



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

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

**TRABAJO DE TITULACIÓN.**

**AUTOR: Conde Rivera, Edgar Alejandro**

**DIRECTORA: Maldonado Rivera, Ruth Patricia, Dra.**

**CENTRO UNIVERSITARIO PUYO**

**2016**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

*Febrero, del 2016*

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

Doctora.

Maldonado Rivera, Ruth Patricia

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Evaluación de una experiencia, ciclo académico octubre 2014 – febrero 2015, de la Titulación de Psicología, realizado por Conde Rivera, Edgar Alejandro, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba, la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2016

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Conde Rivera, Edgar Alejandro declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Evaluación de una experiencia, ciclo académico octubre 2014 – febrero 2015, de la Titulación de Psicología, siendo Maldonado Rivera, Ruth Patricia director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

f).....  
Autor: Conde Rivera, Edgar Alejandro  
Cédula: 1600433245

## DEDICATORIA

Este trabajo investigativo va dedicado a dos grandes mujeres que han sido y serán siempre mi soporte, mi mamá y mi hermana.

*Alejandro Conde Rivera*

## AGRADECIMIENTO

Principalmente las gracias a Dios, que siempre has sido y será mi gran motivación y mi mayor inspiración.

A mi madre, que nunca se ha mostrado débil para darnos la educación a mi hermana y a mí, aunque tenía todos los motivos para hacerlo, siempre fue fuerte y sabia.

A mi gran amigo y por muchos momentos un excelente apoyo paternal, José Olivo, que cuando más necesitaba su apoyo, no lo supo negar.

Y gracias a todos los que conforman esta hermosa Universidad, que con su innovación, dedicación, y arduo trabajo el camino hacia nuestros sueños se vuelven menos difíciles.

Gracias

*Alejandro Conde Rivera*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACION DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SECIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>1 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
1.1 La Orientación Educativa .....	5
1.1.1 Concepto. ....	5
1.1.2 Funciones. ....	7
1.1.3 Modelos. ....	8
1.1.4 Importancia en el ámbito universitario.....	11
1.2 Necesidades de orientación en educación a distancia .....	12
1.2.1 Concepto de necesidades. ....	12
1.2.2 Necesidades de autorrealización (Maslow). ....	13
1.2.3 Necesidades de orientación en Educación a Distancia. ....	14
1.2.3.1 Para la inserción y adaptación. ....	15
1.2.3.2 De hábitos y estrategias de estudio. ....	16
1.2.3.3 De orientación académica. ....	16
1.2.3.4 De orientación personal.....	17
1.2.3.5 De información. ....	17
1.3 La Mentoría .....	18
1.3.1 Concepto. ....	18
1.3.2 Elementos y procesos de Mentoría.....	18
1.3.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	19
1.3.4 Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría. .	20
1.4 Plan de Orientación y Mentoría.....	21
1.4.1 Definición del plan de orientación y mentoría. ....	21
1.4.2 Elementos del plan de Orientación y Mentoría. ....	22
1.5 Plan de Orientación.....	24
1.5.1 Estrategias para mentoría. ....	24
<b>2 METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
2.1 Diseño de investigación .....	27
2.1.1 Objetivo General.....	27

2.1.2	Objetivos Específicos.....	27
2.1.3	Tipo de Investigación.....	28
2.1.4	Contexto.....	28
2.1.5	Participantes.....	29
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.2.1	Métodos.....	29
2.2.2	Técnicas.....	30
2.2.3	Instrumentos.....	31
2.3	Procedimiento.....	32
2.4	Recursos.....	33
2.4.1	Humanos.....	33
2.4.2	Materiales Institucionales.....	34
2.4.3	Económicos.....	34
3	RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	35
3.1	Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	36
3.1.1	Pensamiento Crítico.....	36
3.1.2	Tiempo y lugar de estudio.....	36
3.1.3	Técnicas de estudio.....	37
3.1.4	Concentración.....	37
3.1.5	Motivación.....	38
3.2	Necesidades de orientación de los estudiantes.....	39
3.2.1	De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	39
3.2.2	De orientación académica.....	39
3.2.3	De orientación personal.....	39
3.2.4	De información.....	40
3.3	Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	42
3.4	Valoración de la mentoría.....	43
3.5	FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	44
3.6	Matriz de problemáticas de la mentoría.....	46
4	CONCLUSIONES.....	47
5	RECOMENDACIONES.....	48
6	PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA.....	49
7	BIBLIOGRAFÍA.....	54
8	ANEXOS.....	56

## RESUMEN

La presente investigación es de tipo cualitativa, exploratoria y descriptiva, tuvo como objetivo implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de la Modalidad a Distancia, del centro asociado Puyo – Pastaza, del ciclo académico Octubre 2014 – Febrero 2015, para dar cumplimiento al objetivo planteado se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, cuestionario para gestión de habilidades de aprendizaje y autorregulación, registro de observación de las actividades de mentoría presencial, entre otros. Como logros obtenidos tenemos: identificación de las necesidades de orientación y acompañamiento adecuado durante el proceso de adaptación al sistema de educación a distancia; adicionalmente se pudo conocer factores que motivaron la deserción de dos estudiantes y la abstención de un alumno. En última instancia se logró elaborar un manual de mentoría y orientación, en base a la experiencia obtenida durante el desarrollo de la investigación, y con los resultados alcanzados; con todo ello se propone acompañar de una manera integral los procesos de aprendizaje de los estudiantes en la modalidad a distancia.

**Palabras Claves:** Mentoría, mentor, guía, técnicas, educación a distancia, necesidades.

## ABSTRACT

This research is qualitative, exploratory and descriptive, it aimed to implement, develop and evaluate sustainable pilot mentoring project for undergraduate students of distance learning, the associated central Puyo - Pastaza, the October academic year 2014 - February 2015, to comply with the stated objective the following instruments were used: self-assessment questionnaire needs guidance, management questionnaire and self-learning skills, observation log-face mentoring activities, among others. As achievements are: identification of needs proper guidance and support during the process of adapting the system of distance education; additionally it was known factors that led to the desertion of two students and a student abstention. Ultimately it was possible to develop a manual of mentoring and guidance, based on the experience gained during the development of research, and the results achieved; With all this it is proposed in a comprehensive manner accompany the learning process of students in distance learning.

**Keywords:** Mentoring, mentor, guide, techniques, distance learning needs.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo trata sobre la “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo en la modalidad abierta y a distancia de la UTPL, centro asociado de Puyo, ciclo Octubre 2014 – Febrero 2015, cabe mencionar que el proyecto ha sido impulsado por UTPL, debido a los altos índices de deserción que se han evidenciado en los últimos años donde se menciona que más del 50% de estudiantes desertores pertenecen a los primeros ciclos o etapas iniciales.

El proceso de adaptación al entorno universitario, en sí es complejo y muchas veces este desafío se convierte en un obstáculo serio que limita el aprendizaje de los estudiantes, más aún cuando hablamos de educación a distancia, ya que la metodología es totalmente diferente comparada con la de educación media al que se han acostumbrado. La investigación ha seguido una secuencia de pasos que se explican a continuación.

Se ha estudiado la problemática que supone enfrentarse a un proceso autodidáctico, mismo que demanda la adquisición de nuevas habilidades de autorregulación del aprendizaje. También se realizó una contextualización dividida en tres niveles: macro, meso y micro, ya que otras universidades a nivel internacional también han visto la seria necesidad de este tipo de metodología por ejemplo, el Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico (UPR) en Cayey, estableció la práctica de mentoría como un requisito indispensable para el personal docente por tal motivo se desarrolló la prognosis del problema y se delimitó el contenido en tiempo y espacio, otro aspecto importante es que se pudo definir y aclarar los objetivos a nivel general y específico para encaminar el trabajo de mejor manera.

La UTPL, ha decidido de una manera pionera como ya viene siendo su costumbre, el hacer una investigación de los efectos positivos que provocaría en los estudiantes del primer ciclo, un proceso de mentoría a cargo de estudiantes egresados. De esta manera se cultivaría de una forma diferente y racional sus respectivos estudios, y su adaptación sería más llevadera.

“La mentoría debe ser entendida como el proceso entre pares o iguales, que busca garantizar los objetivos de aprendizaje y crecimiento del estudiante orientado. La realidad de la mentoría debe ser entendida desde diversos puntos de vista, de acuerdo al uso frecuente que se le ha dado en la vida académica y profesional.” (Greene, 1995).

Se hizo una planificación coherente con los recursos disponibles; permitiendo ser accesible al sistema, esto facilitó enganchar al estudiante mentorizado, hay que recalcar que la presente investigación inició en el mes de octubre de 2014 fecha en la que la UTPL notificó a los estudiantes egresados de la titulación de Psicología la invitación para participar en el Proyecto de Investigación Nacional.

El Equipo Técnico de Mentoría brindó soporte especializado dando las pautas a seguir: cronograma de actividades; número de la muestra (cinco estudiantes para cada mentor); soporte para el mentor (director de tesis o tutor consejero), Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), información e indicaciones necesarias para ejecutar la investigación, material bibliográfico impreso.

Luego del proceso de preparación de mentores se procedió a contactar con los mentorizados utilizando para ello: correos electrónicos, contacto telefónico y talleres presenciales. Gracias a toda una secuencia de pasos y actividades se pudo cumplir con el esquema planteado, sin embargo hay que tener presente que el tiempo es la principal barrera de los estudiantes de la MAD y eso motivo romper los esquemas tradicionales de la presencialidad.

El presente informe contiene tres capítulos; el primero se enfoca en el Marco Teórico y presenta todos los conceptos sobre mentoría, orientación, necesidades de orientación, plan de orientación y mentoría; se profundiza los conceptos de: mentor, tutor, consejero entre otros; ya que la descripción conceptual permite esclarecer el camino y sobre todo guiar al mentor durante todo el proceso.

Para el capítulo Dos se dedica todo un esfuerzo en detallar la Metodología, consta el diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas así como procedimientos y recursos que se han utilizado; la investigación se sostiene en un método de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo; y se recurrió a técnicas bibliográficas y de campo, adicionalmente cuestionarios y fichas.

En el capítulo tres se presenta la tabulación de los datos, el análisis de los resultados con ayuda de los recursos estadísticos (gráficos y tablas); se pudo conseguir los objetivos del proyecto: principales y secundarios, además de información importante como son las necesidades de orientación de los estudiantes.

Entre las oportunidades que se identificaron están: la comunicación y relación con estudiantes para dar soporte en el proceso de adaptación al sistema de educación a distancia, desarrollo de habilidades autodidácticas, información clave para la toma de decisiones. Entre los inconvenientes que se presentaron están: falta de tiempo por parte de los estudiantes, absentismo de un participante y deserción de dos personas.

Para concluir, el autor sostiene que el proyecto de mentoría es un recurso sustentable y eficiente que permite generar un valor agregado al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del primer ciclo en la modalidad abierta y a distancia, y se sugiere tomar acciones correctivas que tienen que ver con la organización e implementación de recursos para hacer más dinámica la relación triádica entre: tutor – mentor – mentorizado.

## **1 MARCO TEÓRICO**

## 1.1 La Orientación Educativa

### 1.1.1 Concepto.

Antes de revisar los diferentes conceptos de la orientación educativa, es preciso recordar que esta práctica tiene sus orígenes en épocas muy remotas, desde que el hombre siente la necesidad de desarrollarse inicia un proceso de búsqueda de información y apoyo, recursos que a la larga se traducen en sostener de mejor manera sus aprendizajes, como es conocido por todos el ser humano por naturaleza es sociable, lo que le permite interactuar con el resto y procurar su apoyo u orientación en determinados momentos de la vida, especialmente los más críticos.

Como tal, la orientación educativa es un concepto que abarca una gran diversidad de perspectivas y aplicaciones prácticas. Desde su surgimiento a lo largo del siglo XX, la orientación ha ido evolucionando paulatinamente, hasta convertirse en una herramienta necesaria, por no decir, imprescindible para la vocación docente. En este contexto revisaremos algunos puntos de vista de varios autores y desde diferentes enfoques, lo que nos permitirá ampliar la visión del término. Así tenemos la orientación:

...como forma de asesorar al individuo para la resolución de problemas personales y/o sociales, como sistema o modelo de intervención que brinda asistencia al sujeto, y más recientemente, como eje transversal del currículo, presente en los actos que emprende el docente en el contexto escolar y extraescolar (Luz, 2002).

