



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

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TÍTULO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Loja, año lectivo 2014 -2015.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Rodríguez Guevara, Germania de Jesús

DIRECTOR: Delgado Algarra, Emilio José, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2015

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

PhD.

Emilio José Delgado Algarra.

**DOCENTE DE TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Loja, año lectivo octubre 2014 – febrero 2015**, realizado por Germania de Jesús, Rodríguez Guevara, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 31 Julio del 2015

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Germania de Jesús Rodríguez Guevara, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Proyecto de mentoría para los estudiantes del primer ciclo de la modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. **Evaluación de una experiencia piloto de mentoría del centro universitario asociado de Loja, año lectivo octubre 2014 – febrero 2015**, de la titulación de Ciencias de la Educación, mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo Emilio José Delgado Algarra Ph.D, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Rodríguez Guevara, Germania de Jesús

Cédula: 1104804594

## **DEDICATORIA**

“Nuestra tarea es: educar el corazón y formamos el espíritu de los futuros apóstoles”

Madre Sarita.

Este trabajo lo dedico a mi Congregación Dominicanas Hijas de Nuestra Señora de Nazareth, Provincia Nuestra Señora Del Cisne, por el apoyo incondicional que me ha brindado siempre, a mis padres y familia que me han acompañado incondicionalmente en el logro de mis ideales.

Germania de Jesús Rodríguez

“Agradece a la llama su luz, pero no olvides el pie del candil que, constante y paciente, la sostiene en la sombra”

Rabindranath Tagore

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi sincero agradecimiento a quienes forman parte de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja y a mi Congregación de Hermanas Dominicas Hijas de Nuestra Señora de Nazaret, por haberme abierto sus puertas y darme la oportunidad de formarme humana, espiritual y profesionalmente.

Expreso un especial agradecimiento a Emilio José Delgado Algarra PhD, director de este trabajo investigativo, por sus sabias orientaciones constantes para poder culminar el presente y cumplir con uno de mis más anhelados ideales.

Además agradezco a cada uno del grupo de mentorizados que fueron constantes, atentos y estuvieron siempre presentes en el desarrollo del proceso de este proyecto piloto, que contribuyo para formarnos como personas en busca de grandes metas.

## **LA AUTORA**

Germania de Jesús Rodríguez

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. La orientación educativa.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Funciones. ....	8
1.1.3. Modelos de orientación. ....	9
1.1.4. Importancia en el ámbito universitario. ....	11
1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia. ....	13
1.2.1. Concepto de necesidades.....	13
1.2.2. Necesidades de autorrealización Maslow. ....	14
1.2.3. Necesidades de Orientación en educación a distancia. ....	16
1.2.3.1. Para la inserción y adaptación. ....	16
1.2.3.2. De hábitos y estrategias de estudio. ....	18
1.2.3.3. De orientación académica.....	23
1.2.3.4. De orientación personal.....	25
1.2.3.5. De Información.....	27
1.3. La mentoría. ....	29
1.3.1. Concepto. ....	29
1.3.2. Elementos y procesos de mentoría.....	32
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	38
1.3.4. Técnicas y estrategias que se puedan aplicar en el desarrollo de la mentoría.....	40
1.4. Plan de orientación y Mentoría.....	43

1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría.....	43
1.4.2. Elementos de plan de Orientación y Mentoría.....	44
1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	46
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	51
2.1. Contexto.....	52
2.2. Diseño de investigación.....	52
2.3. Participantes.....	53
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Métodos.....	53
2.4.2. Técnicas.....	54
2.4.3. Instrumentos.....	55
2.5. Procedimiento.....	55
2.6. Recursos.....	56
2.6.1. Humanos.....	56
2.6.2. Institucionales.....	56
2.6.3. Materiales.....	57
2.6.4. Económicos.....	57
CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	58
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	59
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.....	65
3.2.1 De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia.....	65
3.2.2. De orientación académica.....	68
3.2.3. De orientación personal.....	72
3.2.4. De información.....	75
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	77
3.4. Valoración de mentoría.....	79
3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor).....	79
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores).....	80
3.4.3. Valoración general del proceso.....	80
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	81
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	82

4. CONCLUSIONES.....	84
5. RECOMENDACIONES.....	85
6. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORIA.....	86
7. BIBLIOGRAFÍA.....	91
8. ANEXOS.....	98
Anexo 1.....	98
Carta de Compromiso.....	98
Anexo 2.....	99
Invitación Primer encuentro presencial.....	99
Anexo 3.....	100
Primer encuentro presencial mentor – estudiantes.....	100
Anexo 4.....	101
Presentación de los estudiantes mentorizados.....	101
Anexo 5.....	102
Hoja de datos informativos.....	102
Anexo 6.....	103
Cuestionario de necesidades de orientación.....	103
Anexo 7.....	104
Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio.....	104
Anexo 8.....	106
Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio.....	106
Anexo 9.....	108
Cuestionario 2. Necesidades de orientación.....	108
Anexo 10.....	110
Tablas resultado cuestionario 2.....	110
Anexo 11.....	116
Evaluación del proceso de mentoría. Ciencias de la educación.....	116
Anexo 12.....	117
Informe de actividades realizadas en el proceso de mentoría.....	117
Anexo 13.....	121
Cierre del proyecto de mentoría.....	121



Anexo 14.....	122
Fotos desarrollo del proyecto de mentorización.....	122

## RESUMEN

“Todo es posible,  
En la medida que tú creas que es posible”

Arturo Orantes.

El presente proyecto de investigación <<Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes del primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Loja, octubre 2014 – febrero 2015, “Se realizó con el objetivo de implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto de mentoría de la Modalidad Abierta y a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo. Participaron seis estudiantes (mentorizados), cuatro de Abogacía y dos de Administración de Empresas, del centro regional Loja, del primer ciclo con riesgo de abandono temprano y dificultades en los logros académicos; egresado de Ciencias de la Educación – Ciencias Humanas y Religiosas (mentor) y Docente de la UTPL (consejero), conformando la tríada de Mentoría. Los métodos utilizados fueron: investigación acción participativa (IAP), descriptivo, analítico – sintético, inductivo - deductivo y estadístico. Empleando instrumentos como cuestionarios, entrevistas, observaciones, escalas de valoración. En base a estas necesidades se elaboró un manual mentor que será de beneficio para aquellos estudiantes que tomen el reto de acompañar y orientar a los estudiantes que inicien una carrera universitaria y necesiten ser orientados.

Como resultado del presente trabajo investigativo y de campo se reconoce que la mentoría, brinda múltiples beneficios; acompañamiento en la inserción de los estudios universitarios, técnica y estrategias de estudio, autorrealización y acercamiento a los entes de la universidad.

Palabras claves. Mentoría, Mentor, Orientación, Mentorizado, Guía.

## ABSTRACT

"Everything is possible,

To the extent that you think it is possible "

Arturo Orantes.

This research project << Evaluation of a pilot mentoring for students of the first cycle of Distance Education, University Center Loja, October 2014 - February 2015, "was conducted with the aim to implement, develop and evaluate a pilot project mentoring of the Open and Distance Modality, in the perspective of promoting the improvement of the quality of the processes of academic orientation and the emergence of a culture of support, favoring the significant learning. They are involving six students (mentees), four Advocacy and two Business Administration regional center of Loja, the first cycle at risk of early abandonment and difficulties in achievement; graduate of Educational Sciences - Humanities and Religious (mentor) and Professor of the UTPL (counselor), forming the triad of Mentoring. The methods used were: participatory action research (PAR), descriptive, analytic action - synthetic, inductive - deductive and statistical. Using instruments such as questionnaires, interviews, observations, assessment scales. Based on these needs a mentor handbook will be of benefit for students who take the challenge to accompany and guide students to initiate an academic career and need to be oriented was developed.

As a result of this research and field work it is recognized that mentoring, offers multiple benefits; support in the placement of university studies, technical and study strategies, self and approach to the authorities of the university.

Keywords. Mentoring, Mentor, Orientation, mentee Guide.

## INTRODUCCIÓN

Durante la historia, el ser humano ha utilizado la transmisión de experiencias y conocimientos para desenvolverse armónicamente en el entorno.

Carr (1999) describe que:

Las raíces de la mentoría se remontan a más de 5,000 años en África, donde se proporcionaban guías para mostrar a la juventud “el camino”. Un milenio más tarde, Homero narró la historia de Ulises, Rey de Itaca, quien se dirigió a su leal amigo Mentor (disfrazado de la diosa Atena) para pedirle que velara por su hijo mientras él iba a luchar en la Guerra de Troya. Para los griegos, un mentor era considerado un padre adoptivo, una persona responsable del desarrollo físico, social, intelectual y espiritual de los jóvenes. Algunas de las primeras universidades europeas adoptaron la mentoría como componente esencial de la educación de una persona. (p.6).

Como menciona Carr, la mentoría se la utilizaba como guía para guiar, aconsejar, mostrar un camino. Las universidades Europeas hasta la actualidad la han adoptado como un medio para solventar necesidades de orientación y brindar acompañamiento al estudiante de nuevo ingreso a la universidad que le permita solucionar problemáticas surgidas al inicio de su carrera universitaria evitando la deserción temprana de los estudiantes.

Jiménez (2009) argumenta que:

La mentoría busca la implementación y capacitación de los estudiantes y mentores en el proceso de aprendizaje de modo que el estudiante desarrolle las competencias que favorezcan su crecimiento académico y personal y se produzca a sí un cambio significativo en su transición desde la universidad a la actividad profesional. Y, conforme al enfoque aquí adoptado, la mentoría persigue además un cambio en las instituciones universitarias y en los desarrollos de los planes de estudios. (p.101).

Es necesario que en la actualidad las universidades se preocupen por fortalecer en sus estudiantes las estrategias para un mejor desempeño académico y la orientación en la adquisición de valores sólidos para enfrentar retos que la sociedad a traviesa.

La Universidad Técnica Particular de Loja, pionera y quien lidera la Modalidad Abierta y a Distancia en el Ecuador, consiente de su enorme aporte ofrece a centenares de estudiantes que por diferentes circunstancias se les dificulta asistir a las universidades clásicas de estilo presencial, ha emprendido el desarrollo e implementación del proyecto piloto de mentoría, la cual pretende orientar y acompañar al estudiante en su proceso de inserción y adaptación

otorgándole herramientas que satisfagan las necesidades más urgentes, mejorando su desempeño académico el mismo que está relacionado con el índice de abandono temprano de la educación superior a distancia, desconocimiento de las características de los estudios a distancia, dificultades para planificar los procesos de estudio y aprendizaje, desconocimiento de estrategias, técnicas de estudio y del plan de estudio y poca autodisciplina.

La presente investigación se realizó a través de tutorías presenciales, monitoreo del Equipo Gestor, tutor, guía didáctica, cronograma del proceso de mentoría, desarrollo de cuestionarios, comunicación vía telefónica, entorno virtual eva (EVA), las TIC, Se dispuso de tiempo para acompañar a los mentorizados los mismos que aportaron con su dedicación para despejar las expectativas y dificultades de en su proceso de formación académica.

Se ejecutó el desarrollo del proyecto con la implicación de la tríada (consejero, mentor y mentorizado), desarrollando las actividades propuestas por la UTPL por medio del Equipo Gestor y las que según la necesidad de los mentorizados se efectuaron. Cada ente de la mentoría cumplió con su rol, propiciando resultados de beneficio para los estudiantes mentorizados en la adaptación al sistema académico y en el mentor adquirir nuevos retos para enfrentar la solución de dificultades en el transcurso de su vida personal y profesional.

Finalizando el Proyecto de Mentoría se puede constatar la preocupación de la UTPL, en la formación de sus estudiantes de la MaD, en la adquisición y fortalecimiento de hábitos de estudio, conocimiento del sistema, comprensión lectora, proyecto de vida, para que logren con éxito sus metas, evitando la deserción y el abandono de sus estudios.

El presente trabajo está conformado por tres capítulos los cuales contiene temas que se describen a continuación.

Capítulo 1. Afronta temáticas relacionadas con la orientación educativa: concepto, funciones, modelos, importancia en el ámbito universitario. Necesidades de orientación: concepto de necesidades, necesidades de autorrealización de Maslow, necesidades de orientación educativa a distancia, inserción y adaptación, hábitos y estrategias de estudio, orientación académica, orientación personal e información. La Mentoría: concepto, elementos y procesos de mentoría, perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría y técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la mentoría. Finalmente el Plan de orientación, definición, elementos y plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.

Capítulo 2. Especifica la metodología, el diseño de investigación, los participantes, métodos, técnicas, procedimientos y recursos.

Capítulo 3. Realiza el análisis de las características pedagógicas de los mentorizados, necesidades de orientación, inserción y adaptación a la EaD, orientación académica, personal y de información, las percepciones del mentor, valoración de la mentoría, el FODA del proceso de la mentoría desarrollado y la matriz de problemáticas de la mentoría.

En el apartado cuatro y cinco, enuncian las conclusiones y recomendaciones pertinentes del Proyecto.

En el apartado seis se presenta el Manual del Mentor, como guía y herramienta para futuros mentores, que contribuirá para ejecutar el proyecto Mentor en beneficio de nuevos estudiantes en el inicio de sus estudios universitarios.

## **CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO**

**LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA, NECESIDADES DE ORIENTACIÓN EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA, LA MNETORÍA Y PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA**

## 1.1. La orientación educativa.

### 1.1.1. Concepto.

Parras et al. 2009 al interpretar estos temas describen que: “La conceptualización del término Orientación ha estado caracterizada por cierta confusión debida a la falta de precisión a la hora de delimitar los principios y las funciones de la Orientación y, en consecuencia, sus objetivos, modelos, áreas y contextos de intervención, así como los agentes de la orientación o los métodos empleados”. (p.32).

Según (Vélaz de Medrano 1998) esta confusión procede fundamentalmente de tres fuentes:

- La utilización de distintos adjetivos (vocacional, profesional, ocupacional, educativa, escolar, personal, etc.) para especificar el significado de la Orientación.
- La utilización indistinta de términos conceptualmente diferentes (counseling y guidance) para referirse genéricamente a la intervención de los orientadores y las orientadoras.
- La disparidad de funciones asignadas en cada momento a los y las profesionales de la orientación (diagnóstico, asesoramiento, terapia, consejo, enseñanza, etc.)

En cuanto a las definiciones es conveniente diferenciar entre las formuladas antes de los años 80, que responden a una concepción de la orientación como una actividad bastante limitada, y las que hacen referencia a un concepto mucho más amplio de la orientación como ocurre a partir de ese momento. La visión tradicional caracteriza a la Orientación de la siguiente forma:

- Es concebida, fundamentalmente, como una intervención individual y directa (según el modelo de consejo), orientada a la resolución de los problemas del sujeto.
- El diagnóstico de las capacidades del sujeto es muy importante, con la finalidad de adaptarlo a la situación o a las demandas de la educación o de la profesión.
- Finalmente, su conceptualización quedó limitada al contexto de la educación formal, permaneciendo en un segundo plano la intervención en el contexto social o comunitario, en contextos educativos no formales y en las organizaciones.



Actualmente existen muchas definiciones de Orientación Educativa. Las diferencias entre ellas residen más en su grado de concreción que en cuestiones sustantivas, puesto que los principios que las sustentan y las funciones que las caracterizan son comunes a todas las conceptualizaciones. Algunas definiciones de orientación realizadas por autores españoles son las siguientes:

- Bisquerra, ha definido la Orientación Psicopedagógica como “un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante programas de intervención psicopedagógica, basados en principios científicos y filosóficos”. (1996:152)
- Según Vélaz de Medrano, la Orientación Educativa es un “conjunto de conocimientos, metodologías y principios teóricos que fundamentan la planificación, diseño, aplicación y evaluación de la intervención psicopedagógica preventiva, comprensiva, sistémica y continuada que se dirige a las personas, las instituciones y el contexto comunitario, con el objetivo de facilitar y promover el desarrollo integral de los sujetos a lo largo de las distintas etapas de su vida, con la implicación de los diferentes agentes educativos (orientadores, tutores, profesores, familia) y sociales” (pp. 33-34).

La concepción actual de Orientación Educativa especifica que su función principal es la prevención, y por lo mismo no tiene únicamente un perfil asistencial o terapéutico. El objetivo es que la Orientación sea un servicio exclusivo para las personas basadas en la relación interpersonal clínica. En este campo el alumno o la alumna cobran una importancia vital y no solo queda restringido, solo a un ámbito puramente escolar. En este campo no solo tiene que estar implicada la orientadora sino también tiene que implicarse los educadores.

### **1.1.2. Funciones.**

Parras et al. (2009) comentan sobre las funciones de Orientación Educativa “Es una tarea compleja debido a que muchos autores han abordado el tema desde puntos de vista muy dispares. No sólo el concepto de función varía según distintos autores sino que, en ocasiones, al realizar una clasificación de funciones no se sigue una línea sistemática, ya que suelen incluirse entre las funciones objetivos, tareas o actividades del profesional de la orientación, con lo que la confusión es mayor”. (p. 40)

Con el propósito de aclarar de luz este tema, continúa el autor basándose en el tradicional y aún vigente modelo de conceptualización de Morrill, Oetting y Hurst (1974), denominado “El cubo de las 36 caras”. A continuación se expone las características, que recoge las posibles situaciones de intervención orientadora, así como el análisis más detallado que de ellas hace (Vélaz de Medrano, 1998).

**Tabla 1. Funciones de Orientación.**

<b>a) Destinatarios/as de la intervención:</b>	<b>b) Propósito o finalidad:</b>	<b>c) Método:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuo</li> <li>▪ Grupos primarios</li> <li>▪ Grupos asociativos</li> <li>▪ Comunidad o instituciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Terapéutica o correctiva</li> <li>▪ Preventiva</li> <li>▪ De desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intervención directa</li> <li>▪ Intervención indirecta: consulta y formación</li> <li>▪ Utilización de medios tecnológicos.</li> </ul>

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Parras et al. (2009) concluyen “considerando las clasificaciones de las funciones de la Orientación, es necesario señalar la importancia de una serie de funciones básicas que debe cumplir la intervención educativa: diagnóstica, de información, de organización y planificación de la intervención orientadora, así como de consulta, consejo, evaluación e investigación. Estas funciones son las que confieren entidad y sentido a la intervención psicopedagógica”. (p. 44).

### **1.1.3. Modelos de orientación.**

En el 2007 Matas, especifica que existen diferentes criterios a partir de los cuales se han realizado distintas clasificaciones de los modelos de orientación educativa. En función del período histórico donde se desarrollaron cada modelo, en función de la teoría o escuela psicológica que sustenta el modelo, en función de la relación que mantienen entre sí los agentes de la orientación (orientador, demandante de la orientación, contexto social), en función del tipo de intervención, etc. Ciertos autores han recurrido a más de un criterio para ofrecer una clasificación de los modelos (Monereo, 1996; Álvarez y Bisquerra, 1997).

De manera que Parras et al. (2009) basándose en la investigación de Rodríguez Espinar y otros, en la obra Teoría y práctica de la orientación educativa, la complejidad de la Orientación genera una variedad de modelos cuyo enfoque de intervención es diferente

según la perspectiva aportada. Durante las últimas décadas se han realizado distintas propuestas de modelos de Orientación en función de distintos criterios.

A continuación se presenta una síntesis de estas clasificaciones.

- **Modelos históricos de la Orientación.**

Modelos históricos de la orientación (basado en Rodríguez Moreno, 1997).

- Modelos históricos.
- Modelos modernos.
- Modelos contemporáneos.
- Modelos de orientación en el siglo XX centrados en las necesidades sociales contemporáneas.

- **Modelos de Orientación según el tipo de ayuda.**

Meyers (1979) clasifica los modelos de orientación utilizando como criterio el tipo de ayuda que se establece y, en función de ello, diferencia cuatro categorías o niveles de servicio desde los que se puede proporcionar ayuda dentro del sistema educativo:

- Nivel 1. Modelos de servicios.
- Nivel 2. Intervención por programas.
- Nivel 3. Modelo de consulta centrado en los problemas educativos.
- Nivel 4. Modelo de consulta centrado en la organización.

- **Modelos de Orientación en función del estilo y actitud del profesional de la Orientación.**

Parker (1868) clasifica los modelos de Orientación en función del estilo y actitud del orientador u orientadora en el desarrollo de su función, en relación con dos ejes (directividad-no directividad y enfoque existencialista-conductista), distinguiendo:

- Modelo de rasgos y factores.
- Modelo espontáneo-intuitivo.
- Modelo rogeriano.
- Modelo pragmático- empírico.
- Modelo conductista.
- Modelo ecléctico.

- **Modelos teóricos, basados en el tipo de intervención y en el tipo de organización**

Bisquerra y Álvarez González (1998) clasifican los modelos de orientación según tres criterios complementarios:

**Tabla 2. Modelos de orientación.**

Básicos	Mixtos	Modelos basados en el marco teórico-conceptual
Clínico	Modelo psicopedagógico	Psicométrico-conductista
Servicios	Modelo socio-comunitario	Clínico-médico.
Programa	Modelos ecológicos	
Consulta	Modelos micro y macroscópicos	Humanista o de consejo.
	Modelos comprensivos	
	Modelos holísticos	Modelo ecológico,
	Modelos sistémicos	psicopedagógico o
	Sistemas de programas integrados	constructivo.
	Modelo CESPI	

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Parras et al. (2009) concluyen “La mayoría de los autores y autoras señala que el modelo resulta efectivo cuando realmente contribuye a que se produzca un cambio positivo en el o la cliente, sea en cualquiera de los ámbitos que se han mencionado con anterioridad” p. 60.

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

El surgimiento de la Orientación Profesional en el ámbito universitario González (2004) indica que: “está asociada al auge de la revolución industrial del siglo XIX que pone énfasis en el ser humano como elemento esencial en el rendimiento laboral. Cuestiones relativas al estudio de las cualidades personales que garantizan un desempeño profesional eficiente, constituyen temas relevantes a los que presta atención especial la Orientación Profesional que aparece entonces una alternativa de ayuda a los jóvenes en su inserción al mundo laboral”. (p. 17).

Por consiguiente continúa el autor: El ingreso del joven a un centro de formación profesional sea de nivel medio o universitario, introduce un cambio esencial en el trabajo de Orientación profesional. Se trata entonces de dirigir el sistema de influencias educativas del Centro hacia la formación de un profesional competente.

Formar un profesional competente significa diseñar situaciones de aprendizaje que proporcionen la construcción por parte del sujeto de intereses, conocimientos, habilidades, valores profesionales y recursos personales que le posibiliten desempeñarse en la profesión con eficiencia y responsabilidad.

La Orientación Profesional en esta etapa debe coincidir de manera tal que propicie la formación de profesionales competentes a través de la vinculación progresiva de la teoría y la práctica en el proceso de formación profesional.

Por lo tanto la educación de la competencia profesional exige potenciar el desarrollo de:

- Intereses profesionales.
- Autovaloración del desempeño profesional.
- Valores asociados al desempeño profesional.
- Conocimientos y habilidades profesionales.
- Recursos personales que propician el desarrollo de la autodeterminación profesional.

Martínez (2009) explica que “la masificación de la universidad y el incremento de la oferta y su diversidad, unidos a la exigencia de participación del nuevo estudiantado así como la prevención del riesgo de abandono, hacen necesario considerar la inserción en la vida universitaria – de la matriculación hasta el final del primer curso – como una etapa específica que merece una atención particular”. Lejos de pretender hacer un tratamiento paternalista o maternalista de este proceso, se plantea la necesidad de procurar una transición a la vida universitaria que potencie el protagonismo del o de la estudiante y el desarrollo de una cultura de participación a todos los niveles en el nuevo marco.

En este momento se plantean diversas acciones esencialmente informativas y de carácter general:

- Información previa a la matriculación.
- Información y asesoramiento en la matriculación.
- Acogida en la titulación que cursa.
- Familiarización con el programa de estudios global y de primer curso en particular.
- Oportunidades de tutoría y asesoramiento de cada asignatura o módulo y de la titulación en general.
- Servicios y recursos de soporte y para el estudio en la Facultad y en la universidad.

Continúa el autor, además de las anteriores cuestiones, el inicio de la vida universitaria permite plantear la importancia de la participación. Debe constatarse en este punto que se plantea la participación del estudiantado como un escenario deseable y como un objetivo para la institución universitaria y por lo tanto como algo que dicha institución debe potenciar de manera explícita. Tres son las dimensiones de la participación:

- Participación académica.
- Participación sociocultural.
- Participación política o institucional.

El proceso de integración puede considerarse exitoso cuando él o la estudiante han identificado las diferentes vías de participación sociocultural e institucional y valora positivamente la participación académica como factor clave para su desarrollo en la etapa que está iniciando. En relación a la participación académica, debe hacerse notar que se trata de incorporar en los programas.

## **1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia.**

### **1.2.1. Concepto de necesidades.**

Rubio (2007) expone que “la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), que la única organización mundial de educación, a la que pertenece casi todos los paises, no están ausentes de este movimiento y lo proyecta para contribuir a implantar la educación para todos y de forma permanente”. (p. 21). Este organismo permite, dentro del rol de la educación permanente y de la igualdad de oportunidades, el aprendizaje formal y no formal, ha motivado y apoyado el uso de la educación a distancia.

Martínez (2009) explica que “educación a distancia no es una modalidad nueva en el campo pedagógico; desde hace décadas se han tratado de brindar oportunidades educativas a quienes no tienen la posibilidad de acudir a un aula en un sistema escolarizado o que se encuentran en lugares geográficamente distintos a las instituciones educativas que ofertan los programas de su interés”. (p.108). Se presentan diversas teorías de la Educación a distancia desde hace aproximadamente 150 años de trayectoria, entre ellas podemos mencionar: “la separación espacial y – no siempre –temporal entre el profesor y el alumno; el estudio autónomo e independiente y el soporte de una institución”.

