



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**Desarrollo y Evaluación de una Experiencia Piloto de Mentoría
con Estudiantes de Primer Ciclo de Educación Superior a Distancia
de la Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Universitario
Asociado de Quito, durante el año 2014-2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Mena Hidalgo, Audrey Alexandra

DIRECTORA: Sánchez León, Carmen Delia, Dra. Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

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

Dra.

Carmen Delia Sánchez León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación “**Desarrollo y Evaluación de una Experiencia Piloto de Mentoría con Estudiantes de Primer Ciclo de Educación Superior a Distancia de La Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Universitario Asociado de Quito, durante el año 2014-2015**”, realizado por Mena Hidalgo Audrey Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2016

Dra. Carmen Delia Sánchez León, Mgtr.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, *Audrey Mena*, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “Desarrollo y Evaluación de una Experiencia Piloto de Mentoría con Estudiantes de Primer Ciclo de Educación Superior a Distancia de La Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Universitario Asociado de Quito, durante el año 2014-2015”, de la titulación de Psicología, siendo la Dra. Carmen Delia Sánchez León, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Audrey Alexandra Mena Hidalgo

Cédula de Ciudadanía: 170774373-6

DEDICATORIA

“INVOCADO O NO INOVOCADO DIOS ESTA PRESENTE”

Dedico mi trabajo a la Divinidad en el cielo y a su materialización en la tierra que se expresa en mi esposo Doctor Héctor Elías García Bustamante y nuestros hijos David Andrés y Gabriel Nicolás.

A mi padre Ingeniero Luis Mena Castillo y mi hermana Ana Beatriz que desde donde están me acompañan.

A mi madre Ingeniera Beatriz Hidalgo Cedeño y mi hermano Marcel.
A mi maestra Doctora Vera de Kohn.

Con infinita gratitud y profundo amor

Audrey

AGRADECIMIENTO

A la Comunidad Marista Ecuatoriana por ser pioneros en la educación latinoamericana modalidad a distancia. A la Comunidad de Misioneros y Misioneras Identes regentes de la Universidad Técnica Particular de Loja y a todo el personal docente y administrativo que actualmente la conforman porque con su esfuerzo, trabajo y dedicación construyen diariamente una mejor sociedad, enmarcada en la excelencia académica y los más altos valores humanos.

A mi directora de tesis Doctora Carmen Delia Sánchez León, Magister y a todas(os) mis maestras (os) por su trascendental presencia en mi vida.

Audrey

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLA	ix
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 La Orientación Educativa.....	6
1.1.1 Conceptos.....	6
1.1.2 Funciones.....	8
1.1.3 Modelos.....	10
1.1.4 Importancia en el ámbito universitario.....	12
1.2 Necesidades de Orientación en Educación a Distancia.....	13
1.2.1 Concepto de Necesidades de Orientación en Educación a Distancia.....	13
1.2.2 Necesidades de Autorrealización (Maslow).....	14
1.2.3 Necesidades de orientación en Educación a Distancia.....	16
1.2.3.1 Necesidades para la Inserción y Adaptación.....	16
1.2.3.2 Necesidades de Hábitos y Estrategias de Estudio.....	17
1.2.3.3 Necesidades de Orientación Académica.....	18
1.2.3.4 Necesidades de Orientación Personal.....	19
1.2.3.5 Necesidades de Información.....	20
1.3 La Mentoría.....	21
1.3.1 Concepto.....	21
1.3.2 Elementos y procesos de Mentoría.....	23
1.3.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	27
1.3.4 Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría.....	30
1.4 Plan de Orientación y Mentoría.....	31
1.4.1 Definición del plan de orientación y mentoría.....	31
1.4.2 Elementos del plan de orientación mentoría.....	32

1.4.3	Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.	33
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA		36
2.1	Diseño de investigación.....	37
2.2	Contexto.	37
2.3	Participantes.....	38
2.4	Métodos técnicas e instrumentos de investigación.	40
2.4.1	Métodos.....	40
2.4.2	Técnicas.	41
2.4.3	Instrumentos.....	42
2.5	Procedimiento.....	42
2.6	Recursos.	43
2.6.1	Humanos.	43
2.6.2	Materiales Institucionales.	43
2.6.3	Económicos.....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		45
3.1	Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	46
3.2	Necesidades de orientación de los estudiantes.	54
3.2.1	De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.	55
3.2.2	De orientación académica.....	57
3.2.3	De orientación personal.....	58
3.2.4	De información.	59
3.3	Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.	60
3.4	Valoración de mentoría.	60
3.5	FODA del proceso de mentoría desarrollado.	63
3.6	Matriz de problemáticas de la mentoría.	67
CONCLUSIONES.....		68
RECOMENDACIONES		69
PROPUESTA: MANUAL PARA EL MENTOR		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		81
ANEXOS.....		86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Plan de Orientación	8
Figura 2: Pirámide de Maslow	14
Figura 3: Método, técnicas e instrumentos.....	40
Figura 4: Género de los participantes.....	46
Figura 5: Rangos de Edad.....	47
Figura 6: Carrera de los participantes	47
Figura 7: Pensamiento Critico	48
Figura 8: Habilidades de pensamiento: Tiempo y lugar de estudio.....	49
Figura 9: Habilidades de pensamiento: Técnicas de estudio	50
Figura 10: Habilidades de pensamiento: Concentración	51
Figura 11: Habilidades de pensamiento: Motivación	52
Figura 12: Cuestionario Habilidades de pensamiento (UTPL).	53
Figura 13: Procedimientos de estudio	57
Figura 14: Orientación Personal	58
Figura 15: Información.....	59
Figura 16: Valoración de la mentoría en el taller 1	60
Figura 17: Valoración de la mentoría en el taller 2.....	61
Figura 18: Fortaleza del FODA.....	63
Figura 19: Oportunidades del FODA	64
Figura 20: Amenazas del FODA.....	65
Figura 21: Debilidades del FODA	66
Figura 22: Fases del Proceso de Mentoría.....	73

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Conceptos de Orientación Educativa	6
Tabla 2: Funciones de la orientación.....	9
Tabla 3: Clasificación general de los modelos	10
Tabla 4: Clasificación de Modelos	11
Tabla 5: Participantes	39
Tabla 6: Recursos Económicos de inversión.....	44
Tabla 7: Genero.....	46
Tabla 8: Edad de los participantes	46
Tabla 9: Carrera de los participantes.....	48
Tabla 10: Pensamiento Crítico	48
Tabla 11: Tiempo y lugar de estudio	49
Tabla 12: Técnicas de estudio.....	50
Tabla 13: Concentración.....	51
Tabla 14: Motivación.....	52
Tabla 15: Habilidades de Pensamiento	53
Tabla 16: Cuestionario de Necesidades de Orientación	54
Tabla 17: Cuestionario de Necesidades de Orientación	55
Tabla 18: Expectativas y Temores	56
Tabla 19: Procedimiento de Estudio.....	57
Tabla 20: Orientación Personal	58
Tabla 21: Información	59
Tabla 22: Cuestionario de Control de Lectura Para Mentores	62
Tabla 23: Fortalezas	63
Tabla 24: Oportunidades del FODA	64
Tabla 25: Amenazas del FODA	65
Tabla 26: Debilidades del FODA	66
Tabla 27: Matriz de problemáticas de la mentoría.....	67

RESUMEN

El Problema de la investigación se refiere al grado de deserción de los estudiantes universitarios en la modalidad abierta y a distancia, que requiere de un proceso particular de adaptación al enfrentarse a problemas académicos, administrativos, económicos y personales.

La finalidad de esta experiencia piloto de mentoría, cuya muestra fue de cinco estudiantes de primer ciclo de la UTPL 2014-2015 en la MaD, se realizó en la ciudad de Quito, en el centro de capacitación de SEGOPE.

Se aplicó una metodología de acción participativa, de carácter cualitativo–cuantitativo, exploratorio y descriptivo. Las técnicas que se utilizaron fueron, lectura comprensiva, resúmenes, organizadores gráficos, procesadores de información y de texto, etc., utilizando diversos instrumentos de apoyo como: cuestionarios, entrevistas, registros de observación entre otros.

Se concluye que el programa mentor responde a una necesidad inminente de guía, orientación y acompañamiento. Y que su ejecución no solo permite optimizar los recursos materiales y económicos; sino fundamentalmente la vida de los estudiantes.

Palabras claves: Psicología, psicopedagogía, orientación, mentoría, técnica de estudio, educación.

ABSTRACT

The research problem concerns the degree of attrition of university students in open and distance learning mode, which requires a particular process of adaptation to deal with academic, administrative, economic and personal problems.

The purpose of this pilot mentoring experience, whose sample was five undergraduates of 2014-2015 in the MaD UTPL, was held in Quito, in the training center SEGOPE.

A methodology of participatory action, qualitative and quantitative, exploratory and descriptive applied. The techniques used were, reading comprehension, summaries, graphic organizers, word processors and text information, etc., using various support tools such as questionnaires, interviews, observation records, among others.

We conclude that the mentor program responds to a pressing need guidance, guidance and support. And that his execution not only allows optimization of material and financial resources; but fundamentally the lives of students.

Keywords: Psychology, educational psychology, counseling, mentoring study technique, education

INTRODUCCIÓN

En el 2008 inicia el Ecuador un proceso sostenido de mejoramiento de la calidad de la educación superior, el CONEA (Consejo Nacional de Educación Superior), pone lineamientos de indicadores de calidad, lo que después pasa a ser el SENEKYT con similares funciones de control con el CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior). Este proceso de acreditación logra cambios profundos en las universidades, mientras otras como la UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja), son modelos exitosos de formación integral.

Entre las situaciones que se evidencian del proceso de evaluación en el informe del MEC. Ministerio de Educación denominado Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador: 2006-2015 (2015), que dice “Elevados índices de deserción estudiantil, reportado por las universidades en los primeros años de estudio... Insuficiente orientación vocacional y profesional que ocasiona deserción en la carrera de pregrado y de especialización”. (Ministerio de Educación, 2015, p. 53). En Ecuador Universitario (2012), se puede apreciar la existencia del “Grupo Acceso en el proyecto ALFA GUÍA Gestión Universitaria del Abandono”, lo que demuestra que el proceso de deserción es parte de la preocupación general de las instituciones de educación superior.

En este contexto surge la propuesta de un programa de mentores estudiantiles, direccionados por tutores con años de experiencia, programa que pretende justamente detectar las necesidades de los estudiantes de primer ciclo, mejorar la calidad de los servicios y ser consecuente con la filosofía integral que guía a la UTPL, para lo cual se plantea esta investigación.

Un primer capítulo en donde se refuerza los conceptos y las referencias de un marco teórico sobre necesidades de orientación educativa con especial énfasis en la educación abierta y a distancia; la mentoría, sus elementos y perfiles de los involucrados en el proceso; hasta lograr identificar a todos los elementos que la conforman.

En el capítulo dos se describe la metodología a utilizar en el desarrollar de la investigación, que es de acción participativa (acompañamiento). El tercer capítulo es la consecución del resultado, los análisis y la discusión de implantación del programa mentor que en este caso se viabilizó con dos mentorizadas.

Se tomó en consideración todos los detalles posibles, encaminados a crear un ambiente de confianza, a fin de que todas las propuestas que se realizarán fueran compartidas; al aplicarse cada uno de los instrumentos dados por el programa mentor. Para ello además se entregó la carta de bienvenida de la UTPL, que evidenciaba un grado de formalidad del proyecto. Una segunda reunión permitió conocer la problemática que cada una de las mentorizadas presentaban, frente al nuevo reto.

La mayor necesidad de orientación personal se centró en aspectos relacionados con los conocimientos previos, las estrategias de aprendizaje y de orientación vocacional. Además la falta de tiempo por tener otras actividades y responsabilidades que cumplir, afecta directamente el proceso de aprendizaje.

La factibilidad de desarrollar el programa de manera sostenida es alta, pues se pueden utilizar los recursos existentes. La motivación de los mentores y de los mentorizados es una situación dada. Por otro lado siempre va a ser menos los recursos invertidos en el programa, que los recursos que se pierdan por falta de orientación.

CAPÍTULO I

1 MARCO TEÓRICO

1.1 La Orientación Educativa.

1.1.1 Conceptos.

El concepto de orientación presenta una gran variedad de autores así como de definiciones; desde la época clásica Sócrates, Platón, Aristóteles entre otros pensadores hacen referencia al término, sin embargo se han presentado dificultades para definirlo considerando los objetivos, funciones y campo de aplicación; su concepto ha ido evolucionando dependiendo de las condiciones de aplicación, especialmente en el siglo XX en Estados Unidos donde Parsons y Jesse B. Davis, ya incluyen a la orientación en la educación. Desde entonces su concepto fue evolucionando de acuerdo a las realidades educativas que se iban presentando, pero fue Henry Levyn, que viendo el fracaso de las escuelas, promueve potenciar las capacidades y habilidades de los estudiantes, además de, vincular la participación de todos los actores educativos, tanto en escuelas como en la comunidad. Esta teoría cobra fuerza en este país en el siglo XXI y muchas escuelas ahora aplican el modelo de Levin. (Sanchiz, 2008-2009, pp. 20-30).

Tabla 1: Conceptos de Orientación Educativa

Autor	Definición
Escudero Muñoz (1986)	Proceso de asistencia, facilitación y colaboración con los profesionales prácticos de la educación.
García Yague (1976)	Ayuda técnico-psicológica dada desde la actividad educativa institucionalizada para que los seres en desarrollo o sus representantes, comprendan sus posibilidades dentro de áreas de vida que aspiran a racionalizar (escolar, cultural y económica), se integren eficientemente en ellas y sufran su lucha por mantener el equilibrio, la unidad y los fines personales ante los problemas evolutivos o las fuentes contradictorias del ambiente.
García Gómez, Moreno Olmedilla y Torrego Seijo (1993)	Proceso de ayuda inserto en la actividad educativa, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo integral del alumno, con el fin de capacitarle para un aprendizaje autónomo y una participación activa, crítica y transformadora en la sociedad.
Rodríguez Moreno (1988)	Orientar es fundamentalmente guiar, conducir, auxiliar a un individuo a clarificar la esencia de su vida. La raíz de la palabra orientación (<i>guidance</i>) evoca conceptos de guía, gestión, gobiernos de tal modo que para los padres y los sujetos que solicitan ayuda, orientador sería la persona que dirige o gobierna a los alumnos (escolarizados) o no hacia ciertas finalidades e intenciones educativas y vocacionales
Patterson (1974)	Define la orientación señalando lo que no es: <ol style="list-style-type: none">1. No es dar información, aunque durante el asesoramiento pueda darse;2. No es dar consejos, sugerencias y recomendaciones.3. No es influir sobre aptitudes, creencias o conductas por medio de la percusión, influencias o convicción, por más indirectas sutiles e inocuas que estas sean.4. No consiste en la selección de los individuos para diversas tareas o actividades5. No consiste en realizar entrevistas.

Fuente: (Sanchiz, 2001, cita a Santana, 2003, p. 44) y (Bisquerra, 1988)

Es necesario considerar que si bien todas las definiciones encontradas presentan similitudes; los dos autores contemporáneos citados a continuación dejan entrever que la orientación requiere en esencia de un compromiso profundamente humano y comprometido por parte de quien la ejerce:

Un proceso de ayuda continuo, inserto en la actividad educativa, dirigido a todas las personas, trata el asesoramiento personal, académico y profesional, su finalidad, contribuir al desarrollo del sujeto, capacitarle para la auto orientación, para la participación activa, crítica y transformadora de la sociedad [...] (Sanchiz, 2008-2009, p. 23).

Bisquerra (1996, p. 152), define la orientación psicopedagógica como “proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, para potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de la vida. Esta ayuda se realiza mediante programas de intervención psicopedagógica, basados en principios científicos y filosóficos”. (Parras, Madrigal, Redondo, Vasconcelos y Navarro, 2009, p. 33)

Estos conceptos coinciden en que se trata de un proceso en el que se brinda ayuda, sin embargo es citar a Patterson porque define claramente límites que con seguridad permitirán un cumplimiento profesional a la hora de orientar.

Por otro lado los conceptos de orientación contienen en si actividades educativas en sus diversos niveles, lo que significa que la orientación trabaja en potenciar las habilidades y capacidades de los estudiantes, sin embargo el hecho de que el concepto haya ido evolucionando, permite entrever que en algún momento existieron vacíos, por lo cual los mismos autores citados ampliaron sus definiciones y ya no solo vinculan a los estudiantes, sino a las personas en general, abarcando aspectos personales, académicos y profesionales.

Considerando estas generalidades, puedo entender a la orientación como: Proceso de apoyo permanente a las personas, que debe estar inmerso en todas las actividades educativas, para así fomentar la prevención, el desarrollo personal, académico y profesional, que signifique un sustancial aporte en la construcción de la sociedad.

1.1.2 Funciones.



Figura 1: Plan de Orientación
Fuente: (Alvarez y González, 2010)
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Para mencionar las distintas funciones de la orientación se presentan las siguientes propuestas:

Vélaz de Medrano, (1998), citado en (Parras, et. al, 2009, p. 47), clasifica las funciones dependiendo de las posibles situaciones de intervención orientadora que se presenten, en tres categorías:

a) Destinatarios/as de la intervención:

- Individuo
- Grupos primarios
- Grupos asociativos
- Comunidad o instituciones

b) Propósito o finalidad:

- Terapéutica o correctiva
- Preventiva
- De desarrollo

c) Método:

- Intervención directa
- Intervención indirecta: consulta y formación
- Utilización de medios tecnológicos.

Seguramente, Vélaz de Medrano se basó en la clasificación de Morrill, Oetting y Hurst (1974), ya que su propuesta solo se diferencia porque en el método añade el uso de medios tecnológicos, los cuales en la época de los 70s aún no eran tan utilizados como ahora.

Una clasificación mucho más comparativa y evolutiva la hace Bisquerra (1998), incluyendo la suya propia, y presenta la siguiente tabla (Sanchiz, 2008-2009).

Tabla 2: Funciones de la orientación

MORRILL OETTING HURST (1974)	BISQUERRA (1992)	ÁLVAREZ GONZÁLEZ (1995)	RODRÍGUEZ MORENO (1995)	RIART (1996)
FUNCIONES DE LA ORIENTACIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> • DESTINATARIOS - Individuo. - Grupo primario. - Grupo asociado. - Comunidad. • PROPÓSITOS - Correctiva. - Preventiva. - De desarrollo. • MÉTODOS - Medios. - Consulta. - Entrenamiento. - Servicio directo. 	<ul style="list-style-type: none"> • ORGANIZACIÓN /PLANIFICACIÓN • DIAGNÓSTICO PSICOPEDAGÓGICO • PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN • CONSULTA • EVALUACIÓN • INVESTIGACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> • ORGANIZACIÓN /PLANIFICACIÓN • DIAGNÓSTICO • INFORMACIÓN /FORMACIÓN • AYUDA TOMA DE DECISIONES • CONSEJO • CONSULTA • EVALUACIÓN- INVESTIGACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> • AYUDA • EDUCATIVA Y EVOLUTIVA • ASESORA Y DIAGNÓSTICA • INFORMATIVA 	<ul style="list-style-type: none"> • INVASIVAS - Organización. - Información. - Consulta. - Formación. - Investigación. • PROCESUALES - Necesidades. - Diagnóstico. - Programación. - Evaluación. • GRANDES FUNCIONES - Asesorar. - Coordinar. - Mediar.

Fuente: (Bisquerra, 1998, p. 50)

En esta tabla de funciones se presentan varios puntos de vista de diversos autores, mismas que han ido evolucionando y desarrollándose en el tiempo, en concordancia con los cambios relacionados a las necesidades; podemos apreciar que de cumplir funciones evaluadoras y de diagnóstico dan un salto cualitativo el momento en que se enfocan en la ayuda a las personas, lo que implica necesariamente la implementación e intervención de profesionales calificados, que garanticen su accionar.

1.1.3 Modelos.

Los modelos de orientación presentan la misma problemática que la definición y sus funciones, dependen del planteamiento, enfoque y forma de intervención que cada uno de los autores sostiene, es decir, contamos con una gama extensa de posibilidades de acción.

De esta gran diversidad de modelos, se expondrán varios criterios de quienes recogen de manera sintética algunas de estas variaciones, entre ellos la tabla de modelos que presenta Bisquerra y Álvarez (1998), que como lo menciona, “a nuestro entender, tomando como referencia la propia experiencia profesional, es una de las clasificaciones más acertada”. (Sanchiz, 2008-2009, p. 86).

Tabla 3: Clasificación general de los modelos

MODELOS TEÓRICOS	Teorías del counseling, teorías del desarrollo, teorías educativas...	
MODELOS DE INTERVENCIÓN	Básicos	Clínico. Programas. Consulta.
	Mixtos	Psicopedagógico.
MODELOS ORGANIZATIVOS	Institucionales	La acción tutorial. Los departamentos de orientación. Los equipos de orientación educativa y psicopedagógica.
	Particulares	Centros educativos particulares. Gabinetes privados.

Fuente: (Bisquerra y Álvarez, 1998, p. 24)

Por otro lado, Redondo, Vale, Navarro y Madrigal (2012, p. 48), opinan “que los modelos desempeñan la función de acercar sistemáticamente las construcciones teóricas a la práctica, de modo que resulten más accesibles”. Los autores además presentan una tabla comparativo de las diferentes clasificaciones de modelos, según el tipo de intervención.