...mecanismo para coordinar la titulación de asignación de un listado de alumnos que han solicitado ser mentores a los profesores de cada centro inscritos en el programa. Estos profesores realizarán entrevistas de selección a dichos alumnos y emitirán un informe valorando las capacidades y aptitudes psicosociales de cada uno de los entrevistados (Montes, 2014).

... es un nuevo paradigma de paternidad, que experimenta lo que es la mentoría genuina, mientras que en el paternalismo, se experimenta una mentoría superficial. Describiría la mentoría genuina como una que combina los principios y métodos en donde no solamente se les enseña teoría a los hijos, sino se les da la aplicación en el ambiente real (Guez, 2012).

Por otro lado (Morales, 2008) menciona que existe una finalidad aún mayor de la educación y esta se traduce en “promover el crecimiento personal, individual y colectivo del ser aprendiente, favorecer el desarrollo humano, colaborando para la evolución de su conciencia y de su espíritu, mediante la participación activa, reflexiva, placentera y creativa en actividades educativas de naturalezas diferentes” (p. 251).

Varios autores la definen como un proceso de ayuda para la toma de decisiones vocacionales, mientras otros enfocan la orientación como un proceso de asesoría y guía de un individuo para su desarrollo personal, es decir, tomando en consideración los aspectos psicológicos presentes y futuros de un individuo, (Luz, 2002).

De acuerdo con (Susana Montero, 2011) nos dice que:

...la principal meta de cualquier institución educativa es la formación del estudiante. Pero los estudiantes no aprenden solo leyendo y resolviendo problemas. Requieren de interacción con otros estudiantes, profesores, padres y mentores. Las clases físicas proporcionan interacción profesor-estudiantes, pero dependiendo de asuntos como el tamaño de la clase, la geografía o el transporte, esta interacción puede estar limitada. Además, los padres y profesores tienen oportunidades limitadas de interacción centrándose normalmente en reuniones personales o por teléfono (p. 155).

No obstante, desde el punto de vista de nuestra investigación es necesario establecer la orientación desde su aplicación en la educación superior, es así que (Molina Contreras, 2002) *“la orientación es una aportación directa de información cara a cara, de asesoramiento o guía por parte del orientador a un grupo estudiantil o a un alumno individual”* (p. 4).

En concordancia con lo antes mencionado, (Molina Contreras, 2002) manifiesta que en su dimensión escolar, la orientación es considerada un proceso educativo que tiene como objeto ayudar al sujeto a enfrentar los problemas o dificultades que surgen en el proceso de aprendizaje y encontrar soluciones satisfactorias a estos problemas, y textualmente manifiesta:

Las definiciones de orientación vista como un proceso de asesoría al alumno en el área escolar denotan como eje en el desarrollo académico la formación de hábitos de estudio, el dominio de métodos y técnicas para el aprendizaje, y la promoción del trabajo cooperativo dentro y fuera del aula con la intervención directa de los padres y representantes” (p. 6).

Así como el concepto de orientación educativa ha ido evolucionando se ha superado la visión limitada de la misma, implementándose una concepción integral más amplia y holística, tomando en cuenta los aspectos educativos pero también el desarrollo personal del individuo. “De esta manera, la visión más completa de la orientación es aquella que se enfoca en las diversas necesidades del individuo, incluyendo la orientación profesional, escolar y personal”, tal como se explicó anteriormente en (Molina Contreras, 2002).

Concluyendo, se puede evidenciar que casi todos los autores logran converger sus opiniones en términos claves: apoyo, desarrollo y superación; pero así mismo luego de revisar las variadas definiciones es preciso tener presente el objetivo que persigue la Orientación; hasta ahora la teoría concuerda y rima, pero en la práctica debe conducirnos hacia evidenciar la transformación que se ha podido gestionar en la persona, sin duda alguna la recompensa más valiosa será mirar los frutos conseguidos.

### **1.1.2 Funciones.**

De igual manera en cuanto a las funciones que cumple la orientación educativa, existen diferentes aportes de acuerdo al enfoque de cada autor, así por ejemplo tenemos uno bastante completo que abarca tres grandes dimensiones, se trata de la propuesta de (Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009) quienes textualmente mencionan: “Las funciones de la orientación pueden dividirse bajo los principios de prevención, desarrollo e intervención social” (p. 250), es vital tener en cuenta que varios otros autores han delimitado sus concepciones de acuerdo a los principios ya mencionados. En resumen manifiestan Grañeras et al, que, “los principios de prevención, desarrollo e intervención social guían el accionar en todo el proceso de orientación a un individuo” (p. 251). Dentro de este marco general, pueden identificarse las siguientes:

- Organización y planificación de la orientación.

- Diagnóstico psicopedagógico.
- Programas de intervención.
- Consulta
- Evaluación
- Investigación
- Función de ayuda.
- Función educativa y evolutiva.
- Función de coordinación.
- Función de mediación.
- Función de detección de necesidades y análisis.
- Función de organización, planificación o estructuración.
- Función de programación, o acciones sistemáticas, planificadas y orientadas a unas metas.

En base a estas funciones se desarrollan las diversas actividades y tareas que dan forma a un proceso de mentoría y orientación integral, para concluir es necesario desde el punto de vista del autor, recordar que los puntos de referencia antes mencionados buscan que el estudiante supere las barreras o limitantes que le impiden un pleno desarrollo educativo, más aun considerando la problemática que representa un escenario de estudios a distancia.

### **1.1.3 Modelos.**

Los modelos en orientación cumplen un rol fundamental porque configuran un marco de referencia, mismo que facilita entender los diferentes enfoques sobre los que se puede trabajar dentro de la orientación educativa. Así pues, (Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009) sostienen que “los modelos se sitúan, por decirlo así, entre la teoría y la práctica, a medio camino entre la abstracción y lo concreto. Sirven para interpretar y comprobar aquello que se intenta explicar desde la teoría.” (p. 47).

Un modelo se define así a partir de una teoría específica que intenta construir un marco o paradigma de la realidad, en base a una hipótesis y evidencia que lo justifique. “...en Orientación, los modelos sirven de guía para la intervención ya que su función consiste en sugerir de qué manera intervenir y diseñar el proceso de orientación.” (Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009, p. 48); y se construyen a partir de diversos criterios

que incluyen el período histórico donde se desarrollaron, la teoría o escuela psicológica en la que se incluye, y la relación que mantienen entre sí los agentes de la orientación, en función del tipo de intervención. Por otro lado, (Matas Terrón, 2007) explica que “la complejidad de la orientación ha provocado que se construyan una gran cantidad de modelos, de acuerdo a las diferentes perspectivas y criterios” (p. 50). Debido a la complejidad del tema, en la presente investigación solamente se realizará un acercamiento a los principales modelos, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación y a una clasificación general que nos permita entender su finalidad.

Una primera clasificación fue establecida por el profesor J.M. Escudero Muñoz en 1986 (como se citó en Matas Terrón, 2007) en base a un criterio de relación entre el orientador y la persona orientada. De acuerdo a esta perspectiva, se diferencian tres tipos de modelos:

- Modelo psicométrico: Donde el orientador es un experto en técnicas de orientación, y el orientado el destinatario de las mismas.
- Modelo clínico-médico: El orientador es un diagnóstico y diseñador de intervenciones, que son puestas en la práctica por el tutor/profesor.
- Modelo humanista: El profesor adquiere el papel de orientador activo. La orientación se entiende como un proceso de ayuda al individuo.

En función de los fines y ámbitos de intervención, el concepto de enseñanza-aprendizaje, la relación entre orientador y resto de agentes y el enfoque psicológico subyacente, como criterios de clasificación, el profesor (Monereo, 1996) desarrolló los siguientes:

- Modelo asistencial o remedial (enfoque clínico).
- Modelo de consejo (vinculado a la corriente humanista).
- Modelo consultivo (que relaciona con el enfoque conductista de la orientación).
- Modelo constructivista.

En la tabla 1 se expone la propuesta de la profesora Rodríguez Moreno en 1995 (como se citó en Jason, 2010) desde un criterio histórico, distingue:

**Tabla 1.** Modelos Históricos de Orientación (basado en Rodríguez Moreno, 1997).

Modelos históricos	Modelo de Parsons (1908) (vocacional) Modelo de Brewer (1914) (educacional)
Modelos modernos	La orientación como clasificación y ayuda al ajuste o adaptación La orientación como proceso clínico La orientación como proceso de toma de decisiones La orientación como sistema ecléctico
Modelos contemporáneos	La orientación como conjunto de servicios La orientación como reconstrucción social La orientación como acción intencional y diferenciada de la educación La orientación como facilitadora del desarrollo personal
Modelos de orientación en el siglo XX centrados en las necesidades sociales contemporáneas	La orientación como técnica consultiva o intervención directa Las intervenciones primarias y secundarias: la teoría de la orientación activadora Los programas integrales de orientación preventiva La orientación para la adquisición de habilidades para la vida

**Fuente:** Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009, pág. 49.

La clasificación de los modelos históricos nos permite adquirir una perspectiva de los cambios que han existido en la orientación con el paso de los años y los diferentes insumos teóricos de los que se ha ido nutriendo esta disciplina. Si bien todos los autores tienen posturas diferentes en cuanto a los modelos existentes, cada uno con sus diversas clasificaciones y características, existen cuatro modelos que han sido consensuados por el mayor número de autores y por lo tanto representan los modelos más utilizados y completos. Estos son (Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009), pág. 56:

- Modelo clínico (Counseling) de atención individualizada
- Modelo de servicios
- Modelo de programas
- Modelo de consulta

Además de estos cuatro modelos generalizados, en los últimos años la tendencia del modelo tecnológico ha ido en aumento, fortalecido también por las nuevas tecnologías de la información (NTICs) que han propiciado nuevas oportunidades y desafíos para la orientación educativa. Si bien este modelo todavía no se ha extendido completamente, sus características indican que en los próximos años conforme el desarrollo de la tecnología se incrementa, este modelo será una parte cada vez más importante de la orientación educativa.

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

La orientación en el plano educativo y particularmente en el ámbito universitario tiene aportes notablemente positivos, mismos que han permitido responder a las necesidades de un colectivo en formación, lo que hace evidenciable su importancia para sostener todo un proceso de profesionalización o autorrealización. La orientación interviene varias problemáticas propias del devenir académico; y sus diversos enfoques permiten trabajar con los múltiples desafíos de la educación. Así pues (Grañeras Pastrana & Parras Laguna, 2009) añaden que “la orientación integral puede ayudar a un estudiante en aspectos tan diversos” (p. 153), así tenemos:

- Orientar y guiar a un estudiante que se sienta aislado frente a la complejidad organizativa y estructural de la universidad.
- Guiar a los estudiantes para que puedan elegir adecuadamente la profesión o pensum académico, más aun tratándose de un currículo universitario abierto
- Disminuir la tasa de fracaso o abandono universitario, con un acompañamiento integral desde el inicio de sus estudios hasta el final de los mismos.
- Fortalecer los niveles de calidad de la universidad, contribuyendo a la satisfacción y autoestima del alumnado.
- Propiciar una vida académica responsable, que permita enfrentar problemas complejos como la inserción laboral, abandono de los estudios, crisis familiares y emocionales, etc.

- El perfil de un estudiante es diverso y único, por lo que a través de la orientación se puede adecuar el proceso de enseñanza a las necesidades únicas del alumno.

Concluyendo, el autor añade que todos estos factores influyen en gran medida en el desarrollo del proceso de aprendizaje y adaptación de un estudiante a la vida académica. Sin embargo, es preciso destacar que dentro del campo de la educación universitaria, la educación a distancia posee sus propias características y necesidades específicas.

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

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

Su concepto trasciende los aspectos educativos y psicológicos, abarcando la totalidad del ser humano y las necesidades individuales y sociales del mismo. Para entender las necesidades de un individuo en lo relativo a la educación y sobre todo enfocado en la modalidad a distancia, debemos partir desde el concepto global de necesidades como aspecto fundamental de la naturaleza humana. Sin duda, esta realidad del hombre ha sido estudiada exhaustivamente desde un punto de vista sociológico y estructural. A lo largo de la historia, el estudio de las necesidades humanas ha distinguido dos posturas muy claras: relativista y la universalista.