“La educación a distancia (EaD) es una forma de enseñar y aprender, basada en “un diálogo didáctico mediado entre el profesor (institución) y el estudiante que, ubicado en espacio diferente al de aquél, puede aprender de forma independiente y también colaborativa” (García Aretio, 2002:41). Rubio (2014) define a la EaD como un sistema tecnológico de comunicación multidireccional que articula múltiples recursos didácticos, una sólida labor tutorial y el respaldo efectivo de una organización, dado que el proceso se realiza mediante las TIC’s.(p.29).

Rubio (2007) en el texto, *Orientación y Metodología para la Educación a Distancia*, señala que: “La educación a distancia se ha ido abriendo paso a paso a pesar de las resistencias y temores que ha suscitado en sus respectivos entornos. Afortunadamente hoy son pocas las personas que dudan de sus posibilidades, porque ya se cuenta con numerosas realizaciones exitosas. El mencionado autor anteriormente argumenta que “el número de alumnos se incrementa cada día la aceptación de los profesionales formados a distancia, en muchos casos, es superior a los formados en el sistema tradicional, son requeridos tanto en el sector público como privado, y en muchos países adquieren los primeros puestos en exámenes de concursos oposición”. (p.27-28). Este análisis de Rubio, hace una lectura a la historia de la educación a distancia, que ha ido abriendo caminos y ofreciendo oportunidades a estudiantes que por diferentes circunstancias no pueden realizar sus estudios presenciales.

### **1.2.2. Necesidades de autorrealización Maslow.**

Quintero (2011) a través de los análisis llevados a cabo en su investigación en el siglo XX, concluye que se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista/existencial. En este sentido Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, propone su “*Teoría de la Motivación Humana*” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Reid 2008). El hombre es un ser dotado de diversas necesidades complejas pero claramente identificables y diferenciables que son las que orientan y dinamizan los comportamientos humanos, hacia objetivos, compensando cíclicamente los procesos humanos que se repiten hasta la muerte.

Maslow en su teoría de la Motivación Humana, ordena y clasifica por categorías, por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia para la persona. En base de la pirámide presenta las necesidades de déficit (Fisiológicas), que se encuentran en las partes más bajas, por consiguiente a las necesidades de desarrollo (autorrealización) se encuentran en las partes más altas de la jerarquía. En el orden dado por la potencia y prioridad constan las necesidades de déficit, fisiológicas, seguridad, sociales y estima. Las necesidades de desarrollo comprenden las de autorrealización y de trascendencia.

Simons, Irwin y Drinnien (1987); Boeree (2006); Feist y Feist (2006) presentan la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow:

**Tabla 3. Necesidades de autorrealización Maslow.**

<b>Necesidades fisiológicas:</b>	Son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
<b>Necesidades de seguridad</b>	Si las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, germina un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
<b>Necesidades de amor, afecto y pertenencia:</b>	Las necesidades anteriores de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación.
<b>Necesidades de estima:</b>	Cuando las tres las necesidades anteriores satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, reconocimiento hacia la persona, logro particular y respeto hacia los demás; cuando las personas satisfacen estas necesidades se sienten seguras de sí mismas y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.
<b>Necesidades de auto-realización:</b>	Son las necesidades más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer".

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).



**Figura 1. Muestra la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow representadas en forma de una pirámide.**



Figura 1. Díaz (2013)

### **1.2.3. Necesidades de Orientación en educación a distancia.**

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

Rubio (2007) señala que “al igual que el resto del mundo, en Ecuador, la educación a distancia trata de hacer realidad el principio de la democratización de la educación y de la igualdad de oportunidades para accesos a la misma de todos los ciudadanos, teniendo en cuenta las recomendaciones de los Organismos Internacionales, así la Declaración Universal de los Derechos Humanos (párrafo 1, Artículo 26). Por otro lado la misma Constitución Política de la República, en su Art. 77, señala: << El estado garantizará la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior >>”. (p.42). La igualdad de oportunidades debe fundamentarse en las virtudes individuales, la capacidad, el esfuerzo, la perseverancia y el interés de los candidatos, en la perspectiva de la educación a lo largo

de toda la vida, que podría tener lugar a cualquier edad, tomando en cuenta las competencias adquiridas anteriormente.

Para insertarse en una Institución, empresa, trabajo, medio y cultura, lo primero que hacemos es conocer sus principios, su visión, misión lo que emprende en bien de sus miembros.

#### ❖ **Visión y misión de la UTPL.**

Para dar a conocer la visión, misión y la filosofía de la UTPL, lo describo según la Guía General de la MaD editado por Rubio (2014) en el mismo que revela:

Según consta en el Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja:

#### ***De los principios y misión.***

Art. 4. En cuanto universidad católica:

a) **Su visión.-** es el Humanismo de Cristo que, en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “hijo de Dios”, que hace a la universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana.



b) **Su misión.-** Su misión es, desde la visión del Humanismo de Cristo: “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”. La verdad como horizonte hacia el que dirigir, en comunión y respeto, nuestras más hondas dimensiones cognoscitivas, activas y vitales; una formación integral que aúne las dimensiones científico-técnicas de alta calidad, con las humanísticas, éticas y espirituales; un espíritu de investigación que contribuya al desarrollo de las ciencias experimentales y experienciales; y una disposición de servicio a la sociedad que suponga un efectivo aporte al desarrollo humanamente sustentable de su entorno local, del Ecuador y de toda la humanidad, con preferencia hacia los sectores menos favorecidos, todo ello desde el sentido que aporta la reflexión metafísica y la pedagogía idente.



## Filosofía, principios y valores que sustentan la educación abierta y a distancia de la UTPL.

Los principios fundamentales que la universidad pretende fomentar hemos de deducir aquellos que implican al estudiante y al profesor en su actuación concreta y que son propios de la Modalidad abierta y a distancia:



- Actividad.
- La Personalización.
- La Libertad.
- La Creatividad.
- La Investigación.
- La Sociabilidad.
- El ordenamiento de la conducta.
- Superación de límites.
- Búsqueda de la verdad y defensa de la misma.
- El sentir ético de la vida.
- El desprendimiento intelectual.
- El amor y la confianza.

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Rubio (2014) manifiesta que “para lograr tal fin, se requiere una continua superación de los límites o barreras que en su caminar académico, indudablemente, va a encontrar. Para la consecución de sus objetivos, se exige el esfuerzo personal acompañado de un sentir ético, instrumentos insustituibles para conseguir los mismos”. (p.34). Para que la persona logre sus metas tiene que estar convencido de lo que quiere, buscar los medios necesarios y si es necesario dejarse acompañar por personas instruidas en los temas competentes.

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

Las técnicas de trabajo intelectual y los hábitos de estudio, mejoran notablemente el rendimiento académico.

El oficio de un estudiante se aprende como los demás oficios. Se requiere que el estudiante aprenda a distribuir el tiempo, de acuerdo a sus actividades que realiza en el día.

❖ **Hábitos de estudio.**

Rubio, se basa en (Pérez Juste) para explicar la importancia de los hábitos de estudio. El hábito es como un modo de hacer preferido a otro, estable en el tiempo y que es fruto de la práctica o costumbre el mismo que se logra, sobre la base de una disposición existente:

Da lugar a que las actividades se realicen de un modo más fácil, rápido y perfecto, cuando se pierde por desuso se recupera pronto mediante el ejercicio en la medida en que una secuencia de actividades ha sido práctica:

- ✓ Es más probable su ejecución.
- ✓ Es más fácil que esta ejecución sea perfecta.
- ✓ Puede ser practicada con el mínimo control consciente.
- ✓ Su logro requiere actos conscientes y en lo posible emocionalmente positivos.
- ✓ La clave de su asentamiento es la implicación activa del sujeto.
- ✓ La meta es el comportamiento adecuado en forma natural, espontánea e intuitiva.

2007(pp.190 - 191).



**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Los siguientes hábitos de estudio que describo a continuación están basados en Rubio (2007) los buenos hábitos que adquirimos en nuestras actividades cotidianas, como los malos hábitos, se pierden por falta de práctica, pero se recuperan fácilmente cuando se vuelven a practicar. Es conveniente adquirir hábitos que nos ayuden en nuestra vida personal, académica y profesional alcanzar los que nos proponemos.

### Orden en el lugar.

- ✓ **Estudiar siempre en el mismo lugar.**- Evitará distracciones innecesarias y pérdida de tiempo.
- ✓ **Hacer adecuado ese lugar para el estudio**
  - La tranquilidad y la ausencia de ruido.- Lugar donde no haya gente entrando y saliendo, interrumpiendo u observando televisión.
  - Mobiliaria adecuado.- Tener elementos necesarios para disponer de una comodidad.
  - Iluminación.- Adecuada y abundante.
  - Temperatura.- Temperatura no más de 20 grados y lugar ventilado.
- **Tener lugar para cada cosa, y cada cosa en su lugar.**- El orden ayuda a él orden, es indispensable tener los libros en orden y en un mismo lugar.

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

### Orden en el tiempo.

- ✓ **Dimensión psicológica.**- Cada persona se adapta a su realidad, sea en la mañana, tarde o noche. En muchas ocasiones tendremos la noche, que hay menos ruido y distracciones.
- ✓ **Dimensión personal de la duración.**- Es importante conocer responsabilidades de trabajo y fatiga, es decir, la evolución que experimenta la actividad que realizamos y la capacidad de concentración según el tiempo.
- ✓ **Dimensión personal de la calidad.**- Procurar no perder tiempo, tratando de dedicar el mismo a un estudio de calidad.
- ✓ **Adecuación a las asignaturas y tipo de actividad.**



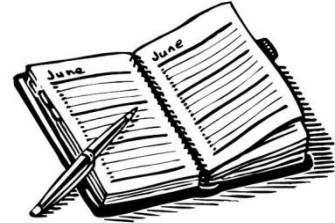
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Tiempo Quimestral o del ciclo.**

- ✓ Fijación días de estudio.
- ✓ Fijación de número de horas.
- ✓ Distribución de bloques del temario en unidades.

**Bimestral**

- ✓ Localizar los temas del primer o segundo bimestre.
- ✓ Dejar un tiempo para repaos finales.
- ✓ Conocer el calendario académico de la Universidad.

**Semanal**

- ✓ Acomodación del horario general a las actividades previstas.
- ✓ Selección de las horas de estudio.

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Diario**

- ✓ Reparto del tiempo según la curva o trabajo.
- ✓ Descansar.
- ✓ Cambio de tipo de actividad.

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Orden como organización.**

Funcionamiento coordinado y regulado, dando a las actividades una jerarquía y prioridad de unas con otras, teniendo presente el equilibrio personal.

**El orden en cuanto al plan.**

Permite conocernos a nosotros mismos, para poder decidir y dar lugar a una autentica estrategia de aprendizaje (pp.191-206).

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

## **Estrategias de aprendizaje.**

Una estrategia, es un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo determinado, conseguir el aprendizaje significativo. Es consiente intelectual, requiere planificación y control de la ejecución y selecciona recursos y técnicas.

Entre los tipos de estrategias encontramos dos tipos: enseñanza y aprendizaje.

### **❖ Estrategias de enseñanza**

Facilitan el aprendizaje de los alumnos y pueden ser empleados en los diferentes momentos del proceso:

*Objetivos.*- Es el constructo que permite conocer el tipo de actividad y los aspectos relevantes de la misma.

*Resumen.*- Síntesis de una información relevante

*Organizador previo.*- Información general introductoria que establece un puente cognitivo entre el conocimiento previo y el nuevo conocimiento

*Ilustraciones.*- Representaciones visuales de una teoría.

*Analogías.*- proposición que predice que en parte es igual, en parte diferente es decir es semejante al otro.

*Preguntas intercaladas.*- construyen un engranaje armónico y son pertinentes en el proceso de enseñanza.

*Pistas tipográficas y discursivas.*- señales particulares o específicas por aprender.

*Mapas conceptuales y redes semánticas.*- llamados recursos esquemáticos y permiten representar gráficamente esquemas de conocimiento.

*Uso de estructuras textuales.*- Síntesis teóricas o partes de un discurso oral o escrito que permiten construir el aprendizaje.

### **❖ Estrategias de Aprendizaje.**

Las estrategias de aprendizaje son ejecutadas voluntaria o intencionalmente por un alumno, cuando se le motiva a prender.

A continuación presento la clasificación de estrategias de aprendizaje basadas en Pozo (1990) por Barriga & Hernández (1999)

Tabla 4. Estrategias de aprendizaje.

Tipo de aprendizaje (proceso)	Tipos de estrategia de Aprendizaje	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad
Por asociación (aprendizaje memorístico)	Recirculación de la información	Repaso simple	Repetición simple y acumulativa.
		Apoyo al repaso (seleccionar)	Subrayar. Destacar. Copiar.
Por restauración (aprendizaje significativo)	Elaboración	Procesamiento simple	Palabra clave. Rimas. Imágenes mentales. Parafraseo.
		Procesamiento complejo	Elaboración de inferencias. Resumir. Analogías. Elaboración conceptual.
	Organización	Clasificación de la información	Uso de categorías.
		Jerarquización y organización de la información	Redes semántica. Mapas conceptuales. Uso de estructuras textuales.
Recuerdo	Recuperación	Evocación de la información	Seguir pistas. Búsqueda directa.

(Barriga, 1999)

### 1.2.3.3. De orientación académica.

La orientación académica, es un proceso que ayuda al estudiante, a capacitarse y confrontar con éxito las situaciones y requerimientos que la vida académica le plantea. Este proceso facilita la toma de decisiones académicas de forma personal. El modelo educativo a distancia tiene en cuenta la misión, visión, principios y valores institucionales, así como el conocimiento de los hombres y mujeres ecuatorianos (as), de su contexto socio-económico y laboral, de sus circunstancias y exigencias culturales, entorno en el que se desenvuelve el estudiante, el mismo que puede facilitar o limitar la acción educativa.

Rubio (2014) describe que la MaD, apoya su gestión en componentes que se encuentran armónicamente implicados en un modelo pedagógico basado en competencias que orientan todo el diseño curricular; en donde el estudiante es el actor central del proceso educativo, el mismo que está mediado por un equipo docente y de tutoría, materiales y recursos didácticos y las nuevas tecnologías. Todo este conjunto está permanentemente



retroalimentado por la evaluación-investigación que proporciona la información para el mejoramiento continuo de los procesos y de la calidad del servicio educativo que se entrega.

**El alumno:** En la MaD, es el protagonista de su propio desarrollo como persona y como profesional, en función de quien se ha diseñado un proceso formativo basado en competencias y operativizado a través de créditos académicos.

A continuación expongo un cronograma orientativo que le permite distribuir el tiempo de acuerdo al número de créditos de cada componente académico:

- Se dispone de ocho semanas en cada parcial: 6 para estudio autónomo, desarrollo de las autoevaluaciones y evaluación a distancia; y 2 semanas de preparación para la evaluación presencial parcial.
- En el cronograma se requiere tener en cuenta el número de créditos ECTS que tiene el componente (4, 5, 6 ó 7).
- Cada crédito tiene 32 horas de trabajo académico

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Equipo docente y de tutoría:** En educación a distancia se requiere ya no sólo de un profesor de cátedra, sino de un equipo de profesionales que de manera colaborativa y multidisciplinaria gestionen el proceso educativo, entre los que podemos destacar: profesores de la sede central, especialistas en elaboración de materiales, tutores, evaluadores, expertos en contenidos, técnicos en informática y diseño gráfico, etc.

- **Profesor responsable de materia de la sede central.** Es el responsable del componente académico, diseña los materiales educativos y el proceso de evaluación del componente, además de cumplir la función tutorial (4 horas semanales) de atención a través de diferentes medios: telefónico, videoconferencia, correo electrónico, Entorno Virtual del Aprendizaje (EVA) y presencial.
- **Tutores.** Trabajan en equipo con el profesor principal y son quienes orientan, asesoran y acompañan al estudiante en su aprendizaje cumpliendo la función tutorial establecida. El tutor se encuentra en la sede central, en los centros regionales y en varios centros provinciales.

**Material impreso.** El medio que se utiliza fundamentalmente en el sistema de estudios a distancia, es el material impreso entre otros y consiste en lo siguiente:

- **Textos básicos convencionales.** Son seleccionados en el mercado considerando criterios de actualidad, rigor científico, didáctico-metodológico y congruente con los componentes académicos.
- **Guías didácticas.** Elaboradas por los profesores responsables de los componentes académicos, conducen al estudiante en el proceso de aprendizaje a través de diversos recursos pedagógicos para motivar, orientar y promover la interacción profesor-estudiante. Algunos componentes incluyen CD ROM, audio casetes o videos.
- **Evaluaciones a distancia.** Son trabajos obligatorios y no recuperables; constituyen estrategias de aprendizaje que posibilitan en los estudiantes el desarrollo de diversas competencias, mediante tareas y ejercicios de análisis, reflexión, aplicación de conocimientos, síntesis, evaluación, planteamiento de propuestas, etc.

De todos los modelos que presenta Rubio (2014) hemos sintetizado los más esenciales para orientar al estudiante en su formación académica.

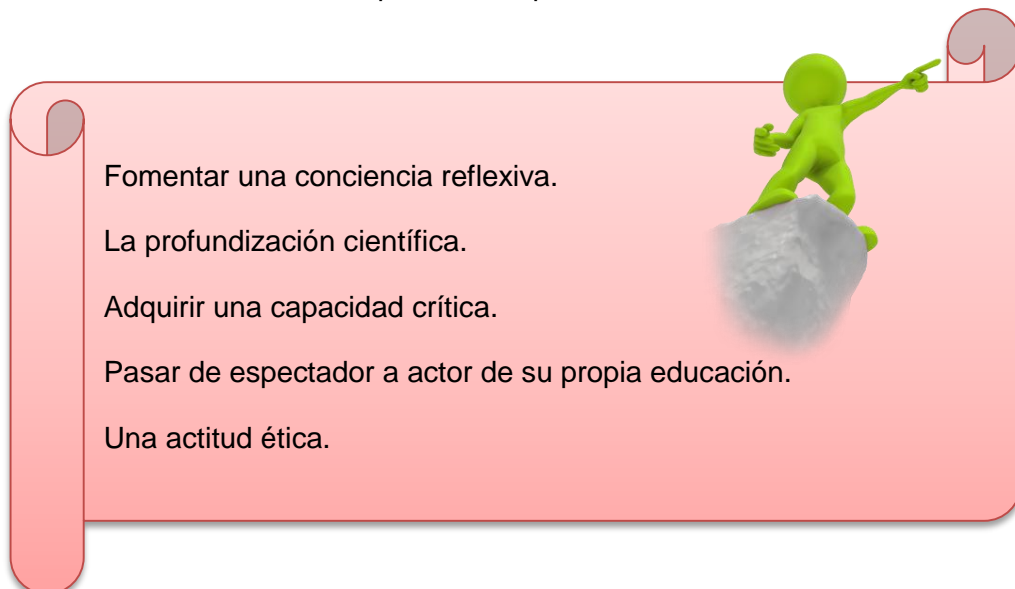
#### **1.2.3.4. De orientación personal.**

Sánchez (2012) describe la orientación personal como un proceso de guía, ayuda y acompañamiento a una persona para que consiga resolver un problema que se le haya presentado, poco a poco ira dando pequeños pasos que le permitirán comprenderse mejor así mismo y saltar cualquier obstáculo que tenga a lo largo de su vida. En este proceso el orientador lograra que el orientado descubra cuáles son sus riquezas que posee y su potencial para la resolución de cualquier situación donde tenga que tomar una decisión.

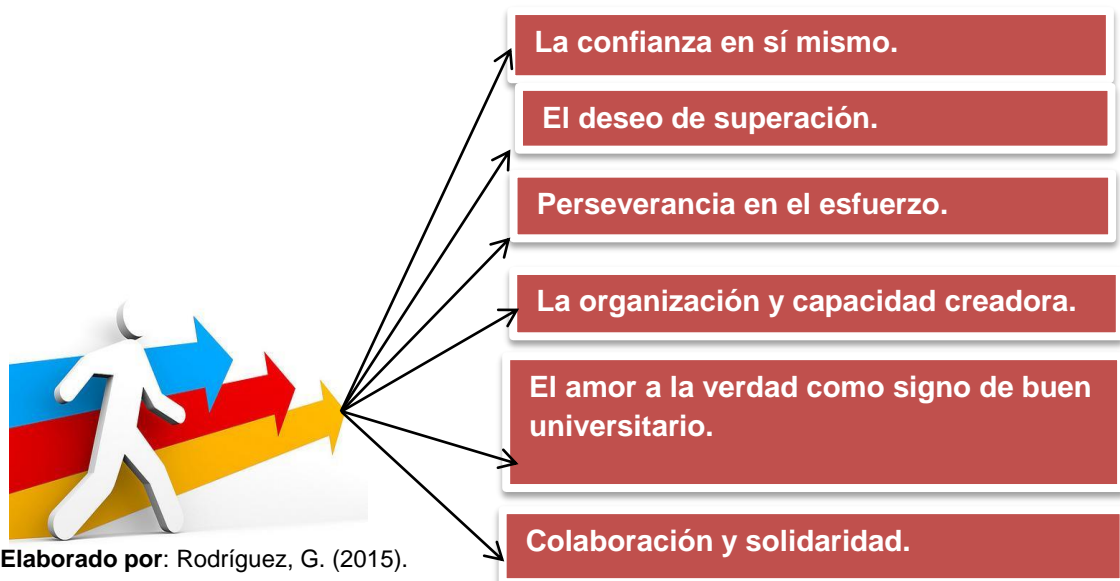
Basándonos en la orientación personal que da la UTPL a través de la MaD, Rubio (2007) considera que en estos últimos años tanto en el ámbito nacional como internacional hemos vivido fenómenos extraordinarios que se desconoce su verdadera repercusión, como se desconocía en los siglos XII y XIII, con el surgimiento de escuelas catedralicias, universidades tradicionales, que tanto bien han hecho a la humanidad. El ideal el aquel entonces de “formar al hombre en la búsqueda de la verdad, mediante los ejercicios de la ciencia a fin de que sirva a la sociedad” este lema continua siendo válido para las universidades o modalidades a distancia, a este ideal se une los principios de “igualdad de

oportunidades” y el de la “educación permanente”, ya que nos encontramos en un mundo donde la educación no puede ser privilegio de unos pocos que puedan tener acceso a las universidades convencionales. El hombre a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, ha encontrado en la necesidad de progresar tanto individual como socialmente, para sobrevivir a un mundo cambiante.

No podemos privarle al hombre de este bien implícito, sino de potenciarlo, esto es lo que pretende la Modalidad abierta y a Distancia de la UTPL con su oferta educativa. No es la ambición que mueve al hombre cuando busca formarse sino su condición humana que le mueve en aquello que encuentra verdadera satisfacción. Es por ello que la UTPL desde los principios del humanismo cristiano pretende impulsar la formación en la verdad.



Para el logro de estos objetivos se exige al alumno:



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Los valores de la Educación a Distancia se basan en los principios que dieron origen a la propia educación a distancia.

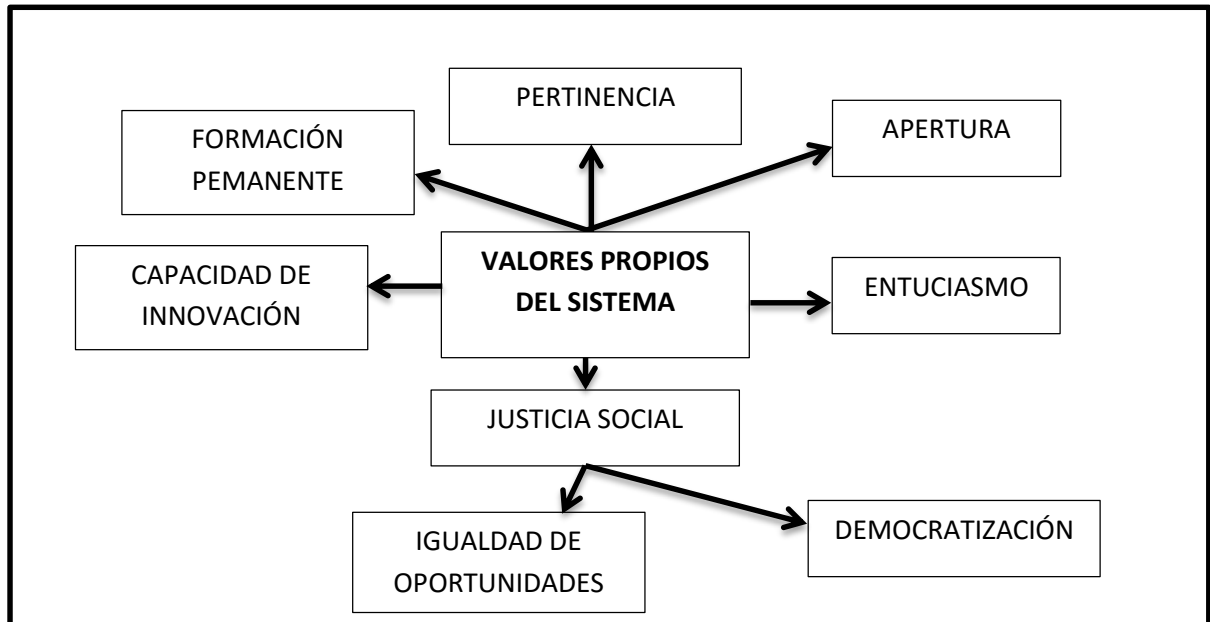
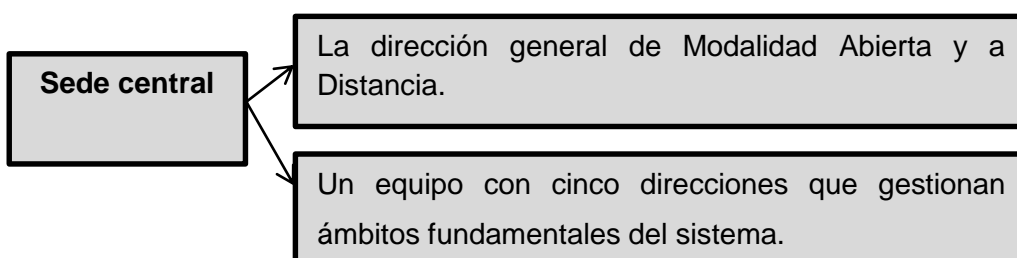


Grafico 1. Rubio (2007)

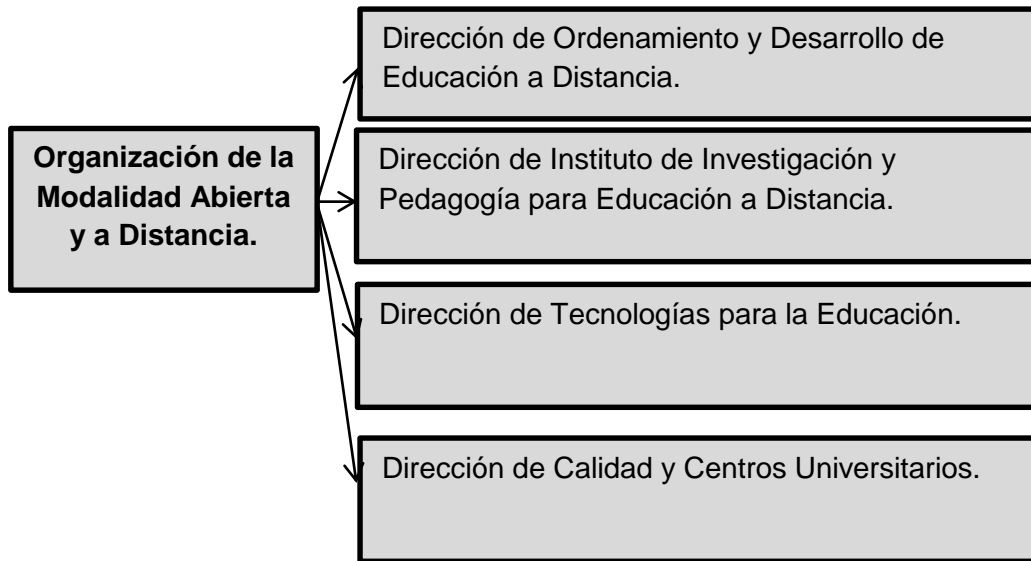
Los autores antes mencionados expresan la importancia del acompañamiento a la persona para que a través de sus valores y principios enfrente por medio de herramientas sólidas las dificultades de la vida y de su formación.