Tabla 4: Clasificación de Modelos

Autores	Counseling	Consulta	Servicios	Programas	Servicios por programas	Tecnológico
Alvarez González (1991)			✓	✓	✓	✓
Alvarez Rojo (1994)		✓	✓	✓		
Rodríguez Espinar y otros (1993)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bisquerra y Álvarez (1996, 1998)	✓	✓	✓	✓		
Jiménez y Porras (1997)	✓	✓		✓		
Vélaz de Medrano (1998)	✓	✓	✓	✓	✓	
Sampascual y otros (1999)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sobrado y Ocampo (1997)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lázaro y Mudarra (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Repetto (2002)	✓	✓	✓	✓		✓
Pantoja (2004)	✓	✓		✓		✓
Hevás Avilés (2006)	✓	✓		✓		
Santana Vega (2003) y Sanz (2001)		✓		✓		

Fuente: (Sanchiz, 2008-2009, p. 54)

En esta tabla se puede apreciar que todos los autores utilizan el modelo de programas, seguido por el de consulta, counseling y de servicios.

Por último, para Redondo et al. (2012, p. 55), los modelos más desarrollados por la mayoría de los autores son:

- Modelo clínico (counseling) de atención individualizada.
- Modelo de servicios.
- Modelo de programas
- Modelo de consulta
- Modelo tecnológico
- Modelo teórico.

En conclusión el modelo de programas es común para todos, lo que implica y define su importancia de conocimiento y aplicación.

1.1.4 Importancia en el ámbito universitario.

De acuerdo a Jaime (2011, Vol. 3, No. 28, p. 1-3) en su artículo sobre la orientación educativa explica cómo esta constituye un eje transversal en toda la vida universitaria, ya que los estudiantes necesitan orientarse no solo con respecto a las particularidades de su profesión sino también acerca de cómo alcanzar una cultura general integral que les permita ubicarse desde lo personal y lo social, para dar respuesta o por los menos adquirir las herramientas necesarias en la búsqueda de información que les permita ubicarse con respecto a la universidad, o sobre cómo resolver conflictos particulares o de relaciones interpersonales a través de una adecuada comunicación, que les garantice un desarrollo con éxito de cualquier actividad a la cual deban enfrentarse, debido a que el cambio que se produce en la vida de los alumnos al entrar a la universidad en oportunidades lo deslumbra pero en otros momentos lo confunde y desorienta ya que las exigencias son mayores y en todos los casos apuntan hacia su vida futura.

La tarea de orientar es de suma importancia sobre todo en este mundo en el que se manifiesta una crisis de valores unida a una mutación constante de los contenidos de los mismos, a consecuencia de los grandes problemas que atraviesa la sociedad a nivel mundial como son las guerras, las crisis económicas repetitivas, el surgimiento de nuevos prototipos de hombre, la lucha por la igualdad de la mujer, el tratamiento a la diversidad, el enfoque de género, las culturas de masa. etc., por lo que hay que tratar este tema con una nueva mirada científica.

Posee un valor pedagógico sobreañadido cuando se refiere al acto de orientar individuos, que luego repetirán las mismas acciones en grupos de estudiantes que constituirán el futuro social de un país. La reflexión colectiva de los individuos apunta hacia un mayor y mejor entendimiento de lo que se analiza y a una socialización y sistematización más adecuada de los alumnos que son acompañantes del sujeto durante toda su vida. (Jaime, 2011)

Desde otro punto de vista, para Sanchiz, (2008-2009, p. 198)

... el docente no puede ser una isla, actuando por su cuenta, ni debe trabajar enfrentado al resto de compañeros y, si esto es así para el docente, persona que se dedica a formar a otros, con más razón debe serlo para el orientador. No podemos educar en la solidaridad, sin ser solidarios, ni podemos formar en la cooperación si nuestro ejemplo es de aislamiento, la falta de compromiso o la puerta cerrada. Lo importante es asegurar que, el trabajo educativo y orientador se base en unos

principios éticos, que permitan a los profesionales adquirir responsabilidades para con todos aquellos a los que se dirige su tarea.

Estas afirmaciones solo enfatizan la gran importancia que tiene la orientación en el ámbito universitario, no solo para que la persona concluya con éxito su carrera, sino la gran influencia que tiene el orientador en la vida de estas personas, su desarrollo dentro y fuera de la institución educativa, en su manera de poder enfrentar o no los problemas y su mejor forma para analizarlos y resolverlos.

1.2 Necesidades de Orientación en Educación a Distancia.

1.2.1 Concepto de Necesidades de Orientación en Educación a Distancia.

Se puede entender por necesidad como todo aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Sin embargo en el tema de orientación en educación, los autores definen necesidad como:

Stufflebeam, (1984,), como se cita en Mora, J., Rodríguez, M., Zambrano, N., y García, L., (s.f., p. 47) distingue cuatro perspectivas desde las que podemos entender el concepto de necesidad:

- a. Perspectiva basada en la discrepancia.- Según este posicionamiento, la necesidad sería la diferencia existente entre los resultados esperados y los obtenidos.
- b. Perspectiva democrática.- La necesidad se genera por el deseo de cambio de la mayoría del grupo de referencia.
- c. Perspectiva analítica.- Necesidad es la dirección en que pueden producirse mejoras, en función de la información disponible.
- d. Perspectiva diagnóstica.- Desde este punto de vista, necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.

Para Moroney, (1977), como se cita en Mora et al., (s.f., p. 48), desde otro posicionamiento teórico, aunque sin duda complementario al defendido por Stufflebeam, identifica cuatro tipos de necesidades:

- a. Necesidad normativa.- Esta necesidad aparece cuando el experto, profesional o científico social la define atendiendo a un criterio tipo.

- b. Necesidad percibida.- Está limitada a las percepciones de los individuos. Tiene el carácter de carencia subjetiva.
- c. Necesidad expresada.- Es aquella que se refleja en función de las demandas de un servicio o programa.
- d. Necesidad relativa.- Es el resultado de comparar distintas situaciones o distintos grupos.

Con relación a estas aportaciones, los mismos autores Mora et al., (s.f., p. 48) entienden el concepto de necesidad desde el análisis de las causas que las generan y le dan contenido, así como el análisis de las relaciones que se establecen entre los distintos factores implicados.

Entendiendo los argumentos expuestos por los autores, se puede concluir que el concepto de necesidad tiene una descripción muy amplia dentro del tema educativo, de todas maneras, esta conceptualización se enfoca en que independientemente del tipo de necesidad, las personas necesitan apoyo, motivación, orientación tanto a nivel personal como en su relación con la sociedad.

1.2.2 Necesidades de Autorrealización (Maslow).



Figura 2: Pirámide de Maslow
Fuente: (Maslow, 1991)
Elaborado por: Audrey Mena.

Delgadillo, (s.f.), explican que a Maslow le perturba el hecho de que casi todo el conocimiento que poseemos acerca de la motivación humana proviniera del análisis de pacientes sometidos a terapia. Aunque es mucho lo que hemos aprendido gracias a estos sujetos, es claro que sus impulsos psicológicos no reflejan las motivaciones de la población general. En su teoría de la jerarquía de necesidades, Maslow realizó toda una empresa intelectual. En efecto, logró integrar en un solo modelo los bloques de las principales corrientes psicológicas: el conductismo, el psicoanálisis y sus vertientes mayores y la psicología transpersonal y humanista.

En esta jerarquía existe un orden en el que las necesidades deben satisfacerse. La parte inferior de la pirámide está ocupada por las necesidades humanas básicas, que a medida que son satisfechas, aparecen otras que son necesidades y deseos más elevados, que van ocupando las partes superiores de la pirámide. Primero en la base están las necesidades fisiológicas, que una vez satisfechas, generan necesidades relacionadas con la pertenencia y amor, continúan las necesidades de estimado o reconocimiento, y una vez satisfechas todas las anteriores, están las necesidades de autorrealización o auto actualización.

- **Necesidades de Autorrealización o auto actualización**

En términos generales, se define la auto actualización como "el uso pleno y la explotación de los talentos, las capacidades, las potencias, etc." La auto actualización no es un estado estático. Más bien, es un proceso continuo en el que se utilizan las propias capacidades de manera plena, creativa y gozosa. "Cuando pienso en el hombre auto actualizado, no imagino a una persona ordinaria con un elemento añadido, sino a esta misma persona sin ninguna privación. El hombre promedio es un ser completo cuyas capacidades y facultades han sido inhibidas y obstaculizadas" (Delgadillo, s.f.).

En la mayor parte de los casos, las personas auto actualizadas ven la vida con claridad. Son menos emocionales y más objetivas y pocas veces permiten que las esperanzas, los temores o los mecanismos defensivos del yo distorsionen sus observaciones. Sin excepción, Maslow descubrió que los individuos auto actualizados se dedican a una vocación o a una causa. En apariencia, son dos los requisitos que impone el crecimiento: compromiso con algo más importante que uno mismo y éxito en las tareas que se escoja realizar. Entre las principales características de las personas auto actualizadas se cuentan la creatividad, la espontaneidad y el trabajo duro (Schultz, y Schultz, 2010, p. 463).

Como conclusión, se puede comentar que, se debe tomar en cuenta para el programa de mentoría, que muchos de los estudiantes universitarios de primer nivel llegan sin concluir la segunda fase de necesidades, que es la de pertenencia y amor, otros estarán en la fase de estimado o reconocimiento; y que estas diferencias deben ser tomadas en cuenta para dar el apoyo y la orientación necesaria, para que el logro final del programa de mentoría, sea que estos estudiantes lleguen a la fase de autorrealización.

1.2.3 Necesidades de orientación en Educación a Distancia.

1.2.3.1 Necesidades para la Inserción y Adaptación.

Toscano (s.f.) explica que los problemas característicos que se le presentan al alumno en el primer momento, y que, anticipándonos a él, hay que atender:

- Se ubica en una institución nueva, distinta a las que hasta entonces conocía que, en general le da mayor grado de autonomía para la cual, no está preparado. Los problemas que se les pueden presentar son: desconocimiento de la institución y falta de preparación para ejercer su responsabilidad.
- Un plan de estudios que puede conocer en mayor o menor medida y sobre el que tiene que tomar decisiones ya que no es, como hasta ahora mayoritariamente, un plan cerrado y uniforme para todos. Los problemas que le pueden surgir tienen su origen en una falta de información del plan de estudios y en una ausencia de estrategias para la toma de decisiones.
- El alumnado se va a enfrentar a nuevas técnicas de trabajo intelectual, nuevas fuentes de consulta, y, sobre todo, ausencia de un plan de aprendizaje tan guiado como en etapas anteriores. Ante esta situación el alumnado requerirá conocer esas nuevas técnicas de estudio, familiarizarse con las nuevas fuentes y aprender a generar y administrar su propio plan de aprendizaje.
- La mayor autonomía a la que el alumnado se enfrenta y la mayor implicación personal que se le requiere, exige de ellos asumir continuamente la dirección de sus actuaciones, lo que supone, como requisito previo, al conocerse en profundidad sus aptitudes, intereses, limitaciones...). Aun cuando es de esperar que en etapas anteriores se hayan trabajado estos aspectos, probablemente el momento madurativo

más adecuado para que cobre su total sentidos sea éste, por lo que será necesario que vuelva, con seriedad, a plantearse quién es, cómo es, dónde está, a dónde quiere ir.

- A todos los anteriores aspectos se le une, en ocasiones, un abandono del domicilio familiar con todo lo que esto supone de ausencia del contexto habitual y, consiguientemente, de necesidad de adaptarse al nuevo hábitat.

Para Sánchez, (1998, p. 92-93), este tipo de necesidad es denominada como, *Necesidades de información académica general*, en la cual se incluye aspectos informativos básicos, de carácter académico, necesarios e imprescindibles en el momento de iniciar una carrera o un curso académico. Entre las necesidades más relevantes que se presentan para la autora están: Trámites administrativos y burocráticos, Contenidos que integran la carrera, Peculiaridades de las asignaturas, Materiales didácticos y Recursos para el Estudio, y Criterios de Evaluación y Calificación.

Los autores Toscano y Sánchez coinciden en que los estudiantes de primer nivel universitario carecen de información valiosa para integrarse en el mundo universitario, es por ello que el programa de mentoría debe hacer énfasis tanto en los temas más sencillos que es el ubicarse en el campus, como en el sistema de evaluación o el acceso a recursos didácticos, que le faciliten su permanencia en la institución.

1.2.3.2 Necesidades de Hábitos y Estrategias de Estudio.

En Campero, Díaz e Díaz, (s.f., p. 7), se observó que su estudio presenta cinco necesidades de hábitos de estudio: “Estudio independiente, habilidades de lectura, administración de tiempo, concentración, lugar de estudio y habilidades para procesar la información”.

Para Cortés (2009, pp. 4-5),

... el estudio independiente es la planeación, sobre todo porque en la educación a distancia no se establecen horarios ni lugares fijos, lo que hace indispensable realizar una agenda para dejar claro en qué momentos, lugares y con qué recursos se va a trabajar.

Planear implica organizar, programar y administrar de modo eficaz los recursos, los materiales de estudio y el tiempo en el que se va a trabajar; en este sentido se recomienda a los estudiantes distribuir y registrar tareas, asignar recursos, jerarquizar

lo importante y detectar las prioridades. Otras sugerencias a tomar en cuenta para realizar un plan de estudio independiente son:

- Identificar el tiempo libre y decidir cuánto de ese tiempo se va a dedicar al estudio. Identificar qué objetivos se han logrado y cuáles no, y tomar acciones de mejora.
- Reducir las interrupciones o distracciones.
- Revisar los objetivos de estudio y a partir de ellos orientar las actividades de aprendizaje.
- Elaborar una agenda que también incluya las metas fijadas.

Se puede concluir, con las apreciaciones de los autores, que es muy necesario ayudar al estudiante a crear hábitos de estudios si no los tiene. En este proceso el compañero/a mentor/a es de gran ayuda para el alumno.

1.2.3.3 Necesidades de Orientación Académica.

Necesidades de orientación para la carrera. Constituido por seis ítems relacionados con el desarrollo de la carrera, abarca aspectos “de fondo”, tanto académicos como profesionales, relacionados con la planificación, el ajuste entre personalidad/tareas a desempeñar y el desarrollo del proyecto profesional. (Sánchez, 1998, pp. 92).

Las necesidades más enfatizadas fueron: Asesoramiento en la toma de decisiones (elección de estudios, asignaturas optativas, reorientación de estudios, etc.). Aptitudes y conocimientos previos requeridos para unos determinados estudios, Peculiaridades del sistema de enseñanza de la Universidad, Adquisición de hábitos de estudio y técnicas de trabajo intelectual, Desarrollo y planificación del proyecto profesional y Grado de ajuste entre las propias capacidades y las exigencias de determinada profesión. (Sánchez, 1998, pp. 97)

Para Manzano, Martín, Oliveros, Rísquez y Suárez, (2008, p. 4). Las necesidades de orientación están relacionadas con:

- Escasa orientación previa al acceso a la Universidad.
- Necesidad de orientación (personal, académica y profesional) a lo largo de la vida - Grupos de riesgo (discapacidad, extranjeros, estudiantes en centros penitenciarios, etc.).

- Características de los estudios, peculiaridades de las asignaturas.
- Diversificación, optatividad y flexibilidad del currículo universitario.
- Dificultad para elegir los itinerarios formativos.
- Dificultad para acceder a la titulación elegida en primera opción tras superar las pruebas de selectividad o de acceso para mayores de 25 años.
- Creciente heterogeneidad y masificación del estudiante universitario.
- Alto índice de fracaso académico.
- Dificultades de inserción laboral de los egresados universitarios.

El hecho que el estudiante omite revisar el currículo y la metodología de su carrera, ocasiona que muy pronto se decepcione y la abandone, es importante que la institución y el programa de apoyo, evalúe con anticipación los conocimientos de los estudiantes con relación a la carrera elegida, para posteriormente brindar el apoyo en el desarrollo y culminación de la misma.

1.2.3.4 Necesidades de Orientación Personal.

Sánchez (1998, p. 92) explica en su estudio que esta necesidad abarca tres ítems relacionados con aspectos de carácter más personal, como es la ayuda psicológica, la orientación para realizar el proyecto personal de vida y la orientación para el desarrollo de la identidad personal y para la comprensión del propio sistema de valores.

Para Bortone (1996, p. 61) citado en Bortone (2010, p. 3), las necesidades de desarrollo personal han sido definidas como las “carencias en cuanto al crecimiento individual-grupal, logrado mediante experiencias de aprendizajes significativas y facilitadoras del conocimiento de sí mismo como ser bio-psico-social-espiritual y trascendente, en las áreas personal-social, académica, vocacional y orientación para el egreso y el mundo laboral” en la búsqueda de la autorrealización y trascendencia del estudiante universitario.

La Universidad debe proveer al estudiante nuevo, estrategias para su desarrollo personal, orientarlo y motivarlo en lograr su autorrealización al final de la carrera y haber conseguido que alcance a iniciar y encaminar su proyecto de vida.

1.2.3.5 Necesidades de Información.

Sánchez (1998, p. 92-95), considera dos tipos de necesidades de información; la profesional, relacionado con la búsqueda de empleo, con la inserción laboral y profesional, y todo ello con carácter de inmediato. Las necesidades más destacadas fueron: Salidas profesionales, Información sobre ofertas de empleo, Sectores y puestos de trabajo más solicitados, Direcciones de interés, Prácticas en empresas, Bolsa de trabajo, Habilidades para la búsqueda de empleo y Habilidades para el autoempleo.

La otra necesidad involucra la información académica específica, compuesta por cuatro ítems caracterizados por la necesidad de estar muy ajustados a las necesidades, circunstancias y preferencias de cada persona. Entre las más destacadas: Becas y ayudas al estudio, Cursos de especialización y perfeccionamiento, Estudios de postgrado y tercer ciclo y Estudios y cursos en el extranjero.

Por otro lado, Armas (2008, pp. 37-39), en su estudio, menciona que el enfoque socio-psicológico determina las necesidades de información a través de los siguientes rasgos:

- 1 Desarrollar las funciones pedagógicas ideológicas como complemento de la formación integral (científica, técnica, económica, cultural, ética, entre otras) de usuarios y lectores (científicos, especialistas, estudiantes de diferentes niveles técnicos, trabajadores de la producción).
- 2 Despertar los intereses de los usuarios o lectores hacia la información que resulta objetivamente necesaria, dadas las tareas creadoras que debe resolver o las tendencias en desarrollo cultural y disponibilidad de dicha información, orientando o tratando de hacer compatibles sus intereses particulares con las necesidades de la sociedad.
- 3 Realizar el estudio de las características sociales y psicológicas que tienen incidencia en la actividad creadora y el desarrollo integral de la personalidad, con el objeto de establecer una clasificación o categorización de usuario que permita explorar al máximo los recursos disponibles en el servicio y facilite el estudio y satisfacción de las necesidades objetivas, formativas e informativas de los mismos.
- 4 Definir que el estudio de las necesidades informativas y formativas debe dirigirse a la determinación de las necesidades peculiares de información (no solo las solicitudes e interés) y que este estudio debe realizarse en diferentes niveles de profundidad, según las propiedades establecidas entre categorías, grupos, usuarios o lectores individuales.

- 5 Establecer en cada caso, la metodología de estudios de necesidades particulares de información, sobre la base del desarrollo de: a) los métodos de estudios e investigación de las características socio-psicológicas o del potencial creador de los usuarios, lectores, categorías o comunidades de los mismos. b) El análisis semántico, estructural y organizativo de las actividades o tareas que realiza el usuario o lector, en cuyo contexto se desarrolla su actividad informativa, con vista a establecer la forma óptima del servicio informativo en cada caso concreto.
- 6 Desarrollar el estudio de la estructura y propiedades psicológicas de la información y de las leyes y regularidades psicológicas que se manifiestan en los procesos de comunicación con vistas a determinar y perfeccionar la influencia que las características de la información y de las formas del servicio, ejercen sobre la calidad y volumen de la percepción, asimilación, memorización y utilización creadora de dicha información; así como a consolidar las actitudes, convicciones, hábitos, capacidades y otros rasgos de la personalidad inherentes al ideal de la sociedad.
- 7 Perfeccionar a partir de las bases socio-psicológicas, las formas de retroalimentación y de evaluación del nivel de satisfacción de las necesidades de información.

El programa de apoyo, tiene la función de ayudar al estudiante a que se interese en buscar toda la información que necesite para su desarrollo tanto personal como académico, además, es su obligación brindarle los medios necesarios para que esta información esté al alcance del alumno.

1.3 La Mentoría.

1.3.1 Concepto.

Al realizar la investigación bibliográfica sobre el concepto de mentoría, se percibió las distintas maneras en las que puede ser entendida y obviamente su conceptualización va de acuerdo a las necesidades en la que pueda ser aplicada.

Para Escudero y Correa (2006, p. 243), la mentoría puede ser entendida por un lado, como:

... “proceso de ayuda al alumno con distintas variables y modelos de desarrollo” (natural, intencionada, de tránsito, etc.). Por otra parte, se suele confundir con otros términos relacionados con la ayuda al alumno, como en el caso de *tutoring* o el *coaching*. Finalmente, existen, asociadas a distintos contextos, dos formas de entender la mentoría, modos que condicionan el modo de llevarla a cabo: contexto

americano (Allen, Bell, Murray, Shea, Wickman y Sjodin...), y la corriente europea (Adey y Early, Clutterbuck, Megginson, Miller, Conway, Parsloe...)

De todos los conceptos revisados y los que están más relacionados con el entorno universitario se pueden mencionar:

“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, 2013, p. 1).

El programa MENTOR / National Mentoring Partnership (2005, p. 9), define a la mentoría como “Una relación estructurada y de confianza que les permite a las personas jóvenes reunirse con individuos interesados que ofrecen orientación, apoyo y ánimo con el fin de desarrollar las competencias y el carácter del alumno.”

Para Valverde, Ruíz, García y Romero, (2003-2004, p. 92),

El proceso de feed-back continuo de ayuda y orientación entre el mentor (alumno de curso superior que atesora los conocimientos y habilidades necesarias para ayudar), y un estudiante o grupo de estudiantes de nuevo ingreso, con la finalidad de paliar las necesidades de estos y optimizar su desarrollo y potencial de aprendizaje.