Los relativistas consideran que las necesidades se establecen en función de diversos factores entre los que destaca el sexo, la edad, la raza, la cultura y las normas sociales adquiridas como elementos claves que influyen en la percepción de las necesidades. Por otro lado, la posición universalista, sostiene que debe haber algo independiente a los gustos y preferencias individuales, que puede producir un prejuicio grave para todos. (Puig Llobet, Sabater Mateu, & Rodríguez Ávila, 2012), (p.85).

Si bien la problemática de las necesidades humanas ha sido analizada por las grandes corrientes sociológicas, existe también un enfoque diferente que ha sido desarrollado exitosamente durante las últimas décadas y es la teoría contemporánea de la personalidad y la motivación. En este contexto (Hevia Elizalde, Martí Vilar, & Martínez Salvá, 2006) indican: "El propósito de un motivo define el tipo de satisfacción que se

busca, p.e., orgullo en el cumplimiento de una tarea, una relación afectiva positiva con una persona, o bien controlar los medios para influenciar la conducta de otras personas.”, (p.184). Es importante aún considerar que uno de los exponentes más influyentes viene siendo desde hace algunos años el psicólogo humanista Abraham Maslow, a quien dedicaremos el próximo apartado.

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

Dentro de la perspectiva de la motivación, es fundamental entender el aporte de Abraham Maslow a la clasificación de las necesidades humanas. Maslow clasifica las necesidades de acuerdo a un orden jerárquico, en el que se encuentran las fisiológicas en primer lugar como las más básicas y potentes, pero estas son a la vez las de menor importancia en la búsqueda de la autorrealización, (Hevia Elizalde, Martí Vilar, & Martínez Salvá, 2006, p.5). Algunas de las necesidades básicas o fisiológicas incluyen la sed y el hambre, el cansancio, la necesidad de librarse del dolor, de dormir, o incluso las necesidades sexuales.

Posteriormente, de acuerdo a Maslow se ubican las necesidades de seguridad, mismas que se convierten en la fuerza predominante que guía la vida de muchas personas. Las necesidades de seguridad pueden expresarse en la preocupación por ahorrar, por comprar bienes, por tener estabilidad económica, evitar riesgos o peligros para la vida familiar; naturalmente se manifiesta a través del temor y el miedo. En tercer lugar se ubican las de tipo afectivas y de pertenencia, que se fundamentan en el requerimiento de reconocer y ser reconocido por los semejantes. En contraste (Hevia Elizalde, Martí Vilar, & Martínez Salvá, 2006) concuerdan que “Para realizarse requieren que se haya alcanzado cierto grado de satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. ...necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto” (p.10).

Posteriormente se encuentran las necesidades que se asocian con la dimensión psicológica. La satisfacción de las mismas es fundamental para obtener un estado de apreciación y reconocimiento hacia uno mismo, juega un papel importante: el respeto, el estatus, el prestigio. “En caso de que estas necesidades no sean satisfechas, se producen problemas como sentimientos de inferioridad, vergüenza, culpa.” (Hevia Elizalde, Martí Vilar, & Martínez Salvá, 2006).

Finalmente, se encuentran las necesidades de autorrealización que pertenecen a un bloque de necesidades superiores. En la práctica es realmente difícil de describirlas, debido a la subjetividad de sus cualidades y a las diferencias que presentan los individuos. Las necesidades de autorrealización de acuerdo con Maslow se podrían satisfacer solo después de haber escalado gran parte de las necesidades que se encuentran en la parte inferior de la pirámide. Las personas que se encuentran en el camino, o cerca de conseguir su autorrealización, deben sentirse libres para tomar sus decisiones propias; aquí los términos claves son: autonomía, independencia, autocontrol, entre otras.

Cabe destacar que, los aspectos centrales de la teoría de Maslow se fundamentan en el concepto de autorrealización, que es definido como "...la realización de las potencialidades de la persona, llegar a ser plenamente humano, llegar a ser todo lo que la persona puede ser; contempla el logro de una identidad e individualidad plena" (Hevia Elizalde, Martí Vilar, & Martínez Salvá, 2006. En conclusión el autor añade desde su perspectiva, que Maslow ha segmentado las necesidades en base a una jerarquización racional, dejándonos evidenciar de modo claro y sencillo que existe una interrelación y que una cosa conduce a la otra, en ese sentido de ascenso vertical que casi todos lo hemos experimentado.

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

El enfoque de Maslow sobre las necesidades humanas nos permite realizar un acercamiento al rol que cumple la orientación como herramienta de apoyo al desarrollo humano y profesional; en nuestro caso, de los estudiantes universitarios. Como se revisó previamente, la orientación universitaria debe enfocarse en aspectos bastante particulares, y mucho más en el caso de la educación a distancia; modalidad que se está volviendo muy necesaria, por no decir imprescindible en una sociedad tan exigente que demanda eficacia y eficiencia de los procesos, y más aún en cuanto a optimizar el poco tiempo disponible se refiere.

Existen ciertos rasgos característicos y sustanciales de los sistemas de educación a distancia que marcan una brecha significativa con respecto al sistema convencional (presencial), desde allí explicaremos algunos aspectos que de acuerdo a (Marisa Pagano, 2007), deben considerarse necesariamente:

- Separación profesor – alumno
- Utilización de medios técnicos
- Organización de apoyo-tutoría
- Aprendizaje independiente y flexible
- Comunicación bidireccional
- Enfoque tecnológico
- Comunicación masiva

Estas características son latentes dentro de un sistema de educación a distancia generalizado, así como sus fortalezas y debilidades. Ya lo expuso el mismo (Bermúdez M. d., 1993) “Las particularidades del sistema de educación a distancia, se complementan en gran manera con los modelos y procesos de orientación educativa, lo que constituye una gran oportunidad para la aplicación efectiva de la orientación”, de modo que según el mismo Bermúdez, “...esta complementariedad se fundamenta en las características del perfil del estudiante que forma parte de los establecimientos a distancia.” (p. 82).

Varios autores establecen las diferencias entre los estudiantes tradicionales o presenciales y los estudiantes a distancia. De primera mano, se ha comprobado que una gran cantidad de estudiantes a distancia difieren de los estudiantes tradicionales al ser mayores de edad, dedicar menos tiempo a las actividades educativas, y tener un rango más amplio de antecedentes educativos y laborales, así como experiencias vitales. (Bermúdez M. d., 1993)

Entre los problemas propios de esta modalidad de estudios de acuerdo con Bermúdez, tenemos: los relativos a técnicas de estudio y dificultades de aprendizaje, los provenientes de la interacción del estudiante con una institución distante e impersonal; los derivados de la situación personal del estudiante, quien suele ser un adulto, con la necesidad de compartir sus responsabilidades estudiantiles con otras igualmente exigentes, como la familia y/o el trabajo.

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

Desde el momento de la inserción del estudiante a un sistema educativo a distancia se requiere hacer uso de diferentes herramientas o modelos de orientación, tal como se

analizó en el apartado correspondiente a orientación; se hace referencia a tres términos relacionados con los Servicios de Soporte u Orientación a un estudiante: “orientación (counseling), asesoría (advising) y tutoría (tutoring)”, (Bermúdez, 1993). A través de estos enfoques se puede brindar un soporte integral y holístico al estudiante desde sus inicios en el proceso de inserción, de la misma manera, provee a los estudiantes, las herramientas necesarias para la adaptación al proceso de autoaprendizaje y autoeducación.

Como punto de convergencia entre lo que menciona Bermúdez y la realidad experimentada por el autor, está la situación que motivó a los estudiantes optar por una modalidad no presencial; y es que hasta hace unos 15 años atrás se tenía una idea general de que solo las personas rezagadas (quienes habían dejado sus estudios por temas personales o laborales) y adultas (estrato por encima de los 30 años quienes solo habían obtenido un bachillerato) podían acceder al sistema en mención, ello nos proporciona una visión más amplia de que en los actuales momentos no se trata de un estrato en particular, sino de una necesidad vehemente de superación, pero que así mismo requiere pautas para lograr una buena adaptación.

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

En lo que respecta a la comprensión de los materiales de auto-instrucción así como en las estrategias de estudio, existe en la actualidad una gran falencia, lo que nos hace pensar que nos falta mucho por implementar o experimentar, es el mismo (Bermúdez M. d., 1993) quien afirma que el colectivo universitario “carece de las habilidades necesarias para enfrentar con éxito los retos que le plantea esta modalidad educativa en términos de: estudio en soledad, manejo eficiente del tiempo y auto-dirección del aprendizaje, por lo que requiere ayuda institucional” . A través de la orientación y de su aplicación práctica en base a la tutoría, los estudiantes del sistema a distancia pueden perfeccionar las habilidades y requisitos necesarios para educarse de manera independiente y desarrollar un sistema propio.

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

Ante la diversidad de opciones académicas existentes y la complejidad del currículo disponible, es necesario que la institución académica ofrezca dentro de sus servicios de

orientación una guía profesional, vocacional y académica. Este debe ser uno de los principales objetivos de la orientación en una institución de educación a distancia, particularmente en el caso de los estudiantes de primer año que inician su carrera académica, bajo esta consigna nos expresa (Bermúdez M. d., 1993) que los estudiantes del sistema MAD presentan necesidades comunes mismas que son: 1) Derivadas de las características de los alumnos. 2) Derivadas de la calidad educativa y la naturaleza del sistema. 3) Derivadas de la naturaleza de los diferentes aprendizajes.

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

De igual manera que en la orientación profesional, en ciertas instituciones existen los servicios disponibles para la orientación personal que toma en cuenta los aspectos propios de la persona. Sin embargo, este enfoque ha sido criticado por varios autores quienes consideran que “debido a la naturaleza del sistema a distancia, la orientación personal entendida como *'counseling'* es algo muy difícil de poner en marcha” (Bermúdez, 1993), y sostienen que en el campo de la educación a distancia, la orientación debería limitarse a lo académico y profesional.

Sin lugar a dudas y retomando la propuesta de Maslow en cuanto a su pirámide de necesidades, es preciso recordar que el ser humano tiene necesidades de tipo afectivo –motivacionales, y para llegar a un estrato superior debe satisfacerlas ineludiblemente, de allí entonces que la orientación personal dentro de las instituciones educativas fuere tal o cual sistema es un requisito imprescindible.

#### **1.2.3.5 De información.**

Finalmente, la orientación en un sistema de educación a distancia debe propiciar en sus servicios y/o programas un método eficiente y racional de entrega/recepción de información. En este aspecto, es preciso destacar el papel que cumplen las nuevas tecnologías informáticas en cuanto tiene que ver con el acceso y difusión de la información, elemento imprescindible en un sistema no presencial. A través de estas herramientas tecnológicas, la orientación se convierte en un ejercicio de retroalimentación permanente entre la institución y los estudiantes, a pesar de las características del sistema a distancia.

### **1.3 La Mentoría**

#### **1.3.1 Concepto.**

La mentoría es una herramienta que adquiere cada vez más importancia en el contexto educativo al permitir la interacción entre iguales, es decir, entre estudiantes de grados similares. El concepto de la mentoría ha sido definido por varios autores desde diferentes enfoques, sin embargo en el contexto de nuestra investigación es esencial recalcar el concepto de mentoría entre iguales, entre los más destacados tenemos:

“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.” (Sánchez Ávila, 2013).

La mentoría es un proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de un curso superior (estudiante mentor) que asesora y ayuda a estudiantes recién ingresados en la Universidad (estudiante mentorizado), con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo. (García, Gaya, & Velasco, 2009), p.120.

Si bien tradicionalmente el concepto de mentoría está asociado con una visión de verticalidad en la que el mentor es una persona con un estatus superior al estudiante, esta visión se ha basado únicamente en la tutoría como fundamento y más no como principio benefactor ambivalente. Afortunadamente la metodología que ha dado más resultados positivos, es la mentoría entre pares o iguales. “A menudo, se asume que las alternativas que se ajustan mejor a las nuevas demandas y necesidades de los estudiantes universitarios son los sistemas de ayuda y orientación entre iguales, y dentro de ellos, la mentoría entre pares.” (Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012, pág. 95).