### 1.2.3.5. De Información.

Rubio, (2014) en la Guía General de la Educación A distancia de la UTPL, da a conocer los medios que los estudiantes de la MaD, deben conocer para una mejor información en su formación académica. Para entender la organización de la modalidad abierta y a distancia, es preciso dirigir nuestra mirada al Sistema Académico de la UTPL, en el que encontramos a la Educación a Distancia armónicamente incorporada y contribuyendo estratégicamente al desarrollo bimodal de la institución. Organizativamente cuenta con dos instancias fundamentales: la sede central y los centros universitarios.



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

La tabla que se detalla a continuación indica cómo comunicarse con la sede central (Loja) se enfatiza a continuación:

**Tabla 5. De información.**

Contactos e Información Modalidad Abierta	
Línea gratuita	1800 UTPL
PBX (contacto con tutores y personal administrativo UTPL)	07-3701444
Servicios Estudiantiles	07-3701444
Información Modalidad Abierta Dónde matricularme, cuándo, monto matrículas, oferta prepago, postgrado cursos cortos, convenios, eventos, consulta de horarios de tutorías, notas, lugares de evaluación, horarios de evaluación	Página web: <a href="http://serviciosestudiantiles.utpl.edu.ec">http://serviciosestudiantiles.utpl.edu.ec</a>
Trámites Académicos	Página web: <a href="https://tramites.utpl.edu.ec">https://tramites.utpl.edu.ec</a>
Información Centros Universitarios y lugares de evaluaciones	Página web: <a href="http://www.utpl.edu.ec/centros_utpl/">http://www.utpl.edu.ec/centros_utpl/</a>

Fuente: Rubio (2014)

### 1.3. La mentoría.

#### 1.3.1. Concepto.

Jiménez (2001) refiriéndose a la mentoría interpreta:

La mentoría es una modalidad de intervención educativa bien asentada y reconocida en la cultura y en las instituciones educativas anglosajonas pero todavía es poco conocida fuera de ellas. Es muy extendida en EE UU, Canadá, Australia, Inglaterra e Irlanda y en menor grado en otros países europeos como Dinamarca, España, Francia, Italia o Grecia; siendo también posible encontrar experiencias de mentoría en Sudáfrica y en América Latina. En estos países y regiones la mentoría se ha desarrollado en ámbitos universitarios y no universitarios, y en este último caso tanto en empresas como en centros de enseñanza primaria o secundaria. (p.97).


La adquisición de la mentoría puede explicarse por facilidad de adaptación a la cultura de las instituciones, dado que puede desarrollarse de diferentes formatos, uno a uno o grupal. Sánchez (2013) explica que “la mentoría entre iguales es una estrategia de orientación en la que alumnos de últimos cursos más experimentados ayudan a los alumnos de nuevo ingreso a adaptarse más rápidamente a la Universidad, bajo la supervisión de un profesor tutor” (p. 1). A sí mismo el autor antes mencionado explica que la mentoría trabaja con estudiantes de distintos niveles: los que están finalizando su carrera universitaria que hacen de mentores, y los que están iniciando una carrera, realizan el rol de mentorizados; en este proceso les acompaña un consejero. Este proceso suele trabajar alumnos tímidos, abiertos, juerguistas, vocacionales, con elevados conocimientos sobre la materia, estudiantes que se agobian fácilmente, pasotas, etc. A todos ellos está dirigida la acción de mentoría, pero teniendo en cuenta que cada uno requiere acompañamiento diferente.

Valverde et al. (2003-2004) partiendo de la idea de (Carr 1999) firman que: “Para aproximarnos al significado de mentoría bastaría con retomar por unos instantes nuestro pasado, recordando quienes nos ayudaron a aprender algo ¿Qué características tenían en común? Dichas personas nos guiaron, nos aconsejaron, nos apoyaron, nos ayudaron y comprendieron en definitiva nos enseñaron algo especial para nuestra vida o desarrollo. De esta manera se describen las cualidades asociadas al mentor y las características del proceso de mentoría”. (p.90).

Jiménez (2001) analizando las raíces de la mentoría especifica que “son muy antiguas y se remontan a más de 5.000 años en África, donde desde entonces en numerosas tribus existe la figura de los guías, cuya función es la de demostrar a la juventud

“el camino” [...]. (p. 98). En nuestra actualidad al referirnos al proceso de mentoría son estrategias que permiten acompañar a niños, estudiantes de secundaria, universitarios, docentes trabajadores y otros.

La autor específica que la mentoría que se caracteriza por elementos como:



Un alto grado de confianza y reconocimiento mutuos.

El mentor ayuda al estudiante en convertirse en lo que aspira a ser.

El mentor ayuda al estudiante a desarrollar su propio potencial.

El mentor suele ser un adulto que proporciona al estudiante el apoyo, consejo, cercanía, refuerzo y ejemplo constructivo.

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

La mentoría podría definirse como procesos de construcción, del que se beneficia el propio mentor, que permite ayudar al desarrollo del estudiante. (p. 98)

Mallorca (2014) interpretando la mentoría desde una vida empresarial argumenta que: “La mentoría, es una herramienta de aprendizaje para las personas y las organizaciones, mediante la cual una persona de más experiencia (mentor/a) guía, ayuda, alienta y apoya a otra (mentorizado/a) a desarrollar todo su potencial para aplicarlo en todas las situaciones de la vida personal y profesional, obteniendo los mejores resultados y alcanzando los objetivos propuestos. Además, esa acción de desarrollo guiado, se enmarca dentro de un entorno social y se organiza de una forma estructurada. Observamos que en todos los campos de trabajo se ejecuta la mentoría. Los que ya están involucrados en la acción, ayudan a los que se están iniciando”. (p.5)

En el siguiente cuadro se recogen algunas de las principales definiciones de mentoría, basadas en: Valverde et al. (2003-2004) (pp.90-91).

Tabla 6. Concepto de mentoría.

Autor	Año	Definición	Énfasis
Allen	1998	“Es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o conocimiento”	Ayuda para el progreso general
Council of Graduate School of Michigan University	1999	“Es una relación formal e intencionada, entre una persona con mucha experiencia y habilidades en un área o ámbito determinado, y una persona novata en dicha área o ámbito, a través del cual se desarrollan procesos de orientación y guía”.	-Formal e intencionada -Proceso de ayuda y guía
Carr	1999	“Es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido, o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacerlo por su cuenta”	-Ayuda en el aprendizaje. -Agiliza
Faure	1999	“Es una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficia a todas las partes (mentor, mentorizado y organización)”	-Responde a necesidades. -Responde a todas las partes. -Largo plazo
Starceвич y Friend	1999	“La mentorización constituye a un proceso de construcción y beneficio mutuo (entre miembros implicados en dicho proceso), para ayudar a desarrollar los conocimientos y conductas del nuevo alumnado, profesorado, o trabajador por parte de un alumno de curso avanzado, o de un profesor/trabajador más experimentado”	-Proceso constructivo -Desarrollo de conocimientos y conductas.
Fletche	2000	“Es una relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una época de transición en su vida. No es sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes personales para maximizar su potencial personal y profesional”	-Ayuda en periodos de transición. -No es clonar. - Uno a uno.
Parsloe	1999	“Su propósito es apoyar y alentar a la gente en la mejora de su propio aprendizaje para para maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades, y mejorar sus actuaciones para convertirse en la persona que quiere llegar a ser”	-Mejora del aprendizaje. -Desarrollo del potencial.
Soler	2003	“La estrategia del mentoring es un proceso por el cual una persona más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el tutelado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos”	-Desarrollo en general. -Guía y ayuda.

Cuadro 1. Definiciones de mentoring.



Como describen los autores antes mencionados la mentoría es un proceso de ayuda al aprendizaje enfocado de distintas variantes y modelos de desarrollo. Incentivando al estudiante a continuar en su proceso de aprendizaje.

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

#### **Modelos.**

Valverde et al. (2003-2004) definen que los modelos de mentoría, se desarrolla en una diversidad de ámbitos y formas (natural, intencional, individual, etc...), en función del enfoque que se aplique en su desarrollo y de los elementos que se incorpore. Por ello entre los tipos de mentoría que se suelen dar, se encuentran dos modelos básicos: la mentoría informal y la mentoría formal. (p. 94)

#### **La mentoría informal**

Conocida como mentoría tradicional, informal real no planificada, se trata del modelo de mentoría más desarrollado en la actualidad y a lo largo de todas las civilizaciones, aunque también el menos reconocido. ¿Cuántas veces no habremos tenido charlas con nuestros hermanos/as aconsejándonos o alentándonos? ¿Cuántas veces nos han sido validos los sabios consejos o modelos que nos iban marcando nuestros amigos y amigas? Estos ejemplos que se ha mencionado pertenecen a la mentoría informal.

Para Carr (1999), un mentor natural es una persona de más edad y mayor experiencia, que juega el papel de alentador para ayudar alcanzar las metas y los sueños, a explorar alternativas y afrontar los retos que la vida nos ofrece. Dicha relación se suele caracterizar por llevar una especie de vínculo o química personal que propicia la relación y la mantiene unida.

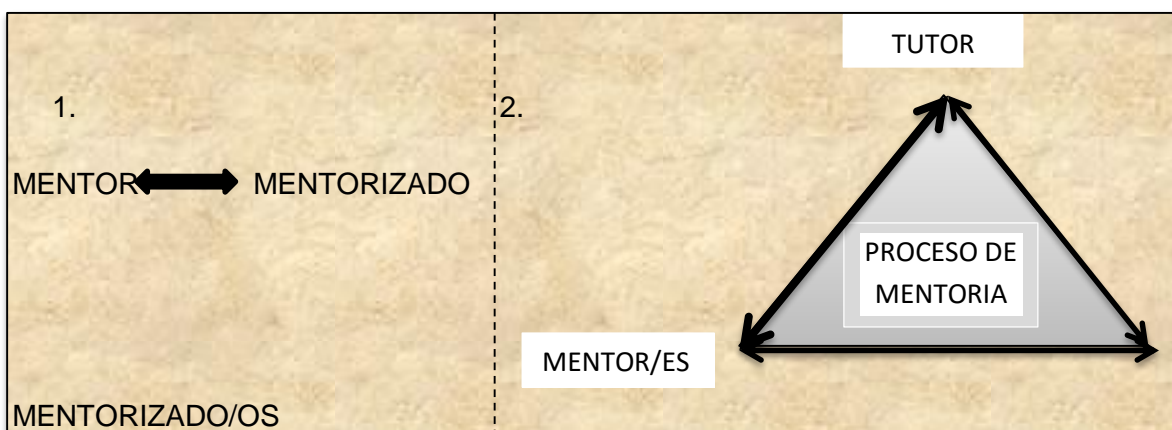
#### **La mentoría formal**

Conocida por mentoría puntual, planificada, intencionada o sistemática, es un modelo donde los objetivos y beneficios están delimitados, donde aparecen otras figuras dentro del proceso de mentorización, donde existe un mayor control y seguimiento de la acción. Es un modelo cuyo auge se ha experimentado de forma creciente en todos los sectores de la sociedad en los últimos 30 años, empezando por el empresarial (Whittaker, Cartwruinh, 2000; Cluttebuck y Ragins, 2002) Los rasgos más relevantes de la mentoría formal son:

**Tabla 7. Rasgos de mentoría**

Acción estructurada en la que se planifican, sistemáticamente, los objetivos a alcanzar, los beneficios y los logros alcanzados
Aunque la mentoría formalmente se asocia a una relación individual (de uno a uno; punto 1 gráfico 1), al igual que la informal, también existen resultados positivos cada vez más frecuentes (Carr, 1999), en la utilización de un programa para el desarrollo del proceso de mentoría (punto 2 del gráfico 1): group mentoring
En el proceso de mentoría intervienen otros agentes institucionales, organizadores o tutores, encargándose tanto de seleccionar a los mentores como de controlar, 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 (punto 2 del gráfico 1), no suele ser directa ni constante (línea discontinua del gráfico); si lo es en la existente entre mentor y mentorizados (línea continua en el gráfico)
El mentor, y en ocasiones el mentorizado, necesitan de un entrenamiento previo o formación inicial para desempeñar correctamente su rol: canalización de sus competencias.
El reclutamiento y selección de los mentores se hace basándose en sus experiencias específicas y en sus logros personales, profesionales y académicos.
La temporalización puede ser variable, no existiendo formulas o métodos predeterminados que indiquen el tiempo ideal para que una mentoría tenga éxito.

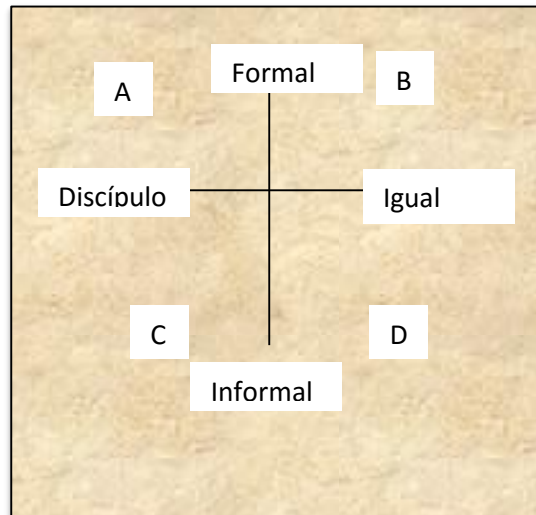
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Gráfico 2: Relaciones básicas en el proceso de mentorización**

4.1. Relaciones básicas en el proceso de monitorización

Para complementar la explicación del modelo informal y formal de mentoría nos basamos en: Jiménez (2001) presenta las siguientes figuras basadas en (Blackwell y McLean 1996).

**Figura 1. Modelos de mentoría.**



**El Modelo A** de mentoría se establece sobre la base de una relación formal y una noción mentor- discípulo mientras que el modelo opuesto, **D**, se asienta en una relación informal e igualitaria entre las partes. No obstante los dos ejes de la figura 1 cabe interpretarlos en un continuo de modo que diferentes esquemas de relacione podrían situarse en el mismo cuadrante o modelo; así, un departamento podría realizar una selección formal de los mentores dejar libertad para poder establecer el modelo y número de reuniones o favorecer la colegialidad.

En la actualidad, las universidades tienden a favorecer modelos de mentoría formales y en coherencia con sus sistemas de garantía de la calidad de formación que imparten. Incluso en la bibliografía especializada es cada vez más frecuente que los procesos de mentoría se conciban en términos de realizaciones entre profesores y estudiantes. Esta apuesta por la eficacia de la mentoría en el marco de los aprendizajes bien regulados no siempre es percibida como beneficiosa por algunos mentores; sobre todo por aquellos acostumbrados a relaciones de carácter informal, que la cuestionan por el aumento de la burocracia y el control administrativo que lleva” (Jiménez, 2001, p. 109). La mentoría informal no complica a nadie porque lo realiza en cualquier parte sin llevar una planificación, es decir lo realiza por medio de diálogos improvisos de palabras. En cambio la mentoría formal se la realiza por medio de una planificación y se evalúan procesos.

Concluye Jiménez (2001) teniendo en cuenta que se pueden mejorar los procesos de mentoría estableciendo reglas formales delimitando el rol de los mentores pueden, al tiempo que buscan aumentar su eficacia, poner en peligro la calidad de las relaciones dentro de los esquemas informales de mentoría, en los que por ejemplo la “química” entre las personas resulta fundamental, e incluso la esencia misma de la mentoría basada en un acuerdo (no es una imposición) entre mentor y estudiante. Por ellos debería abordarse con cautela cualquier cambio que conlleve esquemas de trabajo y de relaciones formales y al hacerlo debería tenerse en cuenta la cultura propia de cada institución universitaria, considerando aspectos tales como el valor de las relaciones de mentoría tiene el aprendizaje colaborativo, las diferencias de edad, de experiencias o estatus. (p.109-110).

Paralelamente a los dos modelos de mentoría la literatura reconoce otros como variantes a los anteriores, (Carr 1999)

### **Mentoría Paritaria.**

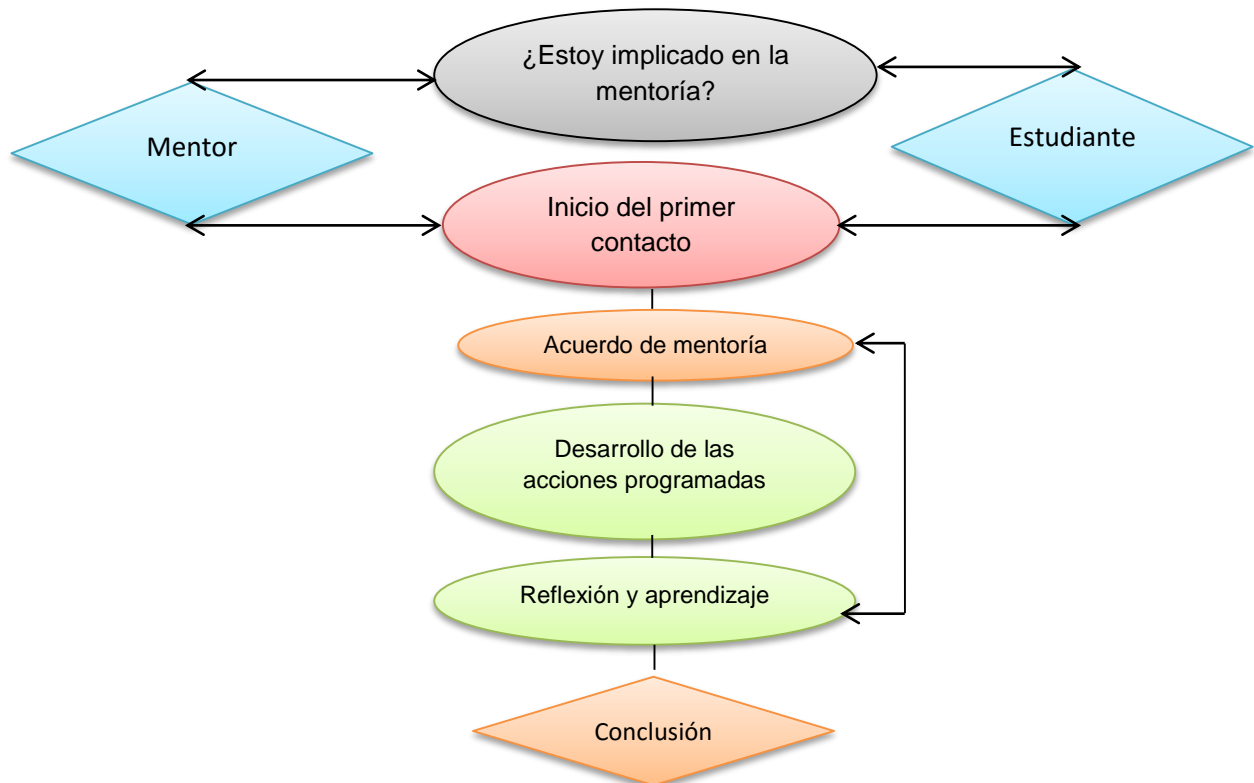
Se desarrolla entre sujetos de la misma edad e igual en entorno; por ejemplo entre estudiantes universitarios

### **Mentoría de Enlace.**

Caracterizada por desarrollarse especialmente en periodos de transición, por ejemplo, a la entrada de la universidad.

#### **❖ El proceso de mentoría**

Jiménez 2001 se refiere a proceso de mentoría “a partir de la reflexión que el mentor y el estudiante hacen sobre la experiencia de este último y alcanza su cénit cuando el estudiante logra hilvanar, con un importante grado de autonomía, un plan de acción que le facilita la consecución de sus metas y un distanciamiento progresivo de su mentor. A este proceso se lo conoce como “ciclo de la mentoría”. (p.117).

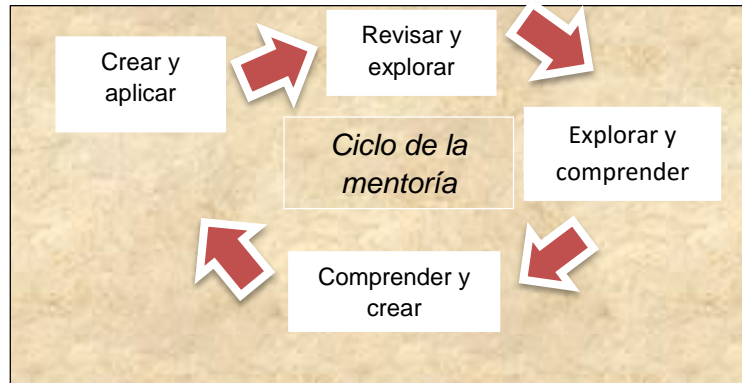


**Figura 2.** Ciclo de la mentoría desde una perspectiva temporal (p.117).

El ciclo de la mentoría, presentado desde un enfoque temporal y lineal, puede entenderse como un proceso que se conduce a través de una serie de fases esquemáticamente representadas en la figura 4.3. Como puede verse dicha figura, el desarrollo de la mentoría implica un acuerdo previo del mentor y estudiante e implica la aceptación por parte de este último de aspectos clave como el tipo de intervención que va a realizar el mentor, la relación entre ambos o los compromisos que asume como estudiante.

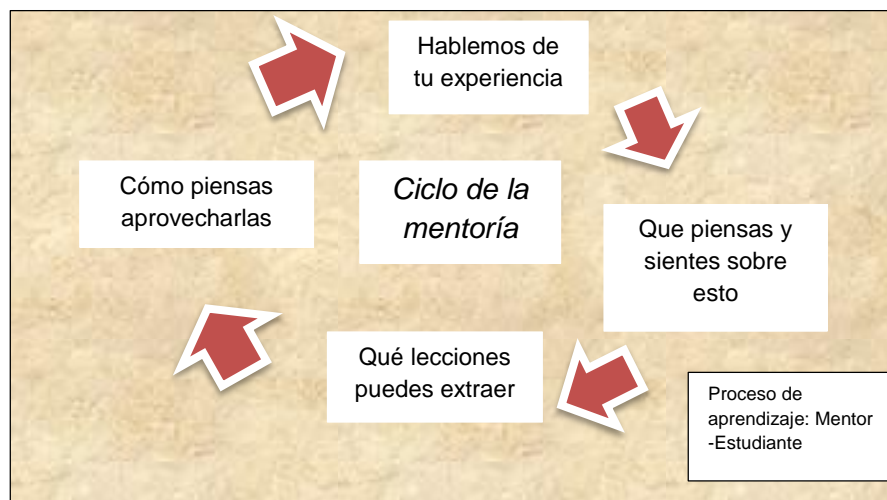
El ciclo representado en la figura 4.4 subraya la idea de que las acciones que promueven el mentor y el estudiante están sometidas a un proceso de continua revisión desde la exploración y revisión a la toma de decisiones, tratándose así de un proceso circular con una retroalimentación continua que hace posible a sus participantes la oportunidad de mantener un cierto control sobre los acontecimientos y sus consecuencias.

El desarrollo del ciclo de la mentoría se apoya en cuatro focos básicos:



**Figura 3.** Focos de acción del ciclo de la mentoría según Jiménez (2001) (p.118)

Las diferentes etapas del ciclo de la mentoría, que en la práctica supone una continua reflexión del mentor y el estudiante, están orientadas por una serie de cuestiones que mentor y estudiante deben resolver. La figura 3 destaca cuatro cuestiones básicas asociadas a cada uno de los focos de acción de la mentoría: *Hablemos de tu experiencia, que piensas y sientes sobre esto, qué lecciones pueden extraerse y como piensa aprovecharlas.*



**Figura 4** El ciclo de la mentoría: cuestiones básicas. Jiménez (2001) (p.119).

Los procesos de mentoría conduce al mentor junto con el estudiante mentorizado por un serie de fases que conlleva al compromiso, llevando una continua evaluación, en el ámbito personal como académico, brindando al estudiante mentorizado una experiencia motivadora en el reto de objetivos.

