04 de 2015). *Panorama nacional de la educación en ecuador* . Quito-Ecuador: Ministerios de Educación .
- Valcárcel, O. (2010). *Concepto de adherencia*. Universidad de Cantabria.
- Valverde, A., Ruiz, C., García, E., & Romero, S. (2004). *Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta* . Madrid-España: Universidad Complutence de madrid .



Vélez, C. (2009). *Competencias del profesor mentor*.  
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

W. Vondracek, F. (2010). *Vocational and organisational perspectives, as seen through the lens of vocational psychology*. Rotterdam: Collin & W. Patton (Eds.): Sense Publishers.

## **8. Anexos**

### **Carta de Compromiso**

Yo, Gisela Gloria Álvarez Soria, con C.I. 1714622519, perteneciente al CUA, 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 Asociado de Quito” y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

Gisela Gloria Álvarez Soria

## ANEXO 5

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

### HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

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

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

## ANEXO 6

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

### EXPECTATIVAS Y TEMORES

Reflexionemos sobre la experiencia de estudiar a distancia y de la invitación a participar en el Proyecto de Mentoría, 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:**

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

## ANEXO 7

### CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

#### 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.*

## ANEXO 8

### CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

1. Al momento de estudiar señale la frecuencia con la que utiliza los siguientes procedimientos. Considere la siguiente escala: 1= Nada, 2= Poco; 3= Regular; 4= Bastante; 5= Mucho. Intente señalar más de una opción.

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

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

Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 10 (extremadamente importante).

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

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

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

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

## ANEXO 9

### CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA PARA MENTORES

¿Qué aprendí de las lecturas preliminares sobre mentoría?

(Formulario que debe responder el mentor luego de las lecturas preliminares)

1. ¿Cuál de las siguientes situaciones es propia de la tutoría o de la mentoría?

Justifique su respuesta

Situación de orientación	Tutoría	Mentoría	¿Por qué?
1. Se organiza una sesión grupal para detectar necesidades de ayuda y orientación.			
2. Julia (estudiantes de 1ero de informática) plantea abandonar los estudios por haber obtenido resultados negativos en sus últimos exámenes.			
3. Juan 1ero de Ciencias de la Educación está buscando vivienda en la ciudad y busca ayuda.			
4. Margarita estudiante de Psicología, comenta las dificultades que tiene para ella el estudio a distancia por la soledad, etc.			
5. Pedro (1ero Psicología) tiene dificultades para realizar exámenes de desarrollo (prefiere los de tipo test) y pide ayuda para poder superarlos.			
6. Queda poco tiempo para los exámenes y María no los ha preparado aún, está desorientada (desconoce el contenido del examen, los criterios de evaluación, qué tipos de preguntas, etc.)			
7. Teresa estudiante de 1ero de Administración, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.			
8. José Ignacio (estudiante de 1ro de Economía) acaba de ser padre. El trabajo, los estudios y la vida familiar son difíciles de compaginar para él, lo que afecta sus estudios.			
9. Cecilia (estudiante de 1ro de Pedagogía) con discapacidad quiere saber con precisión que salidas profesionales tiene la carrera que acaba de empezar, en realidad no está segura de haber escogido correctamente su profesión.			
10. Pedro está muy preocupado ya que con mucha ilusión se ha matriculado en la carrera de Abogacía, en su trabajo lo han ascendido, lo que durante mucho tiempo estuvo esperando y en el que tiene que viajar con mucha frecuencia, piensa que no tendrá tiempo de cumplir con todas las actividades que debe realizar en la Universidad.			



2. ¿Cuál sería su actuación para ayudar a su mentorizado (a) en el siguiente caso?