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

Primero se hace necesario indicar que existen diferentes modelos de mentoría entre pares: el sistema de mentoría formal, planificada, intencional o sistemática; en este

modelo de mentoría los procesos, objetivos y beneficios se encuentran claramente identificados. Los elementos que caracterizan este proceso de mentoría de acuerdo a (Velasco Quintana, Blanco Fernández, & Domínguez Santos, 2010), son:

- Acción estructurada en la que se planifican, sistemáticamente, los objetivos a alcanzar y los beneficios y logros esperados.
- Intervención de otros agentes institucionales (tutores u organizadores) encargados de seleccionar a los mentores y de realizar un seguimiento adecuado del proceso.
- El mentor recibe una formación específica para el correcto desarrollo de su función como tutor.
- La selección de los alumnos participantes se realiza basándose en sus logros académicos, personales y profesionales

Un programa de mentoría debe tener objetivos claros y sus elementos deben ser ordenados de acuerdo a la planificación general realizada. “A través de la mentoría se puede brindar orientación académica, orientación social, orientación administrativa, etc.” (Sánchez Ávila, 2013).

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

En el proceso de mentoría generalizado, intervienen casi siempre tres personas, cada una con un rol muy claro y delimitado. Estos son el consejero, el compañero-mentor y el estudiante mentorizado. (Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012, pág. 96) Cada uno de estos perfiles posee tareas y funciones específicas de acuerdo a su rol. Así, el consejero actuará como tutor en caso de ser necesario, coordinando y gestionando el proceso de mentoría generalizado.

Por otra parte, el compañero/mentor debe realizar varias actividades de evaluación a un proceso de mentoría, previamente definidas. “La figura de mentoría entre iguales se sitúa en una posición de igualdad de estatus y de aceptación del otro, con el fin de poder escuchar y acompañar al estudiante mentorizado a lo largo de su recorrido en la Universidad” tal como manifiesta (García, Gaya, & Velasco, 2009). La selección y

formación de los mentores es fundamental para el desarrollo integral y holístico de estos estudiantes o instituciones educativas.

Finalmente, el estudiante debe acoplarse al plan general de mentoría, especialmente en los casos de reuniones y sesiones de trabajo. A través de esta herramienta, se evidencia un desarrollo personal y profesional en los estudiantes, que paulatinamente van adquiriendo nuevas habilidades y se adaptan de mejor manera a los cambios existentes en el entorno educativo, cambios a través de los cuales los mentores ya se han enfrentado.

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

El primer requisito indispensable para el desarrollo de un plan de mentoría acertado es el trabajo en conjunto entre el estudiante, el mentor y el tutor encargado de dar seguimiento a la mentoría. Solo a través del trabajo coordinado entre las tres partes que dan forma a un círculo de mentoría se podrá llegar a establecer un programa de mentoría u orientación exitosa.

Con respecto a las estrategias y técnicas aplicables al desarrollo de la mentoría, cabe resaltar que existen muchas estrategias aplicables según el caso específico. Como mencionan (Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012) “el primer paso es establecer un objetivo claro, que sería el desarrollo de una relación de mentoría entre iguales de forma progresiva y positiva. Una vez definido, se procede a suplir las diversas fases del proceso de mentoría”:

- Construcción de la relación de confianza.
- Intercambio de información y definición de metas
- Consecución de metas y profundización del compromiso
- Terminación/evaluación de la mentoría y planificación del futuro.

En la primera etapa es fundamental la construcción de una relación y un acercamiento entre las dos partes, ya que solo a través de la confianza mutua se podrá obtener los resultados de mentoría buscados. Sin embargo, la mentoría comienza a tomar forma clara en la segunda etapa, el intercambio de información y definición de metas. En esta

etapa, se establece la relación de mentoría a través del establecimiento claro de objetivos de mentoría, en base a la información otorgada por el estudiante y por el mentor.

“En la etapa de consecución de metas y profundización del compromiso, que por lo general es la etapa más larga, porque en la misma se da el seguimiento, resolución de problemas y la toma de decisiones” añaden (Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012). Finalmente en la última etapa se abre la posibilidad de cerrar formalmente la relación de mentoría, informando respecto al balance de logros y consecución de las metas.

En concordancia con las etapas del procedimiento de mentoría, existen ciertos principios que pueden garantizar el éxito de todo programa de mentoría propuestos por (García, Gaya, & Velasco, 2009) y (Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012), algunos de estos principios son:

- Desarrollar una mentoría natural en la que destaca el plano de igualdad.
- Mantener un compromiso personal de ayuda al compañero.
- Lograr un clima de confianza, respeto y buena relación.
- Realizar un seguimiento continuo y una relación constante.
- Claridad de los propósitos.
- Trabajar en equipo.
- Usar los recursos y medios disponibles para la comunicación.

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

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

Un plan suele referirse a un programa o procedimiento para conseguir un determinado objetivo, como por ejemplo:

- Un plan de acción, un modelo sistemático que detalla qué tareas se deben llevar a cabo para alcanzar un objetivo, para lo cual se establecen metas y tiempos de ejecución.
- Escrito en el que sumariamente se precisan los detalles para realizar una obra.

El plan de orientación y mentoría, (POM) es la planificación de cómo se va a desarrollar la mentoría, donde se establecen, “los procedimientos organizativos, y de coordinación específicos, las funciones, la dedicación de los consejeros, y los cronogramas.” (Sánchez Ávila, 2013).

Con un plan, el trabajo es más eficiente y más eficaz. Establecer un plan antes de empezar la mentoría, demostrará que realmente hay interés genuino de que el proyecto se cumpla, y por ende, el mentorizado reciba los beneficios sustanciales de la orientación; pero es importante considerar que su elaboración no es sencilla, pues demanda la reflexión e investigación adecuada para enfocarse en las necesidades primordiales.

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

Los elementos de un plan de orientación y mentoría son varios, los que a continuación se detallan:

**Introducción:** Es una breve explicación del contexto en el cual se va a ejecutar el plan, quiénes serán los mentorizados, de qué ciudad, de qué universidad, etc.

**Objetivos:** Los objetivos dirigen las actividades específicas a realizarse, son como un volante que direcciona de qué manera debe manejarse el plan.

**Diagnóstico:** Es fundamental examinar a los mentorizados, con el diagnóstico, sabemos con qué personas vamos a trabajar y por ende que metodología será la más eficiente.

**Actividades:** Realizado ya el diagnóstico, se establece las actividades a realizarse, es decir, las maneras de cumpliremos los objetivos.

**Recursos:** Son los implementos necesarios para ejecutar el plan, estos recursos pueden ser: humanos, materiales, etc.

**Tiempo:** Fechas en la que cada objetivos, según las actividades a realizarse se irán cumpliendo.

## 1.5 Plan de Orientación

### Introducción:

El plan de orientación y educación será realizado en la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza con dos estudiantes de la UTPL, modalidad abierta y a distancias, las mismas que promedian una edad de 19 años, y que cursan primer ciclo de la carrera de Psicología.

Diagnóstico	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo
Falta de Información del sistema de estudios de la Universidad.	Enseñar el sistema de estudio de la UTPL a los mentorizados.	Exponer la experiencia que ya ha vivido como estudiante. Ingresar delante de ellos al EVA, e indicarles paso por paso las diferentes opciones que contamos en la plataforma. Responder de manera específica toda inquietud.	Computadora con internet. Lugar de Reunión 3 Horas de tiempo. Cuadernos. Esferos.	Mes de Octubre.
Desánimo, al estar en una modalidad de estudios no habitual.	Motivar a los mentorizados, y por ende generar una mayor dedicación a sus estudios.	Presentación de Videos Motivacionales. Explicación detallada de todos los beneficios de estudiar a distancia. Establecer sus sueños, y que por ellos, el día de hoy todo esfuerzo vale la pena.	Computadora con internet. Videos. Lista de Beneficios de la educación a distancia. Lugar de Reunión.	Noviembre.

### 1.5.1 Estrategias para mentoría.

Consiste en establecer acciones generales que han de planearse y desarrollarse de acuerdo a las necesidades del mentorizado. No hay una fórmula específica para una buena mentoría, pero sí habilidades en el tutor que favorecen el éxito de la mentoría mediante el establecimiento de cuatro habilidades claves en el mentor:

- ✓ **Escucha activa:** Esta es la base de la relación de mentoría, pues además de permitir una relación personal entre el binomio, crea un ambiente positivo y de aceptación que permite una comunicación sincera y abierta. A través de la escucha activa se pueden determinar los intereses y las necesidades del mentorizado, no a manera de interrogatorio, sino a través del ir desenmarañando todo aquello que él aporta en las conversaciones cotidianas.
  
- ✓ **Construcción gradual de la confianza:** La cual se establece a través de la convivencia cotidiana. Se fortalece con el tiempo y con las acciones que el mentor realiza para demostrarle a su mentorizado que hay un genuino interés por él. Es por ello que una relación de mentoría debe durar al menos 10 meses. En el caso de mentoría a menores, es muy importante que ellos identifiquen que son importantes, y que el proceso no depende de sus padres o tutores. Esto es, la mentoría es para apoyarlos a ellos y no para cumplir las expectativas de los adultos.
  
- ✓ **Definición de metas y construcción de destrezas:** Las metas que se establecen en la mentoría no pueden ser externas a las necesidades del mentorizado, por ello el mentor no puede elaborar un plan de acción previo al conocimiento de este. Es importante no olvidar que la mentoría es una estrategia para favorecer el potencial del otro, y por tanto parte de su conocimiento y de su necesidad para establecer los objetivos y líneas de acción. Sin embargo, una vez que los objetivos han sido identificados, es importante establecer un compromiso en el binomio para caminar hacia el mismo rumbo. Se acuerdan aquellas destrezas o actitudes que son necesarias transformar y se determinan las condiciones para lograrlo.
  
- ✓ **Aliento e inspiración:** Alentar al mentorizado es sin duda una de las habilidades que más aprecian, pues fortalece su autoestima y le brinda la seguridad de que podrá lograr las metas planteadas. Existen muchas formas de brindar este apoyo y motivar a la persona, ya sea con palabras, con ejemplos o con el compartir sobre experiencias similares que el propio mentor ha vivido y de las que ha logrado salir adelante.

## **2 METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de investigación**

Para la presente investigación se ha establecido los objetivos tanto generales y específicos, metodología y recursos bases, de acuerdo a los lineamientos de la UTPL; así pues tenemos:

### **2.1.1 Objetivo General.**

Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible 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 el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo.

### **2.1.2 Objetivos Específicos.**

- Desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano.
- Describir las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza de la relación mentor-estudiante.
- Intercambiar información y determinar metas con la finalidad de analizar y valorar las acciones de mentoría entre pares.
- Analizar la gestión del programa de mentoría e intercambiar información entre pares, con la finalidad de valorar las acciones realizadas en el proceso de mentoría, para diseñar un manual del mentor.
- Estructurar el informe de investigación de fin de titulación en psicología.

### 2.1.3 Tipo de Investigación.

La investigación propuesta es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó caracterizar las necesidades de orientación y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se ha presentado en la realidad bajo las siguientes características:

**Exploratorio**, se trata de un conocimiento inicial en cuanto al desarrollo de un programa piloto de práctica de mentoría.

**Descriptivo**, se indagar las características y necesidades de orientación.

### 2.1.4 Contexto.

En la actualidad existe una gran demanda de programas innovadores que contribuyan a un aprendizaje eficiente; y como es conocido por muchos gracias a su prestigio obtenido, la UTPL ha mirado la necesidad de implementar recursos y herramientas que se adapten a las nuevas exigencias de la educación ya que el estudiante en la modalidad a distancia así lo requiere, así pues haciendo contraste con (Rubio, 2014) resalta que este sistema necesita “estudiantes dispuestos a pasar de espectadores a actores, con una gran confianza en sí mismos, autodisciplina, actitud crítica, perseverancia en el esfuerzo y la investigación, que paso a paso le conduzcan a una autonomía responsable en el aprendizaje”.