Por último, en 2003, el Center for Health Leadership y Practice (2003, p. 5) la conceptualiza como un proceso mediante el cual una persona con experiencia ayuda a otra persona a lograr sus metas y cultivar sus habilidades a través de una serie de conversaciones de tipo personal, confidencial y limitadas en cuanto al tiempo y otras actividades de alumno.

Estos enunciados solo reafirman lo importante que es aplicar la mentoría en el ámbito universitario, que sin ella estas instituciones seguirían presentando problemas de deserción, de acoplamiento de los estudiantes a la institución y de una baja tasa de culminación de carreras, entre otras.

1.3.2 Elementos y procesos de Mentoría.

Para poder mencionar los elementos y procesos de mentoría se debe considerar previamente los tipos de mentoría que se pueden aplicar.

El programa MENTOR / National Mentoring Partnership, (2005, pp. 12-13) establece cinco tipos de mentoría:

- **Mentoría tradicional uno a uno.-** Coloca a un adulto en una relación con un joven. Como mínimo, el mentor y el alumno deben reunirse regularmente al menos cuatro horas por mes durante al menos un año.
- **Mentoría grupal.-** Involucra a un mentor adulto formando una relación con un grupo hasta de cuatro personas jóvenes. El mentor asume el papel de líder, hace un compromiso para reunirse regularmente con el grupo durante un período de tiempo prolongado.
- **Mentoría en equipo.-** Involucra a varios adultos trabajando con grupos pequeños de personas jóvenes, con una proporción adulto – joven no mayor a 1:4.
- **Mentoría de compañeros.-** Brinda la oportunidad para que un joven interesado desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven. Estos mentores jóvenes sirven como modelos de rol positivos. Ellos requieren un apoyo corriente y una supervisión estrecha.
- **Mentoría electrónica (también conocida como mentoría en línea, o tele-mentoría).-** Esta conecta a un adulto con un joven. El par se comunica a través de Internet al menos una vez por semana durante un período de entre seis meses y un año.

Dependiendo del tipo de mentoría que se realice, todas ellas tienen en común tres elementos similares, sin ellos no se puede dar la mentoría, estos son: *el mentor, el alumno (mentorizado) y el tutor.*

Valverde, et al. (2003-2004, pp. 98-100), mencionan las características que deben tener cada uno de estos actores.

- **El mentor.-** Conocido como *Partner Parrain...*, es una persona con mayor cúmulo de conocimientos y experiencias, que le sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de este cúmulo en su proceso de desarrollo o superación de necesidades.
- **El alumno (mentorizado).-** Conocido como *Protege, Mentee...*, se trata de una persona caracterizada por encontrarse en una posición desventajosa (por ejemplo encontrarse en un período crítico de transición, tener necesidades, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional...), y que decide de forma voluntaria recibir la ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia.
- **El tutor.-** Se trata del coordinador/supervisor de la actuación, ejerciendo funciones de seguimiento, formación y evaluación dentro de dicho proceso, teniendo que cumplir como premisa, conocer los procesos de mentoría en profundidad, como todos los entresijos de la actuación a desarrollar. Ante todo, el tutor ha de defender los intereses de la organización a la que representa.

Una vez conocidos y detallados los elementos de la mentoría, podemos mencionar como se lleva a cabo el proceso de esta. Independientemente del tipo de mentoría que se vaya aplicar, la implementación de este no va a tener grandes variaciones y sus fases o etapas presentan similitudes entre los autores consultados.

El Center for Health Leadership & Practice (2003, p. 10-13), menciona que al igual que ocurre en la mayoría de las relaciones, las de mentoría avanzan por etapas. Esta relación de mentoría refleja cuatro etapas de desarrollo y cada etapa constituye una parte implícita de la siguiente:

- **Construcción de la relación.-** El mentor y su alumno se conocen y empiezan a establecer lazos de confianza. Durante su primera reunión (en forma ideal, frente a frente), se comentan los antecedentes, experiencias, intereses y expectativas. También se debe llegar a acuerdos en torno a aspectos de confidencialidad y de la frecuencia del contacto. Durante esta primera etapa, es importante establecer un programa para comunicarse en forma regular ya sea en persona, por teléfono o mediante el correo electrónico.
- **Intercambio de información y definición de metas.-** El mentor Intercambiará más información y definirá las metas con su alumno. Su relación y su confianza se profundizan. A medida que se desenvuelva la mentoría, no olvide practicar la escucha activa y ofrecer expresiones de aliento en forma consistente.

- **Trabajo encaminado a la consecución de metas / profundización del compromiso.-** Generalmente es la etapa más larga, el mentor ayudará a su alumno a trabajar en el logro de sus metas mediante conversaciones, compartiendo materiales escritos, poniendo en práctica diversas actividades de alumno y de desarrollo, y presentando a su alumno con otros colegas. Ésta es una fase valiosa que se caracteriza por la apertura y la confianza, por conversaciones significativas y por la aplicación de nuevas percepciones y enfoques. En esta etapa, su alumno necesita del aliento continuo de su mentor. Tal vez también el mentor se sienta lo suficientemente cómodo como para desafiar a su alumno a pensar en nuevas formas de abordar un problema de manera diferente. Éste es un buen momento en la jornada de mentoría para reflexionar sobre el avance que se ha logrado hacia la consecución de las metas y sobre la relación en sí.
- **Terminación de la relación de mentoría y planificación para el futuro.-** La planificación del éxito continuo del alumno se equilibra con el cierre formal de la relación de mentoría. El mentor trabaja con su alumno para definir los tipos de apoyo que él o ella pueden necesitar en el futuro. El mentor puede relacionar a su alumno con otros colegas que puedan aportarle beneficios distintos a los que ya se han hecho. Es un buen momento para explorar los intereses propios del alumno respecto a que algún día él o ella proporcionen servicios de mentoría a otra persona. El cierre de la mentoría representa el fin de la jornada.

Por otra parte, Valverde, et al. (2003, pp. 101-104), opinan que el proceso de mentoría comienza con la reflexión que el mentor y su alumno o alumnos hacen sobre la experiencia de este/estos último/s y alcanza su culminación cuando el/los alumno/s logran proyectar su propio plan de acción y alcanzar sus metas y presentan las siguientes fases:

- **Iniciación del primer contacto.-** Que concluye con el claro compromiso entre ambas partes (mentor/alumno), de dar y recibir ayuda, respectivamente.
- **Acuerdos de la mentoría: el contrato.-** El compromiso se plasma en un contrato donde mentor y alumno expresan por escrito las líneas y directrices que pretenden seguir, así como el nivel de compromiso que adquieren en el proceso que inician,
- **Desarrollo de la acción, reflexión y alumno-Ciclo de la mentoría.-** Aquí tienen lugar las experiencias y actividades determinantes del proceso de ayuda: establecimiento de acuerdos, pasos de acción, reflexión y alumno y conclusiones. En este ciclo de mentoría se presentan cuatro etapas:
- **Revisar y explorar.-** Es una etapa de exploración, en la que el mentor y el alumno inician y mantienen una relación orientadora basada en la confianza y el compromiso

mutuo, escuchando antes que dando consejos, mostrando comprensión, animando a sus compañeros y evaluando posibles necesidades desde un plano individual o grupal. Se establece un plan de acción y se revisa el desarrollo de dicho plan y, en su caso, identificar nuevas necesidades y carencias.

- **Explorar y comprender.**- Continúa el proceso de reflexión, pero profundizando en las explicaciones abordadas, Se utilizará estrategias de escucha al compañero, se plantearán preguntas o se proporcionará retroalimentación...; también se reconocerán las fortalezas y debilidades, compartirá experiencias e historias personales, etc. En esta etapa, el mentor identifica necesidades y trata de comprender cómo son vivenciadas y explicadas por sus compañeros. Pero además, el mentor tiene un papel más activo, ayudando a consolidar los logros de la etapa anterior, estableciendo prioridades, y en suma, ofreciendo apoyo.
- **Comprensión y planificación.**- El mentor y el alumno llegan a un nivel de comprensión tal de la situación que hace posible la elaboración de planes de acción. Por lo tanto, con la ayuda del mentor, se cierran compromisos y se establecen pautas de actuación, animando a los compañeros a que asuman el control y alcancen el logro y la autonomía suficientes para tomar sus propias decisiones.
- **Planificación y actuación.**- En esta etapa se concluye la planificación para, iniciar la puesta en práctica de las acciones acordadas para la optimización de su desarrollo. Posteriormente, mentor y alumno retoman de nuevo el contacto, revisan y exploran las experiencias llevadas a cabo, y tomando las consideraciones oportunas al respecto, en función de si éstas han sido positivas o negativas. Si fueron positivas, se podrá concluir el proceso de mentoría. Por el contrario, si fueron negativas, se deberá analizar por qué y planificar en función de los resultados, nuevas actuaciones.

En síntesis, considerando las propuestas de estos dos autores, el proceso de mentoría presenta cuatro fases similares, la de presentación o construcción de la relación, donde lo más importante es establecer la confianza entre las partes (mentor/alumno); después viene la etapa donde se intercambia información, experiencia, se identifican necesidades y el mentor sobre todo brinda apoyo; la tercera fase trata sobre los compromisos a los que acuerdan las partes, se realiza el plan de acción, los alumnos van asumiendo el control de sus acciones y se reflexiona sobre los avances; por último está la planificación, si los logros han sido positivos la mentoría se da por terminada, además, se puede explorar en los intereses del alumno en ser mentor de otra persona.

1.3.3 Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.

Como se mencionó anteriormente, el mentor, el alumno y el tutor son los involucrados en el proceso de mentoría, 2003, Valverde et al., (2003, p. 98) sugieren una serie de cualidades que deben tener cada uno de estos actores, como se las menciona a continuación:

- **El Mentor.-** Entre las características que debe presentar el mentor están:
 - Debe tener un gran nivel de compromiso.
 - Querer y saber ayudar, debe tener una buena formación.
 - Capacidad de ayudar, orientar y asesorar.
 - Disponer de buenas habilidades personales: para la comunicación, la empatía, la confianza, la escucha, la solución de problemas, la toma de decisiones, para compartir...
 - Poseer una actualizada base de conocimientos en general y en particular en relación a las carencias que el alumno posee.
 - Ser buen ejemplo de los valores/cualidades propias de la institución donde se desarrolla el proceso.
 - Predisposición al alumno mutuo y continuo.
 - Disponer de una gran cantidad de experiencias (tanto positivas como negativas).
 - Es muy positivo que el mentor haya ya participado como alumno en procesos de mentoría.
 - Poseer competencias propias de la mentoría natural.
 - Intentar ser neutral en sus aportaciones.
 - Hacer preguntas abiertas y escuchar cuidadosamente para dar una buena respuesta.
 - Propiciar la acción reflexiva.
 - Estar preparado para abrirse hacia el mismo y hacia los demás.
 - Activar continuamente el proceso de mentoría: feed-back positivo.

El Center for Health Leadership & Practice (2003, p. 15), contribuye con una lista de estrategias que pueden ser de mucha utilidad para el mentor y a su vez con el alumno:

- El mentor debe considerarse como un “facilitador del alumno” en lugar de como alguien que posee todas las respuestas. Ayude al alumno a ubicar personas y a aprender otros recursos que vayan más allá de la experiencia y los conocimientos que el mentor posee sobre un tema.

El mentor debe hacer hincapié en los cuestionamientos que se relacionen con dar consejos. Hacer preguntas de sondeo que ayuden al alumno a pensar en forma más amplia y más profunda.

- Si el alumno habla únicamente sobre hechos, pregúntele sobre sentimientos.
 - Si él, o ella se concentran en los sentimientos, pídale que repase también los hechos.
 - Si parece estar empantanado en una crisis inmediata, ayúdele a ver el panorama en todo su contexto.
 - Cuando el alumno se lo solicite, comparta sus propias experiencias, las lecciones que haya aprendido y los consejos pertinentes.
 - El mentor debe hacer énfasis en la manera en la que sus experiencias podrían diferir de las del alumno y en el hecho de que dichas experiencias no son más que ejemplos.
 - El mentor debe frenar sus impulsos de resolver el problema del alumno.
 - El mentor debe resistir la tentación de controlar la relación y de manipular sus resultados; el alumno es responsable de su propio crecimiento.
 - Ayude al alumno a considerar interpretaciones y abordajes alternos.
 - Aumente la confianza del alumno mediante retroalimentación de apoyo.
 - Aliente, inspire y desafíe al alumno a lograr sus metas.
 - Ayúdele a reflexionar sobre estrategias exitosas que él o ella hayan utilizado en el pasado y que podrían aplicarse a nuevos desafíos.
 - De vez en cuando, sea espontáneo. Además de sus conversaciones planeadas, envíe al alumno un correo electrónico cuando menos se lo espere, sencillamente para transmitirle una palabra de aliento o algún nuevo elemento de información.
 - El mentor debe reflexionar sobre su práctica de mentoría. Solicite opiniones.
 - El mentor debe disfrutar del privilegio de proporcionar mentoría. Considere que es probable que sus esfuerzos tengan un impacto significativo tanto sobre el desarrollo del alumno como en el suyo propio.
- **El Alumno (Mentorizado).**- Para participar en un proceso de mentoría poseer las siguientes características básicas:
- Comprometerse con el rol que ha de asumir.
 - Encontrarse en un periodo crítico, de transición, o de fuerte desarrollo.
 - Mostrar habilidades sociales e interpersonales.
 - Ser consciente de su propia situación y hacia dónde quiere ir.
 - Desarrollar una actitud de escucha, de apertura al alumno...
 - Mostrar una actitud activa y participativa.

- Ser crítico, sobre todo consigo mismo y saber aceptar las críticas de los demás.
 - No esperar demasiado de su mentor.
 - Estar dispuesto al desafío.
 - Tener una visión positiva de sí mismo.
 - Ser sincero en todo momento.
 - Flexible ante el alumno y la adaptación.
- **El Tutor.-** Entre las características que debe tener y las funciones que debe desempeñar están: Valverde, et al. (2003, p. 100)
 - Suele ser el máximo responsable del proceso.
 - Promocionar el programa tanto dentro como fuera de la propia institución.
 - Coordinar la actuación varios niveles:
 - Desarrollando la selección de mentores.
 - Seleccionando las parejas a juntar (mentor-alumno).
 - Controlando y evaluando las actividades y avances que se van desarrollando.
 - Realizando periódicas reuniones tanto con el mentor y los alumnos.
 - Ha de ser el que finalmente, basándose en las aportaciones de los mentores y alumnos, reestructure los posibles cambios a desarrollar.
 - Asesorar en determinados momentos a los mentores, y rara vez, a los alumnos.
 - En definitiva, asegura que los objetivos y logros establecidos se cumplan.

Por otra parte, Sánchez (2013), habla a nivel general de los perfiles de los diferentes actores, la autora considera que los perfiles que deben presentar estos actores son:

- **Alumno.-** Son estudiantes de nuevo ingreso. Aunque el perfil de los alumnos parezca similar, se trata de estudiantes distintos. Llegan alumnos tímidos, abiertos, juerguistas, vocacionales, con elevados conocimientos sobre la materia, estudiantes que se agobian fácilmente, etc. A todos ellos irá dirigida la acción de mentoría, pero cada uno necesita un tratamiento diferente.
- **Mentor.-** Los potenciales mentores, deben ser alumnos que han pasado por la misma o similar situación a la que se enfrentan los nuevos alumnos y por tanto podrían hacer de mentores de los mismos. Además, Sánchez opina que la mayoría de las veces se opta por alumnos de último o penúltimo curso, que tienen como ventaja conocer mejor el entorno, ya que llevan más años en la Universidad, y que se suele optar por alumnos que tengan pocas asignaturas suspensas y un importante grado de voluntariedad.

- **Profesor tutor.-** Es el enlace natural entre los mentores, los alumnos y los coordinadores del proyecto. La incorporación de los profesores tutores se define a partir de la declaración formal de interés en el proyecto por parte de los mismos, durante el período de planificación y divulgación de la actividad (Pp. 1-4).

Como conclusión, se puede acotar que el perfil de los actores involucrados en el proceso de mentoría va a depender de las características y necesidades que presenten los alumnos interesados en participar, además del tipo de mentoría que se quiera aplicar, para poder facilitar los mentores y tutores capacitados en dichas necesidades y características, sin embargo son aspectos superables cuando la motivación de servicio, colaboración, solidaridad y ayuda son preponderantes.

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

Por la diversidad de autores que se encuentran relacionados con el tema de mentoría, se pueden hallar de igual manera, un sin número de técnicas y estrategias que pueden ser aplicadas en el desarrollo de esta. A continuación, se mencionan las facilitadas por dos centros dedicados al desarrollo de la mentoría.

Mientras que las técnicas aplicadas por los mentores del programa MENTOR / National Mentoring Partnership (2005, pp. 11-12), para que las relaciones de mentoría sean efectivas, incluyen:

- Mantener una presencia estable en la vida del alumno. Esto significa el seguimiento de las reuniones programadas o, cuando esto no sea posible, contarle al alumno por adelantado, para evitar cualquier desilusión. Una llamada telefónica, un correo electrónico o un fax pueden ayudar cuando no sea posible una reunión frente a frente.
- Enfocarse en las necesidades del alumno -no en lo que desea o necesita el mentor-. Los mentores deben buscar la forma de mejorar las perspectivas del alumno mientras respetan las perspectivas y circunstancias de la vida personal del joven. Esto incluye no tratar de transformar al alumno o de imponer al alumno los valores del mentor.
- Prestar atención en lo que el alumno necesita para divertirse.
- Conocer la familia del alumno sin involucrarse. El mentor necesita entender que no es un sustituto para los padres.
- Buscar y utilizar la ayuda y el apoyo del personal del programa de mentoría.

En contraste, este mismo programa, ha visto que los mentores menos efectivos:

- No se reúnen regularmente con el alumno.
- Adoptan un tono autoritario.
- Ponen más énfasis en cambiar el comportamiento del alumno que en desarrollar una relación cálida basada en la confianza y el respeto; y
- Pretenden transformar al alumno imponiendo un conjunto de valores inconsistentes con las circunstancias de vida del alumno.

1.4 Plan de Orientación y Mentoría.

1.4.1 Definición del plan de orientación y mentoría.

Para Sánchez, Manzano, Rísquez y Suárez (2010, pp. 722-723) El plan de orientación y mentoría, es el documento nuclear de todo el programa. Está diseñado por una comisión integrada por el conjunto de consejeros participantes, el/la responsable de orientación del centro, una representación de los estudiantes, y personas directivas del centro. A través del plan se establecen el proceso de difusión del programa, los mecanismos organizativos internos, los compromisos, los procedimientos de asignación de participantes a cada grupo y subgrupo de mentoría, y las estrategias de evaluación.

El documento de Sánchez (2013, p. 3) conceptualiza al plan de orientación como, el programa de mentoring formal que se utiliza suele ser de mentoring grupal (un mentor con 5 o 6 telémaco), entre compañeros (mentores y telémaco son alumnos, aunque de distintos cursos) y mixto (combinando sesiones presenciales con contactos de apoyo a través del correo electrónico y campus virtual).

Sánchez, Almendra, Jiménez, Melcón de Giles y Macías (2009, p. 64), consideran que el plan de orientación está basado en el mentoring de grupo formal, en el que un mentor, alumno/a de cursos superiores, mentoriza a varios alumnos/as de primer curso. Por otro lado, podría señalarse que se trata de mentoring entre iguales, ya que ambos grupos tienen un mismo estatus académico (alumnado) si bien la experiencia y conocimientos de los mentores resultan superiores a la de los mentorizados (o telémaco). Además, se basa en una cadena jerárquica constituida por los profesores-tutores, que coordinan el programa, los mentores y el telémaco.

Al analizar los diferentes aportes de los autores, se puede concluir, que un plan de orientación y mentoría reúne una serie de actividades y estrategias, que deben estar programadas para orientar y observar el desarrollo que van teniendo los alumnos de primer nivel de universidad.

1.4.2 Elementos del plan de orientación mentoría.

El programa MENTOR / National Mentoring Partnership (2005, (pp. 13-14), propone los siguientes elementos a seguir dentro de un plan de orientación:

- I. Diseño y planeación del programa.** Este es el primer elemento —y la clave— en la construcción de su programa, ya que el diseño es el bosquejo que usted seguirá para llevar a cabo todos los otros aspectos del programa.
- II. Manejo del programa.** Es crucial asegurar que su programa de mentoría está bien manejado. Un programa bien manejado promueve la exactitud y la eficiencia, establece credibilidad y le permite a usted medir efectivamente el progreso e identificar las áreas que necesitan mejoramiento.
- III. Operaciones del programa.** Las operaciones eficientes y consistentes día a día son importantes para el éxito de cualquier programa de mentoría. El nivel de cumplimiento con sus responsabilidades por parte de las personas involucradas en su programa puede significar la diferencia entre el caos y la estabilidad, expectativas confusas y claras, motivación y pasividad.
- IV. Evaluación del programa.** El mejoramiento continuo de la calidad es un sello distintivo de los programas de mentoría efectivos. El nivel de éxito que se alcance en atender a las personas jóvenes depende de qué tan exactamente usted evalúe el éxito de su programa e identifique las áreas que necesitan mejorar.

Manzano, Martín, Sánchez, Rísquez, y Suárez, 2012 (p. 102-103), sugieren que tanto en la mentoría cara a cara, como en la e-mentoría, el proceso se desarrolla a través de las siguientes fases o etapas (estructura del protocolo de actuación):

- I. Construcción de la relación:** Etapa inicial de presentación y de creación de un buen clima de confianza.
- II. Intercambio de información y definición de metas:** Fase de establecimiento de la relación de mentoría.