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

Valverde et al. (2003-2004) expresan que “los agentes implicados en todo el proceso de mentorización dependerán del modelo base de intervención del modelo base que se parta. Señalan tres agentes: mentor, mentorizado y tutor”. (p.98). A continuación describo:

#### El Mentor.

También conocido como Partner Parrain..., se trata de una persona con un mayor bagaje de conocimientos y experiencias, que le sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de dicho bagaje en su proceso de desarrollo o superación de necesidades. Tradicionalmente se habla que un buen mentor nace y no se hace. Desde nuestra perspectiva consideremos que un mentor se va moldeando a lo largo de sus experiencias de vida.

Entre las competencias básicas que ha de poseer el mentor, nos encontramos:

- ✓ Compromiso, querer saber y ayudar: la intención no sople cuenta, es necesaria una buena formación.
- ✓ Disponer de buenas habilidades personales: para la comunicación, la empatía, la confianza, la escucha, la solución de problemas, la toma de decisiones, para compartir.
- ✓ Poseer una actualizada base de conocimientos en general y en particular en relación a las carencias que el mentorizado posee.
- ✓ Ser buen ejemplo de valores/cualidades, propias de la institución donde se desarrolla el proceso.
- ✓ Disponer de un buen bagaje experiencias (tanto positivas como negativas).
- ✓ Poseer competencias propias de la mentoría natural. Intentar ser neutral en sus aportaciones.
- ✓ Hacer preguntas abiertas y escuchar cuidadosamente para dar una buena respuesta.



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

## El Mentorizado.

También conocido como Protege, Mente, se trata de una persona caracterizada por encontrarse en una posición desventajosa caracterizada (por ejemplo encontrarse en un periodo crítico de transición, tener necesidades, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional...), y que decida de forma voluntaria recibir la ayuda y la orientación de otra persona con mayor experiencia.

- ✓ Comprometerse con el rol que ha de asumir.
- ✓ Encontrarse en un periodo crítico, de transición, o de fuerte desarrollo.
- ✓ Mostrar habilidades sociales e interpersonales
- ✓ Ser consciente de su propia situación y hacia dónde quiere ir.
- ✓ Desarrollar una actitud de escucha, de apertura al aprendizaje.
- ✓ Mostrar una actitud activa y participativa.
- ✓ Ser crítico, sobre todo consigo mismo y saber aceptar las críticas de los demás.
- ✓ No esperar demasiado de su mentor.
- ✓ Estar dispuesto al desafío.
- ✓ Tener una visión positiva de sí mismo.
- ✓ Ser sincero en todo momento.
- ✓ Flexible ante el aprendizaje y la adaptación



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

## El Tutor.

Se trata del coordinador/supervisor de la actuación, ejerciendo funciones de seguimiento, formación y evaluación dentro de dicho proceso, teniendo que cumplir como premisa, conocer los procesos de mentorización en profundidad, como todos los entresijos de la actuación a desarrollar. Ante todo el tutor a defender los intereses de la organización a los que representa.



Entre las funciones que debe desempeñar encontramos:

- ✓ Suele ser el máximo responsable del proceso.
- ✓ Promocionar el programa tanto dentro como fuera de la propia empresa o institución.
- ✓ Coordinar la situación a varios niveles.
  - Desarrollando la selección de mentores.
  - Seleccionando las parejas a juntar.
  - Controlando y evaluando las actividades que se van desarrollando.
  - Realizar periódicas reuniones tanto con el mentor y los mentorizados.
  - Ha de ser el finalmente, basándose en las aportaciones de mentores y mentorizados, reestructure los posibles cambios a desarrollar.
- ✓ Asesorar en determinados momentos a los mentores, y rara vez a los mentorizados.
- ✓ En definitiva, asegura que los objetivos y los logros establecidos se cumplan.

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

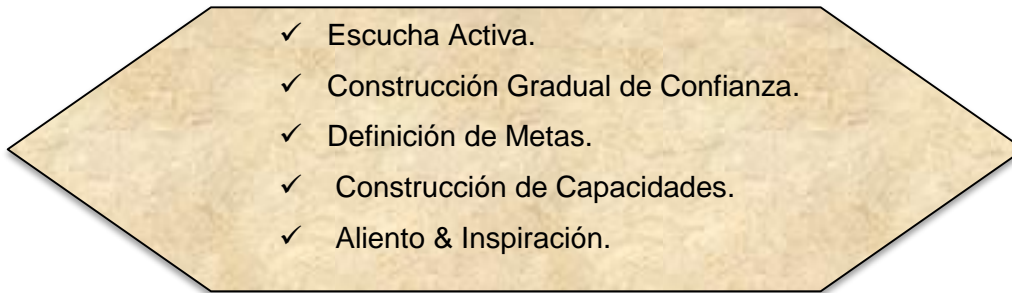
El perfil de los tres agentes implicados en el proceso de mentoría, cumplen un papel esencial. El mentor que aprendido de la experiencia de la vida a compañía, guía en el proceso al mentorizado, para el desarrollo personal y profesional. El mentor además tiene un Consejero o Tutor que asesora y da seguimiento en determinado proceso para que los objetivos se cumplan.

#### **1.3.4. Técnicas y estrategias que se puedan aplicar en el desarrollo de la mentoría.**

En un informe publicado por Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute (2003), sobre: la investigación también indica que es posible cultivar estas destrezas, y que algunas destrezas o competencias en particular parecen dar origen a las relaciones de mentoría más exitosas. La doctora Linda Phillips-Jones, experta en mentoría y

autora de *The New Mentors & Protégés: How to Succeed with the New Mentoring Partnerships* (Los Nuevos Mentores & los Protegidos: Cómo Tener Éxito en las Nuevas Relaciones de Mentoría) estudió cientos de relaciones mentor - protegido y llegó a un conjunto de destrezas y competencias de mentoría críticas. Las destrezas clave de mentoría que se comentan en este trabajo están adaptadas del trabajo de la Dra. Philips-Jones.

**Habilidades claves de mentoría:**



Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

**Escucha Activa.-** Escuchar en forma activa constituye destreza más elemental que usted empleará en toda su relación.

- Demuestre interés en lo que su protegido esté diciendo y ofrezca sus reflexiones sobre los aspectos importantes que le haya comentado para demostrarle que ha entendido.
- Utilice el lenguaje corporal (por ejemplo, haciendo contacto visual) para probar que usted está poniendo atención a lo que él o ella está diciendo.
- Si se está comunicando con su protegido por teléfono, reduzca o elimine el ruido de fondo y limite las interrupciones. Su protegido sentirá que cuenta con toda su atención. Al utilizar el correo electrónico, responda en un lapso de 24 horas de ser posible, y asegúrese de que su mensaje transmita una respuesta al llamado original de su protegido.
- Espere para ofrecer sus propias experiencias o para dar consejos hasta después de que su protegido haya tenido oportunidad de explicar su problema, cuestionamiento o preocupación en su totalidad.

### **Construcción Gradual de la Confianza.**

La confianza se construye con el tiempo. Usted podrá incrementar la confianza conservando la naturaleza confidencial de sus conversaciones y de otras comunicaciones con su protegido, cumpliendo con sus reuniones y llamadas telefónicas tal y como fueron programadas, demostrando un interés y apoyo constantes y siendo honesto con su protegido.

### **Definición de Metas y Construcción Gradual de Destrezas**

Podrá cultivar la capacidad de su protegido para aprender y alcanzar sus propias metas haciendo lo siguiente:

- Ayudándole a encontrar recursos tales como personas, libros, artículos, herramientas e información basada - en web.
- Impartiéndole conocimiento y ayudándole a cultivar sus destrezas mediante explicaciones, mediante la aportación de ejemplos útiles, la demostración de procesos, y formulándole preguntas que le hagan reflexionar sobre lo que se comenta.
- Ayudándole a lograr perspectivas más amplias sobre sus responsabilidades y su organización.
- Comentando las acciones que usted ha emprendido en su propia carrera y explicándole sus motivaciones.

### **Aliento e inspiración**

Según los resultados de la investigación de la (Dra. Phillips-Jones 2000) dar ánimo es la destreza de mentoría que más aprecian los protegidos. Existen muchas maneras de alentar o animar a su protegido.

Intente algunas de las siguientes:

- Haga comentarios favorables sobre sus logros.
- Exprese a su protegido la creencia que usted tiene en la capacidad de él o ella para crecer tanto en el plano personal como en el profesional y en alcanzar sus metas

- Dé respuesta a sus frustraciones y desafíos empleando palabras de apoyo, de comprensión, de aliento y de elogio. (El hecho, simplemente, de saber que alguien más ha caminado por la misma senda puede ser de tremenda utilidad.)

*También puede inspirar a su protegido a destacar. Éstos son algunos ejemplos:*

- Comparta su visión personal o las de otros líderes.
- Describa las experiencias, errores y éxitos que usted u otros hayan encontrado en el camino hacia el logro de sus metas.
- Hable con su protegido(a) sobre las personas y los eventos que le han servido a usted como fuente de inspiración y motivación.
- Preséntelo(a) con aquellos colegas suyos que puedan representar contactos adicionales útiles o modelos de inspiración.

Reflexione sobre su práctica de mentoría, destaque el uso de las destrezas clave de mentoría haciendo notar el avance logrado en la relación y solicitar la opinión de su protegido son, todas ellas, maneras excelentes de evaluar si usted está empleando o no estas destrezas.

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

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

Sanz Oro (2005) expresa que:

Durante siglos los estudiantes han acudido a las universidades para adquirir un mayor conocimiento, explorar nuevas teorías, descubrir nuevos conceptos, adquirir nuevas habilidades y, probablemente seguirá siendo así en el futuro. Sin embargo hay notables diferencias entre el ayer y el hoy. La economía global, las nuevas tecnologías y facilidades en los desplazamientos, por ejemplo, ofrecen a los estudiantes muchas más oportunidades de aprendizaje que antes. En este sentido, inminente puesta en práctica del espacio Europeo de la Enseñanza Superior tiene que fomentar entre sus estudiantes el sentido de la responsabilidad ética y moral que les permita enfrentarse a los problemas complejos del mundo actual y del futuro. Habilidades como pensamiento crítico y reflexivo, obtener y evaluar evidencias, y hacer juicios razonados son también objetivos de aprendizaje en un mundo de múltiples perspectivas y de verdades

interdependientes. La ciudadanía y la responsabilidad cívica requieren el aprendizaje de complejas habilidades no solo cognitivas sino también efectivas. (p.113).

MENTOR/ National Mentoring Partnerships (2005), especifica que para comenzar un programa de mentoría se basa en su creencia que una necesidad para tal programa existe. Pero antes de que usted pueda acumular el apoyo que necesitará para lanzar un programa, debe verificar que la necesidad, de hecho, existe. ¿En qué forma usted logra determinar la necesidad?

Comience con su gobierno local o una organización comunitaria grande, como United Way, que lleva a cabo evaluaciones integrales y periódicas de las necesidades de la comunidad. O usted puede elegir llevar a cabo su propia investigación en sus alrededores, un proceso que le permite identificar las prioridades, necesidades y oportunidades locales y estatales en el contexto del entorno económico actual. Sin importar cual método decida, utilice la información que obtuvo para confirmar que la iniciativa de mentoría propuesta puede responder a una necesidad clara entre los jóvenes de su comunidad.

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

Sánchez et al. (2009) relata que:

En este modelo, la actividad está centrada y dirigida por el estudiante mentorizado, que es el protagonista del proceso en todo momento. A su vez, esto implica también una responsabilidad y un compromiso por su parte, encaminado a participar activamente en las actividades del programa, teniendo claro el papel que ha de ejercer cada uno de los agentes implicados. (p. 2).

- Los Programas de Acción Tutorial (POT).
- Los mecanismos de coordinación.
- Los agentes de orientación: funciones y características de los consejeros y de los compañeros-mentores.
- Reconocimiento e incentivos de los participantes.
- Los procesos de selección y formación de los participantes.
- Plan de evaluación de resultados.

Sánchez et al 2009 (p.2)

Racines (2014) es su proyecto de mentoría explica que la acción tutorial o de orientación al ser una herramienta facilitadora del desarrollo óptimo de los estudiantes incluye aspectos como académico, personal, social y profesional comprometiéndose en los elementos que se detallan a continuación:

**Tabla. 8. Elementos principales de un plan de orientación y mentoría**

<b>ELEMENTOS PRINCIPALES DE UN PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA</b>
<p><b>Detección de necesidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades formativas y de orientación de los estudiantes.</li> <li>• Necesidades académicas.</li> </ul>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos generales concordando con los objetivos del plan.</li> <li>• Específicos relacionados con individualmente con cada ámbito.</li> </ul>
<p><b>Los contenidos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El alcance del plan es decir a que estudiantes va dirigido.</li> <li>• Las modalidades de tutorías.</li> </ul>
<p><b>Los momentos claves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transición secundaria – universidad.</li> <li>• Durante los estudios universitarios.</li> <li>• Durante la transición vida laboral</li> </ul>
<p><b>El tipo de tutoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según la naturaleza grupales o individuales, mentoría, tutoría virtual, por asignatura.</li> <li>• Según la actividad: Transición a la vida universitaria, durante el proceso académico y transición a la vida laboral.</li> </ul>
<p><b>Implicados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes y mentorizados.</li> <li>• Mentores.</li> <li>• Tutores.</li> <li>• Coordinadores.</li> <li>• Otros profesores y profesionales.</li> </ul>
<p><b>Seguimiento del Plan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De tutor o Consejero a Mentor.</li> <li>• De Mentor a Mentorizado.</li> </ul>
<p><b>Evaluación del Plan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el cierre del ciclo de mentoría con el mentorizado y el mentor.</li> </ul>

- Consejero y mentor

Fuente: Racines G. (2014) pp.4-3 y 5

Los elementos de orientación y mentoría pretenden ayudar, guiar al estudiante en su proceso de mentoría para lograr resultados óptimos en el desarrollo del plan.

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

Sánchez et al (2009), refiriéndose al Plan de orientación y mentoría específica que:

La acción orientadora se planificó a través del Plan de Orientación Tutorial (POT). El POT depende organizativa y estructuralmente de la Comisión del POT en el Centro Asociado, quien debe elaborarlo y aprobarlo anualmente de acuerdo a las características del centro, de las titulaciones, de los objetivos fijados y según las necesidades detectadas entre los estudiantes. (p.3).

El proyecto está dirigido a estudiantes del primer ciclo académico Octubre – Febrero 2015 que presentan necesidades de orientación, las mismas que se detectaron en la prueba de aptitudes generales de que no superaron la media aritmética, lo que conlleva que los estudiantes en corto plazo de sus estudios abandonaran los mismos por dificultades de inserción y adaptación al sistema de educación.

Para la ejecución del Proyecto de Mentoría, la Universidad lo realiza por medio de los egresados de Ciencias de la Educación en las diferentes titulaciones que hacen el papel de (mentores), los estudiantes de primer ciclo (mentorizados), acompañados de un Docente de la Institución que desempeña su misión de (tutor). Para ello la Universidad por medio del Equipo Gestor ha socializado el Proyecto con los con los egresados (mentor) para que conozcan las necesidades de los mentorizados y lograr los objetivos que se plante en el Proyecto de Mentaría.

#### **Objetivo**

Desarrollar un plan de orientación y mentoría para ofrecer a los estudiantes que ingresan por primera vez a la educación a distancia en la UTPL, orientación y asesoramiento para facilitar la adaptación, académica y social, disminuyendo el nivel de deserción y abandono estudiantil.

### Actividades a desarrollar.

El cronograma de actividades a desarrollarse con los mentorizados es propuesto y monitoreado por el Equipo Gestor de la UTPL, en el proceso de acompañamiento y orientación.

A continuación detallo el cronograma establecido Mentoría Octubre 2014 – Febrero 2015

**Tabla 9. Cronograma mentoría.**

<b>DÍA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSBLE</b>
<b>OCTUBRE 2014</b>		
	Construcción del Plan de Orientación y Mentoría (POM).para el ciclo académico octubre 2014 – febrero 2015	Coordinación de Acceso y Nivelación MaD y Equipo Docente del Dpto. de CC de la Educación
	Selección del grupo de estudiantes para mentoría Octubre 2014 – Febrero 2015	
	Preparación de los Consejeros/Directores de Tesis para el desarrollo de la Mentoría	
<b>NOVIEMBRE 2014</b>		
14	Primera invitación a estudiantes para participar en el proceso de mentoría	
24 - 26	Segunda Invitación a estudiantes para participar en el proceso de mentoría	Coordinación de Acceso y Nivelación MaD y Equipo Docente del Dpto. de
17 al 28	Preparación para la mentoría: Revisión bibliográfica	CC de la Educación Consejeros y Mentores
17 - 21	Participación en el Seminario de Fin de Carrera Docente.	Mentores
22	Jornada de Asesoría Presencial con los Mentores (estudiantes) para el Trabajo de Fin de Titulación en Ciencias de la Educación.	Coordinación de Acceso y Nivelación MaD y equipo docente del Departamento de Ciencias de la Educación.
24 - 28	Contacto de los Mentores con los Mentorizados (alumnos de primer ciclo) y preparación del material para el Primer Taller presencial de Mentoría.	Mentores
<b>DICIEMBRE 2014</b>		
6	Actividad 1: Primer encuentro presencial Mentores con Mentorizados (estudiantes de primer ciclo). Jornada de Bienvenida. INICIO DE LA MENTORÍA	Centros Universitarios Consejeros, Mentores y Mentorizados
8 - 12	Actividad 2: “Mi experiencia en la evaluación de los aprendizajes ( Distancia y Presencial) en la Modalidad a Distancia	Mentor y estudiantes
15 - 19	Actividad 3: “Importancia de planificar, fijarse metas y organización del tiempo para el estudio. “El proyecto de vida	Mentor y estudiantes



22 - 26	Actividad 4: “ El estudiante universitario a distancia: su significado y perfil del alumno autónomo y exitoso”	Mentor y estudiantes
29 - 31	Actividades de Fin de Año y Saludo de Año Nuevo	Mentor y estudiantes
<b>ENERO 2015</b>		
2 -9	Actividad 6. “La lectura en los estudios a distancia”	Mentor y estudiantes
12 - 16	Actividad 7: “Técnicas y estrategias de estudio”	Mentor y estudiantes
19 - 23	Actividad 8: “Estrategias para la búsqueda de información en fuentes bibliográficas impresas y digitales”	Mentor y estudiantes
26 - 30	Actividad 9: “Preparación para la segunda evaluación presencial”	Mentor y estudiantes
<b>FEBRERO 2015</b>		
2 - 6	Actividad 10: “Autoevaluación de la gestión de su aprendizaje y ¿cómo superar las dificultades en el estudio”	Mentor y estudiantes
9 - 13	Actividad 11: “Taller para evaluar los resultados de aprendizaje y el proceso de mentoría”	Mentor y estudiantes
16 - 20	Actividad 12: “Estrategias para la evaluación final”	Mentor y estudiantes
23 - 26	Actividad 13: “Preparando la evaluación final”	Mentor y estudiantes
27	Mensaje de cierre del programa de mentoría	Mentor y estudiantes

**Fuente:** Equipo Gestor Proyecto de Mentoría MaD

**Elaborado:** Rodríguez, G. (2015)

El presente cronograma ayuda y facilita una excelente ejecución de un plan de orientación y acompañamiento a los nuevos estudiantes de la MaD.

La selección de consejeros la realizó el Equipo Gestor de la Escuela Ciencias de la Educación, La selección de los compañeros-mentores se hizo entre los estudiantes del Proyecto Nacional de Titulación, atendiendo a dos requisitos básicos:

- a) que hubiera superado al menos el 75% de los créditos (alumnos de últimos cursos) y,
- b) que hubiera obtenido una calificación media de notable en el conjunto de las asignaturas o en el último curso.
- c) que hubieran aprobado el Seminario de Fin de Titulación.

Las tutorías a desarrollarse se explican en tres categorías:

- **Tutoría individual:** A través de entrevistas individuales previamente establecidas o acordadas y de contactos telefónicos y foros a través de la web. Al principio del curso, se programa una entrevista con cada uno de los estudiantes tutelados.

- **Tutoría grupal:** Se desarrolla mediante dinámicas de grupo programadas.
  - **Mentoría entre iguales:** Mediante encuentros grupales, entrevistas individuales y comunicación con metodología a distancia (e-mentoría).
- El calendario de trabajo, incluye: Fechas y objetivos de las reuniones de coordinación, de los cursos de formación, de las entrevistas y reuniones de los consejeros con los estudiantes, número de horas de atención semanal de los consejeros y de los compañeros-mentores a los estudiantes.
- Las vías de comunicación y de atención a los estudiantes tutelados. En general, la atención individual y grupal se ha apoyado tanto en la presencialidad como en los mecanismos de virtualización disponibles en la UTPL.
- Los mecanismos de evaluación del Plan de Orientación Tutorial, acerca del funcionamiento del Plan por parte de los consejeros, y de la evaluación de cada consejero y compañero-mentor por parte de los estudiantes tutorizados. Para ello, se diseñó un plan de evaluación (Tabla 10, 11 y 12) con el fin de supervisar la evolución y resultados del programa de mentoría y conocer la eficacia del programa con relación a los objetivos a lograr. Se pretende identificar los puntos fuertes pero también los débiles, detectando los aspectos que se deben modificar y mejorar. Para ello, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

**Tabla 10. Tipos de evaluación**

		TIPOS DE EVALUACIÓN		
		INICIAL (datos personales y necesidades de orientación)	DE PROCESOS (Calidad de procesos)	DE RESULTADOS (en función de objetivos y satisfacción)
<b>FUENTES Quien proporciona datos</b>	Compañero mentor		3 veces a lo largo del programa	Al final del programa
	Estudiante mentorizado	Al inicio del programa	3 veces a lo largo del programa	Al final del programa
	Consejero		Continua lo largo del proceso	Al final del programa

Tabla 10. Momentos de las evaluaciones

Sánchez et al (2009),

Tabla 11. Tipos de evaluación

MODALIDADES DE EVALUACIÓN	¿QUÉ SE EVALUA?	¿CÓMO SE EVALUA?	¿QUIÉNES EVALEAN?
EVALUACIÓN INICIAL	Datos de identificación	Ficha de registro del estudiante	Estudiantes
	Necesidades de orientación y adaptación	-Cuestionario de necesidades de orientación académico -Cuestionario de adaptación académico	
	Datos de identificación	Ficha de registro del compañero mentor/a	Compañero mentor/a
	Datos de identificación	Ficha de registro del Consejero /a	Consejero/a
EVALUACIÓN DEL PROCESO	-Interacciones y comunicaciones en la mentoría.  -Satisfacción de los participantes.  -Actividades, recursos e incidencias en el desarrollo del programa	-DIARIO del seguimiento del grupo. -Registro de comunicaciones. -Cuestionarios del seguimiento del proceso de mentoría. -Cuestionario de seguimiento de proceso de mentoría	Consejero/a Compañero mentor Estudiante

Tabla 11. Planteamiento de Evaluación

Sánchez et al (2009)

Tabla 12. Tipos de evaluación

MODALIDADES DE EVALUACIÓN	¿QUÉ SE EVALÚA?	¿CÓMO SE EVALÚADA?	¿Quiénes EVALUAN
	-Interacciones y comunicaciones durante el programa -Satisfacción de los participantes -Grado de logros de los objetivos propuestos	-Cuestionario sobre resultados del programa de mentoría. -Memoria final de cada grupo de mentoría -Fichas de evaluación del compañero mentor. -Grupo de discusión entre Consejeros y comisión del POT. Entrevista telefónica a Consejeros	Consejero
	Interacciones y comunicaciones durante el programa -Satisfacción de los participantes -Grado de logros de los objetivos propuestos -Impactos y beneficios	-Cuestionario sobre resultados del programa de mentoría -Entrevista telefónica a estudiantes mentorizados del C.A. muerta	Estudiantes

Tabla 12. Planteamiento de la evaluación

Sánchez et al (2009)

## **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto.

Esta investigación se realizó en la Universidad Técnica particular de Loja, en la modalidad Abierta y a Distancia, con estudiantes del primer ciclo, octubre 2014 – febrero 2015, pertenecientes al centro Loja, que tienen una característica común que les diferencia del resto, que no superaron la media aritmética en la prueba de aptitudes generales.

## 2.2. Diseño de investigación.

“El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006, p.120). Diseño que responde a las preguntas de investigación como: personas que son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia.

La investigación es de tipo **cuantitativo- cualitativo, exploratorio, descriptivo y el método de Investigación Acción Participativa (IAP)** lo que permitió explicar y caracterizar las necesidades de orientación y la realidad de desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza a aprendizaje, de tal manera, que será posible conocer el problema de estudio tal cual presenta la realidad bajo las siguientes características:

**Exploratorio:** Se trató de un conocimiento inicial en un momento específico, ciclo académico octubre – febrero 2015.

**Descriptivo:** Permite indagar los niveles de las variables en una población dada.

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

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

Se realizó el presente trabajo de investigación en la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio del Equipo de Gestión de Mentoría de la MaD, que asignó siete estudiantes, para realizar el proyecto de mentoría, en un proceso correspondiente al primer ciclo de estudios periodo: octubre 2014 – febrero 2015, realizado en la ciudad de Loja, mediante el cronograma otorgado por el equipo gestor.

### **2.3. Participantes.**

La población mentorizada fue de 7 participantes de los cuales participó un 85.71% y un 14 % se logró comunicar pero nunca participó. Entre el grupo de mentorizados el 100% pertenecía al Centro Loja. El 71.42% fueron hombres y el 14% mujeres. El 66.66% estudiaba Abogacía, 33.33% Administración de Empresas, todos los participantes están en una edad aritmética entre 20 – 27 años.