Justamente para apoyar esa gran gestión estudiantil nace en las instituciones de educación MAD los proyectos de mentoría, tal es el caso de la UTPL que ha puesto en marcha el sistema de mentoría entre pares. Por lo tanto el presente trabajo de investigación forma parte del proyecto universitario que se enmarca en un proceso de acompañamiento a un número determinado de estudiantes del Centro Asociado Puyo bajo la figura de un Mentor, quien a su vez es supervisado o dirigido por un profesional capacitado y experto (tutor) de la institución con el fin de mantener una efectiva relación triádica. Es importante indicar que entre las características que cumplen los mentores están: ser egresados de la titulación de Psicología; estar predispuestos a generar investigación, ser activos, dinámicos y proactivos.

### 2.1.5 Participantes.

Se trabajó con una muestra de cinco estudiantes del primer ciclo de estudios en la modalidad abierta y a distancia del centro asociado Puyo - Pastaza, es importante recalcar que el número de muestra se sustenta de acuerdo a la experiencia de una de las más importantes instituciones de educación a distancia de Europa, la UNED, en donde se han llevado a cabo proyectos semejantes; y es **(Manzano Soto, Martín Cuadrado, & Sánchez García, 2012)** quienes propusieron trabajar con cinco o seis estudiantes, obteniendo resultados exitosos.

De la muestra antes mencionada se logró trabajar con dos de ellos, ya que dos personas abandonaron la universidad antes de iniciado el proyecto y uno de ellos se abstuvo de participar. Cabe recalcar las características demográficas de la muestra participante: ambos son de género femenino y pertenecen a la carrera de Psicología, tiene una edad promedio de 19 años. Adicionalmente intervienen: un mentor y un tutor; el mentor se caracteriza por ser estudiante egresado de titulación de Psicología con una buena experiencia del sistema de educación a distancia y la formación adecuada para dirigir un proceso de esta naturaleza; finalmente el tutor será un profesional calificado por la UTPL con la experiencia y metodología adecuada para supervisar y guiar el proceso.

## 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.2.1 Métodos.

**Método IAP (Investigación y Acción Participativa)**, ya que ha permitido dar soporte e incluso resolver problemas cotidianos de manera inmediata lo que ha provocado un cambio en los estudiantes mentorizados; la práctica de mentoría entre pares se sustenta en este método toda vez que se investiga con “pasos en espiral”, es decir, al mismo tiempo que se recaba información se realiza la intervención, donde el papel de los mentores se considera idóneo por tener la vivencia en la modalidad de estudios a distancia, lo que ha facilitado el proceso de mentoría.

**Método descriptivo**, ha permitido explicar y analizar el objeto de la investigación por ejemplo: los pasos con los cuales se desarrolló el proceso de mentoría, los resultados esperados, las dificultades encontradas, entre otros.

**Método analítico-sintético** ha facilitado descomponer el proceso (mentoría) en todas sus partes y con ello también se pudo explicar la interrelación de los elementos y el todo; así pues la reconstrucción de las partes para lograr una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión de la acción de mentoría.

**Método inductivo – deductivo**, han permitido configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el presente proceso de investigación.

**Método estadístico**, ha facilitado organizar por medio de gráficos y tablas la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

## 2.2.2 Técnicas

### **Investigación Bibliográfica o documental**

La investigación documental “consiste en un análisis de la información escrita sobre determinado tema con el propósito de establecer relaciones, diferencias, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”. (Bermúdez M. , 1993) Ciertamente, el objetivo de este tipo de investigación radica fundamentalmente en la recopilación de las fuentes de información que puedan aportar información sobre la realidad estudiada. Se utilizará la investigación bibliográfica por ser un soporte técnico en conocimientos científicos acerca del problema objeto de estudio, para lo cual se utilizara la técnica de la lectura científica de libros, folletos, revistas e información obtenida en internet, que nos permita tener una visión más clara del problema a estudiar. (Bermúdez M. , 1993).

### **Investigación de Campo**

De acuerdo con Elizondo (2002, 23), la investigación de campo o directa “es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objetos de estudio”; en otras palabras, es aquella que implica el contacto directo del investigador con los sujetos involucrados a fin de obtener información relevante sobre la problemática. (Lopez, 2002). Mayormente se la llevó a cabo por medio de entrevistas y reuniones: a través de

redes sociales, vía telefónica o presencial, fueron claves para conocer cuestiones puntuales de sus respectivos estudios, así mismo en las reuniones, los estudiantes hicieron preguntas, con las cuales buscaban aclarar ciertas dudas en cuanto al sistema de educación que maneja la universidad.

### **2.2.3 Instrumentos.**

Los cuestionarios y registros se aplicaron de acuerdo a las indicaciones del equipo de mentoría:

- Formato registro de datos informativos, mismo que permitió recopilar los datos necesarios para mantener contacto con los mentorizados.
- Cuestionario de Expectativas y Temores, facilitó conocer las aspiraciones y miedos de los participantes, contiene 3 ítems.
- Cuestionario de necesidades de orientación, abarca dimensiones personales de los estudiantes sobre la problemática que ha enfrentado, se consultó 5 ítems.
- Cuestionario II de necesidades de orientación, permitió recabar información tanto académica como personal de los estudiantes, comprende 3 dimensiones importantísimas:
  - 1) PROCEDIMIENTOS DE ESTUDIO, consta de diez ítems a los cuales se les asigna una calificación cuantitativa mediante una escala numérica que va de 1 (uno) a 5 (cinco), donde: 1 = nada; 2 = poco; 3 = regular; 4 = bastante; 5 = mucho.
  - 2) ASPECTOS DE ORDEN PERSONAL, consta de siete ítems y para su calificación se utilizó una escala numérica de 0 (cero) a 10 (diez); donde cero representa que no tiene importancia alguna, y diez significa que merece demasiada importancia, las puntuaciones dependieron del criterio del mentorizado.
  - 3) SATISFACCION CON LOS PROCESOS ADMNISTRATIVOS, consta de 8 ítems y los mentorizados asignaron una valoración en base a una escala subjetiva sobre un criterio de satisfacción percibida: se calificó del 0 (cero) al 10 (diez); donde cero representa que no está satisfecho, y diez significa que está extremadamente satisfecho.
- Cuestionario de control de lectura para mentores, consta de 11 ítems y su objetivo fue orientar de mejor manera al mentor sobre temas de tutoría y mentoría.

- Cuestionario que consiguió evaluar habilidades de pensamiento de los mentorizados, consta de 70 preguntas, comprende cinco dimensiones: PENSAMIENTO CRÍTICO (16 ítems). TIEMPO Y LUGAR DE ESTUDIO (10 ítems). TÉCNICAS DE ESTUDIO (19 ítems). CONCENTRACIÓN (10 ítems). MOTIVACIÓN (15 ítems). Se asignará calificación de acuerdo al porcentaje (ver gráfico 1).

**Gráfico 1.** Mecanismo de calificación cualitativa según porcentaje obtenido.



**Fuente:** Equipo Técnico de Mentoría UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

Los modelos de los registros antes mencionados se encuentran detallados en la sección anexos al final del presente informe.

### 2.3 Procedimiento

Antes de iniciar este apartado es preciso recalcar que todas las actividades ejecutadas en la presente investigación, se llevaron a cabo de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma emitido por el equipo de gestión de mentoría asignado por la UTPL, además de ello el autor recibió apoyo y directrices periódicamente a través de la plataforma virtual EVA; de este modo la información era verificada constantemente para cumplir con los plazos establecidos, al igual que se lograron esclarecer dudas y requerimientos conforme avanzaba la investigación.

Dicho esto, se detallan las actividades realizadas:

- Lo primero fue contactar con los mentorizados, estudiantes de primer ciclo; de los cinco solo se logró contacto con dos de ellos, con quienes se desarrolló la investigación. La primera semana se realizó por vía telefónica, luego de ello se

ejecutó dos encuentros presenciales (uno en la segunda semana y otro en la última semana del proceso de mentoría) en los cuales se recogió información con ayuda de los instrumentos antes detallados, incluyendo las evaluaciones correspondientes en los que cada mentorizado valoró cuantitativamente la gestión de mentoría.

- Las técnicas bibliográficas permitieron recoger información tanto de libros como de fuentes electrónicas, semana a semana se recopiló toda la información requerida de acuerdo a los plazos fijados en el cronograma, se llevó un cuaderno de apuntes para mantener aquellos recursos útiles en la práctica de la mentoría. Por ejemplo: técnicas y modelos de motivación personal.
- Se llevó a cabo todo un proceso de acompañamiento, tanto en las dos reuniones presenciales como vía mail y celular; la frecuencia de las presenciales fueron cada dos meses; y las telefónicas se llevaron a cabo todos los viernes, y para reforzar y dejar constancia de la gestión se emitió correos electrónicos a los mentorizados con los puntos tratados. Por medio de esto los estudiantes pudieron aclarar varias dudas y sobre todo mejorar su proceso de aprendizaje.
- Todos los fines de semana se preparaba la información necesaria para compartir con los mentorizados y de igual manera se avanzaba con la redacción del presente informe apoyado en la guía didáctica en donde figuraba un ejemplo para apoyar y facilitar la estructura del mismo.

## **2.4 Recursos**

### **2.4.1 Humanos.**

Para el cumplimiento del proceso de mentoría se requiere orientar todos los recursos humanos disponibles, es decir, los estudiantes, mentores y tutores. Solo en base a un acuerdo entre los tres elementos humanos es posible llegar a una coordinación efectiva del proceso de mentoría y tutoría entre iguales.

**Estudiantes:** de primer ciclo, en la modalidad abierta y a distancia de la UTPL.

**Mentores:** Estudiantes egresados de Psicología, en la modalidad abierta y a distancia de la UTPL.

**Tutores:** profesores de la universidad, que cuenta con la experiencia y el conocimiento para que la orientación educativa se la puede manejar de la mejor forma.

#### **2.4.2 Materiales Institucionales.**

Uso de las instalaciones de la institución, plataforma virtual EVA, guía impresa, bolígrafos. Si bien este tipo de recursos no son imprescindibles para el modelo de mentoría, es una ventaja tener a disposición este tipo de instrumentos. Además la universidad facilitó lo siguiente:

- Datos de los Mentorizados.
- Cuestionarios.
- Constantes lineamientos e información a través del EVA.

#### **2.4.3 Económicos.**

Finalmente es importante considerar que en todo proceso de mentoría o tutoría es necesario tener a disposición los recursos económicos suficientes para la implementación y desarrollo del mismo. En nuestra investigación se contó con los recursos necesarios para el inicio, continuidad y finalización del proceso de mentoría.

### **3 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados

A continuación se presenta el resultado obtenido en cada dimensión:

#### 3.1.1 Pensamiento Crítico.

Como se puede apreciar en la tabla 1, de dos participantes investigados, se aprecia que A obtiene una calificación de 60% lo que equivale a “buena”, sin embargo B obtiene una calificación por debajo de la media: 31% “regular”.

**Tabla 1.** Pensamiento crítico

PENSAMIENTO CRITICO																		
#	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Logrado	%
A	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	3	39	60 %
B	2	0	3	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	3	0	20	31 %
PROMEDIO																		46 %

**Fuente:** Cuestionario habilidades de pensamiento UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

Como se menciona en (DIDAC, 2014), “El pensamiento crítico permite a los estudiantes tratar adecuadamente la creciente información disponible en la sociedad, analizar afirmaciones o creencias para evaluar su precisión, pertinencia o validez y elaborar juicios basados en criterios que consideren el contexto.”, en el caso del estudiante B se sugiere realizar un respectivo refuerzo.

#### 3.1.2 Tiempo y lugar de estudio.

Se consultan 10 ítems, y como se puede ver en la tabla 2, de dos individuos investigados, A obtiene un 65% lo que hace merecer una nota de “buena”; pero B obtiene un 35% lo que le acredita una calificación “regular”. La organización y planificación del tiempo y ambiente de estudio son “estrategias de manejo de recursos, que refieren a comportamientos estratégicos que ayudan a manejar, controlar y cambiar -si fuera necesario- ciertos factores del contexto con el objeto de alcanzar las metas fijadas” (Chiecher Analía, 2013). Vemos que los resultados obtenidos no son óptimos para B por lo que amerita refuerzo.