III. Trabajo encaminado a la consecución de metas y profundización del

compromiso: Etapa generalmente más larga, de seguimiento, de resolución de problemas y de toma de decisiones.

IV. Terminación y evaluación de la relación formal de mentoría y planificación para

el futuro: Etapa de cierre formal de la relación de mentoría, con balance de logros y clarificación de las próximas metas.

Estos dos análisis muestran similitud en los elementos que se aplican en el plan de orientación, cambia un poco la terminología, pero la esencia en sí es la misma, se debe tomar en cuenta, estas cuatro fases generales para poder desarrollar el plan de orientación.

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

Para Sánchez, et al. (2009), El plan de orientación y mentoría, planifica a través de la acción orientadora. Este depende organizativa y estructuralmente de la Comisión del plan en el Centro Asociado, quien debe elaborarlo y aprobarlo anualmente de acuerdo a las características del centro, de las titulaciones, de los objetivos fijados y según las necesidades detectadas entre los estudiantes. Por tanto, los contenidos generales que un plan de orientación debe tener, según Sánchez et al., (2009) citado por (Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez, Oliveros, Martín y Román, 2012, p. 3-4) son:

- I. Las pautas para la organización, coordinación y seguimiento de las actividades tutoriales: El coordinador de la Comisión realizan la coordinación general del Plan en el Centro Asociado. En la preparación de los Planes, se tienen en cuenta los servicios ya existentes en la Universidad (de orientación, de inserción laboral, de atención a los estudiantes, etc.), los mecanismos de interconexión institucional (relaciones entre el rectorado, los decanatos, asociaciones de estudiantes, etc.) y la organización de la misma acción tutorial dentro del centro.
- II. El procedimiento de selección de consejeros y de los compañeros-mentores:
 - La selección de Consejeros se hace entre los profesores/as tutores/as del Centro tengan el carácter voluntario y previa realización de un curso formativo organizado por el Comité.
 - La selección de los Compañeros-mentores se hace entre aquellos que voluntariamente quisieron participar en el programa, atendiendo a dos requisitos básicos: a) que hubiera superado al menos el 75% de los créditos (alumnos de últimos cursos) y, b) que hubiera obtenido una calificación media de notable en el conjunto de las asignaturas o en el último curso. Asimismo, aquellos

estudiantes seleccionados para asumir este rol, participaron en un “Curso formativo sobre Orientación Tutorial y Mentoría”. En este curso, adquieren conocimientos acerca de las funciones de orientación y tutoría y sobre estrategias de actuación con sus compañeros.

III. La ratio y mecanismos de asignación:

- Ratio de estudiantes por Consejero/a: se puede establecer un número de 20 estudiantes. La forma de asignación de estudiantes a los consejeros, es al azar dentro de la titulación a la que pertenecen.
- Ratio de estudiantes por Compañero-mentor: se asignan entre 5 y 6 estudiantes por compañero-mentor, de acuerdo a los siguientes criterios:
 - Los alumnos asignados serán de la misma carrera que la que imparte el consejero.
 - Se dará prioridad a los alumnos de primeros cursos y del CAD (curso de acceso para mayores de 25 años).
 - Se dará prioridad a los alumnos en los que se han detectado dificultades académicas en el curso académico anterior.

IV. El programa de actividades: Este programa se ocupa, en primer lugar, de reconocer cuáles son las necesidades de los estudiantes –y también de la institución– y, en función de las necesidades concretas, propone las actividades que tiene que desarrollar la tutoría. Se han de programar, tanto las generales, por el conjunto del Centro (Jornadas de Acogida, etc.), como las que ha de desarrollar cada consejero (y, en su caso, su equipo de compañeros-mentores) con su grupo de estudiantes tutelados. Entre estas actividades, se han de contemplar también las que afectan al proceso de orientación y de mentoría entre el compañero-mentor y los alumnos mentorizados, y también las de seguimiento y control del proceso. Dichas actividades se llevan a cabo mediante:

- Tutoría individual: A través de entrevistas individuales previamente establecidas o acordadas y de contactos telefónicos y foros a través de la web. Al principio del curso, se programa una entrevista con cada uno de los estudiantes tutelados.
- Tutoría grupal: Se desarrolla mediante dinámicas de grupo programadas.
- Mentoría entre iguales: Mediante encuentros grupales, entrevistas individuales y comunicación con metodología a distancia (e-mentoría).

V. El calendario de trabajo, que ha de incluir: Fechas y objetivos de las reuniones de coordinación, de los cursos de formación, de las entrevistas y reuniones de los consejeros con los estudiantes, número de horas de atención semanal de los consejeros y de los compañeros-mentores a los estudiantes.

- VI. Las vías de comunicación y de atención a los estudiantes tutelados. En general, la atención individual y grupal se ha apoyado tanto en la presencia como en los mecanismos virtuales disponibles en la Universidad para llevar a cabo la mentoría.
- VII. Los mecanismos de evaluación del Plan de Orientación Tutorial, acerca del funcionamiento del Plan por parte de los consejeros, y de la evaluación de cada consejero y compañero-mentor por parte de los estudiantes tutorizados. Para ello, se debe diseñar un plan de evaluación, con el fin de supervisar evolución y resultados del programa de mentoría y conocer la eficacia del programa con relación a los objetivos que se proponen lograr. Se pretende identificar los puntos fuertes pero también sus debilidades, detectando los aspectos que se deben modificar y mejorar.

CAPÍTULO II

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo cualitativo- cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará caracterizar las necesidades de orientación y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje de tal manera, que se haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta 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 podrán indagar las características y necesidades de orientación.
- **El método de Investigación Acción Participativa (IAP):** el propósito de este método es producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo de estudios en MaD. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

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

2.2 Contexto.

En el contexto de que la Universidad Particular de Loja (Ecuador) quien tiene la siguiente trayectoria:

La Universidad Técnica Particular de Loja fue fundada por la **Asociación Marista Ecuatoriana** (AME) el 3 de mayo de 1971. Oficialmente reconocida por el Estado Ecuatoriano bajo el Decreto Ejecutivo 646, publicado en el Registro Oficial No. 217 del 5 de mayo de 1971, con el cual se constituye como persona jurídica autónoma al amparo del convenio de *Modus Vivendi* celebrado entre la Santa Sede y el Ecuador, teniendo en cuenta las normas de la Iglesia en su organización y gobierno.

La UTPL es una institución autónoma, con finalidad social y pública, pudiendo impartir enseñanza, desarrollar investigaciones con libertad científica-administrativa, y participar en los planes de desarrollo del país, otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales; y en general, realizar las actividades propias para la consecución de sus fines.

El 27 de octubre de 1997, la Diócesis de Loja traspasa por tiempo indefinido, al **Instituto Id de Cristo Redentor, Misioneros y Misioneras Identes**, la conducción de la Universidad para que la dirija con total autonomía y en consonancia con el carisma Idente. (UTPL, 2015)

El centro Académico Quito está ubicado al norte de la ciudad y cuenta con:

- Aulas
- Cubículos
- Biblioteca
- Atención al cliente
- Áreas administrativas
- Parqueaderos entre otros

2.3 Participantes.

El programa mentor asignó a cinco estudiantes de primer ciclo académico como los participantes de esta investigación.

Tabla 5: Participantes

MENTORIZADOS	Resultado
A	No se logró contactar
B	No se logró contactar
C	Se negó a participar del programa.
1	Poca disponibilidad de tiempo, en razón de su horario de trabajo y su ubicación lejana de su domicilio. Por tanto el único tiempo disponible fueron los días sábados; en tanto en cuanto, no tuviese otras actividades previstas por su familia.
2	Por las actividades que realizaba su disponibilidad de tiempo era limitado.

Fuente: Proyecto Mentoría
Elaborado: Audrey Mena (2015)

Mentorizadas 1

Estudiante de 39 años, la cual retornaba a estudiar después de largo tiempo. Sin embargo tenía una gran motivación por el estudio. Lo que le motivaba era conseguir un título universitario, a pesar del escaso tiempo del cual disponía.

En este caso la mentorizada reconocía y valoraba su capacidad para el área profesional financiera, en la cual desempeñaba su trabajo. Decidió ingresar a la carrera de abogacía, profesión en la cual su esposo se desempeña por su insistencia.

Tenía muchas dudas de continuar o no con sus estudios, básicamente por un tema de vocación. Sin embargo después de las reuniones mantenidas, concluyó que era importante terminar el semestre. Al terminar el semestre, se sintió satisfecha con el esfuerzo realizado y que las materias le gustaban por lo que continuaría en esa carrera.

Mentorizada 2

Estudiante recién graduada de colegio. Quien emprendió con su hermana un taller de costura, pues tenía marcados intereses por la confección de ropa y el diseño de moda. A más de estos intereses se matriculó en la UTPL en la carrera de psicología porque le encantaba la temática y deseaba tener una profesión. Disponía de escaso de tiempo, situación que se complicó cuando debió encontrar un trabajo a tiempo completo por problemas de orden económico. No terminó el semestre, sin embargo expresó su interés y

participo en el programa, porque sintió que era necesario tener una guía, una ayuda al ingresar, las jornadas de asesoría del sistema no le parecieron suficientes y no resuelven los problemas que se dan cuando empieza el ciclo. Por ejemplo el tema de bajar los libros del Eva, que fue a destiempo y le retrasó sus actividades estudiantiles; no le agrado estudiar en libros digitales, decía que si fueran libros los puede llevar y abrir en todo lado, mientras que la Tablet resulta peligroso.

2.4 Métodos técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos.

El método de investigación Acción Participativa se utiliza en esta investigación para provocar un cambio en los estudiantes que forman parte del programa de mentorización. El objetivo es intervenir e investigar a los mentorizados a través de los mentores, que al haber estudiado a distancia, son idóneos para el avance en el proceso de mentoría (Buele y Bravo, 2014, p. 18).

El método sugerido permite una adecuada interacción entre los actores, con lo que se puede lograr mayor cantidad de datos que de luz al problema.

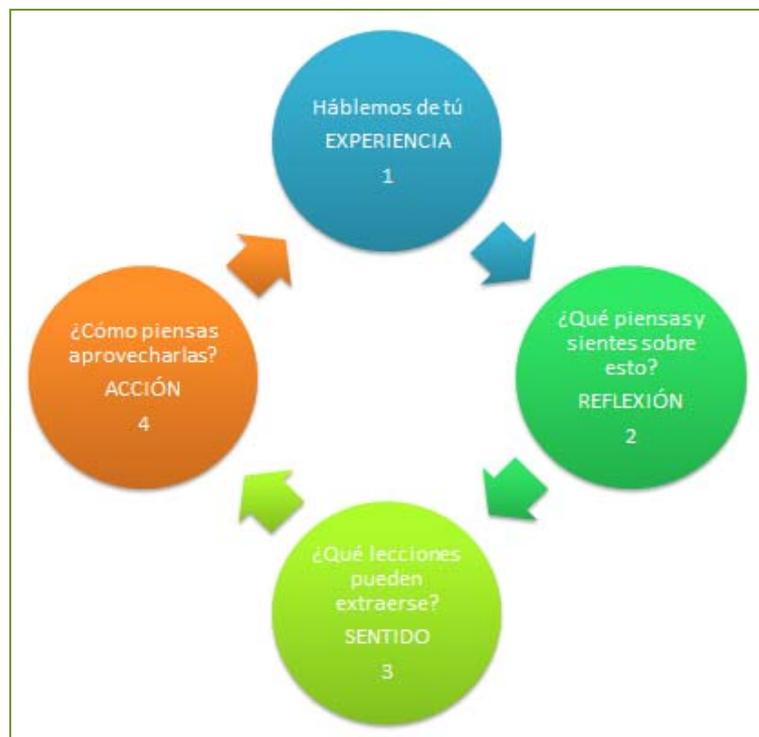


Figura 3: Método, técnicas e instrumentos
Fuente: (Manzano, 2012)
Elaborado: Audrey Mena (2015)

El proceso de mentorización requiere del involucramiento de los mentores y los mentorizados para conseguir de esta forma identificar las necesidades y problemas a ser expuestos y tratados (Buele y Bravo, 2014, p. 18).

Aparte del método de Acción Participativa se utiliza el Método Descriptivo para analizar el desarrollo de las actividades de mentorización y evaluar los resultados. El Método Analítico-Sintético se utiliza para analizar los elementos de la mentoría por separado y en conjunto, de tal forma poder alcanzar una visión general del proceso. Conjuntamente se utiliza el Método Inductivo y el Deductivo facilitan la generalización lógica de los datos obtenidos en los procesos de investigación. Por último se utiliza el Método Estadístico para organizar de forma efectiva la información obtenida a partir los instrumentos de orientación y mentoría (Buele y Bravo, 2014, p. 18).

2.4.2 Técnicas.

- **Técnicas de investigación bibliográfica**

Dentro de las técnicas de investigación bibliográfica para la recopilación de información se encuentran la lectura, a través de la misma se obtienen definiciones y conceptos, además de diferentes metodologías relacionadas a la mentorización. A través de los mapas conceptuales y organizadores gráficos se consigue comprender y resumir la información recopilada. Finalmente se utilizan resúmenes y paráfrasis con el fin de comprender y sintetizar de mejor forma la información.

- **Técnicas de investigación de campo**

En la investigación de campo se utilizaron diferentes técnicas. La observación es una de estas, pero se debe tener claro un objetivo, debe ser planificada, fiable y debe realizarse de forma directa sin intermediarios para evitar la distorsión de la información. Otro método utilizado de relevancia es la entrevista entre el mentor y el mentorizado, que puede realizarse por diferentes vías (Presencial, telefónica, virtual). Las encuestas son también de gran utilidad ya que permiten identificar las necesidades específicas de orientación de los mentorizados. Las encuestas permiten obtener respuestas concretas a preguntas específicas y facilitan la tabulación efectiva de los resultados.

2.4.3 Instrumentos.

Los diferentes instrumentos utilizados durante el desarrollo de la investigación, los mismos que fueron proporcionados por la UTPL.

- Primer encuentro presencial mentor – alumnos;
- Carta de bienvenida entrega por la UTPL para los estudiantes;
- Carta de compromiso;
- Hoja de datos informativos;
- Expectativas y temores;
- Cuestionario No.1 para Evaluar Habilidades de Pensamiento;
- Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación;
- Cuestionario No.3 de Control de Lectura para Mentores;
- Evaluación del primer encuentro de mentoría;
- Evaluación del final encuentro de mentoría;
- Necesidades Académicas;
- Necesidades Socio Personales – Profesionales;
- Plan de Orientación y Mentoría para el Grupo;
- Matriz FODA de la Mentoría;
- Matriz de Problemáticas.

2.5 Procedimiento.

Se aplicó el siguiente procedimiento:

Se realizó el primer encuentro a modo de taller con el propósito de darles la bienvenida al programa, entregarles la carta y un pequeño presente por parte de la UTPL; se utilizaron los instrumentos pertinentes, para obtener los datos personales, y se dio a conocer los objetivos del programa. La explicación acompañó en algunos casos a la entrega de los instrumentos de captura de información.

Se logró un acercamiento adecuado que luego nos permitió seguir con la investigación. El programa tuvo una gran acogida por parte de los participantes quienes valoraron el interés y la preocupación por parte de la UTPL.

El proyecto de investigación se aplicó de acuerdo a las instrucciones y requerimientos de la universidad, por el programa de mentoría. Con los encuentros personales así como con el

seguimiento telefónico y electrónico a cada una de las mentorizadas se provee de orientación y acompañamiento, a la vez que se obtienen los registros de los procesos.

2.6 Recursos.

El mayor de los recursos existentes en el proceso de este proyecto ha sido la inversión de tiempo, para analizar la información existente, dar el apoyo a las mentorizadas y proceder con el seguimiento a cada uno de los procesos.

Entre los recursos que podemos detallar son:

2.6.1 Humanos.

El contingente humano es la figura más valiosa dentro de todos los recursos, en esta investigación se encuentra incluidos los siguientes recursos humanos:

- Los/las docentes parte del programa que orientan y proveen de formatos e información;
- Las mentorizadas/alumnas que acceden como parte del programa a ser parte de la investigación;
- El tutor como guía el proceso de observación y de construcción del informe de tesis;
- La investigadora como un ente activo que directamente provee su tiempo para lograr los objetivos de la investigación.

2.6.2 Materiales Institucionales.

Tecnología: computador, impresora, internet

- Guías
- Registros
- Encuestas
- Cuestionarios

2.6.3 Económicos.

Tabla 6: Recursos Económicos de inversión

Materiales, anillados, etc.	US\$ 800,00
Gastos de movilización para encuentros.	US\$ 150,00
Movilización a la ciudad de Loja – Ecuador	US\$ 200,00
Utilización de equipos y servicios.	US\$ 270,00
Horas no trabajadas.	US\$ 1500,00
TOTAL INVERTIDO:	US\$3.190,00

Fuente: Proyecto Mentoría
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

CAPÍTULO III

3 RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados.

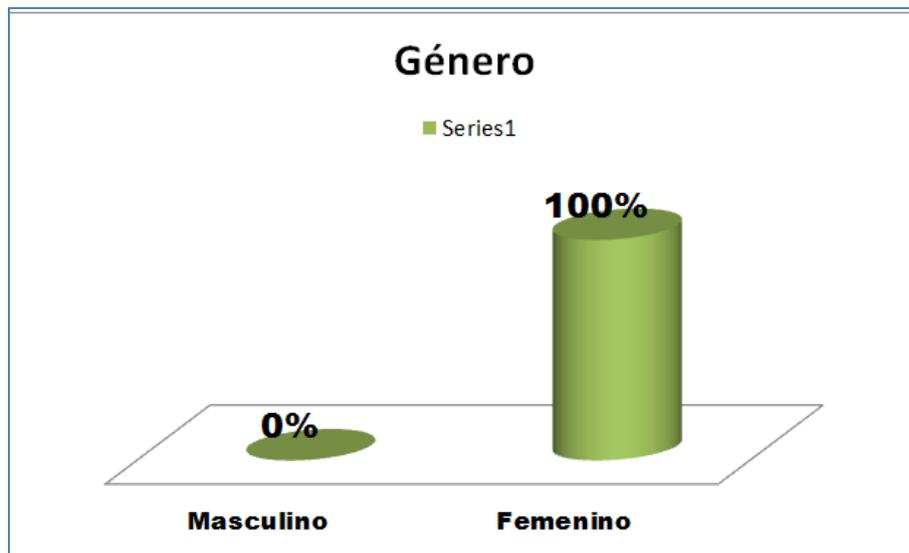


Figura 4: Género de los participantes.

Fuente: Encuesta sociodemográfica

Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 7: Genero

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	0	0%
Femenino	2	100%
Total	2	100%

Fuente: Encuesta sociodemográfica

Elaborado por: Audrey Mena (2015)

De acuerdo al género de los participantes que se observa en la tabla 1. Todas son mujeres, lo que es equivalente al 100% de la muestra.

Tabla 8: Edad de los participantes

Rangos de Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 – 25	1	50%
26 – 30	0	0%
31 – 35	0	0%
36 – 40	1	50%
41 – 45	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Encuesta sociodemográfica

Elaborado por: Audrey Mena (2015)

El rango de edad de las participantes fluctúa entre 20 a 25 años de edad, una persona y otra en el rango de 26 a 30 años de edad. Dejando constancia de que el rango mínimo debería iniciar en los 18 años que es la edad promedio, de una estudiante al salir del bachillerato.

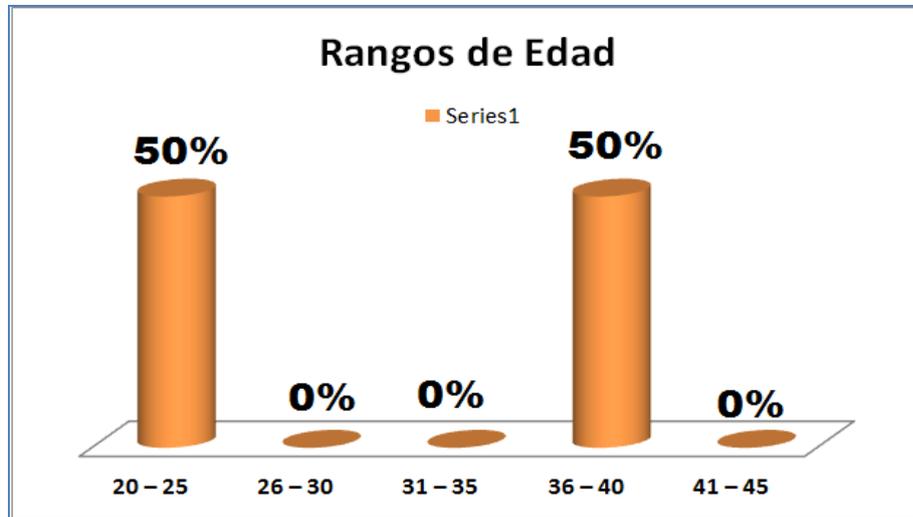


Figura 5: Rangos de Edad
Fuente: Encuesta sociodemográfica
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

En los rangos de 20 a 25 años y de 36 a 40 años de edad tienen equivalencia del 50% cada rango.

En la figura 6, de carrera de los participantes, existe una persona de la carrera de abogacía y otra de la carrera de psicología.