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

#### **2.4.1. Métodos.**

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron Investigación Acción Participativa (IAP), descriptivo, analítico – sintético, inductivo y deductivo y estadístico, que permitieron explicar y analizar el objeto de investigación.

Método Investigación Acción Participativa (IAP), Ayuda a resolver problemas cotidianos de manera inmediata (Hernández 2012) para lograr un cambio en este caso, en los estudiantes mentorizados. En este método se sustenta en la práctica de la mentoría entre pares, toda vez que se investiga y se intervienen al mismo tiempo. Los participantes mentores tienen la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los considera idóneos para desarrollar este proceso.

Método descriptivo, las actividades de mentoría se desarrollaron según orientaciones del Equipo gestor, adecuándolas a la necesidades de los estudiantes mentorizados, la cual permitió conocer las dificultades de cada mentorizado y del grupo, permitiendo acompañarlos en su formación académica.

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

Método inductivo y deductivo, permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación.

Método estadístico, hizo factible organizar la información recopilada con la aplicación de los instrumentos de investigación facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

#### **2.4.2. Técnicas.**

##### **Técnicas de investigación bibliográfica.**

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

- ✓ *La lectura*, medio importante que ayudo para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación, educación a distancia y mentoría.
- ✓ *Los mapas* conceptuales y organizadores gráficos, recursos que facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los aspectos teórico – conceptuales.
- ✓ *El resumen o paráfrasis*, medios que permitieron presentar un texto de forma abreviada, lo que favorece la comprensión del tema y permitió entender mejor el texto.

##### **Técnicas de investigación de campo.**

*La técnica de observación*, se aplicó en la participación de los talleres presenciales con los mentorizados, en especial para valorar sus reacciones y actitudes fueron.

- *La entrevista*, realizada por medios electrónicos, telefónicos y presenciales que colaboraron para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación y mentoría.
- *La encuesta*, técnica que apoyó en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas facilitando obtener respuestas precisas para generar una rápida tabulación de datos, permitiendo detectar necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de la MaD.

- *Los grupos focales*, permitieron realizar procesos de análisis y discusión de las diferentes necesidades de orientación y mentoría de los estudiantes de primer ciclo en coordinación con el mentor.

### **2.4.3. Instrumentos.**

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ✓ Primer encuentro taller presencial mentor – estudiantes (anexo 4 guía)
- ✓ Hoja de datos informativos (anexo 5 guía)
- ✓ Formato de expectativas y temores (anexo 6 guía)
- ✓ Cuestionario 1 de necesidades de orientación (anexo 7 guía)
- ✓ Cuestionario 2 de necesidades de orientación (anexo 8 guía)
- ✓ Cuestionario de control de lectura para mentores (anexo 9 guía)
- ✓ Evaluación del primer encuentro de mentoría (anexo 10 guía)
- ✓ Evaluación final del proceso de mentoría (anexo 11 guía)
- ✓ Cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura. (Encuesta digital enviada por el equipo de gestión del proyecto de mentoría)
- ✓ Cuestionario de autorregulación y madurez (Encuesta digital enviada por el equipo de gestión del proyecto de mentoría)

### **2.5. Procedimiento.**

*Investigación Bibliográfica*, para conocer los objetivos de mentoría y llevar con éxito el plan de mentoría, investigue detenidamente la información requerida, por medio de artículos, libros y páginas en internet.

*Investigación de campo*, se ejecutó el acercamiento a los estudiantes por medio de entrevistas de manera individual para saber sus datos personales, temores, intereses y expectativas. En la fase de mentoría, se siguió el cronograma otorgado por el Equipo de Gestión de Mentoría en el cuál se trabajó con los mentorizados a través de lecturas y evaluaciones los siguientes temas: la UTPL y los Estudios a Distancia, la importancia de planificar y fijarse metas, el significado de ser estudiante universitario, perfil del alumno autónomo y exitoso, análisis del perfil profesional de la carrera que cursa el estudiante, la importancia de la lectura en los estudios a distancia, mis expectativas personales y profesionales, mis objetivos académicos, técnicas y estrategias de estudio, perfil del alumno autónomo y exitoso y por último pensando en mi proyecto académico profesional.



*Comunicación constante*, se efectuó a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), el equipo de gestión del proyecto de mentoría, el consejero, mentor y mentorizados por medio de correos electrónicos y llamadas telefónicas..

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

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

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

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

## **2.6. Recursos.**

### **2.6.1. Humanos**

Esta investigación se trabajó con 6 estudiantes (mentorizados) de primer ciclo, 1 egresada de Ciencias de la Educación: mención Ciencias Humanas y Religiosas y 1 tutor (consejero) de la UTPL MaD.

### **2.6.2. Institucionales**

Para la presente investigación se utilizó:

- ✓ Hoja de recolección de datos
- ✓ Cuestionario de necesidades
- ✓ Cuestionario de temores
- ✓ Cuestionario de hábitos de estudios
- ✓ Cuestionario de importancia del proyecto de vida
- ✓ Cuestionario de Auto Evaluación de Habilidades de Estudio
- ✓ Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)
- ✓ Correo electrónico

### **2.6.3. Materiales**

- ✓ Instrumentos de investigación
- ✓ Cuestionarios facilitados por el Equipo gestor
- ✓ Cámara digital
- ✓ Computador
- ✓ Proyector
- ✓ Servicio de internet

### **2.6.4. Económicos**

Autofinanciamiento del mentor para cubrir gastos en:

- ✓ Llamadas telefónicas \$ 20.00
- ✓ Transporte terrestre y urbano \$ 150.00
- ✓ Internet \$ 50.00
- ✓ Fotocopias \$ 10.00
- ✓ Impresiones, anillados \$ 60.00
- ✓ Refrigerios encuentros de mentoría \$10.00

Para un costo total de \$ 300 dólares.

### **CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Los datos que se demuestran aquí en adelante son de una población de 6 mentorizados, quienes iniciaron y permanecieron en el proceso.

### 3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.

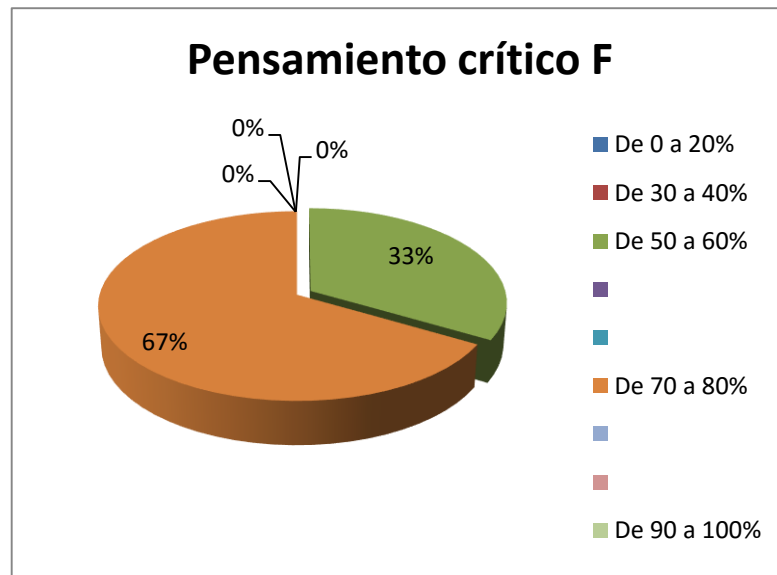
El equipo Gestor de la UTPL, encargado de la puesta en marcha POM, como parte del proceso de Mentoría, facilitó a los Mentores el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio a los mentorizados; el mismo que permite conocer fortalezas y debilidades, que poseen el grupo de estudiantes mentorizados con respecto a: pensamiento crítico; tiempo y lugar de estudio; técnicas de estudio, concentración y motivación.

**Tabla 13. Pensamiento Crítico**

Escala	Pensamiento crítico	
	F	%
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	4	67%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico1:** Pensamiento crítico

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Alvarado (2014) describe que el “pensamiento crítico es un concepto clave por su importancia para que los estudiantes logren aprender a aprender, que es uno de los cuatro pilares de la educación. Por su complejidad, no hay una definición unánime, y ha sido definido e interpretado de muchas maneras por diversos autores”. (p.11). El pensamiento crítico es una estrategia cognitiva, que se refiere al tentativa que permite a los estudiantes pensar de una manera más profunda, reflexivo, analítica y cuestionador. Este proceso favorece a los estudiantes abordar problemas, plantearse objetivos que permitan resolver dificultades, involucrando habilidades como el análisis y evaluación.

Facione (2007) explica que las habilidades y actitudes o hábitos se clasifican como habilidades cognitivas y disposiciones. Las habilidades cognitivas se consideran lo esencial del pensamiento crítico: interpretación, análisis, evaluación, inferencia, explicación y auto regulación. Mientras que las disposiciones de pensamiento crítico los expertos la describen poéticamente como alguien que tiene “espíritu crítico”. Esto no significa que la persona sea siempre negativa ni excesivamente crítica de todo y de todos. Con ello quieren decir “curiosidad para explorar agudeza mental, dedicación apasionada a la razón, y deseos o ansias de información confiable. (pp.5 y7)

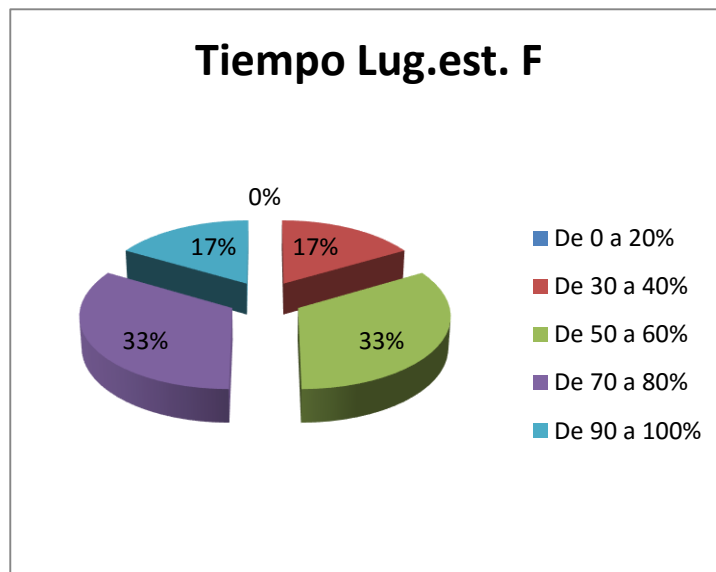
Los dos autores Alvarado y Facione, explican que el pensamiento crítico es clave e importante para la interpretación, análisis, ampliar información, buscar alternativas, establecer analogías, crear mis propias conclusiones, encontrar alternativas esto con lleva a fortalecer y ampliar el pensamiento crítico.

Los resultados de la encuesta realizada “pensamiento crítico” donde se analiza si el estudiante realiza esquemas, busca alternativas, crea sus conclusiones, ejemplifica ideas, encuentra alternativas, evalúa, relaciona contenidos, se impone metas, se relaciona con otros profesionales. Un 33% de estudiantes mentorizados presenta un puntaje regular y un 67 % alcanza un estándar bueno por lo que se deduce que los mentorizados tienen dificultades o desconocimiento de estrategias para desarrollar su pensamiento crítico.

**Tabla 14. Tiempo y lugar de estudio.**

Escala	Tiempo Lug.est.	
	F	%
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	1	17%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	2	33%
De 90 a 100%	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL  
**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico2:** Tiempo y lugar de estudio

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Rubio (2007) nos explica que ordenar el tiempo significa crear hábito, no improvisar en las actividades si deseamos alcanzar las metas. Este tiempo lo clasificamos en las dimensiones psicológicas, personal de la duración, personal de calidad y asignatura y tipo de actividad. La primera se refiere que cada persona tiene su momento, cada uno se organizara según sus oportunidades. En la segunda dimensión hay que tener en cuenta la curva de trabajo o fatiga, es decir la evolución que experimenta la actividad que realizamos. Tercera procurar no perder tiempo y la última si estás muy cansados para el estudio de materias pesadas hacerlo con materias que exijan menor concentración. (pp. 196-199). El tiempo como orden se traduce en horario por ello hay que programarse el estudio en dimensiones: ciclo, bimestral, semanal y diario.

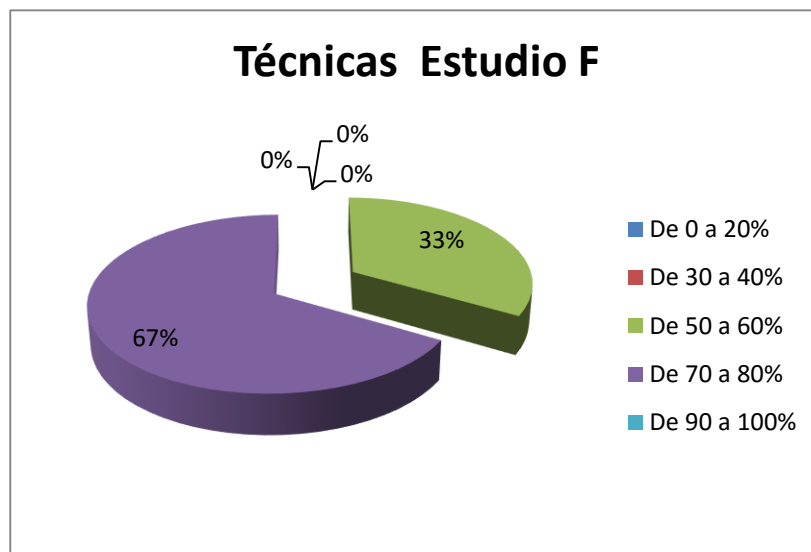
De los estudiantes encuestados “Tiempo y lugar de estudio” muestran un rango de 17% bajo, 33% regular, 33%buena y un 17% Muy buena, en lo que se deduce que los estudiantes están improvisando actividades u aún desconocen lo fundamental que es elaborar u organizar su tiempo.

**Tabla 15. Técnicas de estudio.**

Escala	Técnicas Estudio	
	F	%
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	4	67%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico3:** Técnicas de estudio.

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Alcántara (2010), argumenta que existen diferentes técnicas de estudio como la programación que es esencial para un correcto y organizado estudio, siempre tener presente los objetivos que se quiere alcanzar, debe ser a corto plazo, motivante, personal, realista, flexible, escrita y ubicada en un lugar visible. La lectura ha de ser reflexiva, activa, flexible y exhaustiva. La subrayada valiosa técnica de estudio y comprensión de un texto, ayuda a fijar la atención, aumenta la concentración, facilita la memorización, el repaso y la revisión de un texto. Por último la síntesis debe ser breve y concisa, inteligible, integra, completa, precisa, jerárquica, esquema, resumen, cuadro sinóptico, mapa conceptual y ficha. (pp. 5-7). Las técnicas de estudio repercuten directamente en los resultados obtenidos ya que una correcta formación en las diferentes técnicas permite una mejor organización en el estudio, conllevando una mayor facilidad hacia él.

“Las técnicas de estudio las definen como actividades específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden: subrayar, esquemas, realizar preguntas, deducir, llegando a ser utilizadas de forma mecánica” Guerrero & Suárez (2010). (p. 34).

En conclusión los autores Alcántara, Guerrero y Suárez, coinciden que las diferentes técnicas de estudio trascienden en los resultados que se obtiene en los estudios ya que estos forman a la persona en sus diferentes ámbitos.

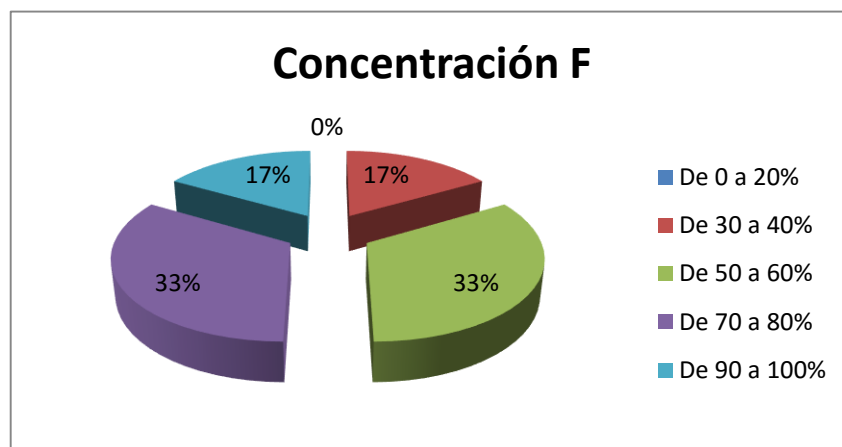
Los resultados obtenidos de “Técnicas de estudio” el 17 % presenta un rango bajo, 33 % presenta una puntuación regular, 33% muy buena y 17 % presentan un rango sobresaliente con estos resultados se define que a los estudiantes aún les falta trabajar con técnicas de estudio ya que estas les ayudaran para una mejor organización en sus estudios y su excelencia académica.

**Tabla 16. Concentración.**

Escala	Concentración	
	F	%
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	1	17%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	2	33%
De 90 a 100%	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico 4:** Concentración

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Pallares (2007) expone que la clave para concentrarse es tener metas u objetivos concretos, motivación positiva y metas bien definidas, el entorno o ambiente físico, buscar un ambiente tranquilo, silencioso, acogedor. Evitar de modo especial los ruidos que más distraen, ser capaz de estudiar también en ambientes menos ideales, lo más importante es el silencio que se haga dentro de uno mismo. Estudiar siempre con papel y lápiz al lado,



aunque no se haga siempre esquemas o mapas conceptuales, anotar las palabras-clave y/o los datos más importantes, utilizar la imaginación. (pp. 1-2)

Alcalá (2011) refiriéndose a la concentración específica que hay cinco puntos para trabajar sobre la concentración: ejercitar la voluntad y el interés por el estudio, tratar adecuadamente los asuntos personales, entusiasmarse uno mismo por lo que se está haciendo, procurar mantenerse físicamente en forma y sin tensiones a la hora de estudiar y hacer ejercicios específicos para mantener la atención. (p.6)

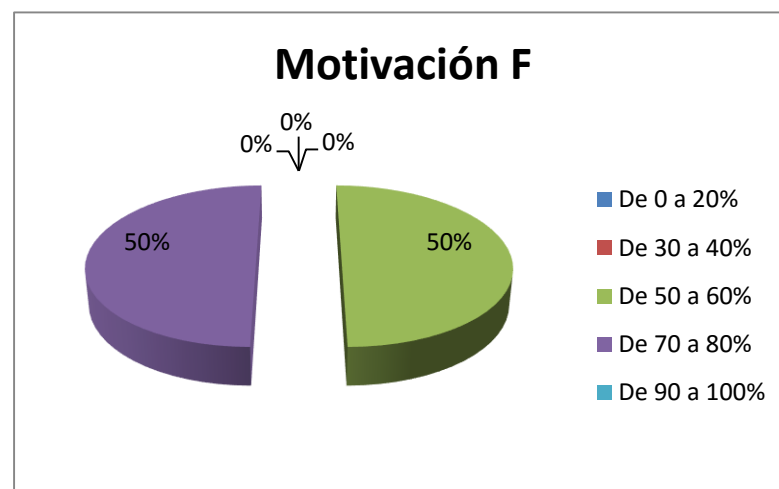
Los autores Pallares & Alcalá argumentan que es esencial tener metas u objetivos concretos, poner esfuerzo y sacrificarnos por lo que se quiere lograr buscando adecuar el lugar ordenado con todo lo que implica para una buena concentración. De ahí que en los resultados obtenidos "Concentración" los encuestados presentan un 17% regular, 33% bueno, 33% muy bueno y 17% sobresaliente. Se percibe que los estudiantes emplean técnicas de concentración pero aún falta ser más conscientes de lo valioso que es tener presente los medios que proporcionan el orden para lograr resultados óptimos.

**Tabla 17. Motivación.**

Escala	Motivación	
	F	%
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	3	50%
De 70 a 80%	3	50%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico 5:** Motivación

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Núñez (2009) partiendo de una definición clásica de la motivación, podemos considerarla como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales. Sin embargo, la complejidad conceptual del término no está tanto en estos aspectos descriptivos como en delimitar y concretar precisamente ese conjunto de procesos que logran activar, dirigir y hacer persistir una conducta. 2009. (p.3).

(Salas (2000) & Tierno (1994-1996) describen:

La motivación es una de las principales causas de la conducta humana y una de las más influyentes en la consecución de las metas y expectativas del sujeto, así, la motivación puede llegar a determinar el éxito del trabajo mientras que la capacidad solo lo hace posible. (p.7)

La motivación en el estudiante implica la perseverancia en la consecución de sus objetivos. De la encuesta “motivación” de los 6 estudiantes los resultados son: 50% bueno y un 50% muy bueno. Esto implica que hay una probabilidad que los estudiantes logren sus objetivos.

### 3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.

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

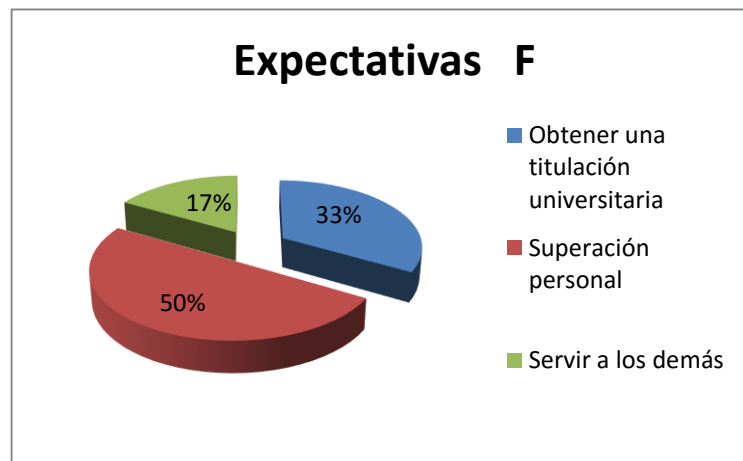
Mediante los encuentros presenciales individuales y grupales se ejecutó el anexo 6 de la guía didáctica, evidenciándose los siguientes resultados:

**Tabla 18. Expectativas**

	Expectativas	
	F	%
<b>Obtener una titulación universitaria</b>	2	33%
<b>Superación personal</b>	3	50%
<b>Servir a los demás</b>	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico 6:** Motivación

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Andivia (2009) describe que la expectativa es la estimación que un individuo hace en relación a una meta (anticipación al logro de metas). (Reeve, 1994) puntualiza a la expectativa como evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta. Existen dos tipos de expectativas la de eficacia y la de resultados. La de eficacia, es la certeza que tienen el individuo de poder realizar con éxito una de serie de actividades que le darían resultados concretos. La de resultados, estimación que realiza el sujeto sobre la probabilidad de que tal conducta le permita lograr esos resultados. (pp.1-2).

“Expectativas pueden producir distintos tipos de efecto como el efecto de profecía autorealizada, la expectativa sostenida y la de halo”. Andivia (2009). (p.2).

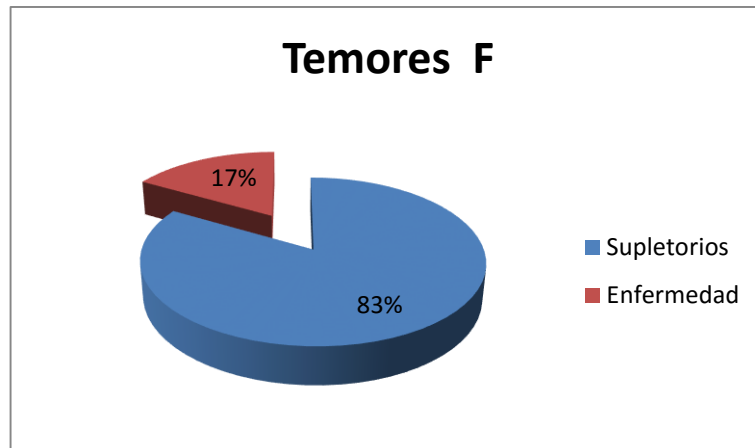
Muchos fracasos en los estudios están relacionados con las propias expectativas de los estudiantes, muchas de las veces las expectativas se encuentran condicionadas por la inseguridad, temor al fracaso bajo autoconcepto de estudiantes que no alcanzan buenos resultados. De los estudiantes encuestados un 33% aspira alcanzar una carrera universitaria, 50% anhela superarse como persona y el 17% desea servir a los demás. Analizando estos resultados observamos que son pocos los que manifiestan terminar una carrera universitaria, ya que es fundamental que un estudiante que inicia sus estudios su expectativa principal sea finalizar su carrera y por ende superarse como persona y sirve a los demás.

**Tabla 19. Temores**

	Temores	
	F	%
Supletorios	5	85%
Enfermedad	1	15%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

**Gráfico 7: Temores**

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Moana (2009) describe el miedo o temor, no necesariamente se puede decir que es siempre negativo. Es cierto que no deseamos sentir esta emoción, pero el efecto puede ser positivo en nuestras vidas. Estudiamos, trabajamos y hasta luchamos para una vida mejor gracias al miedo a la pobreza, al temor, al fracaso o al sufrimiento. (p. 3).

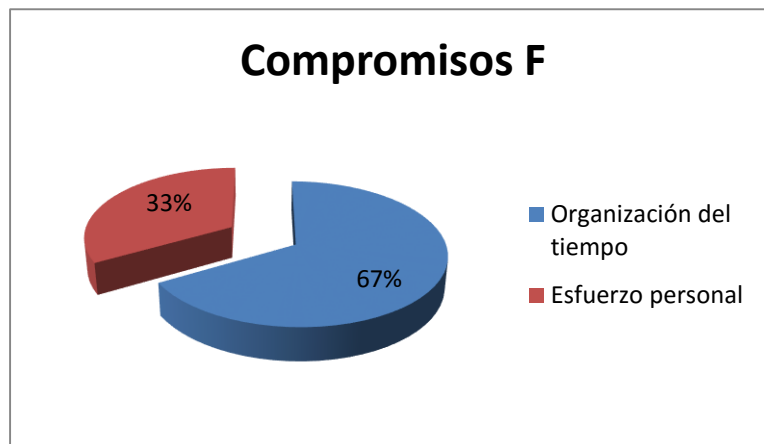
Observamos que el temor o miedo en los estudiantes que inician una carrera está en 85% en presentar exámenes supletorios, muchas de las veces estos desafíos le pueden llevar a reprobar materias dificultando seguir en sus estudios, pero también es un reto para prepararse para los exámenes y así lograr resultados pertinentes.