**Tabla 2.** Tiempo y lugar de estudio

TIEMPO Y LUGAR DE ESTUDIO												
#	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total Logrado	Porcentaje
A	2	1	2	4	4	2	2	3	4	2	26	65 %
B	1	0	2	1	4	0	0	4	2	0	14	35 %
PROMEDIO												50 %

**Fuente:** Cuestionario habilidades de pensamiento UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

### 3.1.3 Técnicas de estudio.

Se consultan 19 ítems, A obtiene un puntaje aceptable de 61% cuya nota es “buena” y B obtiene una nota insuficiente de 39% lo que equivale a “regular”.

**Tabla 3.** Técnicas de estudio

TÉCNICAS DE ESTUDIO																					
#	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	L	%
A	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	44	61 %
B	0	0	0	2	0	3	2	1	2	0	2	3	1	2	1	3	3	2	1	28	39 %
PROMEDIO																				50 %	

**Fuente:** Cuestionario habilidades de pensamiento UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

Las técnicas de estudio “orientadas a un fin constituyen lo que llamamos estrategias de aprendizaje, estas contribuyen al mejor rendimiento del alumno ya que facilitan la asimilación de la información. Para seleccionar una técnica es necesario asociarla previamente con una estrategia didáctica.” (Ortiz, 2009); Y correlacionando con los resultados obtenidos se puede concluir que estas herramientas son de dominio para A, y en el caso de B se debe encaminar de mejor manera.

### 3.1.4 Concentración.

Se consultan 10 ítems; de dos estudiantes investigados: para el apartado Concentración A obtiene un puntaje de 46 % lo que equivale a “regular” y B alcanza 40% obteniendo la misma calificación. Ver tabla 4.

**Tabla 4.** Concentración

CONCENTRACIÓN												
#	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	Total Logrado	Porcentaje
A	2	1	1	2	2	2	2	1	2	4	19	46 %
B	1	2	1	1	4	1	1	2	2	1	16	40 %
PROMEDIO												44 %

**Fuente:** Cuestionario habilidades de pensamiento UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

El concentrarse es un acto voluntario, que mantiene la atención en su nivel más alto, ya que estos procesos son interdependientes: cuanto más concentrado está en alguna cosa, menos consciente está de lo que sucede alrededor; y si uno está consciente de lo que sucede a su alrededor, resultará muy difícil concentrarse en una cosa en particular como vemos la concentración está estrechamente ligada a la atención, por ende si un estudiante las aplica como hábitos de estudio podrá rendir mejor. En ambos casos la calificación amerita refuerzo para lograr los objetivos planteados.

### 3.1.5 Motivación.

Se consultan 15 ítems, de dos individuos investigados: A obtiene una puntuación de 55% lo cual indica tener una “buena” motivación, y para B un 52% obtiene una calificación similar a su cotejado. Se puede apreciar en la tabla 5.

**Tabla 5.** Motivación

MOTIVACION																	
#	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	L	%
A	4	3	4	4	2	2	2	0	2	2	0	4	2	2	2	35	55 %
B	4	2	2	4	4	2	1	1	4	2	0	1	2	2	2	33	52 %
PROMEDIO																	53 %

**Fuente:** Cuestionario habilidades de pensamiento UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

Así pues (Graciela Gadowski, 2005), refieren a la estrecha vinculación entre la baja de la motivación o desaliento de los alumnos y el tipo y estilo de devolución que, sobre sus producciones evaluativas, realizan los profesores. Para concluir se puede apreciar que el porcentaje obtenido en este ítem evidencia un avance por encontrarse arriba de la media, aunque hay que continuar reforzando.

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

Se logró obtener la siguiente información:

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

De la muestra consultada, el 100% de los estudiantes considera tener necesidades de inserción y adaptación al sistema MAD, ya que coinciden en los siguientes puntos:

- Ausencia de una figura personalizada que controle y ejerza presión para: hacer los deberes, estudiar, enviar las evaluaciones, etc.
- Es un método impersonal, ya que en el momento que surge una duda no hay quien lo resuelva de inmediato.
- Demasiada auto responsabilidad, lo que incrementa la posibilidad de deserción.
- No existe camaradería con los compañeros para compartir y socializar.
- Falencias en los hábitos de lectura y redacción científica.

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

Tras aplicar el cuestionario II de necesidades de orientación, se obtiene que:

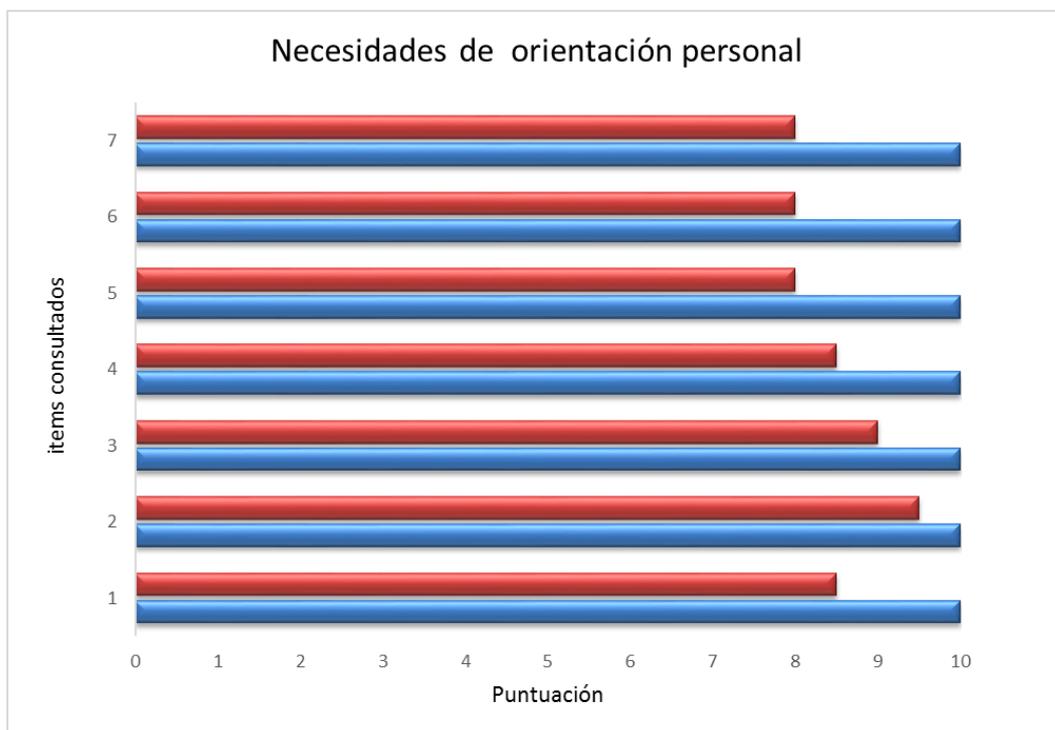
- El 100% de los encuestados están de acuerdo en que el EVA ofrece información académica importante, pero reconocen que no es suficiente.
- El 100% afirma que aún mantienen ciertos vacíos académicos ya que no han podido comprender o asimilar los contenidos de ciertas materias.
- El 100% reconoce que no han desarrollado un eficiente modelo de investigación lo que provoca conformismo y estancamiento del proceso de aprendizaje.

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

Con el cuestionario II de necesidades de orientación, se recabó aspectos relacionados con las necesidades de orden personal; y con el fin de tener una idea cuantitativa del tema se diseñó el gráfico 2, mismo que se explica a continuación. Para comprender de mejor manera los datos del gráfico 2, el autor tiene a bien mencionar:

- El eje vertical representa los siete ítems consultados referentes a necesidades de orientación personal, mayor detalle del contenido textual de ellos se pueden mirar en la sección anexos.
- El eje horizontal representa la puntuación que se le asignó a cada uno de los ítems consultados, parte de cero a diez; donde cero significa “nada importante” y diez es igual a “demasiado importante”.
- Las barras azules representan el nivel máximo de importancia para cada uno de los siete ítems, mientras que las barras rojas representan el promedio obtenido del criterio de todos los encuestados (es decir la media).

**Gráfico 2.** Aspectos de orden personal



**Fuente:** Cuestionario II Necesidades de orientación UTPL.

**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

- En conclusión como muestra el gráfico 2, todos los encuestados consideran “muy importante” recibir orientación personal.

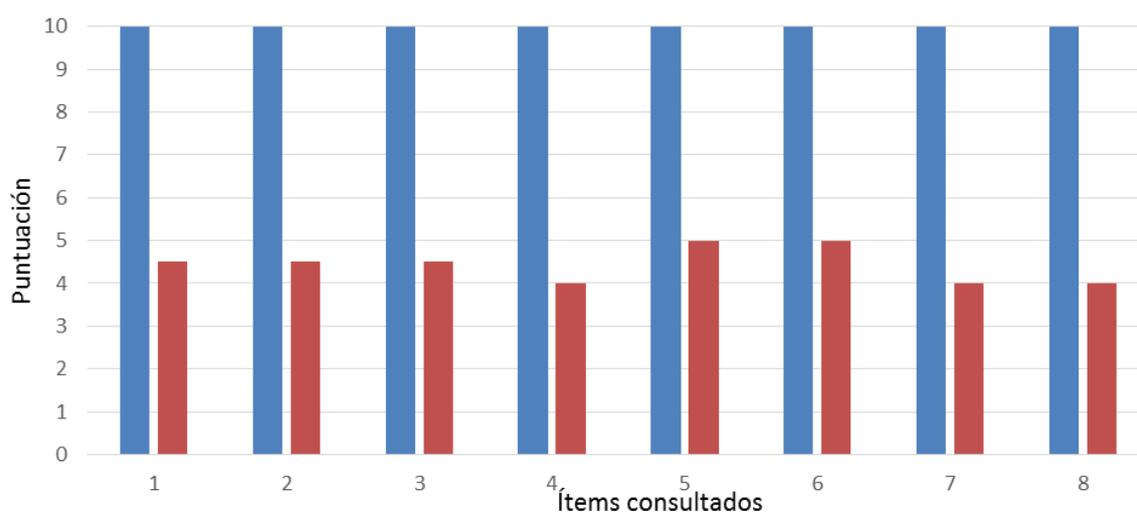
### 3.2.4 De información.

Para comprender de mejor manera los datos del gráfico 3, el autor tiene a bien mencionar:

- El eje horizontal representa los ocho ítems consultados referentes a satisfacción sobre información recibida, mayor detalle del contenido textual de ellos se pueden mirar en la sección anexos.
- El eje vertical representa la puntuación asignada a cada uno de los ítems consultados, parte de cero a diez; donde cero significa “nada satisfecho” y diez es igual a “muy satisfecho”.
- Las barras azules representan el nivel máximo de satisfacción para cada uno de los ocho ítems, mientras que las barras rojas representan el promedio obtenido del criterio de todos los encuestados (es decir la media).

Para abordar de mejor manera este apartado, se recurrió a la información recogida con ayuda del cuestionario II de necesidades de orientación, apartado 3; mismo que mide el nivel de satisfacción que percibieron los mentorizados con respecto a la información sobre procesos administrativos. Es muy claro, los hallazgos indican que el nivel de satisfacción no es tan adecuado (por debajo de la media) por lo tanto existe aún la necesidad de información, ver gráfico 3.

**Gráfico 3.** Satisfacción sobre información recibida (procesos administrativos).



**Fuente:** Cuestionario II, apartado III: satisfacción percibida sobre procesos administrativos UTPL  
**Elaborado por:** Alejandro Conde R.

El ítem número ocho estuvo abierto al criterio del mentorizado quien lo definió en términos de déficit de información sobre: manejo del EVA, sistema de calificación, orden jerárquico para trámites pertinentes con notas y demás. Como se citó en (Holmberg, 1989) que las necesidades prioritarias del estudiante a distancia están vinculadas con “la información y con el estímulo o apoyo moral necesarios para continuar sus estudios y, particularmente, para solventar los problemas que se derivan del esfuerzo de combinar su rol de estudiante con otros roles importantes de su vida adulta.”