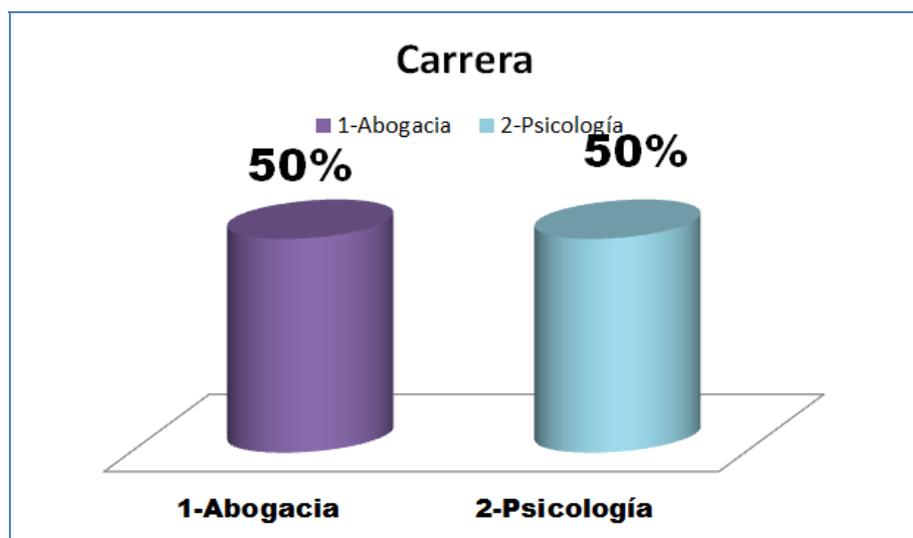


Figura 6: Carrera de los participantes
Fuente: Encuesta sociodemográfica
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 9: Carrera de los participantes

Carrera	Frecuencia	Porcentaje
1-Abogacia	1	50%
2-Psicología	1	50%
Total	2	100%

Fuente: Encuesta sociodemográfica
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

La figura 6 grafica al 50% de cada carrera de cada participante.

1. Habilidades de pensamiento

Pensamiento Crítico

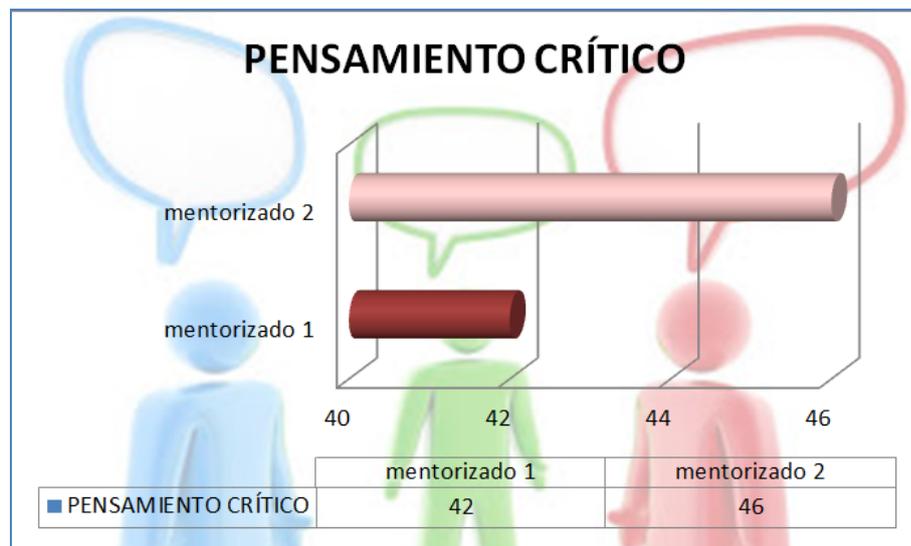


Figura 7: Pensamiento Crítico
Fuente: Cuestionario Habilidades de pensamiento
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 10: Pensamiento Crítico

Subcampo	Frecuencia (Puntaje Logrado)	Porcentaje
<i>Pensamiento crítico</i>	44	67,26%

Fuente: Cuestionario Habilidades de pensamiento
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

En habilidades de pensamiento crítico se logró un puntaje de 44 que equivale al 67.26%. De cuyo porcentaje la mentorizada dos fue la que logro el 46 puntos y la mentorizada uno logró 42 puntos.

Por lo que se determina a las necesidades de orientación de las técnicas de estudio un poco más altas en promedio y deben ser consideradas al momento de impartir la orientación.

Tiempo y lugar de estudio

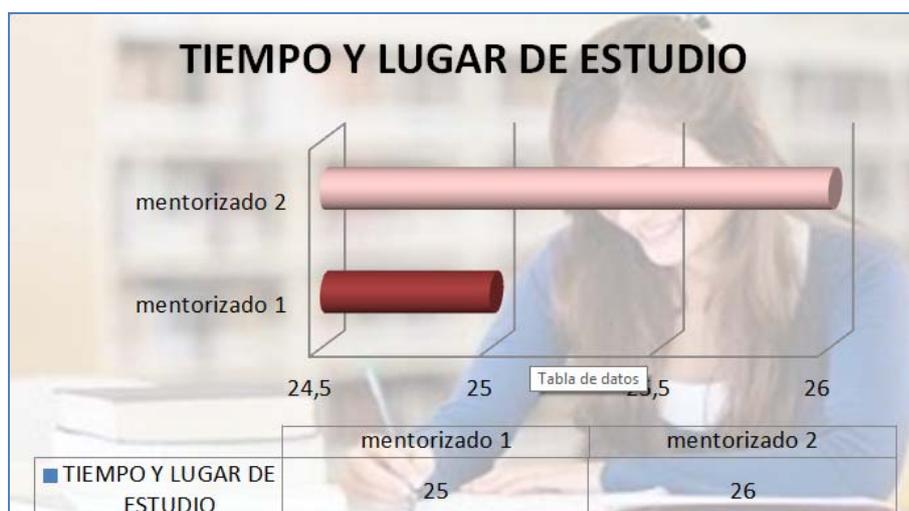


Figura 8: Habilidades de pensamiento: Tiempo y lugar de estudio
 Fuente: Cuestionario Habilidades de pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 11: Tiempo y lugar de estudio

Subcampo	Frecuencia (Puntaje Logrado)	Porcentaje
Tiempo y lugar de estudio	25,5	63,75

Fuente: Cuestionario Habilidades de pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Con respecto a las necesidades de orientación de las técnicas de estudio referente al tiempo y lugar de estudio la mentorizada dos obtuvo un puntaje de 26 puntos, mientras que la mentorizada uno obtuvo 25 puntos, que equivale a un promedio de puntos logrados del 63,75%.

Técnicas de estudio

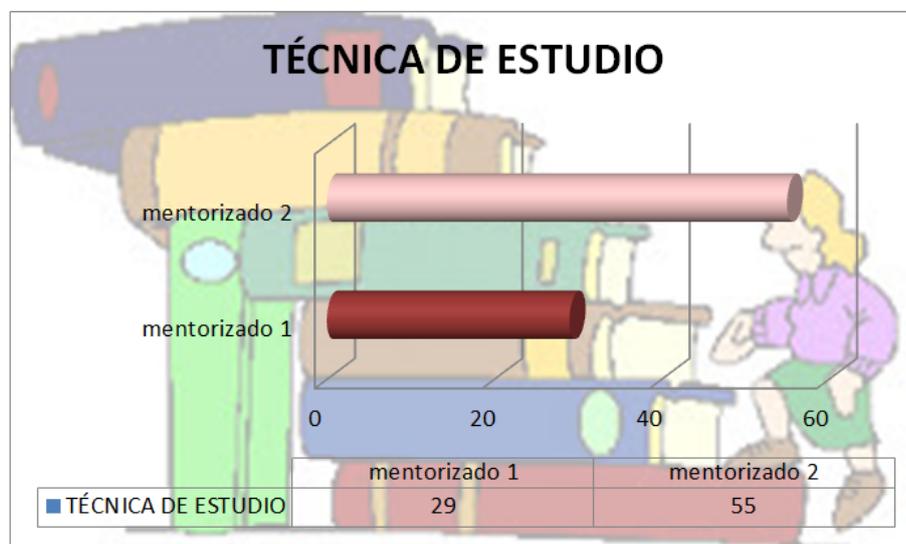


Figura 9: Habilidades de pensamiento: Técnicas de estudio
 Fuente: Cuestionario de Habilidades de pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 12: Técnicas de estudio

ALUMNOS	TÉCNICA DE ESTUDIO	
	FRECUENCIA	%
mentorizado 1	29	40,28
mentorizado 2	55	76,39
TOTAL	42	58,335

Fuente: Cuestionario de Habilidades de pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Con respecto a las técnicas de estudio y el lugar en donde debe realizarse la acción de estudiar, a fin de que le rinda de mejor manera su labor (estudiar), la mentorizada 2 tiene un amplio margen de puntaje de 55 puntos frente a la mentorizada dos que tiene 29 puntos. En total un promedio de 42 puntos logrados que equivalen al 58,33%.

Se ha logrado concretar un buen avance de orientación respecto a esta temática, tomando en cuenta de que como mentor pude contar con la información de guías y videos de las jornadas de asesoría del sistema.

Concentración

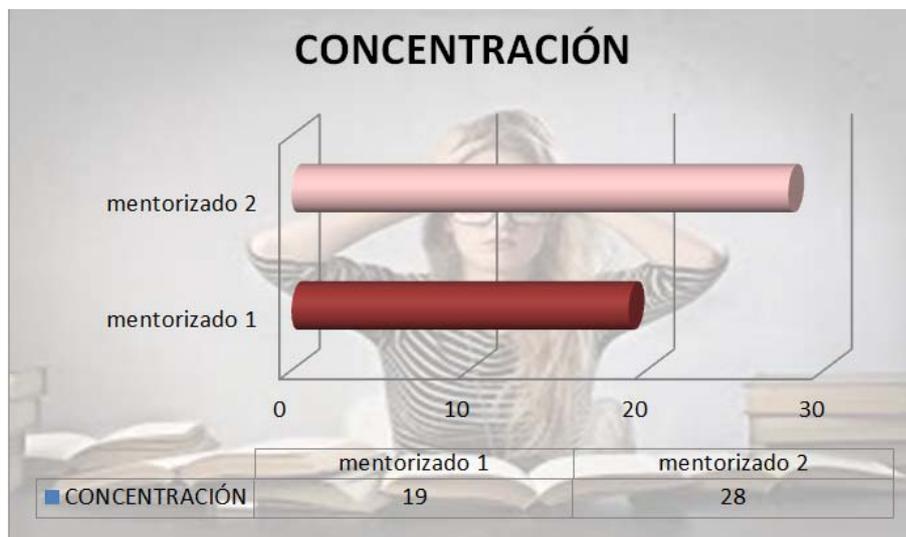


Figura 10: Habilidades de pensamiento: Concentración
Fuente: Cuestionario de Habilidades de Pensamiento
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 13: Concentración

ALUMNOS	CONCENTRACIÓN	
	FRECUENCIA	%
mentorizado 1	19	47,5
mentorizado 2	28	70
TOTAL	23,5	58,75

Fuente: Cuestionario de Habilidades de Pensamiento
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

La concentración es una de las técnicas que requieren apoyo directo, ya que han sido de difícil obtención. El abstraerse de su ambiente familiar, de otros factores distractores que en un ambiente abierto en el que no están sometidas, a un aula de clases que les imponga comportamientos comunes, resulta difícil lograr que no solo las mentorizadas sino familiares no logren en una primera instancia comprender este proceso.

Por ello el puntaje logrado es de 23,5 puntos de promedio de las dos mentorizadas que da el 58,75. Siendo la mentorizada uno la que logro 19 puntos en esta actividad y como se expresa en las jornadas de asesoría a la persona que más le cuesta por su edad asimilar ciertos procesos.

Motivación



Figura 11: Habilidades de pensamiento: Motivación
 Fuente: Cuestionario de Habilidades de Pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 14: Motivación

ALUMNOS	MOTIVACIÓN	
	FRECUENCIA	%
mentorizado 1	24	37,5
mentorizado 2	29	45,31
TOTAL	26,5	41,405

Fuente: Cuestionario de Habilidades de Pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

La motivación es casi equivalente a la concentración, pues sucede la misma circunstancia de ilusión que tiene la facilidad de desaparecer frente al reto real de las actividades de estudio, por ello vemos que el puntaje logrado es del 26,5 puntos que equivale al 41,40%.

Habilidades del Pensamiento

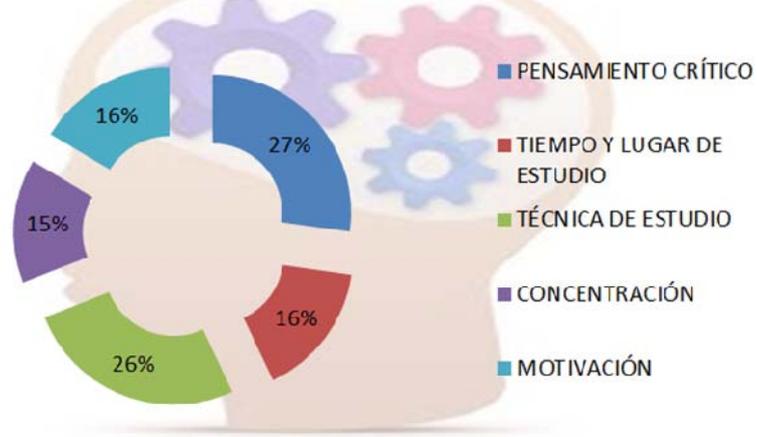


Figura 12: Cuestionario Habilidades de pensamiento (UTPL).
 Fuente: Cuestionario de Habilidades de Pensamiento
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 15: Habilidades de Pensamiento

ALUMNOS	PENSAMIENTO CRÍTICO		TIEMPO Y LUGAR DE ESTUDIO		TÉCNICA DE ESTUDIO		CONCENTRACIÓN		MOTIVACIÓN	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
1	42	62,63	25	62,5	29	40,28	19	47,5	24	37,5
2	46	71,88	26	65	55	76,39	28	70	29	45,31
TOTAL	44	67,255	25,5	63,75	42	58,335	23,5	58,75	26,5	41,405

Fuente: UTPL. Facultad de Psicología. Programa Mentor
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes.

Tabla 16: Cuestionario de Necesidades de Orientación

necesidades de orientación del grupo	objetivos específicos	actividades a desarrollar	recursos/medios	tiempo
Académicas (técnicas de estudio)	1) Planificación de tareas de estudio 2) Aprender a administrar adecuadamente el tiempo 3) Realizar cálculo de horas por crédito	1) Taller sobre "guía de educación a distancia" 2) Elaboración de plantilla para organización del tiempo con las asignaturas correspondientes. 3) Evaluación del cumplimiento del tiempo y ajustes respectivos	Guía de estudios de MaD de la UTPL. Aula, computador, infocus, suministros	3 horas
Académica (libros impresos)	1) Introducir al hábito de estudio de libros digitales	1) Explicación sobre el manejo de los libros digitales	Aula, computador, infocus, suministros, internet Acceso al EVA, manejo de tutorial	4 horas

Fuente: Buele, M. (2014). Trabajo de Titulación (Practicum 4).
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

La determinación clara y precisa de las necesidades de los estudiantes, permite por un lado, determinar, en cuál de los ámbitos es necesario poner mayor énfasis; es decir determinar prioridades de ámbitos de acción.

Por otro lado se puede considerar como un termómetro que permite medir la eficiencia con la cual están funcionando los servicios que la universidad

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

Necesidades de inserción y adaptación al Sistema de Educación a Distancia.

Tabla 17: Cuestionario de Necesidades de Orientación

PREGUNTA	MENTORIZADAS	
	1	2
¿Qué problema enfrento?	Orientación de técnicas de estudio en la modalidad a distancia	necesidad de libros impresos
¿Cuál fue la causa del problema?	Falta de información de la UTPL	Gestionarse la concepción de libros impresos
¿Quién le ayudo?	compañero de la jornada de asesoría del sistema (evaluación presencial)	el centro académico bajo los libros digitales
¿Cómo solucionó?	se esta buscando solución	con aprendizaje de la tablet
¿Qué aprendió de esta experiencia?	Que se debe tener mayor conocimiento de la modalidad de estudio que se elije	la valoración del libro impreso

Fuente: (Buele, 2014). Trabajo de Titulación (Practicum 4).
Elaborado por: Audrey Mena

Del cuestionario necesidades de orientación, se capturó la necesidad de la mentorizada 1 que enfrento el problema del manejo y concienciación de la modalidad de estudio en sí misma, falta de información a su necesidad en la UTPL, refiriéndose no a la atención al cliente sino a una información más profunda que en realidad es orientación y busco la persona ayuda en otro par que logro ubicar en la presencial de la jornada de asesoría del sistema, con ello soluciono en parte su problema, porque desconocemos que clase de orientación fue dada por su par y si se le clarifico de la forma más adecuada.

Con respecto a la segunda mentorizada, su requerimiento de libros impresos, demuestra que se requiere un tiempo de adaptación al uso de las nuevas tecnologías, al manejo y a las técnicas de estudio en un nuevo soporte que es el digital.

Tabla 18: Expectativas y Temores

Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:	Importancia del programa de mentoría para la culminación de sus estudios	Le parece importante el programa de mentoría y que este debería ser permanente
Temores (miedos) sobre mis estudios:	Incapacidad de administración del tiempo	Desconoce la técnica de estudios en la modalidad a distancia. El no tener un profesor presente El realizar una actividad en solitario
Mi compromiso:	Empezar desde el inicio con los estudios de cada asignatura	Perseverancia en los estudios

Fuente: Proyecto Mentoría
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Las dos mentorizadas valoran el servicio de orientación y de su temor se desprende en él un caso el no poder administrar adecuadamente su tiempo de dedicación al estudio y el desconocimiento con certeza de las técnicas de estudio que va a aplicar. En cada caso las mentorizadas se comprometieron a iniciar los estudios de cada asignatura al principio del semestre y a perseverar hasta conseguir aprender cada asignatura.

3.2.2 De orientación académica.

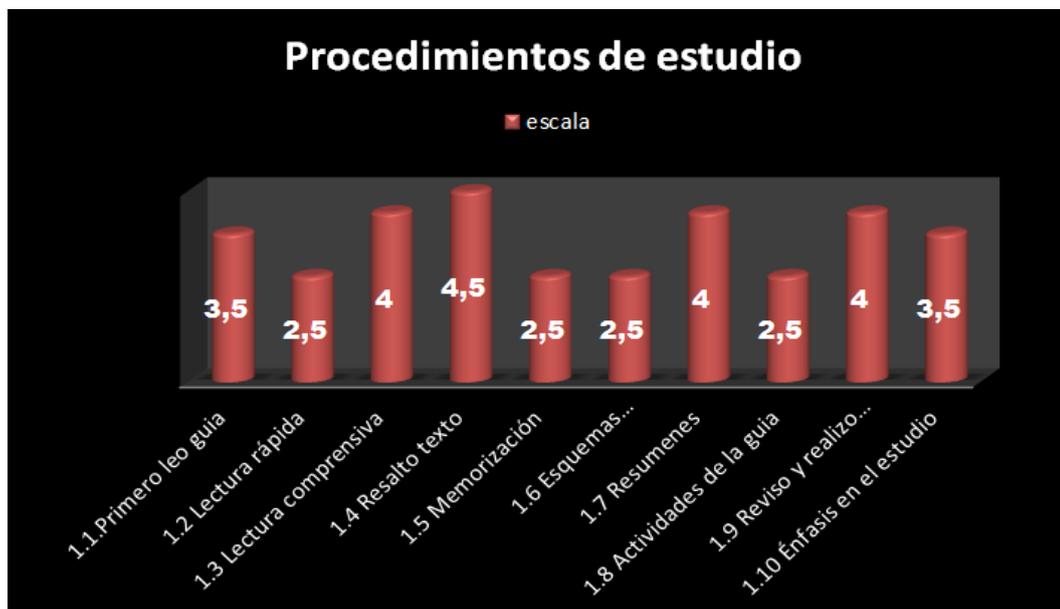


Figura 13: Procedimientos de estudio
Fuente: Necesidades de orientación
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 19: Procedimiento de Estudio

procedimiento de estudio	1	2	Promedios
1.1. Primero leo guía	3	4	3,5
1.2. Lectura rápida	2	3	2,5
1.3. Lectura comprensiva	4	4	4
1.4. Resalto texto	4	5	4,5
1.5. Memorización	2	3	2,5
1.6. Esquemas conceptuales	3	2	2,5
1.7. Resúmenes	4	4	4
1.8. Actividades de la guía	2	3	2,5
1.9. Reviso y realizo evaluación	4	4	4
1.10. Énfasis en el estudio	4	3	3,5
	32	35	33,5
			67,00%

Fuente: Necesidades de Orientación
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

En referencia a la orientación académica, observamos que la técnica de resaltar el texto para lograr las ideas principales es algo que lograron las mentorizadas asimilar casi de forma natural; seguido por las actividades de leer de forma comprensiva, sacar resúmenes y con ello estar preparadas para las evaluaciones. El puntaje logrado es de 67 puntos en total, cuyo promedio es del 35,5, que equivale al 67%.

3.2.3 De orientación personal.



Figura 14: Orientación Personal
Fuente: Necesidades de Orientación
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 20: Orientación Personal

orden personal			
2.1 Elección de estudios	10	8	9
2.2 Aptitudes y conocimientos previos	10	10	10
2.3 Estrategias de aprendizaje	10	10	10
2.4 Ayuda psicológica personal	9	8	8,5
2.5 Planificación proyecto	9	10	9,5
2.6 Orientación personal y valores	9	9	9
	57	55	56
	9,5	9,16	9,33 93,00%

Fuente: Necesidades de Orientación
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Con respecto a las necesidades de orden personal las mentorizadas tienen un mínimo margen de diferencia del 1.79%, las dos ponen énfasis en conocer sobre cada uno de los ítems, como de elección de estudios; aptitudes de conocimientos previos y estrategias de aprendizaje que tienen de los puntajes más altos con una valoración de 10. La valoración de la ayuda psicológica personal; la planificación del proyecto y la orientación personal y de valores que tienen un puntaje de 9.

Por lo que concluimos que esta es una de las mayores necesidades de orientación.