**Tabla 20. Compromisos**

	Compromisos	
	F	%
Organización del tiempo	4	67%
Esfuerzo personal	2	33%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).



**Gráfico 8:** Compromisos  
**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Argumenta Mas 1971 que:

La vida vale en la medida en que cada hombre es capaz de afrontarla con un proyecto. Ser creador de sentido o afrontar la vida con un proyecto, no es entregarse a fabulosas fantasías que destruirán toda posibilidad de criterio, puesto que ni yo, ni los otros, ni el mundo, son ni pueden ser producto de mi simple arbitrariedad, -sino que consiste en esforzarse por calar la más profunda dimensión de los hombres y las cosas, valorizados, jerarquizarlos y contemplarlos bajo una mirada unificadora y armonizadora que, hasta donde se me alcanza, debe ser amorosa, si quiere ser honda. El hombre que da sentido a su universo es un príncipe que pasea por sus dominios, pues. En cierta forma todo le pertenece. (p.201)

La clave de nuestro éxito profesional, personal y social está en relación con la capacidad de comprometernos hasta el final evitando toda disipación. En la actualidad enfrentamos la falta de compromiso en el joven y varias veces se lo ve en el adulto. Para lograr resultados pertinentes en los estudios el compromiso es fundamental. Los mentorizados destacan un 67 % compromiso en organizar su tiempo y un 33% describen su esfuerzo personal, se concluye que para toda actividad, el compromiso es fundamental.

### 3.2.2. De orientación académica

La siguiente tabla, corresponde al anexo 8 de la guía didáctica, nos muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al grupo de mentorizado con los siguientes rangos:

**Tabla 21. Rango y nivel**

RANGO	NIVEL
1	Nada
2	Poco
3	Regular
4	Bastante
5	Mucho

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015)

**Tabla 22. 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.	0	0%	1	16%	4	67%	1	17%	0	0%
1.2 Antes de estudiar un contenido en el texto básico, ubicar el capítulo, realizo lectura rápida que permita identificar los títulos, gráficos, resúmenes, esquemas, entre otros.	0	0%	1	17%	2	33%	2	33%	1	17%
1.3 Doy una lectura comprensiva para identificar, señalar las ideas principales y secundarias de cada tema	0	0%	0	0%	1	16%	1	17%	4	67%
1.4 Subrayo los aspectos de mayor importancia	0	0%	0	0%	3	50%	3	50%	0	0%
1.5 Intento memorizarlo todo	0	0%	1	17%	5	83%	0	0%	0	0%
1.6 Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.	0	0%	2	33%	3	50%	1	17%	0	0%
1.7 Elaboro resúmenes	0	0%	2	33%	1	17%	3	50%	0	0%
1.8 Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	1	17%	2	33%	2	33%	1	17%	0	0%
1.9 Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.	0	0%	1	16%	1	17%	4	67%	0	0%
1.10 Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales	0	0%	1	17%	3	50%	2	33%	0	0%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015)

**Interpretación de resultados.**

El aprendizaje es un proceso que se adquiere a través de habilidades y conocimientos, que se alcanza por medio de la enseñanza, el estudio o la experiencia. Se requiere que la persona dedique esfuerzo y trabajo para aprender. Para lograr resultados se requiere establecer normas y reglas para formar la voluntad de la persona y obtener el fin propuesto.

- 1.1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.** Del grupo de estudiantes se ubica un 16% poco, un 64% lo hace regular y un 17% lo hace bastante. Explica Calzada et al. (2005-2006) que la interacción entre el lector y el texto es el fundamento de la comprensión. En este proceso de comprender, el lector relaciona la información que el autor le presenta con la información almacenada en su mente, proceso de relacionar la información nueva con la antigua es, el proceso de la comprensión. (p.5). Cuando un lector comprende lo que lee, está aprendiendo, en la medida en que su lectura le informa.
- 1.2. Antes de estudiar un contenido en el texto básico, ubicar el capítulo, realizo lectura rápida que permita identificar los títulos, gráficos, resúmenes, esquemas, entre otros.** Del grupo de estudiantes el 17% manifiestan que lo realizan poco, el 33% regular, el 33% bastante y el 17% mucho. Rubio (2007) especifica que dar un vistazo general pretende captar el sentido de lo que se va a estudiar, no se debe entrar directamente a la lectura si no se tienen claros los fines y propósitos del autor. Si estos procesos el estudiante los desconoce implica que va a tener dificultades en proceso de aprendizaje.
- 1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar, señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.** Según las estadísticas se ubica un 16% regular, 17% bastante y un 67% mucho. Al respecto “La lectura comprensiva es una actividad personal de manera interactiva, estratégica y constructiva, cuyo objetivo fundamental es llegar a la profundidad del texto, utilizando diferentes estrategias antes, durante y después de la lectura. “Compañía de Jesús (2013) p.13. de ahí la necesidad de reconocer que tipo de lectura tengo que realizar y que estrategias me ayudan para aplicarla.
- 1.4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.** Un 50% expresa regular y un 50% bastante. Serafini (1997) expone que el subrayado y de anotación de un texto no está por separado de la lectura, sino que se desarrolla simultáneamente; en efecto, el mejor momento para subrayar o tomar apuntes sigue de inmediato a la comprensión del texto. (p. 2). Para lograr la técnica del subrayado se debe comprender lo que se leyó para asimilar las ideas de mayor relevancia.
- 1.5. Intento memorizarlo todo.** Los porcentajes se encuentran en un 17% poco, 83% regular. Con estos resultados analizamos que los estudiantes, no memorizan contenidos.

Según Levilla (2011) dice que “sin memorización no hay aprendizaje, ni cabe utilizar posteriormente conocimientos, información o experiencias anteriores” (p. 1). Esto no quiere decir que se aparte el análisis y la comprensión pero nos da a entender el autor que es necesaria la memorización es decir recordar contenidos o materiales relevantes aprendidos que se mantienen almacenados para ser utilizados en una etapa posterior.

- 1.6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.** Según resultados de la encuesta un 33% poco, 50% regular y un 17% bastante. Por lo que se infiere que los estudiantes utilizan muy poco esquemas y cuadros sinópticos.

Rubio (2007) manifiesta que un esquema es la expresión de las ideas fundamentales de un texto de forma ordenada clara y lógica. Se abarca la comprensión del tema y general. (p. 237).

- 1.7. Elaboro resúmenes.** Del grupo de estudiantes identificamos un 33% poco, 17% regular y un 50% bastante. “El resumen es un documento académico que organiza de manera lógica las ideas más importantes que provienen de un documento base, sea este escrito, verbal o icónico” Universidad Sergio Arboleda (2014) p.1. La elaboración de resúmenes implica leer, seleccionar, organizar los contenidos y no sólo transcribirlos literalmente. Analizando los resultados de los estudiantes encuestados y lo que dice el autor aún se desconocen técnicas para la elaboración de resúmenes en los mentorizados.

- 1.8. Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.** Es esencial para una mayor comprensión del texto el desarrollo de las actividades que presenta la guía didáctica ya que son una ayuda para prepararse las evaluaciones presenciales. Del grupo de estudiantes encuestados los resultados son 17% nada, 33% poco, 33 regular y un 17% bastante. Por lo que analizamos que los estudiantes no desarrollan las actividades de la guía.

- 1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.** El desarrollo de las evaluaciones a distancia es un medio para indagar, comprender, ampliar contenidos. Los resultados muestran 16% poco, 17% regular y un 67% bastante. Se deduce el desarrollo de las evaluaciones a distancia les ayuda en parte a estudiar y revisar contenidos esenciales.



**1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.** Psicólogos, psicoterapeutas, orientadores e investigaciones que se han desarrollado recomiendan que se estudie días previos a los exámenes y no se improvise realizándolo el día anterior. De las muestras el 17% poco, 50% regular y un 33% bastante. Se infiere que los estudiantes improvisan sus exámenes presenciales.

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

Sanchiz (2008-2009) refiriéndose a orientación nos dice:

Cuando pregunto a mis alumnos «¿qué es orientar?» rápidamente sus ideas invaden la pizarra: «orientar es ayudar», «guiar», «informar», «asesorar», «indicar el camino a seguir», «ayudar a una persona para que elija lo mejor»... y, con todas sus propuestas y las que nos ofrecen los teóricos, vamos analizando el término e intentando comprender su profundo significado. (p. 19).

Sanchiz (2008-2009), destaca algunos rasgos importantes de orientación como proceso, ayuda, continuo, con objeto de potenciar el desarrollo humano, a lo largo de toda la vida. Sabemos que con una intervención adecuada, el alumnado puede llegar a tener un mayor control de su propia conducta, de las consecuencias de la misma y auto-orientar su vida. (pp. 21-22).

Sánchez & Donoso (2013) describen que orientar a lo largo de toda la vida implica tener en cuenta las múltiples identidades en las que se mueve y a las que pertenece la persona. Incluye ámbitos donde se mueve la persona: el trabajo, la familia, el ocio, relaciones sociales, amistades; así como los complejos procesos que se dan dentro de ella: cognitivos, afectivos, comportamentales y espirituales. Todos estos ámbitos y procesos conforman su esencia, una manera de estar en el mundo, sentirse parte de él, responder a los requerimientos que le hace el medio y otros agentes, cubrir sus necesidades y desarrollarse como persona. (p. 10).

Las autoras Sanchiz (2008-2009) & Sánchez y Donoso (2013) concuerdan en sus análisis de orientación describiendo que implica a toda la persona donde se mueve y procesos que conforman su esencia.

En la siguiente tabla se valora la importancia de recibir orientación en aspectos de orden personal.

**Tabla 23. De orientación personal.**

De orientación personal	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección/o reorientación de estudios	0	0%	1	17%	0	0%	1	17%	4	67%
2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.	0	0%	0	0%	1	16%	1	17%	4	67%
2.3. Particularidades del estudio a distancia	1	17%	0	0%	0	0%	0	0%	5	83%
2.4. Estrategia de aprendizaje y técnicas de estudio.	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	5	83%
2.5. Ayuda psicológica personal	1	16%	0	0%	1	17%	0	0%	4	67%
2.6. Planificación del proyecto profesional	0	0%		0%	0	%	1	17%	5	83%
2.7. Orientación para el desarrollo personal y de valores	0	0%	0	0%	0	0%	2	33%	4	67%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM. UTPL

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015)

### Interpretación de resultados.

**2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección/o reorientación de estudios.** De los 6 mentorizados 17% especifica que no ha recibido asesoramiento, un 16% y 67% expresan que han recibido orientación.

López M (2004) en su tesis doctoral de propuesta y validación de un modelo de decisión vocacional, explica el asesoramiento como actividad profesional de la Psicología Vocacional, una de las vertientes de la psicología aplicada vinculada estrechamente primero, con el mundo del Trabajo y, después, con el de la Educación. (p.9). Destacamos que el asesoramiento es importante e implica todas la vida de la persona, es por ello que la UTPL, busca los medios para poder acompañar a sus miembros en la toma de decisiones y esto se refleja en los resultados de la encuesta.

**2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.** El 16% regular y un 17% bastante y un 67% mucho. Analizando estos resultados observamos que los estudiantes, tienen escasos conocimientos de lo que implica la carrera, de ahí se despliegan las dificultades que el transcurso del proceso de estudios y acompañamiento de la UTPL, entraran los medios para despejar y aclarar dudas. .

**2.3. Particularidades del estudio a distancia.** El 17% nada importante y un 83% manifiesta suma importancia. Florido & Florido (2003) explican que la educación a distancia se puede aplicar a cuatro sentidos fundamentales como: ayuda a la enseñanza, apoyo directo al aprendizaje, instrumento analítico para pensar sistemáticamente la educación y ayuda a la investigación intelectual, científica o la creación artística. Recordemos que la educación a distancia está dirigida a adultos que quieren iniciar o continuar sus estudios, o graduados que quieren salir de su contexto laboral, social y familiar. (pp.4-5). Es importante para los que optamos por la educación a distancia saber lo que enfrentamos ya que se presentan ventajas y desventajas. Los encuestados indican que es de su importancia las particularidades de la misma.

**2.4. Estrategia de aprendizaje y técnicas de estudio.** Un 17% y 83% de mentorizados valoran la importancia de las estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio. De la Cruz (2009) manifiesta que las estrategias constituyen formas con las que el sujeto cuenta para controlar los procesos de aprendizaje y de la técnica empleada depende el tipo de aprendizaje que se produzca: memorístico o significativo. Ambos tipos representan un continuo, en el cual la memorización o la repetición se incorporan en las primeras fases del aprendizaje significativo. (p. 2). El autor es claro en afirmar que de la técnica empleada es el resultado el logro del aprendizaje adquirido.

**2.5. Ayuda psicológica personal.** Para el 16% de estudiantes no es de suma importancia y para el 17% y 67% es extremadamente importante. La Organización Mundial de la Salud (2009) explica que las situaciones de crisis pueden resultar caóticas y a menudo requieren acciones urgentes. De todos modos, antes de acudir al lugar de la crisis conviene siempre que sea posible conseguir información exacta acerca de dicha situación. Tener en cuenta la situación de crisis, apoyo disponible y seguridad. (p.8). Es esencial acompañar al sujeto en la crisis estando disponibles brindándole seguridad, según el resultado de la encuesta la mayoría valora la ayuda psicológica personal.

**2.6. Planificación del proyecto profesional.** Romero (2004) destaca que el proyecto de vida es una construcción activa que se desarrolla a lo largo de la vida, supone que la persona esté en un constante estado de búsqueda de sentido de su propia vida, su forma de ser, situación del entorno, las relaciones con su contexto, la incidencia de su pasado y lo que desea y espera de su futuro. (p.339). El 17% y 83% de los encuestados reconocen que el proyecto profesional implica compromiso y responsabilidad. .

**2.7 Orientación para el desarrollo personal y de valores.** “El “valor” está relacionado con la propia persona, su conducta, sus sentimientos y la configuración y modelación de

sus ideas". Coronado (2012) (p.8). El 33% y 67% de estudiantes, conocen que los valores implican a la persona, es por ello que según los valores que se posee será la conducta y la vivencia en el entorno.

### 3.2.4. De información.

En La presente tabla los mentorizados valoran la orientación recibida acerca de los procesos administrativos en la UTPL.

Goñi (2000) explica que múltiples trabajos:

Se han dedicado a disertar sobre el termino información y su importancia como recurso indispensable para la sociedad, cuyo desarrollo ha rebasado cualquier pronóstico realizado año a tras año. El sector de información y sus industrias se han convertido en factor esencial para el accionar humano en la sociedad moderna. (p.202). La Información es un recurso principal en todos los ámbitos de la sociedad.

La UTPL, por sus redes sociales en especial el EVA, tiene informada a sus estudiantes.

**Tabla 24. Satisfacción con los procesos administrativos.**

Satisfacción con los procesos administrativos.	ESCALA									
	1 Nada		2 Poco		3 Regular		4 Bastante		5 Mucho	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Procesos de admisión e ingreso	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%	5	83%
3.2. Procesos de matrícula	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%	5	83%
3.3. Modalidades de pago	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	100%
3.4. Trámites de cambio de centro universitarios	4	67%	1	16%	0	0%	1	17%	0	0%
3.5. Trámites de convalidación de asignaturas	4	67%	0	0%	0	0%	1	16%	1	17%
3.6. Becas y ayuda para el estudio	3	50%	1	17%	0	0%	0	0%	2	33%
3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades	4	67%	0	0%	0	0%	1	16%	1	17%
3.8. Utilización del en el EVA	0	0%	3	50%	3	50%	0	0%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015)

### Interpretación de resultados.

**3.1. Procesos de admisión e ingreso.** Explica Rubio (2014) que Todo estudiante de primer ciclo el día de la Jornada de Asesoría de Sistema y Técnicas para el Autoestudio, deberá

realizar un test de aptitudes generales con la finalidad de conocer sus habilidades para el desempeño académico. Este tiene la finalidad de reforzar los procesos de orientación y tutoría en el desarrollo académico de los componentes. Dada su finalidad diagnóstica, el alumno no recibirá ningún puntaje o calificación. Ámbitos del test son: Aptitud verbal, aptitud numérica, razonamiento abstracto, cultura general y valores. (p.95). De La encuesta realizada 17 % y 83% de estudiantes expresa una valoración importante al proceso de ingreso. Ya que estos resultados ha favorecido a la UTPL, para el proyecto de mentoría.

**3.2. Procesos de matrícula.** Las matriculas en la UTPL, llevan una organización de acuerdo a las necesidades del estudiante. El 17 % y 83% de estudiantes se pronuncia satisfecho. Por lo que se concluye que los mentorizados han sido atendidos con éxito.

**3.3. Modalidades de pago.** Los pagos para la UTPL, por diferentes conceptos, debe efectuarlos el estudiante según corresponda en los centros que existen agencias de Produbanco, Servipagos, Banco de Loja, Banco del Barrio, Banco de Guayaquil, Banco del Pacífico; deberán realizarlos con el número de cédula, luego de que en el centro le hayan generado la prematrícula; o usted lo realice en línea. El 100% de mentorizados expresa sentirse contento. Con lo que concluimos que la UTPL, ofrece una excelente modalidad de pago.

**3.4. Trámites de cambio de centro universitarios.** El cambio de forma temporal o definitiva de Centro UTPL, ingresar trámite en línea en: <https://tramites.utpl.edu.ec/> o visita centro universitario más cercano. Realizar trámite en las fechas establecidas en el calendario académico y realizar el pago correspondiente. El 67 y 16% de estudiantes no ha requerido de este servicio, el 17% que lo ha realizado muestra estar contento.

**3.5. Trámites de convalidación de** 67% no ha hecho uso del mismo y un 16% y un 17% manifiesta estar beneficiado por el servicio de la misma asignatura.

**3.6. Becas y ayuda para el estudio.** La Universidad Técnica Particular de Loja otorga becas de ayuda económica a todos los estudiantes de las titulaciones de manera total o parcial, con la finalidad de reconocer el rendimiento académico y reforzar la formación e investigación de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité de Becas – UTPL. Tiene en cuenta: situación geográfica, apoyo Complementario, Nivel de ingresos, desempleo, familiar, indígenas, privados de la libertad, deportiva, méritos académicos, cultural, religiosa, Diócesis de Loja. De los encuestados 50% y 17% no se ha beneficiado y 33% expresa su satisfacción.

**3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades.** Un 67% no ha requerido ninguna atención de esta clase y 16% y 17%, expresa estar a gusto.

**3.8. Utilización del en el EVA.** Es un manual que está orientado a desarrollar habilidades y destrezas en el uso de recursos del Entorno Virtual (EVA) de la UTPL. Un 50% poco y 50% regular, se deduce que los estudiantes no frecuentan el Eva.

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

Soler (2005) expresa que el mentor está dispuesto a ayudar a invertir tiempo y energía, comprometerse con el proceso y compartir su conocimiento y experiencia positiva del joven, tener una buena credibilidad, disponer de tiempo y energía, tener los conocimientos al día, tener ganas de aprender, comprometerse, saber compartir, interés en desarrollar a otras personas, poseer el sentido del humor y tener fuertes habilidades interpersonales. 2005. (p. 102).

Ruiz et al. (2010) en un estudio realizado para la Universidad Politécnica Sevilla, explican que para ser un buen mentor no implica sólo haber superado los primeros cursos de la titulación, sino que además tiene que poseer ciertas cualidades, como: facilidad para la dirección de un grupo de trabajo, para la transmisión de experiencias, empatía,... Por lo tanto, para poder desarrollar bien su labor, los mentores deben ser previamente formados y orientados por un grupo de expertos. (p. 7).

Los autores Soler (2005) & Ruiz et al. (2010) concuerdan en sus argumentaciones del papel del mentor, definen que es una guía que acompaña al mentorizado, además tiene que poseer cualidades para saber llegar y transmitir sus conocimientos, experiencias para que la persona orientada supere sus dificultades logrando resultados.

Como mentor, puedo informar que al inicio del proceso los estudiantes mentorizados, contaban con actitudes de desinformación, por no conocer los objetivos del Proyecto de Mentoría. En el transcurso de la ejecución del Proyecto, por los medios de comunicación: (Entorno Virtual Eva, llamadas telefónicas, correo electrónico y cuatro encuentros presenciales), se informó los objetivos del Proyecto de mentorización, por el cual la UTPL, desea acompañar prestando un mejor servicio a los estudiantes que inician su formación universitaria. Logrando en los estudiantes mentorizados una actitud positiva, participativa y comprometida.

Hernández (1994) expresa que el arte de vivir, aprender a enfrentarse a la vida de forma más óptima conjuntamente con la preparación académica del individuo son objetivos

de la educación desde hace siglos; sin embargo; ésta por sí sola no ha podido cumplir en su totalidad la tarea de insertar en un mismo espacio docente la preparación académica de los educandos conjuntamente con su preparación para enfrentarse a la vida, preparándolo para asumir una de las asignaturas más difíciles que tendrán que cursar en el futuro, la vida humana.(p.52). El autor es claro al analizar la preparación académica con la materia más difícil aprender a vivir. Lo académico lo aprendes por medio de un texto, pero la vida la aprendes cada día.

En este proceso de mentoría después de haber finalizado un pensum de estudios y acompañar a los estudiantes que inician un proceso académico dentro de su vida familiar y laboral enfrentando muchos retos económicos y de inserción a unas técnicas de estudio desconocidas para ellos. Aprendí a compartir experiencias, ayudar, a orientar y proponer estrategias que favorezcan a los estudiantes su adaptación al sistema, tengan claros los aspectos académicos necesarios para continuar con su proceso de formación universitaria.

El impacto del Proyecto de Mentoría se vio expresado en que de los seis estudiantes mentorizados que participaron, el sesenta y siete por ciento continuó con su formación universitaria y un treinta y tres por ciento, no continuó por motivos personales afectando la economía y la familia.

La Universidad de Guadalajara (2004) en documento específica que la Tutoría:

Pretende orientar y dar seguimiento al desarrollo de los estudiantes, lo mismo que apoyarlos en los aspectos cognitivos y afectivos del aprendizaje. Busca fomentar su capacidad crítica y creadora y su rendimiento académico, así como perfeccionar su evolución social y personal. Debe estar siempre atenta a la mejora de las circunstancias del aprendizaje y, en su caso, canalizar al alumno a las instancias en las que pueda recibir una atención especializada, con el propósito de resolver problemas que pueden interferir en su crecimiento intelectual y emocional, hecho que implica la interacción entre el tutor y el tutorado. Esto exige, a su vez, la existencia de una interlocución fructífera entre profesores y tutores y entre los propios tutores. Se destaca el criterio de responsabilidad de los mentorizados para su autopreparación en la participación del proyecto. (p. 32)

El documento expresa que el objetivo de la tutoría es orientar y dar seguimiento al desarrollo de los estudiantes. Es por ello que junto con los estudiantes mentorizados se buscó priorizar tiempo de encuentro fines de semana para la mejora de las circunstancias del aprendizaje. Los temas afrontados subrayamos, los hábitos de estudio, técnicas de lectura, proyecto personal y organización del tiempo.

Las dificultades encontradas en el desarrollo del proceso de mentoría destacamos, el poco tiempo que les queda a los estudiantes para responder a sus estudios universitarios, por trabajos a tiempo completo y en los lugares donde viven no hay acceso a internet. A medida que transcurrió el tiempo se fueron buscando soluciones para adaptarse al sistema de la UTPL.

Contribuir a este Proyecto de mentoría, me ayudo a enfrentar retos como mentor y a los estudiantes como mentorizados, beneficiando, fortaleciendo y adquiriendo nuevos conocimientos para continuar enfrentando retos en la vida académica y social.

### **3.4. Valoración de mentoría**

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

Rizo (2006) manifiesta que:

La interacción es escenario de la comunicación, y a la inversa. No existe una sin la otra. En el proceso de comunicación los sujetos proyectan sus subjetividades y modelos del mundo, interactúan desde sus lugares de construcción de sentido. En términos muy generales, la interacción puede ser comprendida como «el intercambio y la negociación del sentido entre dos o más participantes situados en contextos sociales» (O'Sullivan, et al., 1997: 196).

Sin Interacción no hay comunicación, por ello es importante que fluyan entre el mentor y el mentorizado la interacción y la comunicación. El 100% de los estudiantes mentorizados participaron de los encuentros presenciales destacando que la mayoría de los encuentros siempre faltaba uno por razones personales presentadas a última hora. Manifestaron actitudes de apertura, compromiso y motivación en el desarrollo del Proyecto. La comunicación fue constante buscando contribuir y apoyar al estudiante mentorizado en el logro de sus metas y objetivos académicos. Se trabajó y compartió material bibliográfico aportado por el Equipo Gestor de Mentoría, propiciado por el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) y además se buscó material extra según las necesidades de los estudiantes. Los medios de comunicación tecnológicos para comunicarse fueron: celular, teléfono y correo electrónico, recursos de gran beneficio para una comunicación acertada y eficiente, permitiendo el compromiso y la responsabilidad en el desarrollo del Proyecto.



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

La motivación a los estudiantes mentorizados fue constante, los encuentros fueron mensual y quincenalmente. Los objetivos del Proyecto se concretaron en un 83% ya que uno de los seis estudiantes no se presentó a las evaluaciones finales por motivos personales que por ética como mentor respetamos. Valoramos los factores de buena comunicación, apertura, responsabilidad, compromiso, esfuerzo personal del consejero, mentor y mentorizados que contribuyeron para llevar con éxito el Proyecto de Mentoría.