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

El proceso de mentoría se caracterizó por atravesar diferentes etapas. En un principio la relación entre el mentor y los mentorizados se limitó a una relación formal, sin la colaboración activa o comprometida por parte de los estudiantes. Sin embargo, conforme se desarrolló el ciclo académico los estudiantes mentorizados demostraron un mayor compromiso con el proceso de mentoría. Esto evidenció los efectos positivos de la mentoría en los estudiantes de un centro de educación a distancia.

Todo proceso de mentoría o ayuda está muy ligado a la relación personal que el mentor llega a desarrollar con sus estudiantes. Es decir, mientras más se profundizó la relación social y se generó empatía entre las dos partes, más se avanzó en el desarrollo de la mentoría. Desde el punto de vista del mentor, en un principio los estudiantes tienen dificultades para adaptarse al entorno y características de un sistema educativo a distancia, lo que puede repercutir en el desempeño académico de una manera u otra. Adicionalmente, existen problemas personales de índole familiar o psicológica que llegan a condicionar de manera negativa la experiencia académica de estos estudiantes. Ante esta realidad, el rol del mentor no se limita únicamente a los factores académicos u de orientación profesional, al contrario, uno de los aspectos fundamentales del trabajo que realiza el mentor tiene que ver con escuchar y apoyar integralmente a los estudiantes.

El trabajo del mentor generó varios beneficios en los mentorizados. Estos beneficios en un principio eran intangibles e indirectos, pero mientras se profundizaba en el proceso se evidenciaba de mejor manera este impacto positivo. Los mentorizados afirmaron haber mejorado en su disciplina y rendimiento académico, además de contar con herramientas para mantener el compromiso necesario en un entorno de educación a

distancia. Finalmente, el trabajo del mentor se enfocó en apoyar el desarrollo y orientación profesional de los estudiantes.

### **3.4 Valoración de la mentoría**

El proceso de mentoría demostró ser una experiencia enriquecedora y valiosa, muy útil para tener un acercamiento con la realidad que vive el estudiante en un sistema de educación a distancia. Este proceso tiene, sin lugar a dudas, varios retos y desafíos, pero de manera general se pudo observar que la mentoría es un instrumento con un impacto muy positivo en la vida de los estudiantes. Aunque en un inicio, la mentoría tiene varias dificultades para establecer una verdadera relación productiva y de confianza con el estudiante, conforme se profundiza la interacción entre las dos partes, la mentoría se convierte en una herramienta imprescindible para fortalecer el rendimiento y compromiso de los estudiantes.

El trabajo del mentor repercutió en gran manera en el grupo de estudiantes que fueron parte de este proceso. Las reuniones que se dieron presencialmente, así como la comunicación permanente a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y redes sociales permitieron que el mentor desarrollara una buena relación con los estudiantes y que la información se transmitiera de manera oportuna. De manera general, se puede afirmar que la mentoría fue una experiencia enriquecedora tanto para los estudiantes mentorizados como para el mentor, ya que le permitió al mentor ser parte del desarrollo de competencias valiosas así como ayudar a disminuir la deserción entre los estudiantes.

Indudablemente, la falta de motivación y disciplina para adquirir hábitos de estudio es uno de los principales factores que provocan los altos índices de deserción estudiantil entre los alumnos de los centros de educación a distancia. Si bien este es un problema complejo que se debe a varios factores, los resultados del proceso de mentoría señalan que a través de este instrumento pedagógico se contribuye en gran medida a disminuir el riesgo de deserción y abandono estudiantil.

### 3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado

#### Fortalezas (F)

- Apoyo institucional por parte del Centro Universitario de educación a distancia, lo que facilita la guía a los estudiantes.
- Disponibilidad de recursos y materiales necesarios para el proceso de mentoría.
- Comunicación interpersonal constante a través del celular y las redes sociales. Los mentorizados se caracterizan por estar familiarizados con este entorno de comunicación instantánea y con las nuevas tecnologías de la información.
- Implementación de nuevos métodos de estudio y estrategias innovadoras que permitan a los estudiantes cumplir con sus objetivos académicos y profesionales.

#### Oportunidades (O)

- Factibilidad para ser aprovechado e implementado durante el primer ciclo de estudios, lo que permita que se mantengan como un programa emblemático en la universidad.
- Disposición académica de las autoridades y de los estudiantes.
- Desarrollo de espacios que permitan un análisis y auto evaluación constante de las experiencias de aprendizaje y desafíos para los mentorizados.
- Adquirir experiencia significativa que los pueda orientar hacia un interés académico o de docencia.

#### Debilidades (D)

- Falta de socialización y explicación sobre las características del proceso de mentoría a los estudiantes, lo que genera falsas expectativas.
- Falta de motivación en los estudiantes y mentores.

- Falencias en la capacitación a los mentores en los procesos pedagógicos y en el método de la mentoría y tutoría.
- Dificultades en el proceso de contacto y comunicación con los estudiantes que tengan inconvenientes para las reuniones presenciales.

### **Amenazas (A)**

- Desorganización y falta de planificación adecuada en los procesos de mentoría.
- Falta de compromiso por parte de los mentores, lo que provoca a su vez falencias en el compromiso de los mentorizados.
- Problemas logísticos que dificulten las reuniones y la orientación a los mentorizados.
- Falta de tiempo de los mentorizados y del mentor debido a actividades ajenas a las académicas.

### 3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría

<b>Problema</b>	<b>Causa</b>	<b>Efecto</b>	<b>Fuente</b>
<b>Inicio del Proyecto Mentores, cuando ya estaban por finalizar el Primer Bimestre.</b>	Al ser un proyecto piloto, la coordinación duró más de lo previsto.	Un poco de desánimo en los estudiantes, ya que sentían que ciertos problemas los hubiesen podido evitar si como mentores, desde el principio les acompañáramos.	Coordinación UTPL.
<b>Falta de Tiempo para cuadrar las reuniones entre mentores y mentorizados.</b>	Diferentes horarios de trabajo y ocupaciones.	Falta de tiempos de relación, en la cual se puede fomentar más la confianza y por ende el proyecto mentores les sirva mucho más.	Mentores y Mentorizados.
<b>Falta de experiencia por parte de los mentores.</b>	Falta de tiempo, y falta de formación en esa área, ya que una cosa es tener el conocimiento, y otra muy diferente saber transmitirlo.	Ansiedad en los mentores, por el temor de no hacerlo bien, y en los mentorizados una mentoría no tan excelente como hubiese sido el ideal hacerlo.	UTPL y Mentores.

Elaborado por: Alejandro Conde R.

## 4 CONCLUSIONES

- El proyecto piloto de mentoría y orientación es una herramienta sostenible ya que ha permitido acompañar el proceso educativo de dos estudiantes de la modalidad distancia.
- El método aplicado permitió recoger información variada y todos los instrumentos fueron aplicados de una manera muy sencilla y oportuna; esto provocó en el mentorizado un sentido de pertenencia e importancia dentro de la institución.
- Los resultados evidencian que los mentorizados han alcanzado un nivel aceptable de habilidades requeridas para el estudio a distancia, en su mayoría alcanzan la media; aunque es notorio que se requiere refuerzo.
- No se logró la participación de la totalidad de la muestra asignada ya que el proyecto inició a destiempo por temas ajenos al autor.
- La investigación permitió determinar que los ámbitos de orientación personal y de información constituyen las necesidades más importantes que impiden en los mentorizados un adecuado proceso de aprendizaje; ofreciendo de este modo la oportunidad de tomar acciones correctivas necesarias a futuro.
- El proyecto de mentoría permitió la interacción de estudiantes experimentados con alumnos novatos, permitiendo enriquecer los aprendizajes y reforzar conocimientos, sobre todo obtener información que permitirá hacer mejoras en futuros proyectos de mentoría.

## 5 RECOMENDACIONES

- Preparar de mejor manera a los protagonistas de futuros proyectos de mentoría, se sugiere realizar un seminario de formación en cada centro universitario que cuente con la presencia de los mentorizados para enganchar de mejor manera su sentido de pertenencia y compromiso con el proyecto.
- Los proyectos de mentoría deben arrancar antes del inicio de clases de modo que se pueda planificar un plan de estudios con calma para evitar improvisaciones.
- La comunicación a través del Eva es muy eficiente, pero se recomienda implementar en la plataforma un módulo que permita interactuar a los involucrados en el proceso de mentoría, esto le otorgará más formalidad y seriedad al proceso.
- Realizar un proceso de evaluación a todos los involucrados luego de terminada la etapa de mentoría, de modo que con los hallazgos encontrados se tomen correctivos necesarios; además el feedback motivará el camino tanto de mentores como mentorizados en los ámbitos académicos y profesionales.
- Aplicar el presente manual de mentoría tomando en consideración las necesidades del colectivo universitario, sin olvidar la retroalimentación al autor del mismo.

## 6 PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA

### MANUAL DEL MENTOR

El Manual del Mentor debería contemplar los siguientes elementos:

**a) Título:** Manual para el Mentor en un programa de mentoría entre pares

**b) Justificación**

El presente manual de mentoría no solo se elaboró para cumplir con el requisito establecido por la institución, sino también para fortalecer la formación académica de los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad a distancia; en base a esto se busca como objetivo disminuir la deserción estudiantil y potenciar los aprendizajes significativos.

Muy importante recalcar que el autor no ha pretendido cambiar el contexto del proyecto de mentoría, sino más bien propone realizar los alcances necesarios en base a los hallazgos que se pudieron evidenciar en la investigación realizada, acorde a mitigar las necesidades que impiden un desarrollo eficiente de la educación a distancia.

**c) Necesidades de orientación y mentoría**

Las necesidades de orientación y mentoría en los estudiantes de educación a distancia es un requisito fundamental en el sistema educativo ya que los cambios entre un sistema a distancia y un sistema presencial requieren una adaptación particular por parte de los estudiantes. El entorno de educación es un ambiente diferente para los estudiantes, ya que se necesita auto-disciplina y esfuerzo adicional para ser parte de este sistema. La orientación es un elemento imprescindible para estos nuevos estudiantes ya que el riesgo de la deserción siempre está presente. Diferentes problemas provocan este factor de riesgo de la deserción, pero la mentoría y el acercamiento de los estudiantes es muy beneficioso para combatir este problema. A través de la mentoría se puede motivar a los estudiantes para alcanzar sus objetivos académicos y profesionales.

**d) Objetivos: Responder a la pregunta ¿para qué servirá el manual?**

El manual de mentoría es un insumo positivo para que la universidad tenga en consideración los desafíos de la deserción estudiantil y las oportunidades e impacto en los estudiantes de un programa de mentoría correctamente implementado.

**e) Objetivo General**

Presentar a los estudiantes los beneficios y oportunidades de un programa de mentoría, y de las técnicas de estudio que adquirirán a través de esta metodología. Con este manual se pretende acompañar a los estudiantes mentorizados durante su etapa del primer ciclo, etapa en la que debido a las dificultades del sistema a distancia son más vulnerables a la deserción.

**f) Objetivos específicos**

- Facilitar la orientación pedagógica y acompañamiento a los estudiantes de los primeros niveles del centro de educación a distancia. Mediante esto se busca que se integren completamente al entorno educativo.
- Capacitar a los estudiantes que tomaran el rol de mentores y facilitadores para que actúen de manera correcta en la mentoría a los estudiantes señalados.
- Preparar estrategias que faciliten el estudio y aprendizaje mediante la disciplina y la motivación, lo que mejore el rendimiento académico y profesional de los estudiantes mentorizados.

**g) Definición de mentores**

El mentor es un guía pedagógica y personal que cuenta con mayor experiencia, perfil profesional y conocimientos que lo facultan a orientar y servir como guía de los demás estudiantes. El mentor sirve como guía y otorga consejos a los estudiantes, escuchando sus necesidades y argumentos, ayudándolos en el proceso de adaptación. Mediante conversaciones constantes, reuniones y acercamientos permanentes el mentor se encarga de garantizar el desarrollo académico y psicopedagógico de los estudiantes en forma personal, y atendiendo a las particularidades de cada caso.

El mentor utiliza sus experiencias y conocimientos para guiar a los estudiantes durante su experiencia académica. A través de las relaciones personales y de confianza que se establecen proporciona apoyo psicológico y un ejemplo constructivo, es decir una influencia positiva en la vida de estos estudiantes.