3.2.4 De información.



Figura 15: Información
Fuente: Necesidades de Orientación.
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 21: Información

procedimientos administrativos			
3.1 Admisión	8	5	6,5
3.2 Matriculación	8	8	8
3.3 Pago	9	9	9
3.4 Cambio de centro	9	0	4,5
3.5 Convalidación asignaturas	9	0	4,5
3.6 Homologaciones	10	0	5
3.7 Otros	10	0	5
	63	22	42,5
	9	3,14	6,07
			60,7

Fuente: Necesidades de Orientación
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

De los ítems que más les interesa conocer a las mentorizadas en el ámbito administrativo es la forma de pago y en sí los costos de las asignaturas de la carrera. Seguido por la forma de matriculación que posee la universidad y el servicio de admisiones. En general muestran gran interés por todos los aspectos administrativos y de gestión.

3.3 Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.

Los alumnos de primer ciclo con quienes se compartió la experiencia, confirman el hecho de que se hace necesario el contar con un programa de mentorización. A pesar de haber asistido a las jornadas de asesoría del sistema, se mantienen inquietudes y se enfrentan a situaciones desconocidas que les causan expectativas y temores, que en muchos casos son la causa de deserción.

El estudiante se muestra abierto y dispuesto a participar en el programa sin embargo en principio se muestra desconcertado porque no recibió la información directamente de la UTPL, de que estaba incluido en el proyecto.

Una vez que el estudiante conoció del tema se interesó en participar del programa y se le proporcionó información detallada sobre el manejo de técnicas de estudio para la optimización de su tiempo.

3.4 Valoración de mentoría.

La valoración de la mentoría vario notablemente en algunos aspectos del primer taller al segundo, esto implico que las mentorizadas fueron adaptándose y aprovechando del programa de mentoría y de la mentora.

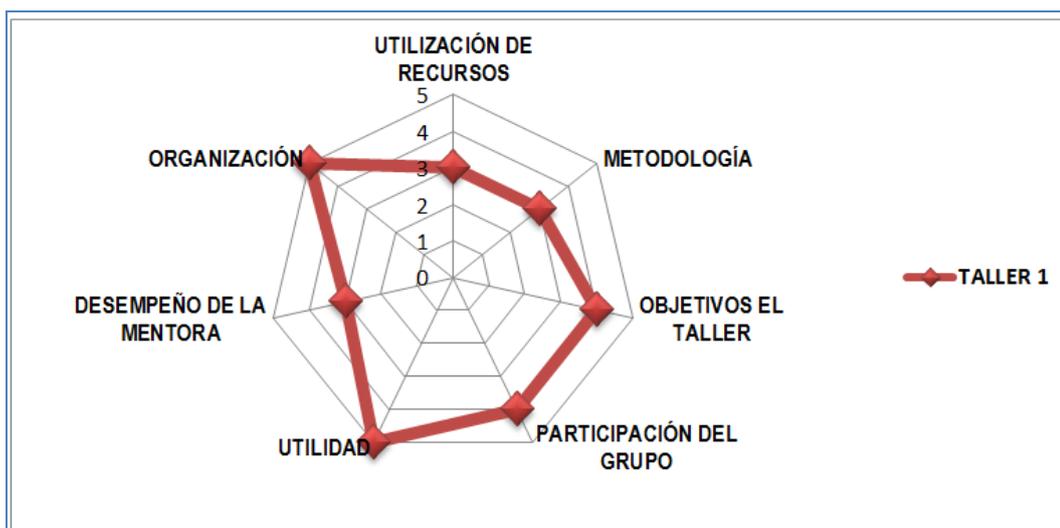


Figura 16: Valoración de la mentoría en el taller 1
Fuente: Taller 1 Mentoría
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

En el taller 1, la organización y la utilidad obtienen el puntaje más alto, en vista de que se preparó un lugar específico con todas las condiciones tecnológicas para el aprovechamiento de la reunión. El taller para ser la reunión inicial siempre presenta un grado de dificultad, que no tuvo mayor incidencia.

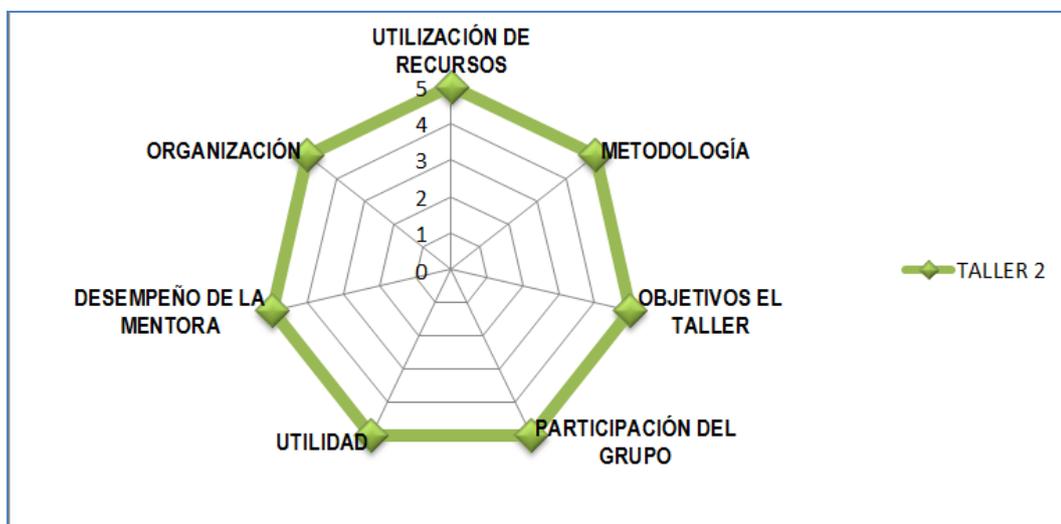


Figura 17: Valoración de la mentoría en el taller 2
Fuente: Taller 2
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

En el taller 2, obtuvo una puntuación del 100% en vista de que todas habíamos asimilado la metodología con la que se presentó la reunión, que en este caso efectivizó más instrumentos de trabajo.

En la valoración del mentor y de la mentoría, tenemos el siguiente instrumento de captura de información:

Tabla 22: Cuestionario de Control de Lectura Para Mentores

5. Pedro (1ero de Psicología) tiene dificultades para realizar exámenes de desarrollo (prefiere los de tipo test) pide ayuda para poder superarlos.	1	Conocer la causa del problema y proponer soluciones
6. Queda poco tiempo para los exámenes y Maria no los ha preparado aún, está desorientada (desconoce el contenido del examen, los criterios de evaluación, qué tipos de preguntas, etc.)	1	Informar sobre forma de evaluación del MaD. Plan de acción
7. Teresa estudiante de 1ero de Administración, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.	1	familiarización con la modalidad a distancia. Plan de acción. Cronograma de estudios
8. José Ignacio (estudiante de 1ero de Economía) acaba de ser padre. El trabajo, los estudios y la vida familiar son difíciles de compaginar para él, lo que afecta sus estudios.		Plan de acción de acuerdo su nueva condición
9. Cecilia (estudiante de 1ero de Pedagogía) con discapacidad quiere saber con precisión que salidas profesionales tiene la carrera que acaba de empezar, en realidad no está segura de haber escogido correctamente su profesión.	1	Realizar la investigación del caso y motivarle en la ejecución de su vocación
10. Pedro está muy preocupado ya que con mucha ilusión se ha matriculado en la carrera de Abogacía, en su trabajo lo han ascendido, lo que durante mucho tiempo estuvo esperando y en el que tiene que viajar con mucha frecuencia, piensa que no tendrá tiempo de cumplir con todas las actividades que debe realizar en la Universidad.	1	Realizar un cronograma y planificación de estudios
2. ¿Cuál sería su actuación para ayudar a su mentorizado (a) en el siguiente caso?		Tranquilizarle, brindarle toda la información que le permita familiarizarse con la MaD. Elaborar conjuntamente un plan de acción; cronograma de estudios; realizar el seguimiento y apoyo en su cumplimiento.

Fuente: Mentorizadas UTPL
Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Se plantea para los casos supuestos, en común planes de acción que logren ubicar la situación, en todos los casos se requiere de indagación a fin de orientarlos de forma adecuada.

3.5 FODA del proceso de mentoría desarrollado.

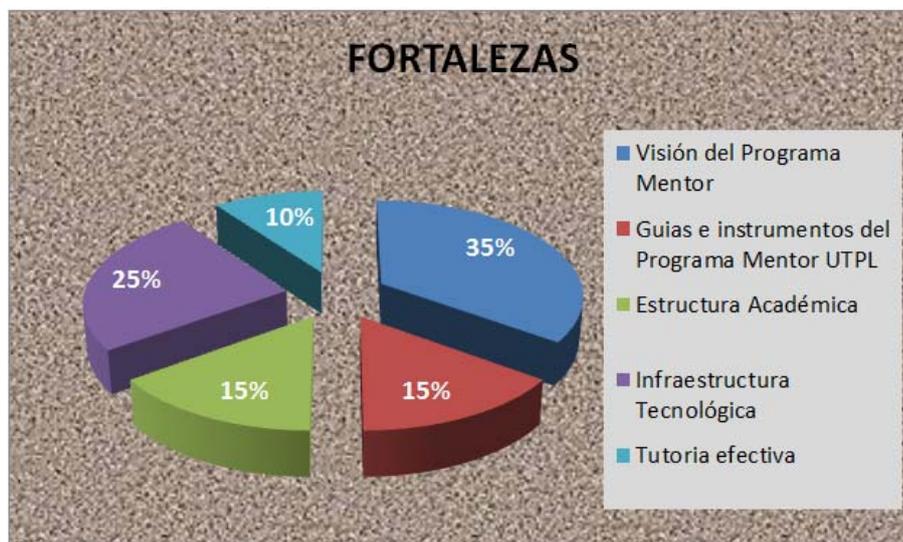


Figura 18: Fortaleza del FODA
 Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 23: Fortalezas

FORTALEZAS	VALORACIÓN
Visión del Programa Mentor	35%
Guías e instrumentos del Programa Mentor UTP	15%
Estructura Académica	15%
Infraestructura Tecnológica	25%
Tutoría efectiva	10%

Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

La fortaleza con el mayor porcentaje es la de la visión del programa mentor, con un 35% y el que la universidad cuente con una infraestructura tecnológica que pueda vincular a los mentores con los mentorizados, en un 25%. Además cuando se habla de la visión del programa mentor se habla de la globalidad, que incluye los instrumentos que proporcionan con la guía y siendo el MaD una modalidad que ha tenido una acogida por parte de los estudiantes, como una alternativa válida a estudiar mientras se realiza otras actividades, es la estructura académica otro de los soportes para la obtención de tutores, como en el caso de esta investigación cuya tutora direcciono las acciones y dio la orientación requerida.

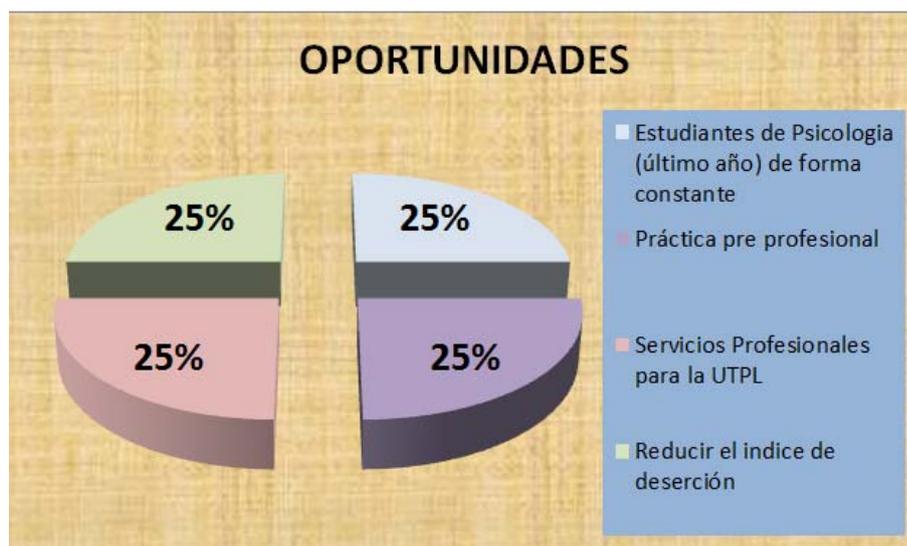


Figura 19: Oportunidades del FODA
 Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Tabla 24: Oportunidades del FODA

OPORTUNIDADES	VALORACIÓN
Estudiantes de Psicología (último año) de forma constante	25%
Práctica pre profesional	25%
Servicios Profesionales para la UTPL	25%
Reducir el índice de deserción	25%

Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Las cuatro oportunidades seleccionadas tienen una ponderación del 25% cada una; y son:

- Que siempre existen estudiantes de psicología de último año, es una constante para cualquier carrera de la UTPL;
- Que es una asignatura que permite realizar prácticas pre profesionales de orientación psicopedagógica;
- Abre la oportunidad de que se puede brindar servicios profesionales en el programa de mentoría como tutor al haber tenido experiencia de un semestre como mentor;
- Una de las mejores oportunidades que tiene el programa mentor es poder bajar el índice de deserción de los estudiantes de primer ciclo.

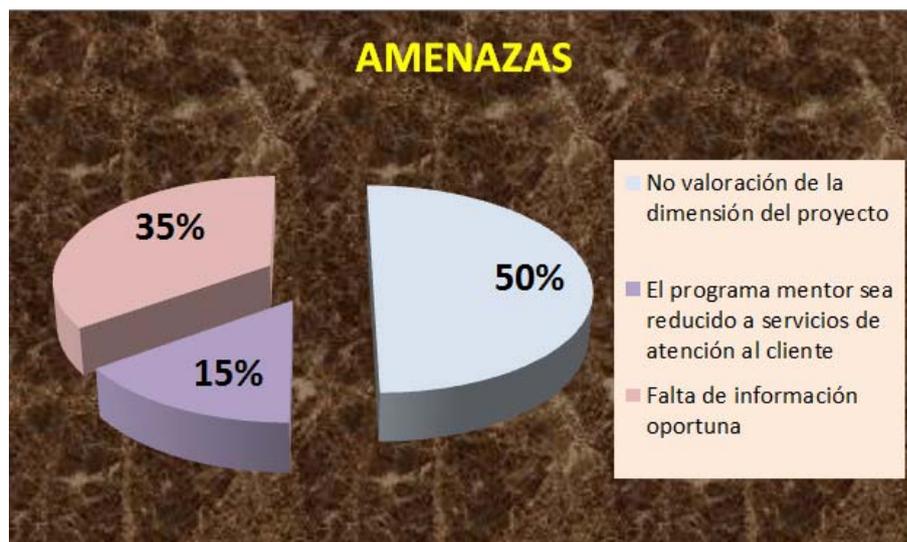


Figura 20: Amenazas del FODA
 Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado: Audrey Mena (2015)

Tabla 25: Amenazas del FODA

AMENAZAS

No valoración de la dimensión del proyecto	50%
El programa mentor sea reducido a servicios de atención al cliente	15%
Falta de información oportuna	35%

Fuente: Proyecto Mentoría
 Elaborado: Audrey Mena (2015)

El programa mentor tiene como amenaza la no valoración de la dimensión del proyecto, esto puede ser tan peligroso como que se le desvirtúe transformándolo en una información de atención al cliente, está valorado en un 50%, sin haber sido suprimido ha cambiado su finalidad. Otra amenaza es la falta de información oportuna para cada uno de los elementos del programa, sea el tutor, el mentor y los mentorizados.



Figura 21: Debilidades del FODA

Fuente: Proyecto Mentoría

Elaborado: Audrey Mena (2015)

Tabla 26: Debilidades del FODA

DEBILIDADES

Inicio programación a destiempo	40%
Falta de aseguramiento de mentorizados	20%
Falta de planificación de su tiempo personal (mentorizados)	30%

Fuente: Proyecto Mentoría

Elaborado: Audrey Mena (2015)

En el estudio de caso se aborda en todo momento las causas y consecuencias del inicio del programa mentor a destiempo, que se lo pondera en un 40% por su implicación dentro de la orientación. Otra debilidad es la planificación del tiempo personal de los mentorizados, que seleccionan esta modalidad de estudio por la escasez de tiempo y que no tienen previsto actividades presenciales con la universidad y con otras alumnas compañeras de ellas.

3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría.

Tabla 27: Matriz de problemáticas de la mentoría.

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Imposibilidad de contactar a todos los mentorizados	El 60% de las referencias telefónicas y correo electrónicos de los mentorizados no respondieron	Incomunicación	Mentor
A destiempo	Inicio del programa en relación al inicio del semestre de los mentorizados.	Desfase para el cumplimiento del plan del programa	Mentor-Mentorizado
Lograr el número de participantes comprometidos	Insuficiente instrumentación del protocolo institucional en el desarrollo del programa.	Se concreta únicamente el 40% de la muestra	Programa Mentor
Falta de tiempo de los mentorizados	Actividades laborales, familiares y personales, por lo que seleccionaron esta modalidad.	Dificultad en el cumplimiento de acuerdos en la ejecución del programa	Mentor-Mentorizado

Fuente: Proyecto Mentoría
Elaborado: Audrey Mena (2015)

La mentoría implica una predisposición de ayuda, acompañamiento, empatía hacia el mentorizado.

CONCLUSIONES

Se concluye que las mentorizadas han provisto de la siguiente información:

- En las necesidades de atención al estudiante, se evidencia en el primer taller realizado con las mentorizadas, que su elección de carrera estuvo definida por intereses familiares o personales circunstanciales, que influyeron de forma directa; más no su propia aptitud o vocación para una profesión determinada. Por ello además de costarles mayor esfuerzo la adaptación e inserción al MaD, también asume retos internos de auto superación.
- Con respecto a las técnicas de estudio, la concentración es una de las técnicas que requieren apoyo directo, ya que han sido de difícil obtención. El abstraerse de su ambiente familiar, de otros factores distractores que en un ambiente abierto en el que no están sometidas a una aula de clases que les imponga comportamientos comunes, resulta dificultoso lograr que no solo las mentorizadas sino familiares no logran en una primera instancia comprender este proceso.
- La motivación es casi equivalente a la concentración, pues sucede la misma circunstancia de ilusión que tiene la facilidad de desaparecer frente al reto real de las actividades de estudio, por ello vemos que el puntaje logrado es del 26,5 puntos que equivale al 41,40% en lo que respecta a motivación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que en el primer ciclo se tenga todas las materias básicas que sean pertinentes o posibles dentro de la malla curricular, a fin de permitir que ese ciclo la estudiante pueda decir la opción más a fin a sus aptitudes como carrera. Y esto permite que la jornada de Asesoría del sistema pueda cumplir sus objetivos y obtener menor deserción. Sería importante incluir un test de actitudes profesionales.
- Reforzamiento del uso de las tecnologías para mentores y tutores, tomando en cuenta que el avance tecnológico, puede desfasar a las personas que van a ser las guías, de aquellos nuevos procesos tecnológicos, administrativos y académicos que el sistema de educación abierta y a distancia.
- Hay que tomar en cuenta no solo las preferencias, intereses y situaciones que se pueden presentar en los mentorizados sino también las de inclusión a personas con discapacidad cuyas competencias le permiten unas carreras y otras con muchas limitaciones.
- Se propone la duración de un semestre a la convivencia de mentor y mentorizados; aunque el ideal de ser factible son dos semestres para dar seguimiento con reforzamientos en la captura de información de todo el programa.
- Como Patterson menciona en su concepto de orientación existe mucha confusión entre las actividades que un mentor no tiene que confundir con mentoría; como es la orientación vocacional, la conserjería entre otros. Por lo tanto la visión, la metodología y el programa en sí mismo debe reforzarse con indicadores de calidad que mantengan al programa en un mejoramiento continuo.
- La determinación clara y precisa de las necesidades de los estudiantes, permite por un lado, establecer en cuál de los ámbitos (académico, de información, de concentración o de motivación), es necesario poner mayor énfasis; es decir determinar prioridades de ámbitos de acción.

Por otro lado se puede considerar como un termómetro que permite medir la eficiencia con la cual están funcionando los servicios que la universidad.

- Se recomienda que sea una orientación permanente del primer semestre, pues no solo requieren constantemente de orientación para técnicas de estudio que son trascendentales como es la misma motivación, la concentración que es uno de los ítems que más refuerzo se observó en el estudio de caso.

PROPUESTA: MANUAL PARA EL MENTOR

Especificaciones metodológicas para el manual del mentor

Audrey Mena

Teniendo el resultado de la investigación, que se presenta en el anterior capítulo, partimos para formular una propuesta de manual de mentor, en base a los siguientes parámetros:

1. Título:

Acogida: Programa Mentor

1. Objetivos:

2.1. Objetivo General

Contar con una guía para presentar el programa de mentor a cada uno de los posibles mentores, que les especifique la finalidad, espíritu y actividades a las que se comprometerían.

2.2. Objetivos Específicos:

- 1) Diseñar una guía para mentores que contenga las características esenciales del funcionamiento del programa mentor.
- 2) Proponer el enlace del programa Acogida bajo la plataforma EVA.
- 3) Definir las cualidades del perfil del mentor.

2. Definición del mentor

“Termino que proviene del griego clásico y que refiere a aquellas persona que posee mayor conocimiento o experiencia sobre algo y que enseña o prepara a otro individuo que carece de ellos. Generalmente el individuo reciba la mentoría es llamado aprendiz o discípulo”.
(Verónica, 2012)

3. Perfil del mentor

Se considera que todos los ítems puestos por el programa mentor de la UTPL son de gran utilidad por ello del proceso de mentoría, en perfil del mentor (2015) como recurso en el EVA.