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

Arias (2014) comenta que la mentoría, al inicio es algo nuevo, siempre será difícil, la implementación de los grandes proyectos merecen un triple esfuerzo, la primera experiencia permitirá corregir errores, mejorar proceso y evaluar falencias. El desarrollo de la mentoría es una experiencia para todos los actores. (p.56). Esto conlleva a tener siempre presente los objetivos y metas que se desee lograr. “Las metas, objetivos y criterios establecerán la base para el proceso de avalúo del programa. Específicamente, los criterios se utilizarán para preparar métodos e instrumentos (“rúbricas”) para recopilar los datos que apoyarán dicho proceso.” Ramos (2007). El proceso de Mentoría fue evaluado por siete componentes basados en los anexos 10 y 11 de la Guía Didáctica entre ellos se destacan: la utilización de recursos, metodología, objetivos, participación del grupo, utilidad, desempeño del mentor y la organización.

La evaluación basada en los siete componentes antes mencionados fue grata, permitiendo el logro de objetivos del proyecto de mentoría en los estudiantes mentorizados, implementando ayuda en los procesos académicos y de orientación personal. La evaluación al mentor fue de beneficio para buscar alternativas y estrategias adecuadas para acompañar, motivar e incentivar a los estudiantes mentorizados, permitiendo una mejor comunicación e interacción por ende propiciando medios para la inserción eficaz en el sistema de estudio.

La gestión de ayuda a los estudiantes accedió a establecer y fortalecer relaciones de comunicación tanto personal y grupal, a plantearse un proyecto de vida académico que permitirá fijarse metas y objetivos concretos. La elaboración de un horario de que propiciara la organización en los estudios haciendo posible la adquisición de métodos y técnicas facilitando el logro de estrategias de estudio.

Se impartió al estudiante la visión y misión de la UTPL, propiciándole identidad, y familiaridad para sentirse parte de ella y motivado a enfrentar retos en la Educación a distancia EaD.

En conclusión en las evaluaciones que realizaron los estudiantes valoran el proyecto de mentoría en mismos que les ayudo conocerse como persona y adquirir estrategias para su proceso en sus estudios académicos.

### 3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

El FODA es una herramienta que permite analizar el cuadro de la situación actual del grupo de estudiantes mentorizados.

Ponce (2007) explica que:

Estas siglas provienen del acrónimo en inglés SWOT (strenghts, weaknesses, opportunities, threats); en español, aluden a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. (p.114.)

**Tabla 25. FODA del proceso de mentoría**

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudiante mentor comparte experiencias vividas en la EaD, motivando a enfrentar retos a los estudiantes mentorizados.</li> <li>2. Fortalece la autorrealización personal y académica de los estudiantes mentorizados.</li> <li>3. Propicia la relaciones de confianza entre mentor y estudiantes mentorizados.</li> <li>4. Permite al estudiante mentorizado lograr su inserción en la MaD, logrando disminuir la deserción.</li> <li>5. Proyecto nuevo e innovador.</li> <li>6. Pertenencia y conocimiento de la</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acompaña y propicia información a los estudiantes nuevos.</li> <li>2. Libertad de metodología para ejecutar el Proyecto de Mentoría.</li> <li>3. Fortalece la formación de EaD.</li> <li>4. Incluir el Proyecto de Mentoría en la Malla Curricular.</li> <li>5. Instituir un proyecto de mentores donde los estudiantes de los últimos ciclos de estudio se inscriban de forma voluntaria y se obtengan créditos extras.</li> </ol>

UTPL y de la EaD.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poca experiencia como mentores.</li> <li>2. Desconocimiento del Proyecto de los estudiantes de primer ciclo.</li> <li>3. El Proyecto de mentoría inicio más tarde que el ciclo académico.</li> <li>4. Que los estudiantes mentorizados sean de la misma carrera del mentor.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Problemas económicos de los mentorizados para continuar los estudios universitarios.</li> <li>2. Poca información sobre el papel de mentor para acompañar a los estudiantes mentorizados.</li> <li>3. Desconocimiento de los beneficios del Proyecto en los mentorizados.</li> </ol>

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM.UTPL

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

Explica Ponce (2007) una vez identificados los aspectos fuertes y débiles de una organización se debe proceder a la evaluación de ambos. Es importante destacar que algunos factores tienen mayor preponderancia que otros: mientras que los aspectos considerados fuertes de una organización son los activos competitivos, los débiles son los pasivos también competitivos. Es por ello que las fortalezas y debilidades del proyecto son internas por lo tanto dependen de la Universidad, tutor, mentor y mentorizado, a las mismas que se deben buscar los medios y los recursos para darle solución.(p.115) “Se comete un error si se trata de equilibrar la balanza. Lo importante radica en que los activos competitivos superen a los pasivos o situaciones débiles; es decir, lo trascendente es dar mayor preponderancia a los activos” Ponce (2007)

Las oportunidades y amenazas competen al ámbito externo de los actores, es decir no dependen de ellos, pero es necesario aprovecharlas en beneficio del proyecto. “Las oportunidades y amenazas no sólo pueden influir en el atractivo del estado de una organización, sino que establecen la necesidad de emprender acciones de carácter estratégico; pero lo importante de este análisis es evaluar sus fortalezas y debilidades, las oportunidades y las amenazas y llegar a conclusiones”. Ponce (2007)

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

**Tabla 26. Matriz de la Problemática de la mentoría.**

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Poca preparación para desempeñar el rol de mentor.	Poca experiencia	Desconocimiento de mentoría	Mentor
Problemas económicos que enfrentan los mentorizados.	Leyes de trabajo	Situación económica del País	Mentorizado

Desconocimiento de técnicas y estrategias de estudio.	No hay se han desarrollado en la vida escolar y secundaria	Bajo nivel de aprendizaje.	Mentorizado
Poco tiempo que dedican los estudiantes mentorizados a sus estudios, por recarga de trabajo.	Cumplir responsabilidades personales	Trabajar para responder compromisos	Mentorizado

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

#### 4. CONCLUSIONES

El Objetivo general de este proyecto fue Implementar y desarrollar un proyecto piloto de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de la Modalidad a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo. Se ha determinado las siguientes conclusiones:

1.- Los estudiantes que fueron acompañados, tenían poco conocimiento sobre el sistema de mentoría, originando en ellos la curiosidad y preocupación, conllevando a participar en los encuentros programados por la mentora, a pesar de las múltiples ocupaciones y dificultades perseveraron en el proceso.

2.- Durante el proceso los mentorizados, presentaron varias necesidades, como desconocimiento de estrategias de estudio, utilización del tic, falta de tiempo entre otras, las mismas que ocasionaron desmotivación en sus objetivos propuestos.

3.- Los actores mentora y mentorizados al ser estudiantes de la Modalidad Abierta a Distancia, establecieron empatía, comunicación, interacción logrando dar respuesta a los objetivos planteados por el proyecto de mentoría.

4.- La mentoría grupal propicio espacio de encuentro, dialogo, motivación, compartir experiencias no solo de del proceso de mentoría sino de la vida y las principales realidades que a traviesa la sociedad, logrando que los mentorizados no solo se enmarque en su contexto sino que aspiren a contribuir a la sociedad

## 5. RECOMENDACIONES

- 1.- Que la Universidad técnica particular de Loja incluya en su pensum de estudio el Proyecto de Mentoría, para generar compromisos y motivaciones en los nuevos estudiantes.
  
- 2.- Brindar formación continua al mentor para que responda con eficacia a las necesidades de los mentorizados, buscando impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica.
  
- 3.- Enfrentar las mismas realidades en un proceso ayuda a involucrarse en realidades de buscar alternativas para darles solución. Que durante el proceso académico del estudiante la universidad lo prepare para que adquiera el rol de mentor y contribuya con su conocimiento y experiencia a acompañar a nuevos estudiantes que ingresan a MaD
  
- 4.- Que los estudiantes mentores seamos constructores de dialogo, encuentro, compartir comprometiendo al mentorizado a responder con equidad a sus obligaciones, no solo quedándose en ellas si no buscando contribuir a la solucionar problemas de la sociedad.

## 6. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORIA



(health by the bay)

### 1. Título: MANUAL PARA EL MENTOR

### 2. Justificación

La mentoría, permite al mentor ofrecer una atención personalizada a los estudiantes mentorizados en el proceso de aprender y adquirir técnica, hábitos de estudio y desarrollo integral que garantice la formación de un profesional competente.

El mentor es llamado consejero, asesor, orientador, persona que acompaña, estimula, da consejo y apoyo, interactúa en diferentes ámbitos del mentorizado, estableciendo una relación mutua que se tiene a partir de experiencias de vida, oportunidades de encuentro y dialogo reflexivo.

El presente manual, ofrecerá al mentor una guía a seguir. Es necesario ser un facilitador de procesos en la vida del mentorizado.

### 3. Necesidades de orientación

Incrementar en los estudiantes mentorizados, la adquisición de hábitos de estudio, realización y práctica de horario de estudio, motivación, interés por superarse en los estudios universitarios, preparándose personalmente por medio de la organización del tiempo y esfuerzo.

Acompañar y ayudar a los mentorizados en la incrementación y ejecución de procedimientos de estudio ya que la mayoría de estudiantes mentorizados desconocen la utilización de esquemas y cuadros sinópticos, desconocimiento de trabajo en las actividades propuestas en la guía didáctica, escasa lectura comprensiva.

Conocer y valorar la educación a distancia contribuyendo a su formación personal y profesional, adaptar técnicas y estrategias de estudio.

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo general.

- Realizar un Manual de mentoría, que establezca una guía básica en los procesos de mentoría a los mentores para que acompañen a los mentorizados con orientaciones precisas y eficaces.

### 4.2. Objetivos específicos

- Facilitar al mentor el desarrollo de habilidades sociales y personales del mentor.
- Fomentar la reflexión, el diálogo y la autonomía, del mentor.
- Promover el desarrollo de actitudes y valores de compromiso, responsabilidad, del mentor.

## 5. Definición del mentor

El mentor es un estudiante de un curso más avanzado o de fin de carrera, en la UTPL, en la Modalidad Abierta a Distancia, poseedor de una experiencia mayor que hace de consejero o guía a un estudiante que inicia sus estudios en la vida universitaria de la Modalidad Abierta y a Distancia, propiciándole un asesoramiento y acompañamiento no solo en el ámbito profesional sino también personal, para una mayor facilidad de inserción en la MaD.

## 6. Perfil del mentor

El mentor debe reunir un bagaje de competencias características, que le permitan establecer comunicación y empatía con el mentorizado, permitiéndole llevar una mentoría con éxito.

Las siguientes características de perfil de competencias del Mentor, están basadas en (Rodríguez, 2012-2015 & González, Buele y Bravo, 2014)

Perfil de competencias:

- ✓ Líder carismático que sepa inspirar a los demás a sacar lo mejor de sí mismos
- ✓ Deseo de apoyar a los demás a desarrollar su máximo potencial.
- ✓ Saber escuchar comprometida y empáticamente.



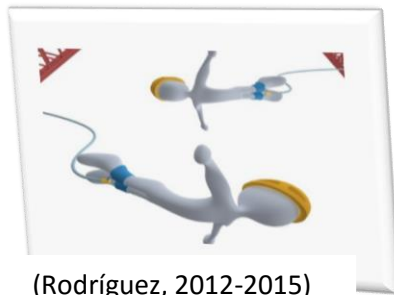
- ✓ Ser equitativo
- ✓ Ser una persona confiable y guardar confidencialidad.
- ✓ Poseer cualidades comunicativas tanto asertivas, como en la formulación de las preguntas adecuadas y la disposición al diálogo abierto.
- ✓ Saber compartir experiencias y conocimientos de forma motivadora.
- ✓ Ser un líder comprometido y responsable.
- ✓ Tener una buena reputación y credibilidad ante los demás.
- ✓ Tener disposición de aprendizaje abierto: es muy importante que el mentor mantenga sus conocimientos actualizados de forma continua al darse un trasvase de conocimientos.
- ✓ Saber utilizar la riqueza de los demás
- ✓ Mediador

Lo que no debe hacer un mentor:

Las competencias que no corresponden al mentor son las siguientes:

- ✓ Crear dependencia
- ✓ Tomar decisiones que corresponden al mentorizado
- ✓ Terapeuta
- ✓ Partidario de la disciplina

## 7. Acciones y estrategias de mentoría



(Rodríguez, 2012-2015)

Después de concluir, un programa de mentoría, expongo las acciones y estrategias que un mentor tiene que tener en cuenta para trabajar con el mentorizado.

- ✓ Capacitarse el mentor, por los medios que ofrece la UTPL, complementando estos conocimientos de mentoría, mediante la consulta de recursos por medio de medios electrónicos.
- ✓ Conocer las competencias y políticas de la MaD de la UTPL, para acrecentar la familiaridad de los mentorizados con la misma.
- ✓ Familiarizar el Entorno Virtual Eva (EVA), con los estudiantes mentorizados para que su visita se diaria si cuentan con el internet.
- ✓ Contactarse con el o los mentorizados desde el momento que la UTPL, por medio del Equipo Gestor, da a conocer los datos y contactos de mentorizados asignados.
- ✓ Planificar la agenda de encuentros presenciales teniendo en cuenta los recursos que ofrece la universidad por medio del Equipo Gestor.
- ✓ Enviar mensajes de motivación cortos y de suma importancia semanalmente a los mentorizados incentivándoles a superarse.
- ✓ Conocer las motivaciones y situaciones que enfrenta el grupo de mentorizados.
- ✓ Crear espacios de dialogo de motivación y de compartir experiencias entre mentorizados.
- ✓ Incrementar la capacidad del aprendiz para interactuar con personas, grupos, elementos de distintas procedencias (culturales, raciales, socioeconómicas, etcétera)
- ✓ Ayudar al mentorizado a obtener recursos adicionales.
- ✓ Trabajar con los mentorizados para cumplir con las metas específicas evitando la deserción.
- ✓ Inculcar un marco para desarrollar habilidades más amplias para el manejo de la vida en los diferentes ámbitos.
- ✓ Propicie que los encuentros sean motivadores e interesantes.

- ✓ Evalúe los resultados de cada encuentro de mentoría y tenga presente las sugerencias.

## **8. Recursos**

### **Recursos humanos**

- ✓ Consejero.- Asesora en determinados momentos al mentor y rara vez a los mentorizados, asegurando que los objetivos se realicen
- ✓ Mentor.- estudiantes de últimos ciclo o fin de carrera, que contribuirá para cubrir necesidades del grupo de mentorizados.
- ✓ Mentorizado.- Estudiante que inicia su formación universitaria (primer ciclo) y necesita orientación en determinados aspectos de su vida.

### **Recursos materiales**

- ✓ Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), documentos impresos, audiovisuales, telefono, celular, mail y otros

## 7. BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Albarado, P. (Julio - Diciembre de 2014). *Desarrollo del pensamiento crítico*. Obtenido de El desarrollo del pensamiento crítico: una necesidad en la formación de los estudiantes universitarios: [http://www.iberopublicaciones.com/didac/uploads/volumenes/18/pdf/Didac\\_64.pdf](http://www.iberopublicaciones.com/didac/uploads/volumenes/18/pdf/Didac_64.pdf)

Alcalá, R. (Abril de 2011). *Los hábitos de estudio, útiles ante el fracaso escolar*. Obtenido de [http://www.csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_41/ROCIO\\_ALCALA\\_CABRERA\\_01.pdf](http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_41/ROCIO_ALCALA_CABRERA_01.pdf)

Alcántara, M. (Noviembre de 201). *Importancia de las técnicas de estudio para el alumnado*. Recuperado el 08 de Septiembre de 2015, de [http://www.csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_36/MARIA\\_DOLORES\\_ALCANTARA\\_TRAPERO\\_01.pdf](http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_36/MARIA_DOLORES_ALCANTARA_TRAPERO_01.pdf)

Alcántara, M. (Noviembre de 2010). *Importancia de las técnicas de estudio para el alumnado*. Obtenido de [http://www.csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_36/MARIA\\_DOLORES\\_ALCANTARA\\_TRAPERO\\_01.pdf](http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_36/MARIA_DOLORES_ALCANTARA_TRAPERO_01.pdf)

Anvidia, L. (25 de Diciembre de 2009). *Expectativas de los profesores, padres y alumnos en E.S.O.* Obtenido de [http://www.csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_25/Luis\\_%20Andivia\\_1.pdf](http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_25/Luis_%20Andivia_1.pdf)

Arias, J. (2014). *Evaluación de una experienci piloto con estudiantes de priemer. (Universidad Técnica Particular de Loja)*. Quito .

Barriga, F. y. (1999). *Una clasificación de estrategias de aprendizaje (basada en Pozo, 1990)*. (McGRAW-HILL, Ed.) Obtenido de [http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/estategias\\_docentes.pdf](http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/estategias_docentes.pdf)

Barrios, E. (17 de Marzo de 2008). *Deserción universitaria*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-156471.html>

Calzada, I., Corrales, F.,Majarro, S., Piularch,S. (2005-2006). Obtenido de Lectura comprensiva: [http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/competencias/lengua/primaria/06427GT103\\_LA\\_LLECTURA\\_COMPRENSIVA.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepc03/competencias/lengua/primaria/06427GT103_LA_LLECTURA_COMPRENSIVA.pdf)

- Center for Health Leadership & Practice. (11 de 01 de 2003). *Guía de Mentoría: Guía para Mentores*. (U. o.-A. Amherst, Editor, & Oakland, CA) Obtenido de <http://scholarworks.umass.edu/esence>
- Compañía de Jesús. (2013). *Lectura comprensiva y sus estrategias*. Guatemala.
- Coronado, M. (2012). *Educación en valor en educación infantil. (Tesis pregrado)*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1083/1/TFG-B.24.pdf>
- De la Cruz, F. (15 de Febrero de 2009). *Estrategias de aprendizaje, técnicas de estudio*. Obtenido de [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_15/FRANCISCO%20MANUEL\\_DE%20LA%20CRUZ\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_15/FRANCISCO%20MANUEL_DE%20LA%20CRUZ_2.pdf)
- Díaz, L. (19 de Mayo de 2013). *Pirámide de necesidades de Maslow*. Obtenido de <http://teoriasnh.blogspot.com/>
- Facione, P. (2007). *Pensamiento Crítico: ¿Qué es y por qué es importante?* Obtenido de <http://www.eduteka.org/pdfdir/PensamientoCriticoFacione.pdf>
- Florido, R. F. (01 de Julio de 2003). *La Educación a Distancia, sus retos y posibilidades*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/Numero1/Articulos/EaDretos.pdf>
- Gerrero, L. S. (2007). *Hábitos de estudio y rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela de Ciencias Jurídicas (tesis posgrado) Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4388/1/Tesis.pdf>
- González, V. (2004). *Orientación profesional* (Primera ed.). Barcelona, España: Laertes S.A.
- Goñi, I. (2000). *Contribuciones breves*. Obtenido de [http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol8\\_3\\_00/aci05300.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol8_3_00/aci05300.pdf)
- González, M, B. M. (Noviembre de 2014). *Proyecto Mentores*. Obtenido de [http://eva1.utpl.edu.ec/file.php/63729/Concepto\\_de\\_orientacion\\_y\\_mentoria.pdf](http://eva1.utpl.edu.ec/file.php/63729/Concepto_de_orientacion_y_mentoria.pdf)
- health by the bay. (s.f.). *Salud Mentoring*. Obtenido de <https://bythebay.com.au/services/health-mentoring/>
- Hernández, F. (Julio - Diciembre de 1994). *Aproximación al concepto de orientación psicológica*. Obtenido de <file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/87-262-1-PB.pdf>

- Jaime, R. A. (Julio de 2011). LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA COMO TAREA INSEPARABLE DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA. Obtenido de file:///C:/Users/Maquina2/Desktop/utplhgerma/
- Jiménez, E. (2009). ¿Qué es la mentoría? En R. (. Sanz, *Tutoría y atención personal al estudiante en la Universidad*. Vallehermoso, Madrid, España: Síntesis S.A.
- Jiménez, E. (2009). El proceso de mentoría. En R. (. Sanz, *Tutoría y atención personal al estudiante en la Universidad*. Vallehermoso, Madrid, España: Síntesis S.A.
- Jiménez, E. (2009). Introducción: mentoría. En R. (. Sanz, & R. (. Sanz (Ed.), *Tutoría y atención personal al estudiante en la Universidad*. Vallehermoso, Madrid, España: Síntesis S.A.
- Jiménez, E. (2009). *La mentoría como respuesta a las necesidades de orientación y tutoría en la universidad*. España: Síntesis .
- Jiménez, E. (2009). Role y modelos de mentoría. En R. (. Sanz, *Tutoría y atención personal al estudiante en la Universidad*. Vallehermoso, Madrid, España: Síntesis S.A.
- Leadership, C. (Noviembre de 2003). *Habilidades claves de mentoría*. (C. Practice Public Health Institute Oakland, Ed.) Obtenido de <http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=esence>
- Levilla, L. (01 de Febrero de 2011). *La memoria en el proceso de enseñanza/ aprendizaje*. Obtenido de file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-LaMemoriaEnElProcesoDeEnsenanzaaprendizaje-3629232.pdf
- Lopez, M. (2004). *La toma de decisiones en los sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional (SAV-R y SAVI-2000)*. Valencia: Universidad Complutense de Madrid .
- Mallorca, P. (Junio de 2014). *¿Qué es la mentoría?* (C. C. Mallorca, Ed.) Obtenido de [http://www.cambramallorca.com/documentos/Desp\\_4935.pdf](http://www.cambramallorca.com/documentos/Desp_4935.pdf)
- Martínez, M. (2009). *La inserción en la vida Universitaria*. (U. A. Barcelona, Editor) Obtenido de [http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados\\_revista/pdf/monografico/zkbfzfnj.pdf](http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados_revista/pdf/monografico/zkbfzfnj.pdf)
- Matas, A. (2007). *Modelos de Orientación Educativa*. Obtenido de Modelos de Orientación Educativa:

[http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos\\_de\\_orientacion\\_281207.pdf](http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos_de_orientacion_281207.pdf)

MENTOR/National Mentoring Partnership. (2005). *Como diseñar y planear un programa de mentoría. Comience con la necesidad*. Obtenido de [www.mentoring.org](http://www.mentoring.org)

Moana, M. (12 de Octubre de 2009). *El miedo y sus fundamentos*. Obtenido de <http://psicologia.ufm.edu/wp-content/uploads/EnsayoMoanaHolla.pdf>

Núñez, J. (2009). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico*. Obtenido de <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/cc3.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2012). *primera ayuda psicológica*. Ginebra.

Pallarca, E. (2007). *Concentración durante el estudio*. Obtenido de <https://enriquepallares.files.wordpress.com/2012/03/concentracion3b3n1.pdf>

Pallares, E. (2007). *Concentración durante el estudio*. Recuperado el 08 de Septiembre de 2015, de <https://enriquepallares.files.wordpress.com/2012/03/concentracion3b3n1.pdf>

Parras, A. M. (2009). *Concepto de orientación educativa e intervención psicopedagógica* (Segunda ed.). España: Omagraf S. L.

Parras, A. M. (2009). *Funciones de la orientación* (Segunda ed.). España: Omagraf S.L.

Parras, A. M. (2009). *Tipología y clasificación de modelos de orientación psicopedagógica* (Segunda ed.). España: Omagraf S.L.

Partnership, M. M. (2005). *Como construir un programa de mentoría exitoso. Utilizando los elementos de la práctica efectiva*. Estados Unidos: MENTOR/National Mentoring Partnership.

Ponce, H. (2007). *La Matriz FODA*. Obtenido de [http://cneip.org/documentos/revista/CNEIP\\_12-1/Ponce\\_Talancon.pdf](http://cneip.org/documentos/revista/CNEIP_12-1/Ponce_Talancon.pdf)

Quintero, J. (09 de Mayo de 2011). *Teoría de las necesidades de Maslow*. (U. F. Toro.Venezuela, Ed.) Obtenido de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>

Racines, G. (Agosto de 2014). *Sistema de mentoría para lo nuevos estudiantes del primer Ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja (Pregrado)*. Obtenido de

[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11668/1/Racines\\_Mera\\_Gabriela\\_Fernanda.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11668/1/Racines_Mera_Gabriela_Fernanda.pdf)

Rizo, M. (2006). *La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica*. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n33/02112175n33p45.pdf>

Rodriguez, M. (s.f.). *La orientación educativa, escolar, profesional y personal*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/23185065/La-Orientacion-Educativa#scribd>

Rodríguez, S. (2012-2015). *Cómo ser el mentor que te hubiera gustado tener*. Recuperado el 19 de Junio de 2015, de <http://susanarodriguez.net/como-ser-el-mentor-que-te-hubiera-gustado-tener/>

Romero, S. (Septiembre de 2004). *Aprendiendo a construir proyectos profesionales y vitales*. Obtenido de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2004/15-2-2%20-%20Soledad%20Romero%20Rodriguez.PDF>

Rubio, M. (2007). *¿Qué entendemos por hábitos de estudio?* Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2007). *La educación a distancia en el contexto ecuatoriano* (Primera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2007). *La educación a distancia: Nuevo horizonte de la educación y la formación* (Primera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2007). *Reconocimiento mundial de la educación a distancia* (Primera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2014). *Filosofía, principios y valores que sustentan la educación abierta y a distancia de la UTPL* (Tercera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2014). *Modelo educativo* (Tercera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2014). *Sede Central* (Tercera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2014). *Visión y Misión de la UTPL* (Tercera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Rubio, M. (2014). *Definición de educación abierta y a distancia* (Tercera ed.). Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Ruiz, M. B. (06 de Julio de 2010). *La mentoría en la escuela universitaria Politécnica de la Universidad de Sevilla*. Obtenido de



[https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/26963/Ponencia\\_ASantana\\_XVIIIICUIEET2010\\_mentoria.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/26963/Ponencia_ASantana_XVIIIICUIEET2010_mentoria.pdf?sequence=1)

Sánchez, A. (23 de Noviembre de 2012). *Orientación Personal*. Obtenido de ¿Qué es la Orientación Personal?: <http://opalmudena.blogspot.com/2013/01/que-es-la-orientacion-personal.html>

Sánchez, C. (s.f.). *Red de mentorías en Latinoamérica. ¿Qué es la mentoría?. Población a la que va dirigida el programa de mentoría.*, Julio. (ALFA, Editor, & Sánchez, C.) Obtenido de de <http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/Que-es-la-mentoría.pdf>

Sánchez, M. M. (s.f.). "*Sistema de Orientación Tutorial en la UNED: Tutoría, mentoría y e-mentoría*". *El plan de orientación tutorial (POT)*. (U. Facultad de Educación, Ed.) Obtenido de <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>

Sánchez, M. M. (s.f.). "*Sistema de Orientación Tutorial en la UNED: Tutoría, mentoría, y - e-mentoría*". *Estructura Organizativa del modelo de organización tutorial y mentoría*. (U. Facultad de Educación, Ed.) Obtenido de <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>

Sanchiz, M. (2008-2009). *Concepto de orientación*. publicaciones de la Universitat Jaume I.