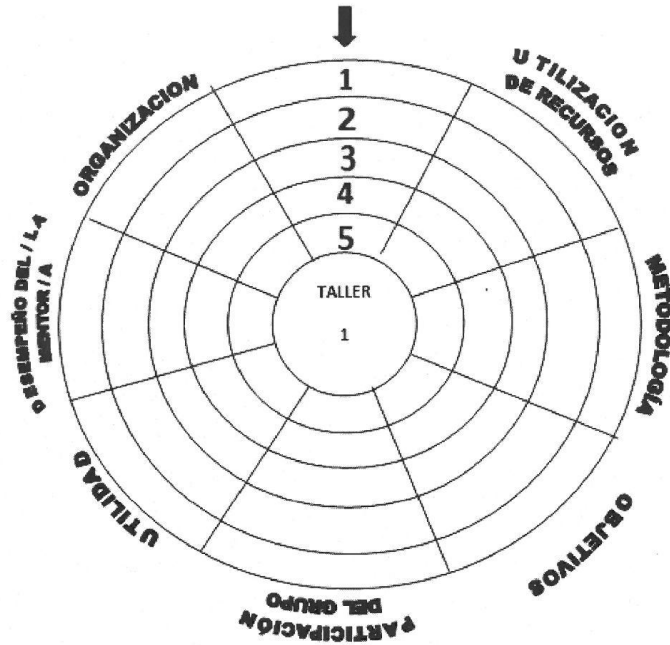
Teresa estudiante de 1ero de Psicología, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.

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

***¡¡Muchas gracias por su aporte!!***

ANEXO 10

EVALUACIÓN DEL PRIMER ENCUENTRO DE MENTORIA



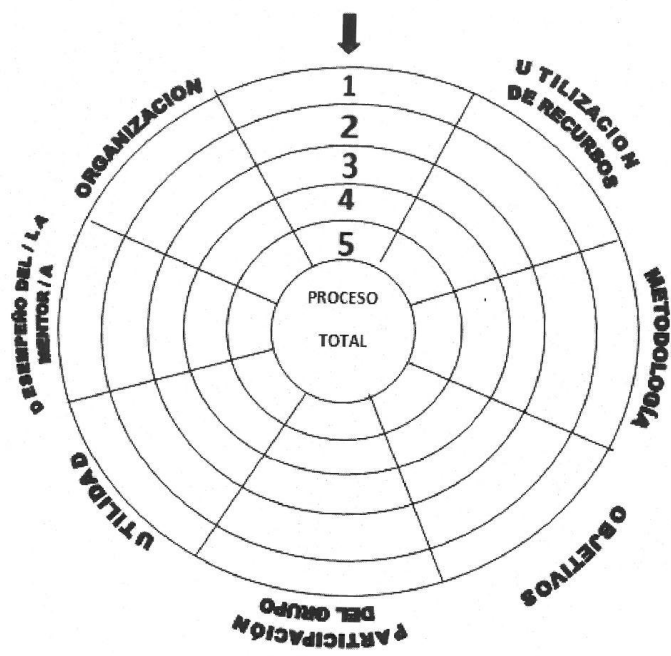
¿Qué sugerencias puede dar para mejorar próximos eventos de mentoría?

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

*Muchas gracias*

ANEXO 11

EVALUACIÓN FINAL DEL PROCESO DE MENTORÍA



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

.....

.....

.....

.....

*Muchas gracias*

## ANEXO 12

### DEFINICIONES IMPORTANTES

#### ALGUNAS NECESIDADES ACADEMICAS DETECTADAS

- ✓ Desconocimiento de los planes de estudio en general: Itinerarios formativos, número de créditos, tipos de asignaturas.
- ✓ Necesidades relativas al estudio: Planificación de estudio, necesitan de mucho tiempo y de dedicación, problemas para adaptarse a la metodología docente (las anteriores necesidades dentro de este punto se dan sobre todo en las carreras técnicas) preparación de exámenes.
- ✓ En la realización de tareas burocráticas-administrativas, ya que no conocen los planes de estudio, ni los tipos de asignaturas (libre configuración, etc.)

#### NECESIDADES SOCIOPERSONALES – PROFESIONALES

- ✓ Poca planificación y toma de decisiones: Escasa preparación para configurar sus propios itinerarios formativos, para tomar decisiones en relación a las asignaturas de libre configuración.
- ✓ Necesidades relativas a las salidas profesionales: Falta de información, carencia de visión respecto a la proyección profesional de la titulación.
- ✓ Profesionalización de la enseñanza universitaria: Exceso de contenidos teóricos poco aplicados, poca práctica, escasa relación con el ejercicio profesional.
- ✓ Alta presión y dedicación exclusiva a los estudios (sobre todo en las carreras técnicas) lo que dificulta el desarrollo de otras facetas profesionales, culturales, sociales de participación en la vida universitaria.

ANEXO 13

PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA PARA EL GRUPO

PRESENTACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

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