- “Persona comprometida que es parte de su naturaleza y su formación
- El don del servicio y la voluntad de hacerlo
- Capacidad de ayudar, orientar y asegurar
- Buenas habilidades personales (para la comunicación, empatía, confianza, escucha, solución de problemas, toma de decisiones)
- Ser ejemplo de valores y cualidades
- Predisposición al aprendizaje mutuo y continuo
- Bagaje de experiencias (positivas y negativas)
- Ser imparcial
- Capacidad de escucha y actitud reflexiva
- Capacidad de apertura hacia sí mismo y hacia los demás” (UTPL, 2015, EVA)

4. Acciones y Estrategias



Figura 22: Fases del Proceso de Mentoría.

Fuente: (UTPL, 2015, EVA)

Elaborado por: Audrey Mena (2015)

Se mantiene la propuesta del proceso de mentoría y se agrega un retorno de necesidades de orientación planificadas, más las necesidades imprevistas a las que se da evaluación de seguimiento a fin de ingresar nuevas actividades y estrategias a orientar.

5. PLANES DE ACCIÓN

Recursos

Tipos de recursos	Especificaciones
Talento humano	Tutores, mentores, mentorizados y personal administrativo (agendamientos)
Infraestructura	Los centros académicos, las sedes para reuniones presenciales con un apartado para esta finalidad y con los recursos para poder informar, ejemplificar y dar la orientación con charlas participativas.
Tecnología	A través de EVA la orientación académica y envío de recursos, además de uso de recursos compartidos, chats, videoconferencias
Académicos	El mentor cuenta con una biblioteca virtual, un catálogo de biblioteca en línea, más cada una de las sedes con su propia biblioteca, para cuando requiere reforzar conocimientos en el mentorizado de un tema específico de la mentoría o una guía de ejemplificación de investigaciones para las asignaturas.
Económicos	El mentor tiene que movilizarse a los sitios de reunión presencial, otorgar un tiempo determinado sea en las presenciales o en EVA para orientar a sus mentorizados (tiempo-costos), uso de internet para estar conectado en pendiente de una necesidad.

PROGRAMA ACOGIDA

MANUAL DEL MENTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



Acogida

Manual del mentor

Psicóloga Audrey Mena

2015, Diciembre

Acogida

MANUAL DEL MENTOR



¿Para quienes esta pensado acogida?

Este programa se ofrece a los estudiantes de último ciclo de todas las carreras de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se trata de un programa generado por la UTPL, en la Facultad de Psicología, dentro del contexto de los aportes que la REDMAD (Red Ecuatoriana de Educación Superior que promueven los estudios en modalidad abierta y a distancia) cuyo objetivo es potenciar el estudio autónomo e independiente del alumno a distancia .

REMAD RED DE UNIVERSIDADES ECUATORIANAS QUE PROMUEVEN
LOS ESTUDIOS EN MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

Acogida pretende brindar un recibimiento cálido a los estudiantes nuevos que ingresan en una modalidad abierta y a distancia. Tomando en cuenta que esta modalidad se diferencia de la modalidad presencial y requiere de un acompañamiento introductorio al sistema.

¿Acogida que desea?

Desea que los alumnos/as que han adquirido experiencia a través del MaD en la UTPL, “acordes a la formación que han recibido de ayuda a la construcción de una sociedad más justa” (Rubio, 2015) contribuyan en el inicio de la formación de sus *pares*.

Este programa mantiene los principios y valores, sobre la creencia de que el individuo es un ser social y que como parte de su formación, él esta en capacidad de unirse a la misión que pretende lograr la UTPL, “...propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como Hijo de Dios”; con esta visión el mentor otorga más allá de un mero recibimiento, una orientación sostenida y profunda, comprometida con el programa.

Acogida propone la realización de actividades que faciliten la transferencia de información y de experiencias, entre el mentor y los mentorizados, hasta lograr que el alumno/a mentor brinden su mejor potencial en el acompañamiento, retribuyendo así el servicio a la sociedad.

La participación en el programa es voluntaria y tiene para el mentor el reconocimiento de 4 créditos.

Lea su carta de compromiso de principio a fin

Carta de compromiso

Para participación en el Programa de Mentor Acogida

- 1) Asume el compromiso de mentorizar a los estudiantes que se le asignen de forma continua durante el semestre,
- 2) Asistir al taller de formación, revisar en línea la información sobre el programa y cumplir con el cronograma establecido.
- 3) Ingresar a los tutoriales on line del programa para mentores
- 4) Mantener una actitud solidaria y oportuna, durante todo el proceso

Confirmando conocer y estar en total acuerdo sobre la carta de compromiso con la cual usted inicia su participación en el programa .

enviar

Formulario en línea

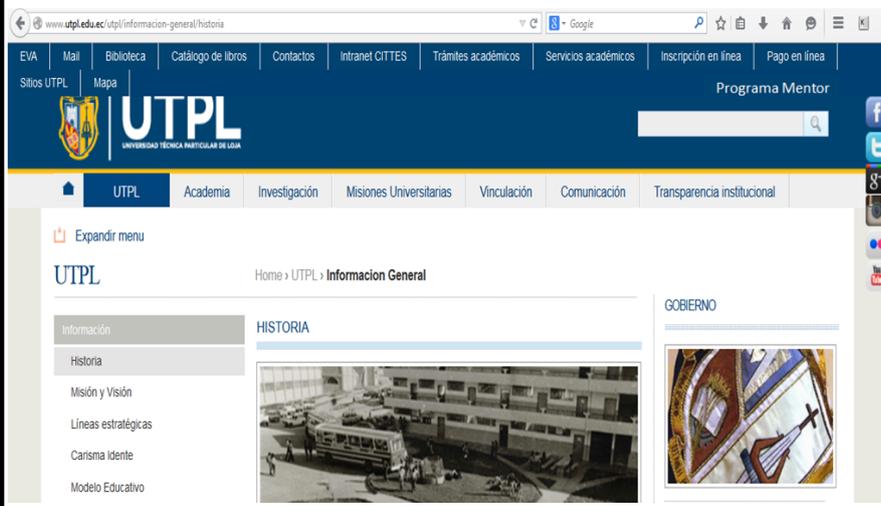
Nombre/Apellido

Teléfono celular

Preferencia de contacto EVA CELULAR

Confirmo conocer y estar de acuerdo en ser parte del grupo mentor ACOGIDA

Inclusión del Programa ACOGIDA en la página WEB de la UTPL



The screenshot shows the UTPL website interface. At the top, there is a navigation menu with links: EVA, Mail, Biblioteca, Catálogo de libros, Contactos, Intranet GITES, Trámites académicos, Servicios académicos, Inscripción en línea, and Pago en línea. Below this is a search bar and social media icons. The main content area is titled 'Programa Mentor' and includes a sub-menu with 'UTPL', 'Academia', 'Investigación', 'Misiones Universitarias', 'Vinculación', 'Comunicación', and 'Transparencia institucional'. The 'Historia' section is highlighted, showing a large image of a modern building. To the right, there is a 'GOBIERNO' section with a smaller image.

Tutorial del Programa ACOGIDA en la página WEB de la UTP



The screenshot shows the UTP website's 'Información General' page. A video player titled 'PROGRAMA MENTOR' is the central focus, displaying the 'Acogida' logo. To the left is a navigation menu with items like 'Servicios al Estudiante', 'Postgrado', 'Educación Continua', 'Becas', 'Movilidad Estudiantil', 'Matriculación en línea', 'Ingreso EVA', and 'Programa Mentor ACOGIDA'. To the right is a 'GOBIERNO' section with an image of a building. The top navigation bar includes 'UTPL', 'Academia', 'Investigación', 'Misiones Universitarias', 'Vinculación', 'Comunicación', and 'Transparencia institucional'.

Ingreso al Programa ACOGIDA en la página WEB de la UTP



The screenshot shows the login page for the 'Programa Mentor ACOGIDA'. It features the 'Acogida' logo at the top. Below it are two input fields labeled 'usuario' and 'contraseña'. A blue 'INGRESAR' button is positioned below the password field. At the bottom, there are two links: 'Quiero registrarme' and 'Olvidé mi contraseña'. The page header includes the UTP logo and the text 'Programa Mentor ACOGIDA'.

Tutoriales para conocer el funcionamiento de sistema

https://www.youtube.com/watch?v=W1kmsmt7u_Y



UTPL JORNADA DE ASESORÍA DE SISTEMAS ((CHARLA INTRODUCTORIA) de videoconferencias
4.981 visualizaciones



JORNADA DE ASESORÍA DE SISTEMAS ((CHARLA INTRODUCTORIA)(ABRIL- de videoconferencias
3.313 visualizaciones

https://www.youtube.com/watch?v=_q0CoNrRcok

Objetivo aprovechar los recursos existentes para unificarlos en un lugar referencial a fin de que sea el reforzamiento al curso del mentor.

Capacitación al mentor

https://www.youtube.com/watch?v=W1kmsmt7u_Y



Programa de capacitación ACOGIDA

- 1) Bienvenida al programa mentor
- 2) Las expectativas que se tienen para lograr que usted sea un mentor efectivo
- 3) Como funciona el programa
- 4) Instrumentos que se utilizan para:
 - a. determinar las necesidades de orientación;
 - b. Plan de acción individual
 - c. Seguimiento
 - d. Evaluación de resultados

La capacitación del programa para mentores se ejecutará en los cambios de los ciclos correspondientes a vacaciones (antes de ingresar al último ciclo de la carrera). Mismo que será vía on line.

Calendario del mentor

https://www.youtube.com/watch?v=W1kmsmt7u_Y



Calendario académico para estudiantes oct2015/feb2016

UTPL
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE EDUCACIÓN

DECIDE SER MÁS

Modalidad Abierta y a Distancia

Julio 2015, Agosto 2015, Septiembre 2015, Octubre 2015, Noviembre 2015, Diciembre 2015

Legend:
 ★ Matriculación ordinaria
 ☆ Matriculación extraordinaria
 ○ Matriculación especial
 📅 Jornada de asesoría de sistemas y tutorías para el estudiante
 📅 Segundo a décimo nivel
 📅 Matriculación ordinaria
 📅 Matriculación extraordinaria



UTPL JORNADA DE ASESORÍA DE SISTEMAS ((CHARLA INTRODUCTORIA)
de videoconferencias
4.981 visualizaciones



JORNADA DE ASESORÍA DE SISTEMAS ((CHARLA INTRODUCTORIA)(ABRIL-
de videoconferencias
3.313 visualizaciones

https://www.youtube.com/watch?v=_q0CoNrRcok

Objetivo aprovechar los recursos existentes para unificarlos en un lugar referencial a fin de que sea el reforzamiento al curso del mentor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez, G. & Bisquerra, A. (1998). *Modelos Teóricos. Carácter Multidisciplinar de la Orientación. Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona, España: Praxis.
2. Álvarez, M. (1994). *Orientación Educativa y Acción Orientadora. Relaciones entre la Teoría y la Práctica*. Barcelona, España: CEDESC.
3. Álvarez, M. & Bisquerra, A. (1996). *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona, España: Praxis.
4. Álvarez, V. & García, E. (2002). *Orientación del aprendizaje en la enseñanza universitaria*. En
5. Álvarez, V. & Lázaro, A. Eds. (s.f.). *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. (pp. 215-230). Málaga: Ediciones Aljibe.
6. Anrango, K., & Antamba, F. (2012). *Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de Educación Básica del Colegio Experimental Jacinto Collahuazo*. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación Ciencia y Tecnología.
7. Armas, R. (2008). *Necesidades de información digital y educativa de los estudiantes universitarios*. Universidad del Zulia – Venezuela. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=1083
8. Bausela, E. (s.f.). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica: Modelo de Intervención por Servicios*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/823Bausela.PDF>
9. Bisquerra Alzina, R. (1996). *Manual de orientación y tutoría*. Praxis. Barcelona
10. Bisquerra Alzina, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Ciss-Praxis (última ed. 2003).
11. Bisquerra, R. (1996). *Manual de orientación y tutoría*. Praxis. Barcelona. En Parras, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vasconcelos, P., y Navarro, E. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. España: Secretaría General Técnica. Recuperado de: http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion_educativa.pdf
12. Bisquerra, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Ciss-Praxis. En Sanchiz, M. (2008 - 2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf>
13. Bisquerra, R. y Álvarez, M. (1998). *Los modelos en orientación*. En Sanchiz Ruiz, M.L. (2008 - 2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf>
14. Bortone, R. (2010). *Perfil de las necesidades de desarrollo personal en estudiantes de Ingeniería*. Separata N. 9, Remo 19. Recuperado de <http://www.remo.ws/SEPARATAS/SEPARATA%209.pdf>

15. Buele, L. y Bravo, C. (2014). 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 abril – agosto 2014. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
16. Calviño, M. (2000). *Elementos para la fundamentación marxista de una teoría de la motivación humana*. En *Temas de Psicología y Marxismo. Tramas y subtramas*. La Habana, Cuba: Félix Varela.
17. Campero, N., Díaz, G. y Díaz, S. (s.f.). *Diagnóstico de los hábitos de estudio en alumnos de la Unidad Académica Profesional AMECAMECA UAEM*. Recuperado de http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%204/Mesa4_34.pdf
18. Center for Health Leadership & Practice. (2003). *Guía de Mentoría: Guía para Mentores*. Recuperado de: <https://nationalethicscenter.org/resources/7245/download/55.pdf>
19. Chacón, J. & Cisneros, A. (2014). *Procesos de Orientación Vocacional y Profesional en los Departamentos de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil de la Provincia del Azuay*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca, Facultad de Psicología.
20. Cortés, M. (2009). *La educación a distancia y el estudio independiente*. Recuperado de http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e_formadores_oto_09/articulos/Angeles_Cortes.pdf
21. Delgadillo, A. (s.f.). *Abraham Maslow y la psicología Transpersonal*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/58485706/Abraham-Maslow-y-La-Psicologia-Trans-Personal#scribd>
22. Dubon, E., Navarro, J., Segura, L., Pakhrou, T y Sepulcre, J. (2011). *La mentoría como herramienta para la mejora de la calidad de la docencia en el primer curso de grado*. Recuperado de: <http://web.ua.es/en/ice/jornadas-redes-2011/documentos/proposals/182986.pdf>
23. Escudero, T. y Correa, A. (2006). *Investigación en innovación educativa: Algunos ámbitos relevantes*. Madrid, España: Editorial La Muralla.
24. Illescas, M. & Tapia, A. (2010). *Propuesta para la Creación del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil en el Colegio Nacional Mixto Nulti*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca, Facultad de Psicología.
25. Jaime, R. (2011). *La Orientación Educativa como Tarea Inseparable de la Extensión Universitaria*. Revista Académica Semanal, Vol. N° 3. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/28/rajo.htm>
26. Manzano, N. (2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria*. Madrid: Facultad de Educación UNED. Revista de Educación Siglo XXI. Recuperado de <http://espacio.uned.es/revistasuned/index.php/educacionXX1/article/viewFile/128/94>
27. Manzano, N., Martín, A., Oliveros, L., Rísquez, A & Suárez, M. (2008). *Desarrollo de un sistema de orientación tutorial en la UNED: Resultados del programa de mentoría*. Recuperado de http://innovacioneducativa.upm.es/jimcucue_08/presentaciones/Nuria_Manzano.pdf

28. Manzano, N., Martín, A., Sánchez, M., Rísquez, A., y Suárez, M. (2012). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria* (Vol.15). Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/128/94>
29. Maslow (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz Santos.
30. MEC. Ministerio de Educación, *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador: 2006-2015.*, (2015). Recuperado de http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf.
31. Méndez, H. y Méndez, I. (2014). *Análisis de unidades de orientación educativa en los Departamentos de Consejería Estudiantil de los colegios de la provincia del Azuay*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca, Facultad de Psicología.
32. MENTOR / National Mentoring Partnership. (2005). *Como construir un programa de mentoría exitoso, utilizando los elementos de la práctica efectiva*. Recuperado de: http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf
33. Molina, D. (2001). *Material de Apoyo Instruccional. Curso Orientación Educativa*. Barina, España: Unellez.
34. Mora, A. (2007). *Acción tutorial y orientación educativa*. Lima, Perú: Alfaomega, Grupo Editor, S.A. de C.V.
35. Mora, J., Rodríguez, M., Zambrano, N., y García, L. *Las necesidades de orientación para el acceso a la universidad de los alumnos preuniversitarios*. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/universitaria/extra/art_5.pdf
36. Ojea, R. (2011). *La Orientación Educativa como Tarea Inseparable de la Extensión Universitaria*. Revista Académica Semanal, Vol. N° 3. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/28/rajo.htm>
37. Parras, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vasconcelos, P. y Navarro, E. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Recuperado de http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion_educativa.pdf
38. Redondo, S., Vale, P., Navarro, E. y Madrigal, A. (2012). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=8CwbAgAAQBAJ&pg=PA48&lpg=PA48&dq=Teor%C3%ADa+y+pr%C3%A1ctica+de+la+orientaci%C3%B3n+educativa&source=bl&ots=JcASzNW9Ja&sig=Zx8QsOIMKteuL3Mn7xgKpQkeZRU&hl=es&sa=X&ei=_mtXVeCvClahNv_hgKAP&redir_esc=y#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20y%20pr%C3%A1ctica%20de%20la%20orientaci%C3%B3n%20educativa&f=false
39. Romero, S., Valverde, A., García, E., Sánchez, C., Macías, J., García, M., García, N., Oliveros, L., y Ruíz, C. (2001- 2002). *Proyecto Mentor: La Mentoría en la Universidad*. Recuperado de: <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww-gth.die.upm.es%2F~macias%2Fdoc%2Fpubs%2Faidipe03%2FFPROYECTOMENTOR-Granada-Ponenciadefinitiva.doc&ei=2X1TVe-zKcy0ggSQvoG4Dw&usg=AFQjCNFmAlmx5J7ROWiAZHHwZdoGTiz6dA&bvm=bv.93112503,d.eXY>
40. Sánchez, C. (2011). *La mentoría entre compañeros en la universidad: un medio para la universidad: un medio para la acogida e integración de los alumnos de nuevo*

ingreso de nuevo ingreso. Recuperado de: http://clabes-alfaguia.org/clabes-2011/ponencias/ST_2_Acceso_Integracion/8_SanchezC_Mentoria.pdf

41. Sánchez, C. (2013). *Red de Mentorías en Latinoamérica: ¿Qué es la Mentoría?* Gestión Universitaria Integral del Abandono-GUIA. Madrid. Recuperado de <http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/Que-es-la-mentoria.pdf>
42. Sánchez, C., Almendra, A., Jiménez, F., Melcón de Giles, M. y Macías, J. (2009). *Proyecto Mentor en la Universidad Politécnica de Madrid: un sistema de mentoría para la acogida y orientación de alumnos de nuevo ingreso*. Recuperado de [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/GX045RA.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/GX045RA.pdf)
43. Sánchez, M. (1998). *Las funciones y necesidades de orientación en la universidad: Un estudio comparativo sobre las opiniones de universitarios y profesionales*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <http://www.uned.es/reop/pdfs/1998/09-15-1---087-Sanchez.pdf>
44. Sánchez, M., Manzano, N., Rísquez, A., y Suárez, M. (2010). *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia*. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre356/re35630.pdf?documentId=0901e72b8120317a>
45. Sánchez, M., Manzano, N., Suárez, M., Rísquez, A., Oliveros, L., Martín, A. y Román, M. (2012). *Sistema de orientación tutorial en la UNED: Tutoría, mentoría y E mentoría*. Madrid. Recuperado de: <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/SEG08.pdf?sequence=1>
46. Sanchiz, M. (2008 - 2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf>
47. Santana, L. (2009). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica: Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Editorial Pirámide 3ª ed. Madrid, España.
48. Schultz, D. y Schultz, S. (2010). *Teorías de la personalidad: Abraham Maslow y la psicología transpersonal*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teoper/14.pdf>
49. Stufflebeam, (1984) en Mora, J., Rodríguez, M., Zambrano, N., y García, L. *Las necesidades de orientación para el acceso a la universidad de los alumnos preuniversitarios*. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/universitaria/extra/art_5.pdf
50. Toscano, M. (s.f.). *Necesidad de la Orientación en la Universidad*. Recuperado de <http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/02/02-articulos/monografico/mariola.htm>
51. UTPL. (2015). Historia. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/utpl/informacion-general/historia> el 1 de diciembre del 2015.
52. Valverde, A., Ruíz, C., García, E., y Romero, S. (2003). *Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta*. Recuperado de <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F1049470.pdf&ei=5QJbVc6OO4>

uxggSTr4GwDA&usg=AFQjCNFVST8qjhQDgAAVeKtoJUEA9T_KUg&bvm=bv.93564037,d.eXY

53. Velázquez de Medrano, C. (1998). *Orientación educativa, modelos y estrategia de intervención*. Madrid, España.
54. Velázquez de Medrano, C. (1998). Orientación educativa, modelos y estrategia de intervención. En Parras (Coord.) (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Recuperado de: http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion_educativa.pdf

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTOS DE MONITOREO ENTREGADOS POR EL PROGRAMA MONITOREO
DE LA UTPL

CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA PARA MENTORES

CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA PARA MENTORES

¿Qué aprendí de las lecturas preliminares sobre mentoría?

1. ¿Cuál de las siguientes situaciones es propia de la tutoría o de la mentoría?, Justifique su respuesta.