Soler, M. (Enero de 2005). *El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento*. Obtenido de <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/TEMA-15/MENTORING%20Y%20TALENTO.pdf>

Universidad Sergio Arboleda. (2014). *El Resumen*. Obtenido de <http://www.usergioarboleda.edu.co/gramatica/usa-guias-el-resumen.pdf>

Universisd de Guadalajara. (2004). *La tutoría académica y la calidad de educación*. Obtenido de <http://148.202.105.12/tutoria/pdf/C2.pdf>

Valverde, A. R. (2003 - 2004). *Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta. Modelos de mnetoría*. (U. C. Sevilla, Ed.) Obtenido de [file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20(5).pdf)

- Valverde, A. R. (2003-2004). *Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta. Concepto de mentoría (mentoring)*. (U. C. Sevilla, Ed.) Obtenido de file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20(11).pdf
- Valverde, A. R. (2003-2004). *Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta. Proceso de mentoría*. (U. C. Sevilla, Ed.) Obtenido de file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470.pdf
- Valverde, A. R. (2003-2004). *Innovación en la Universidad: La Mentoría como respuesta*. (U. C. Madrid, & Universidad de Sevilla, Edits.) Obtenido de CONTEXTOS EDUCATIVOS: file:///C:/Users/Maquina2/Downloads/Dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20(10).pdf
- Villarini, A. (s.f.). *Teoría y Pedagogía del Pensamiento Crítico*. Obtenido de El pensamiento como competencia humana general: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a04.pdf>
- Wasanga Blog. (08 de Mayo de 2015). *Para Ganar Dinero, Necesitas Un Mentor*. Obtenido de <http://wasanga.com/danieloscar/para-ganar-dinero-necesitas-un-mentor/>
- Yarce, J. (s.f.). *Compromiso y práctica de los valores*. Obtenido de [http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/lider\\_va/compromiso\\_y\\_practica\\_de\\_valores.pdf](http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/lider_va/compromiso_y_practica_de_valores.pdf)

## 8. ANEXOS

### Anexo 1

#### Carta de Compromiso

Yo, **Germania d Jesús Rodríguez Guevara**, con **CI 1104804594**, 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 Universitario Asociado de Loja”**, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, a teniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

Germania de Jesús Rodríguez Guevara.

## Anexo 2

### Invitación Primer encuentro presencial

Estimados estudiantes reciban un fraterno saludo. A la vez les animamos para que continúen realizando sus trabajos correspondientes al Segundo Bimestre.

Después de haberles llamado a sus números telefónicos y haberles saludado, invitándoles a que nos acompañen este proyecto de mentorización.

#### **Les hacemos conocer la fecha de nuestra primera reunión presencial:**

Sábado 13 de Diciembre a las 15h00 pm.

Dirección: Calle Olmedo entre José Antonio Eguiguren y Colón. N° 06-69. Congregación de Dominicanas de Nazaret.

Traer sus inquietudes, sugerencias escritas. Evaluaciones que tiene que desarrollar.

Tener presente la puntualidad.

A continuación escribimos las características básicas de un **ESTUDIANTE**.

- Comprometerse con su rol
- Ser consciente de su situación y dónde quiere ir
- Actitud de escucha, de apertura
- Actitud activa y participativa
- Ser crítico y saber aceptar críticas
- Tener una visión positiva de sí mismo
- Ser sincero
- Flexible ante el aprendizaje y la adaptación.

**Bendiciones. Su presencia es importante.**

### Anexo 3

#### Primer encuentro presencial mentor – estudiantes

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

#### PRESENTACIÓN

Reciban un saludo cordial y atento para cada uno de ustedes. **La Universidad Técnica Particular de Loja les da la Bienvenida. Al Proyecto de Mentoría.**

La Mentoría entre pares es un proyecto de Modalidad Abierta y a Distancia, el mismo que ofrece la oportunidad de realizar una muy buena práctica de intervención psicopedagógica, que nos permita atender las necesidades de orden académico, personal y de información de los estudiantes del primer ciclo de estudios.

“Su propósito es apoyar y alentar a la gente en la mejora de su propio aprendizaje para maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades y mejorar sus actuaciones para convertirse en la persona que quieren llegar a ser” (Parsloe, 1999)

“Proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de un curso superior (mentor) que asesora a estudiantes de primer ciclo para desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo” (Romero, S, 2002)

Mi nombre es Germania de Jesús Rodríguez Guevara, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, en Ciencias de la Educación: Mención Ciencias Humanas y Religiosas.

Mi objetivo Es acompañar a cada uno de ustedes en este proceso de mentoría, buscando que cada uno continúe perseverante con sus compromisos y metas propuestas.

## Anexo 4

### Presentación de los estudiantes mentorizados

Le invito apreciado compañero a que se presente escribiendo su nombre, apellido, carrera y objetivo.

**Mi nombre:** Danilo Guerrero

**Mi objetivo:** es llegar a ser un excelente abogado

#### EXPECTATIVAS Y TEMORES.

Reflexionemos sobre la experiencia de estudiar a distancia y 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:**

- Tener una buena profesión.
- Servir a los demás.
- Estudiar bastante sin dejarme vencer por los obstáculos que se presenten

#### **Dos temores (miedos) sobre mis estudios:**

- Quedarme a supletorio en alguna materia
- A que en algún momento me enferme y no poder cumplir con mi anhelo deseado

#### **Mi compromiso:**

Seguir estudiando mucho sin perder tiempo en cosas ajenas al estudio.

### Anexo 5

#### Hoja de datos informativos

Apellidos y nombres	Guerrero Álvarez Danilo
Carrera/Titulación	Abogacía Ects
Email	daniguealva@hotmail.es
Teléfono convencional	
Teléfono celular	0994402926
Email	daniguealva@hotmail.es
Skype	
Trabaja	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )Tiempo completo ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Hora para contactar	
¿Cuál es la razón para estudiar a Distancia?	Por razones de trabajo
¿Por qué eligió la carrera?	Para defender los derechos de los demás

**Te recordamos la visita semanal al EVA, las formas de comunicación y contactos.**

## Anexo 6

### Cuestionario de necesidades de orientación

#### Reflexionando sobre la primera experiencia en educación a distancia

Piense en un problema que enfrentó al inicio de su etapa de estudiante universitario en educación a distancia. Luego de su reflexión escriba la respuesta a las siguientes preguntas: La reflexión es personal. (Por favor no comentar con otro compañero su experiencia)

¿Qué problema enfrentó?

.....  
 .....

¿Cuál es la causa del problema?

.....  
 .....

¿Qué le ayudó?

.....  
 .....

¿Cómo lo solucionó?

.....  
 .....

¿Qué aprendió de esta experiencia?

.....  
 .....

Gracias por su aporte



## Anexo 7

### Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio

En el presente anexo justifico los resultados obtenidos de cada estudiante mentorizado sobre el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio

Santiago Emilio Torres

Tabla 1. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. Pensamiento crítico	33	64	51.56	Bueno
2. Tiempo y lugar de estudio	25	40	62.5	Bueno
3. Técnicas de estudio	48	72	66.66	Bueno
4. Concentración	33	40	82.50	Muy Buena
5. Motivación	53	64	82.81	Muy Buena

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G.(2015)

Richard Salvador Chalan Granda

Tabla 2. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. Pensamiento crítico	46	64	71.87	Muy Buena
2. Tiempo y lugar de estudio	30	40	75.00	Muy Buena
3. Técnicas de estudio	63	72	87.50	Muy Buena
4. Concentración	22	40	55.00	Bueno
5. Motivación	39	64	60.93	Bueno

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G.(2015)

Carlos Fernando Ruilova Japón

Tabla 3. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
Pensamiento crítico	52	64	81.25	Muy Buena
Tiempo y lugar de estudio	37	40	92.50	Sobresaliente
Técnicas de estudio	63	72	87.50	Muy Buena
Concentración	28	40	70.00	Muy Buena
Motivación	53	64	82.81	Muy Buena

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015)

Danilo Guerrero Alvarez

Tabla 4. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. Pensamiento crítico	33	64	51.56	Bueno
2. Tiempo y lugar de estudio	21	40	52.50	Bueno
3. Técnicas de estudio	39	72	54.16	Bueno
4. Concentración	20	40	50.00	Bueno
5. Motivación	38	64	49.37	Regular

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015)

María José Coronel Hernández

Tabla 5. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. Pensamiento crítico	55	64	85.93	Muy Buena
2. Tiempo y lugar de estudio	17	40	42.50	Regular
3. Técnicas de estudio	68	72	94.44	Sobresaliente
4. Concentración	36	40	90.00	Sobresaliente
5. Motivación	48	64	75.00	Muy Buena

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015)

José Mauricio Delgado Loaiza

Tabla 6. Resultados de evaluación

SUBCAMPO	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Ponderada	Calificación
1. Pensamiento crítico	53	64	82.81	Muy Buena
2. Tiempo y lugar de estudio	24	40	60	Bueno
3. Técnicas de estudio	55	72	76.38	Muy Buena
4. Concentración	19	40	47.50	Regular
5. Motivación	40	64	62.50	Bueno

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015)

## Anexo 8

### Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio

En el actual anexo acredito los resultados en grupo del grupo de los estudiantes mentorizados sobre el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio

Tabla 7. Pensamiento crítico

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	4	67%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Tabla 8. Tiempo y lugar de estudio

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	1	17%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	2	33%
De 90 a 100%	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Tabla 9. Técnicas de estudio

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	4	67%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Tabla 10. Concentración

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	1	17%
De 50 a 60%	2	33%
De 70 a 80%	2	33%
De 90 a 100%	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Tabla 11. Motivación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 20%	0	0%
De 30 a 40%	0	0%
De 50 a 60%	3	50%
De 70 a 80%	3	50%
De 90 a 100%	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

**Elaborado por:** Rodríguez, G. (2015).

## Anexo 9

### Cuestionario 2. 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 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, señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.					
1.4 Subrayo los aspectos de mayor importancia.					
1.5 Intento memorizarlo todo					
1.6 Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.					
1.7 Elaboro resúmenes					
1.8 Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.					
1.9 Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.					
1.10 Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.					

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

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

Aspectos de orden personal	Importancia
2.1 Asesoramiento en la toma de decisiones: elección/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 Estrategia de aprendizaje y técnicas de estudio.	
2.5 Ayuda psicológica personal	
2.6 Planificación del proyecto profesional	
2.7 Orientación para el desarrollo personal y de valores.	

3. Valore 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

<b>Satisfacción con los procesos administrativos</b>	<b>Valoración</b>
3.1 Procesos de admisión e ingreso	
3.2 Procesos de matrícula	
3.3 Modalidades de pago	
3.4 Trámites de cambio de centro universitarios	
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).....	

***Muchas gracias por su aporte***

## Anexo 10

### Tablas resultado cuestionario 2

En el presente anexo constato las tablas de los resultados del cuestionario 2 necesidades de orientación.

De orientación académica.

Procedimiento de estudio

Tabla 15. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	16%
Regular	4	67%
Bastante	1	17%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 16. Antes de estudiar un contenido en el texto básico, procedo ubicar el capítulo, realizo una lectura rápida que permita identificar los títulos, gráficos, resúmenes, esquemas, entre otros.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	17%
Regular	2	33%
Bastante	2	33%
Mucho	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 17. Doy una lectura comprensiva para identificar, señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	1	16%
Bastante	1	17%
Mucho	4	67%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 18. Subrayo los aspectos de mayor importancia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	3	50%
Bastante	3	50%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 19. Intento memorizarlo todo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	17%
Regular	5	83%
Bastante	0	0%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 20. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	2	33%
Regular	3	50%
Bastante	1	17%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 21. Elaboro resúmenes

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	2	33%
Regular	1	17%
Bastante	3	50%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 22. Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	17%
Poco	2	33%
Regular	2	33%
Bastante	1	16%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).



Tabla 23. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	16%
Regular	1	17%
Bastante	4	67%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 24. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	17%
Regular	3	50%
Bastante	2	33%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

## De orientación personal

Tabla 25. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección/o reorientación de estudios.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	1	16%
Regular	0	0%
Bastante	1	17%
Mucho	4	67%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 26. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	1	16%
Bastante	1	17%
Mucho	4	67%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 27. Particularidades del estudio a distancia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	17%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	0	0%
Mucho	5	83%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 28. Estrategia de aprendizaje y técnicas de estudio.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	1	17%
Bastante	0	0%
Mucho	5	83%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 29. Ayuda psicológica personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	16%
Poco	0	0%
Regular	1	17%
Bastante	0	0%
Mucho	4	67%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 30. Planificación del proyecto profesional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	1	17%
Mucho	5	83%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 31. Orientación para el desarrollo personal y de valores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	2	33%
Mucho	4	67%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

## Satisfacción con los Procesos administrativos.

Tabla 32. Procesos de admisión e ingreso

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	1	17%
Mucho	5	83%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 33. Procesos de matricula

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	
Poco	0	
Regular	0	
Bastante	1	
Mucho	5	

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 34. Modalidades de pago

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	0	0%
Mucho	6	100%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 35. Trámites de cambio de centro universitarios

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	67%
Poco	1	16%
Regular	0	0%
Bastante	1	17%
Mucho	0	0%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 36. Trámites de convalidación de asignaturas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	67%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	1	16%
Mucho	1	17%

Fuente: Entrevista a mentorizados del POM

Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 37. Becas y ayuda para el estudio

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nada	3	50%
Poco	1	17%
Regular	0	0%
Bastante	0	0%
Mucho	2	33%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G. (2015).

Tabla 38. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nada	4	67%
Poco	0	0%
Regular	0	0%
Bastante	1	16%
Mucho	1	17%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

Tabla 39. Utilización del en el EVA

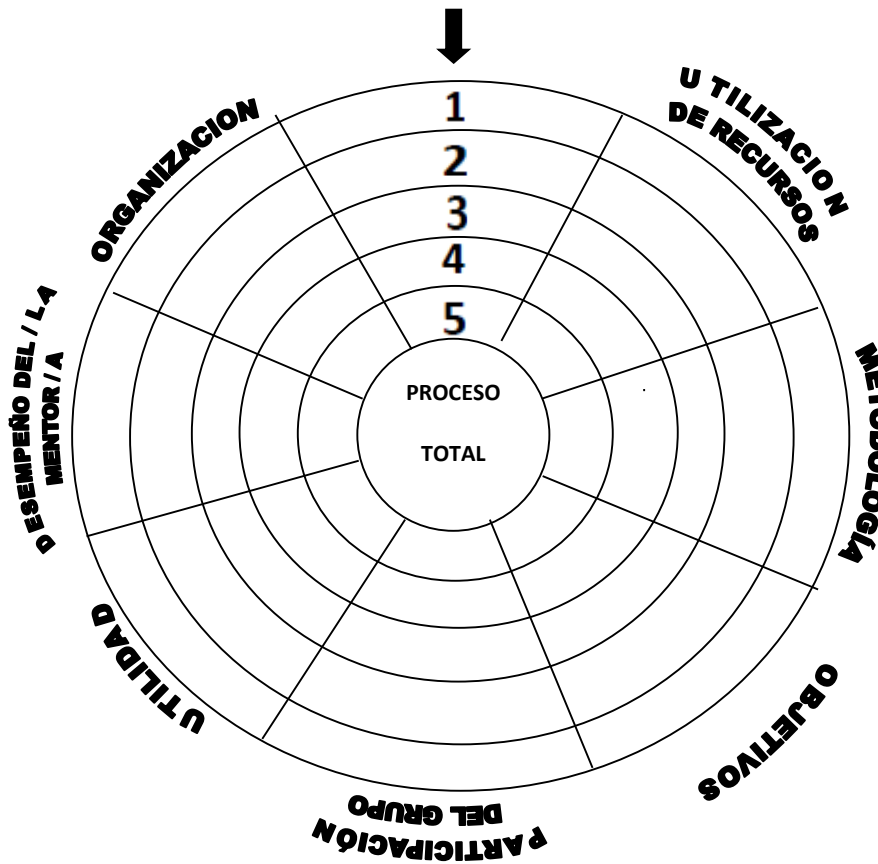
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nada	0	0%
Poco	3	50%
Regular	3	50%
Bastante	0	0%
Mucho	0	0%

**Fuente:** Entrevista a mentorizados del POM  
Elaborado por: Rodríguez, G.(2015).

### Anexo 11

#### Evaluación del proceso de mentoría. Ciencias de la educación

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



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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

## Anexo 12

## Informe de actividades realizadas en el proceso de mentoría



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**Modalidad Abierta y a Distancia**

<b>1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL MENTOR</b>	
Nombres y apellidos	Germania de Jesús Rodríguez Guevara
Cédula de identidad	1104804594
Centro Universitario	LOJA
Correo electrónico	hgermania1989@hotmail.com

<b>2. DATOS MENTORIZADOS</b> (En la descripción utilice <b>FRECUENCIAS</b> y no escriba nombres)					
Nro. De estudiantes asignados	Nro. De mentorizados que terminaron el proceso de Mentoría	Centro Universitario o al que pertenecen	Titulación a la que están matriculados	Sexo	Edad
7 (Siete)	6 (Seis)	LOJA	Abogacía (ECTS) Administración de Empresas(ETCS)	5 (Masculino) 1 (Femenino)	Entre 20-28 años
<b>3. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LAS QUE LA UTPL PLANTEÓ EN LA AGENDA</b> (Describir únicamente aquellas actividades que las creó y gestionó usted como mentor (a) )					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas telefónicas frecuentes</li> <li>• Llamadas a la Universidad para ayudar solucionar dificultades sobre notas</li> <li>• Compartir fraterno</li> <li>• Seguimiento continuo</li> <li>• Apoyo moral en las dificultades personales</li> <li>• Continuación del acompañamiento 2do Ciclo</li> </ul>					
<b>4. TALLERES DESARROLLADOS</b> (describir los principales logros y dificultades encontradas en el desarrollo de cada taller)					
<b>NOMBRE DEL TALLER Y FECHA DE DESARROLLO</b>		<b>LOGROS</b>	<b>DIFICULTADES</b>		
14-12-14	Hija de datos	-Presencia de los	-Inconvenientes de la		

	<p>informativos</p> <p>Expectativas y Temores – educación a distancia.</p> <p>Cuestionario Necesidades de Orientación</p>	<p>mentorizados.(4)</p> <p>-Integración de mentorizados y mentor</p> <p>-Conocer objetivos de la mentoría.</p> <p>-Socialización de Temores y expectativas</p> <p>-Despejar dudas sobre el sistema de calificación</p>	<p>dirección lugar de mentoría.</p>
27-12-14	<p>Proyecto de vida.</p> <p>Significado y perfil del alumno autónomo y exitoso”</p>	<p>-Presencia de los mentorizados (5)</p> <p>Interés y participación mentorizados</p> <p>-Dialogo y Análisis de la importancia del proyecto de vida.</p> <p>-Elaborar Horario de estudio.</p> <p>-Descubrir y fortalecer el perfil del estudiante universitario a distancia</p> <p>-Compromiso por la lectura.</p>	<p>-Los mentorizados no cuentan con un proyecto de vida.</p>
17-01-15	<p>Lectura en los estudios a distancia”</p> <p>Técnicas y estrategias de estudio</p>	<p>-Presencia de 4 mentorizados</p> <p>-Reconocer la importancia de la lectura en un estudiante del MaD</p> <p>-Fortalecer e implementar técnicas de estudio en los mentorizados.</p> <p>-Poner diferentes puntos de vista en común.</p>	<p>-No hay hábito de lectura en los mentorizados.</p> <p>-Poca utilización de técnicas de estudio en los mentorizados</p>
07-02-15	<p>Como superar dificultades en la educación a</p>	<p>-Presencia de los mentorizados (5)</p> <p>-Compartir experiencias</p>	<p>-Compromiso en asumir retos</p>

	distancia.  Evaluación proceso de mentoría	de los mentorizados, como enfrentaron retos y enseñanzas alcanzadas.  -Apreciación de los beneficios de la mentoría  -Compartir fraterno	
03-02-15	Cierre de mentoría	-Expresar gratitud por compartir y enfrentar retos -Realizada por correo	-Tiempo y distancia mentor y mentorizados.
<b>CONCLUSIÓN GENERAL:</b> <i>(Enfatizar en la pertinencia y en los hallazgos surgidos)</i>			
Rescatar el interés del grupo de mentorizados en la participación de la mentoría, buscando los medios y recursos para lograr objetivos de la misma. Cabe resaltar que las responsabilidades de trabajo y compromisos personales en la mayoría de mentorizados dificultan el proceso de estudio; conociendo las realidades de la misma buscamos proporcionar y compartir técnicas de estudio que fortalezcan y ayuden a enfrentar dichos retos.			
<b>4.1. Formas de comunicación con los Mentorizados</b> <i>(Describir las formas más utilizadas por cada mentor con las que se comunicó)</i>			
Correo electrónico Teléfono convencional Teléfono celular Dialogo Presencial - personal			
<b>5. PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACIÓN DE AYUDA</b> <i>(Describir la experiencia en cuanto a la solicitud de ayuda de los mentorizados. Por ejemplo ¿Cuántas estudiantes expresaron su deseo de abandonar los estudios? ¿Cómo medió el proceso usted? ¿logró retenerlos?)</i>			
En el proceso del proyecto de mentoría ninguno de los estudiantes manifestó abandonar los estudios. A vísperas de rendir evaluaciones finales (supletorios) se llamó a los mentorizados recordándoles la asistencia a rendir sus evaluaciones, me encontré con estudiante que estaba desinformado de la fecha de las evaluaciones, al mismo que se le informó e invito a presentarse con responsabilidad a cumplir sus deberes como estudiante.			
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL MENTOR</b>			
<b>6.1. CONCLUSIONES</b>			



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aportó interesantes beneficios tanto para los mentorizados como para el mentor.</li> <li>- Proceso que permite integrar la orientación en la Universidad, haciéndose más cercana a los estudiantes.</li> <li>- Acompañar necesidades diversas de los estudiantes.</li> <li>- Considerar a la mentoría como elemento de mejorar la calidad de orientar la calidad de enseñanza universitaria.</li> </ul>
<p><b>6.2. RECOMENDACIONES</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar estrategias para que los estudiantes conozcan y se sientan parte de la UTPL</li> <li>- Incrementar el proyecto piloto de mentoría en el pensum de estudios.</li> <li>- En la medida de lo posibles los tutores de las materias sean más oportunas en dar respuesta a la contestación de correos enviados por parte de los estudiantes.</li> <li>- Que los estudiantes asignados a los mentores tengan relación con los estudios del mismo para un mejor acompañamiento.</li> </ul>
<p><b>7. PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACIÓN CON EL CONSEJERO:</b></p>
<p><b>7.1. Con el EVA</b> (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias):</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar el acompañamiento del Equipo Gestor</li> <li>- Indicaciones oportunas y precisas</li> <li>- Monitoreo continuo</li> </ul>
<p><b>7.2. Con el Consejero</b> (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias):</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento continuo del Tutor</li> <li>- Indicaciones precisas y oportunas</li> <li>- Fortalecimiento de estrategias y metodologías para elaboración del trabajo de mentoría</li> </ul>

Germania De Jesús Rodríguez  
 FIRMA DEL MENTOR  
 CI: 1104804594

### Anexo 13

#### Cierre del proyecto de mentoría

Olmedo 03 de Marzo 2015

Agradeciendo a cada uno de ustedes estimados compañeros en formación, por sus esfuerzos, sacrificios, dedicación, querer ser MAS a provechando los espacios que brinda la Universidad Técnica Particular de Loja. Este proyecto de Mentorización, nos permitió, tanto a ustedes como a mí, aprender a ser perseverantes, sabiendo que a pesar de los inconvenientes que se presenten en la vida, se puede lograr grandes cosas, pero siempre y cuando aprovechando aquellos errores y transformándolos en bien de la persona.

Les deseo mil bendiciones en sus siguientes ciclos de sus carreras.



SANTIAGO EMILIO TORRES COBOS



RICHAR SALVADOR CHALAN



CARLOS FERNANDO RUILOVA



DANILO GUERRERO ALVAREZ



MARIA JOSE CORONEL HERNANDEZ



JOSE MAURICIO DELGADO LOAYZA



JUAN PABLO PERALTA CASTRO

Gracias a cada uno de ustedes, Dios los bendiga siempre y que los resultados en sus evaluaciones finales hayan sido positivas.

Hoy 03 de Marzo cerramos el proceso del Proyecto de Motorización.

**Cordialmente:**

**Germania Rodríguez. UTPL**

## Anexo 14

### Fotos desarrollo del proyecto de mentorización

Danilo Guerrero, María José Coronel, Santiago Emilio Torres, Richard Chalán y Carlos Ruilova