#### **h) Perfil del mentor**

El perfil del mentor adecuado es un estudiante que se encuentra atravesando el último año de estudios en la modalidad a distancia, con experiencia profesional y académica que lo avale para ejercer un rol pedagógico y de liderazgo en otros estudiantes. Debe tener un conocimiento de las estrategias y técnicas de enseñanza, manejo de grupos, etc., necesarias para fortalecer el acompañamiento de aprendizaje con los estudiantes mentorizados.

Debe tener cualidades personales positivas y facilidad para entablar relaciones personales constructivas con sus semejantes. Estos aspectos no deben ser descuidados, ya que la persona debe tener un compromiso muy fuerte con la función del mentor, brindando confianza y apertura con los estudiantes mentorizados. La paciencia es también una cualidad imprescindible. De manera resumida, se puede afirmar que es necesario la competencia académica, profesional pero también la inteligencia emocional y cualidades para las relaciones interpersonales.

#### **i) Acciones y estrategias de Mentoría**

Se debe buscar una manera de convocar a los estudiantes del último año que puedan realizar la mentoría, abriendo un concurso para seleccionar los mejores perfiles y que tengan la disponibilidad de tiempo adecuada para el proyecto.

Una vez seleccionados los mentores se deberá proceder a la designación oficial por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, y seleccionar a los estudiantes que serán mentorizados durante el tiempo que tome el proceso. Una vez coordinados todos estos aspectos logísticos y formales, se procederá a explicar el plan de mentoría y reuniones que consistirá en lo siguiente:

- Se realizarán 4 reuniones, una por mes, en las que se desarrollará las siguientes actividades:

1. Inicio de la relación entre el mentor y el estudiante, afianzando su relación personal que garantice la confianza y honestidad entre las dos partes.
2. Conocer el caso particular de cada estudiante, así como sus objetivos profesionales y académicos.
3. Cada reunión tendría una duración de aproximadamente 2 o 3 hora como máximo. Esto se podría realizar en el salón de reuniones de la universidad o en un lugar similar.
4. Expresar las experiencias vividas durante el estudio a distancia para que el mentor tenga una idea de lo que el estudiante vive día a día.
5. Seguimiento de datos personales y contactos de cada estudiante así como del mentor. Esto permitirá tener un contacto permanente durante el proceso de mentoría.
6. Realizar un plan de actividades y un cronograma en el que se planifique el horario de estudio y se envíe al mentor.
7. Realizar un seguimiento de las actividades agendadas y de las tareas programadas. Realizar una evaluación permanente de los objetivos que se buscan por medio de las reuniones mensuales.
8. Sacar conclusiones de cada sesión.

Durante las próximas reuniones se puede proceder a implementar diferentes técnicas que permitan fomentar el rendimiento académico de los estudiantes mentorizados.

Entre estas actividades se incluirían:

1. Enseñanza de técnicas de estudio que permitan fortalecer el rendimiento académico de los jóvenes. Estas técnicas incluirían fortalecimiento de concentración, memoria, motivación y competitividad.
2. Evaluar las metas planteadas y mejorar las habilidades conforme se requiera. Evaluar el apoyo del mentor durante los meses de seguimiento.
3. Realizar comentarios y sugerencias al proceso de mentoría.
4. Cierre de las sesiones de mentoría y realizar la entrega de presentes que motiven a los jóvenes en agradecimiento por el tiempo dedicado al programa.

Todo este proceso debe caracterizarse por un seguimiento constante con llamadas y visitas a domicilio por parte del mentor. Todo esto debe ayudar a los estudiantes a mejorar su adaptación al estudiar a distancia. La construcción de este proceso de confianza debe estar siempre supervisada y evaluada conforme a resultados.

Finalmente, se debe proceder con la elaboración de un informe que incluya las metas, datos de los estudiantes, evaluación del proceso y seguimiento al mismo, así como la valoración del mentor. Todo este proceso debe sustentarse en la institucionalidad de la Universidad, lo que permita a la misma tener la documentación del seguimiento a cada uno de los estudiantes mentorizados. El plan de mentoría debe servir como insumo básico para conseguir que la deserción estudiantil vaya disminuyendo paulatinamente.

#### **j) Recursos**

El programa de mentoría no requiere de recursos excesivos. Aulas para las reuniones mensuales, medios de comunicación como teléfonos convencionales y celulares, correos electrónicos, etc. Implementos de estudio tales como esferos y libretas, etc.

## 7 BIBLIOGRAFÍA

- Arnobio, M. (1993). *Orientaciones Básicas sobre Educación a Distancia y la Función Tutorial*. San José, Costa Rica: Editorial Unesco.
- Bermúdez, M. (1993). *La Orientación al Estudiante en las Universidades a Distancia: Situación Actual y Perspectivas*. Recuperado de <http://postgrado.una.edu.ve>
- Bermúdez, M. (julio,1993). *La Orientación al estudiante en las universidades a distancia: situación actual y perspectivas*. Revista de Investigaciones Educativas, 7 (1), 79-98.
- Boerr, I. (enero, 2011). *Inserción Profesional de los Docentes. Desarrollo de la Mentoría en Chile*. Revista Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas, 2 (3), 81-86.
- Camp, R. (2006). *Las elites del poder en México: perfil de una elite de poder para el siglo XXI*. Mexico: Terrazas.
- Contreras, D. (2002). *La mentoría*. Madrid, España: Triales.
- García, M., Gaya, M. y Velasco, P. (2009). *Mentoría entre iguales: alumnos que comparten experiencias y aprendizaje*. Madrid, España: Universidad Europea de Madrid.
- Grañeras M. y Parras, A. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid, España: Secretaría General Técnica.
- Greene, R. (1995). *Los nuevas tendencias en educación a distancia* (Tesis de maestría inédita). Universidad de Granada. España.
- Guez, J. (2012). *El Corazón Del Padre*. USA: Prentice Hall.
- Hevia, A., Martí, M. y Martínez, F. (mayo, 2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona*. Revista de la Universidad Bolivariana, 5 (15), 57-60.
- Jason, R. (2010). *Coaching para Jóvenes*. Recuperado de <http://www.coachingparajovenes.com/frank-parsons-orientacion-autoconocimiento-y-coaching>
- Lopez, A. (2002). *Metodología de la investigación contable*. Mexico: Triales.
- Luz, M. (2002). *Concepto de orientación educativa*: Costa Rica: Iberoamericana de educación.
- Manzano, N., Martín, A. y Sánchez, M. (noviembre, 2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria*. Revista Educación, 21 (15), 93-118.
- Marco-Simó, J. y Medeiros, J. (2013). *Mentores a distancia: un refuerzo próximo entre iguales*. Castellón: Universitat Oberta de Catalunya.
- Marisa, C. (abril, 2007). *Los tutores en la educación a distancia. Un aporte teórico*. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento, 4 (2), 32-40.
- Matas, A. (2007). *Modelos de Orientación Educativa*. España: Ediciones Aidesoc.
- Molina, D. (2002). *Concepto de Orientación Educativa: Diversidad y Aproximación*. Revista Iberoamericana de Educación. 5 (1), 18-25.
- Monereo, C. (1996). *La orientación*. Recuperado de <http://riuma.uma.es/xmlui>

- Montes, C. (febrero, 2014). *Innovación educativa en las enseñanzas técnicas*, Revista educativa, 2 (2), 55-56.
- Morales, M. (2008). *Universitas*. Recuperado de <http://uvirtual.net/>
- Puig, M., Sabater, P. y Rodriguez, N. (agosto, 2012). *Necesidades Humanas: evolución del concepto según la perspectiva social*. Aposta Revista de ciencias sociales, 54 (1 y 12), 28-30.
- Quintero, J. (2013). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Recuperado de <http://doctorado.josequintero.net/>
- Roca de Torres, I. (2014). *El Reto de la educación universitaria: experiencias desde la psicología*. Interamerican Journal of Psychology, 48 (1), 142-147.
- Rubio, M. (2014). *Guía General de Educación a Distancia*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Sánchez, C. (2013). *¿Qué es la mentoría? Mentoría entre iguales entre entornos universitarios*. Madrid, España: Universidad Politécnica de Madrid.
- Sánchez, M., Manzano, N., Risques, A. y Suárez, M. (septiembre, 2011). *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la educación superior a distancia*. Revista de Educación, 2(1),19-32.
- Sánchez Garcia, M. et al. (2010). *Sistema de Orientación Tutorial en la UNED: Tutoría, Mentoría y e-Mentoría*. España: UNED.
- Susana, T. (2011). *Patrones de diseño aplicados al desarrollo de objetos digitales educativos*. España: Digitales.
- Velasco, P., Blanco, A. y Domínguez, F. (2010). *Nuevos Retos de la Mentoría Universitaria Española*. Madrid: Universitarias.
- Zabalza, M. (2013). *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria (REDU)*. Recuperado de [http://red-u.net/redu/documentos/vol11\\_n2\\_completo.pdf](http://red-u.net/redu/documentos/vol11_n2_completo.pdf)

## **8 ANEXOS**

**Anexo 1: Carta de compromiso**

Yo, **Edgar Alejandro Conde Rivera**, con C.I **1600433245**, perteneciente al Centro Regional Puyo – Pastaza, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de psicología para el periodo abril – agosto 2014; **“Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Puyo – Pastaza”**, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, atendiéndome a las consecuencia de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

.....

Edgar Alejandro Conde Rivera

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

### **CARTA DE ENTREGA**

Yo, **Edgar Alejandro Conde Rivera**, con C.I **1600433245**, perteneciente al Centro Regional Puyo – Pastaza, con la autorización de mi tutor, la Dra. Ruth Maldonado, hago entrega de mi trabajo de fin de titulación, que tiene como tema, **“Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Puyo – Pastaza”**

Atentamente,

.....

Dra. Ruth Maldonado

Tutora

.....

Alejandro Conde Rivera

Estudiante

### Anexo 3: Cronograma de actividades otorgado por la UTPL



DICIEMBRE 2014		
DIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
6	Jornada de asesoría presencial en la cede Loja con los estudiantes (Mentores) de fin de titulación de Psicología	Equipo de planificación Mentoría
8 al 19	Presentación del de los mentores en base a la revisión bibliográfica disponible en el sistema EVA.	Equipo de planificación – Mentores
10	Asignación de Consejeros para cada uno de los mentores – se informara vía email a cada mentor	Equipo de Planificación
12	Asignación de mentorizados (estudiantes de primer ciclo) a cada uno de los mentores – se informara vía email y en el sistema EVA	Equipo de planificación
15 al 20	Actividad N° 1: Primer encuentro presencial de mentores y mentorizados; jornada de bienvenida e inicio de la mentoría, en las cedes y centros UTPL	Mentores



ENERO 2015		
DIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
5 al 9	Actividad N° 2: Mi experiencia en la evaluación de los aprendizajes (distancia y presencial) en la modalidad a distancia Actividad N° 3: importancia de planificar, plantearse metas y organización del tiempo para estudiar “el proyecto de vida académico”.	Mentor y Mentorizados
12 al 16	Actividad N° 4: “la lectura en los estudios a distancia” Actividad N° 5: “Estrategias para la búsqueda de información en fuentes bibliográficas impresas y digitales”.	Mentor y Mentorizados
19 al 23	Actividad N° 6: Técnicas y estrategias de estudio” Actividad N° 7: “Preparación para la segunda evaluación presencial”	Mentor y Mentorizados
26 al 30	Actividad N° 8: “el estudiante universitario a distancia: su significado y el perfil del alumno autónomo y exitoso”	Mentor y Mentorizados


**FEBRERO 2015**

DIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
2 al 6	Actividad N° 11: "Autoevaluación de la gestión de su aprendizaje y ¿Cómo superar las dificultades en el estudio?".	Mentor y Mentorizados
9 al 13	Actividad N° 12: "Taller para evaluar los resultados de aprendizaje y el Proceso de Mentoría".	Mentor y Mentorizados
16 al 20	Actividad N° 9: "Preparando la evaluación final - Estrategias".	Mentor y Mentorizados

**Anexo 4:** modelo de los instrumentos utilizados