Situación de orientación	Tutoría	Mentoría	¿Por qué?
1. Se organiza una sesión grupal para detectar necesidades de ayuda orientadora.		X	El mentor es quién mantiene el contacto directo con el mentorizado.
2. Julia (estudiante de Iero de Informática) plantea abandonar los estudios por haber obtenido resultados negativos en sus últimos exámenes.	X		El tutor tiene la potestad de relacionarse directamente con el equipo docente para enterarse de los problemas específicos de cada mentorizado.
3. Juan Iero de Ciencias de la Educación está buscando vivienda en la ciudad y busca ayuda.		X	La ayuda se limitaría a sugerir opciones en la base de las actividades que el educando desempeña, de tal manera que la reducción de los tiempos muertos de traslado favorezca a la práctica de su estudio. El tutor regularmente no se encuentra dentro de la misma ciudad donde vive el estudiante.
4. Margarita estudiante de Psicología, comenta las dificultades que tiene para ella el estudio a distancia por la soledad, etc.		X	El mentor incentivaría a la mentorizada para que tome contacto con compañeros y compañeras de carrera, además motivará en ella la utilización de la nueva tecnología que facilita la comunicación con docentes y demás.
5. Pedro (Iero de Psicología) tiene dificultades para realizar exámenes de desarrollo (ponerse los de tipo text) pide ayuda para poder superarlos.	X	X	La mentoría es un trabajo de equipo donde la comunicación y la solución de problemas es básica. El mentor debe conversar con su mentorizado sobre el inconveniente y a su vez debería ponerse en contacto con el tutor para ofrecer al mentorizado una solución.
6. Queda poco tiempo para los exámenes y María no los ha preparado aún, está desorientada (desconoce el contenido del examen, los criterios de evaluación, qué tipos de preguntas, etc.)		X	El mentor deberá monitorear el trabajo que está realizando su mentorizado para que no se encuentre en un caso como María 5 de todas formas llegara a suceder lo indicado sería que el mentor sugiera al mentorizado una estrategia rígida de acuerdo a su propia experiencia para poder solventar el problema lo mejor posible. En todo caso el mentor debe ser conocedor de todas las concepciones.

7. Teresa estudiante de Iero de Administración, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.		X	Es importante que la estudiante antes de tomar la decisión de iniciar su estudio de grado haga conciencia sobre este tema, para lo que debería tener una asesoría de pre matrícula.
8. José Ignacio (estudiante de Iero de Economía) acaba de ser padre. El trabajo, los estudios y la vida familiar son difíciles de compaginar para él, lo que afecta sus estudios.		X	El mentor podría sugerir al mentorizado tomar la menor cantidad de asignaturas que le sea posible de tal forma que así que tome las pueda aprobar todas.
9. Cecilia (estudiante de Iero de Pedagogía) con discapacidad quiere saber con precisión que salidas profesionales tiene la carrera que acaba de empezar, en realidad no está segura de haber escogido correctamente su profesión.	X		El tutor es un profesional en ejercicio que se encuentra casi siempre dentro del mismo campo de estudios, por lo que con mayor certeza podrá despejar las dudas que tenga la estudiante.
10. Pedro está muy preocupado ya que con mucha ilusión se ha matriculado en la carrera de Abogacía, en su trabajo lo han ascendido, lo que durante mucho tiempo estuvo esperando y en el que tiene que viajar con mucha frecuencia, piensa que no tendrá tiempo de cumplir con todas las actividades que debe realizar en la Universidad.		X	El mentor está en la posibilidad de desvirtuar la preocupación del mentorizado explicando que puede organizar su tiempo de la mejor forma, con mucha disciplina y que obviamente nada le obliga a continuar con todas las asignaturas, si realmente le es imposible cumplir con todas podría tomar la opción de retirarse en alguna de ellas que demande una mayor cantidad de dedicación y tiempo.

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

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

Trabajaría con Teresa en el tema de modalidad a abierta y a distancia, técnicas y metodología de estudio mediante la utilización de charlas y talleres.

Solicitaría de Teresa realizar una agenda de actividades diaria que abarque un mes completo y estaría pendiente de que cumpla lo mejor posible con los horarios que ella ha propuesto en esa agenda.

Universidad Técnica Particular de Loja

La información proporcionada por este medio de parte de los mentores, sirve a los tutores para la valoración del razonamiento y el área cognitiva en relación al tema.

INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROCESO DE MENTORIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROCESO DE MENTORIA

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL MENTOR	
Nombre y apellidos	MISSY DEL ROCÍO PEÑAHERRERA ACUÑA
Cédula de identidad	1108970850
Centro Universitario	CRD
Correo electrónico	missy_penaherra@yahoo.com

2. DATOS MENTORIZADOS (En la descripción, utilice FRECUENCIAS y no escriba nombres)					
Nº. De estudiantes asignados	Nº. De mentorizados que terminaron el proceso de Mentoría	Centro Universitario al que pertenecen	Titulación a la que están matriculados	Sexo	Edad
5	0	3 Carcelén 2 San Rafael	Psicología	4 mujeres 1 hombre	Entre 20 y 28 años

3. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS A LAS QUE LA UTPL PLANTEO EN LA AGENDA
Enseñanza y Prácticas de metodología de estudios (Lectura comprensiva, ejercicios de lectura rápida, ejercicios de memoria, charla motivacional)
Consejería familiar.

4. TALLERES
Logros: puesta en práctica de las sugerencias que se dieron a las mentorizadas para la puesta en gráficos de algunas metodologías y hábitos de estudio, motivar a las dos mentorizadas que avanzaron hasta el 75% de la mentoría para que continúen sus estudios de nivel superior.
Dificultades: La total falta de tiempo por asuntos laborales de la mentorizada 1 y la forzada participación de la mentorizada 2 en el proceso.

NOMBRE DEL TALLER Y FECHA DE DESARROLLO	LOGROS	DIFICULTADES
Actividad 1.- Contacto telefónico con todos los posibles mentorizados. Entre el 20 y el 28 de diciembre de 2014	Explicación completa de los objetivos de la mentoría. Radicación o ratificación de datos personales de los educandos. Confirmación de dos estudiantes para continuar en el proceso de mentoría	Fecha festiva por lo que el 80% de los candidatos a mentores se negaron a participar en el proceso.
Taller: Entrevista sobre dificultades reales en el proceso del desarrollo del aprendizaje en la MaQ. Evaluación del taller. Primera semana de enero de 2015.	Obtención de datos indispensables para la elaboración de un plan de acción diferencial para el proceso de mentoría.	Dificultades a recomer por parte de las mentorizadas, lo que se resolvió con el traslado de la suscrita al hogar de las mentorizadas o a lugares más cercanos a sus hogares o trabajos.
Taller: Cuestionario de Necesidades de Orientación Psicopedagógicas. Análisis del cuestionario con cada mentorizada. Cuestionario de Habilidades del Pensamiento Presentación del plan de acción diferencial para el proceso de mentoría.	Cumplimentación de datos para el plan de acción diferencial para el proceso de mentoría.	Falta de tiempo de la mentorizada 1 a cuyas citas se acudió en algunas ocasiones sin que la alumna se presentara. Problemas fuertes de índole personal de la mentorizada 2 que impidían su concentración y aceptación del plan de acción diferencial para el proceso de mentoría.
Taller: Motivación, lectura rápida, ejercicios de memoria.	Mentorizadas motivadas para la continuación de sus estudios de tercer nivel. Enseñanza de técnicas básicas (método LUNAR) de lectura rápida.	Las mentorizadas debían realizar ejercicios de lectura rápida y de memoria, tareas que no fueron cumplidas por falta de tiempo.

CONCLUSIÓN GENERAL:

Esta investigación ha estado plagada de experiencias amiguedoras humanísticas dentro del área de las verdaderas necesidades y dificultades que afrontan los y las alumnos de reciente ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Regional Cuito, en la Modalidad de estudios a Distancia.

La realidad dentro del contexto social ecuatoriano, quizás en donde la vida ocurre a mayor velocidad de lo que sucede en ciudades más pequeñas de nuestro país Ecuador.

Agenecen problemáticas serias dentro del sistema de educación ecuatoriano, por la falta de autonomía en la práctica estudiantil, la carencia de metodología de estudios que se amarra desde la enseñanza a nivel de escuelas y colegios.

Aún mismo, una carencia de conciencia del alumnado en el tema de su verdadero rol como constructor de su propio conocimiento.

De otra parte, hace falta organización y coordinación para llevar a cabo el proyecto de mentoría para lograr una verdadera cohesión entre las necesidades de orientación psicopedagógica de los mentorizados y el apoyo de la universidad para que éstos puedan solventar ese tipo de falencias.

Es importante resaltar que los resultados arrojados son desalentadores en tanto en cuanto al proyecto no sea lo suficientemente promovido y acogido por los alumnos de reciente ingreso.

En el presente trabajo únicamente el 40% de los alumnos aceptó participar y de ese porcentaje la mitad abandonó el programa por falta de tiempo debido a su trabajo mientras la otra mitad lo abandonó antes de concluir por problemas personales.

Todo esto concluye en que es imperativo llevar adelante el proyecto con modificaciones sustanciales. Toda vez que la alta calidad de estudios promovidos por esta prestigiosa universidad debe verse también reflejada en la orientación que esta institución presta a sus educandos.

4.1. Formas de comunicación con los Mentorizados

Mentorizada 1: señalar, las entrevistas personales fueron muy difíciles por su horario de trabajo.

Mentorizada 2: entrevistas personales realizadas en su casa.

5. PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACION DE AYUDA

El cincuenta por ciento de las mentorizadas manifestó que abandonarían por este semestre los estudios hasta arreglar el tema de sus horarios de trabajo y que continuarán el próximo semestre siempre y cuando su trabajo se lo permita.

El cincuenta por ciento restante indicó que regresaría a estudiar en la modalidad presencial su carrera anterior puesto que definitivamente no se adapta al sistema de Modalidad abierta y a Distancia.

El ciento por ciento ha indicado que la intervención se realizó fuera de tiempo que el proceso se debió iniciar conjuntamente con el periodo de estudios y que de esa manera los resultados hubieran sido favorables.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL MENTOR

8.1. CONCLUSIONES

- Del universo de estudiantes de reciente ingreso en la Modalidad a Distancia del Centro Regional Cuito de la Titulación de Psicología periodo octubre 2014 – febrero 2015 de la Universidad Técnica Particular de Loja, asignados para esta investigación por esta Institución de Educación Superior, a pesar de haber denunciado falencias en sus pruebas de ingreso a la universidad, el 60% no mostraron interés en participar en las actividades de mentoría a pesar de haberles explicado los objetivos y ventajas mediante la participación. El otro 40% participó hasta en un 50% del proceso, retirándose por haber decidido desistir por este semestre de los estudios.

De este punto se puede concluir que quizás faltó realizar una campaña de expectativa más agresiva.

- Carencia casi absoluta en el manejo de hábitos de estudio.
- Falencias importantes en la puesta en práctica de las técnicas y metodologías de estudio.
- Falta de orientación vocacional desde el bachillerato que incide directamente en la elección de la carrera a seguir.
- El 100% de los estudiantes activos en el proceso de mentoría no se encontraban preparados para el ingreso a la MaD.

8.2. RECOMENDACIONES

1. Crear una campaña de expectativas en cuanto al estudio en la Modalidad a Distancia desde el momento en que se realiza la publicidad correspondiente a la apertura de un nuevo ciclo o periodo académico.
2. Enfatizar la entrega de información necesaria sobre la mentoría como Objetivo General y Objetivos Específicos cada vez que el o la posible nueva/ alumno tenga contacto con la información universitaria (folletos, redes sociales, anuncios publicitarios, banners dentro de la institución, mensajes de texto).
3. Realización de charlas permanentes en los espacios para la comunidad que ofrece la U.T.P.L. realizadas por los mismos mentores, dirigidas a motivar la participación de los nuevos alumnos y alumnas en las **mentorías**.
4. Valorar la participación en esta actividad tanto para el mentor como para el mentorizado con determinado número de crédito (puede ser 1) para los mentorizados/as) de esta manera ya todos se encontrarían debidamente preparados para afrontar las vicisitudes de la MaD además de estar ricos en conocimiento y experiencia para su participación como mentores para el momento que se les requiera.
5. Iniciar el proceso con la suficiente anticipación de tal manera que tanto los participantes (mentorizados, mentores y tutores) tengan el tiempo suficiente para pasar cualquier imprevisto de fechas festivas y otro tipo de consideraciones.
6. Crear un departamento de Orientación Profesional en todos los centros universitarios en donde podrán realizar sus Prácticas Educativas los alumnos y alumnas de la Titulación de Psicología mediante la

<p>aplicación de entrevistas, instrumentales y orientación relacionada con el proceso de elección de carrera y modalidad de estudio.</p> <p>7. Programar la realización de un taller pre – universitario de un día de duración con el fin de trabajar sobre las necesidades de orientación psicopedagógica de los grupos asistentes, trabajo en equipo, identificación de líderes, entre otros que pudieran ser convenientes. En donde deberían participar: mentorizados/as, mentorizad/as, tutores/as.</p>
<p>T. PERCEPCIONES DEL MENTOR Y LA RELACIÓN CON EL CONSEJERO:</p>
<p>T.1. Con el EVA (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias).</p> <p>En cuanto a la pertinencia de las orientaciones e indicaciones me atrevo a decir que fueron acertadas más al general estuvieron fuera de tiempo. Realizar los avisos a tiempo y de manera mejor programada. Dar respuesta a todas y cada una de las preguntas de los estudiantes, no todos los docentes lo hacen y se forman demasiados vacíos.</p>
<p>T.2. Con el Consejero (pertinencia y recomendaciones de las orientaciones y estrategias).</p> <p>Nos mantuvimos en contacto por muy pocas ocasiones. La oportunidad del encuentro presencial realizado en la ciudad de Quito, fue muy decidida sin embargo el momento de quien habla no fue suficiente.</p>

FIRMA DEL MENTOR

CI:

PRIMER ENCUENTRO PRESENCIAL MENTOR – ESTUDIANTES

PRIMER ENCUENTRO PRESENCIAL MENTOR – ESTUDIANTES

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

Presentación general del proyecto			
Presentación del mentor			
Presentación del estudiante			
Dos expectativas en cuanto a sus estudios universitarios			
Dos temores en cuanto a sus estudios universitarios			
Análisis y comentarios de las expectativas			
Análisis y comentarios de los temores 'Conociendo la educación a distancia'			
Cierre			

Universidad Técnica Particular de Loja

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

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

Universidad Técnica Particular de Loja

EXPECTATIVAS Y TEMORES

EXPECTATIVAS Y TEMORES

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

Dos expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

Dos temores (miedos) sobre mis estudios:

MI compromiso:

Universidad Técnica Particular de Loja

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

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

¿Qué problema enfrentó?

¿Cuál fue la causa del problema?

¿Quién le ayudó?

¿Cómo solucionó?

¿Qué aprendió de esta experiencia?

Universidad Técnica Particular de Loja

CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

1. Al momento de estudiar señale la frecuencia con la que utiliza los siguientes procedimientos:

Considere la siguiente escala: 1= nada; 2= poco; 3= regular; 4= bastante; 5= Mucho.

Intente señalar más de una opción.

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

2. Valore la importancia que tiene, a su juicio, recibir orientación sobre los siguientes aspectos de orden personal. Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 10 (extremadamente importante). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

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

3. Valore ahora su grado de satisfacción la orientación recibida acerca de los mismos procesos administrativos en U.T.P.L.

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

Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

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

Universidad Técnica Particular de Loja

CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA PARA MENTORES

CUESTIONARIO DE CONTROL DE LECTURA PARA MENTORES

¿Qué aprendí de las lecturas preliminares sobre mentoría?

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

Justifique su respuesta.

Situación de orientación	Tutoría	Mentoría	¿Por qué?
1. Se organiza una sesión grupal para detectar necesidades de ayuda orientadora.			
2. Julia (estudiante de Tercero de Informática) plantea abandonar los estudios por haber obtenido resultados negativos en sus últimos exámenes.			
3. Juan Tercero de Ciencias de la Educación está buscando vivienda en la ciudad y busca ayuda.			
4. Margarita estudiante de Psicología, comenta las dificultades que tiene para irle al estudio a distancia por la soledad, etc.			
5. Pedro (Tercero de Psicología) tiene dificultades para realizar exámenes de desarrollo (prefiere los de tipo test) pide ayuda para poder superarlos.			
6. Queda poco tiempo para los exámenes y María no los ha preparado aún, está desorientada (desconoce el contenido del examen, los criterios de evaluación, qué tipos de preguntas, etc.)			
7. Teresa estudiante de Tercero de Administración, tiene problemas para organizar su tiempo de estudio. Esta dificultad aumenta debido a que no está familiarizada con las competencias exigidas en la enseñanza a distancia.			
8. José Ignacio (estudiante de Tercero de Economía) acaba de ser padre. El trabajo, los estudios y la vida familiar son difíciles de compaginar para él, lo que afecta sus estudios.			

<p>9. Cecilia (estudiante de 1ero de Pedagogía) con discapacidad quiere saber con precisión que salidas profesionales tiene la carrera que acaba de empezar, en realidad no está segura de haber escogido correctamente su profesión.</p>			
<p>10. Pedro está muy preocupado ya que con mucha ilusión se ha matriculado en la carrera de Abogacía, en su trabajo lo han ascendido, lo que durante mucho tiempo estuvo esperando y en el que tiene que viajar con mucha frecuencia, piensa que no tendrá tiempo de cumplir con todas las actividades que debe realizar en la Universidad.</p>			

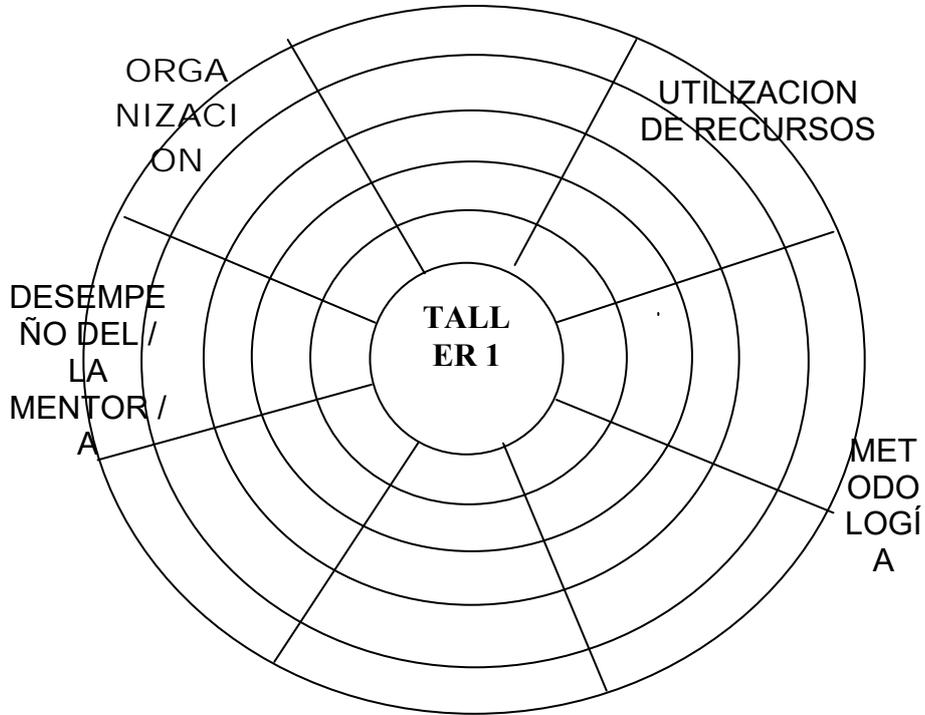
□

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

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

Universidad Técnica Particular de Loja

EVALUACIÓN DEL PRIMER ENCUENTRO DE MENTORÍA
EVALUACIÓN DEL TALLER 1



U
T
I
L
I
D
A
D

PARTICIPACIÓN
DEL GRUPO

OBJETIVOS
DEL TALLER

¿Qué actividades sugiere para que se puedan desarrollar en el proceso de mentoría?

.....
.....

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

NECESIDADES ACADÉMICAS

NECESIDADES ACADÉMICAS

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

NECESIDADES SOCIOPERSONALES – PROFESIONALES

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

Universidad Técnica Particular de Loja

PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA PARA EL GRUPO

PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA PARA EL GRUPO

PRESENTACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

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

Universidad Técnica Particular de Loja

MATRIZ FODA DE LA MENTORÍA

MATRIZ FODA DE LA MENTORÍA

Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación superior a distancia, centro universitario regional Quito.

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)

Universidad Técnica Particular de Loja

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación superior a distancia, centro universitario regional Quito.

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE

MBM/ylca/2014/15/09/62

Universidad Técnica Particular de Loja

CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DE PENSAMIENTO

Fuente:

Dr. Alberto Acevedo Hernández

Psic. Marcela Carrera Alvarado



DATOS
PERSONALES

Nombre:		
Apellido paterno	Apellido materno	Nombre(s)

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

PENSAMIENTO
O CRÍTICO

TIEMPO Y LUGAR

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

TÉCNICAS DE ESTUDIO

TÉCNICAS DE ESTUDIO	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
1. Acostumbro hacer mapas conceptuales, cuadros o diagramas como apuntes durante las clases.						
2. Acostumbro leer el índice y los apartados más importantes antes de comenzar la lectura de un libro.						
3. Al estudiar un tema acostumbro hacer cuadros del contenido, delimitando las ideas principales y secundarias.						
4. Al presentar un examen, comprendo lo que se me pide que haga.						
5. Considero importante poner atención a las gráficas y a las tablas que aparecen en el texto cuando estoy leyendo.						
6. Consulto el diccionario cada vez que no entiendo un término o tengo dudas de cómo se escribe.						
7. Cuando leo un texto puedo reconocer las ideas principales y las ideas secundarias.						
8. Para guiar mi estudio y prepararme para un examen, procuro imaginarme lo que me van a preguntar.						
9. Cuando preparo un examen, acostumbro comprender la información antes de memorizarla.						
10. Después de realizar una lectura acostumbro hacer cuadros, resúmenes, mapas conceptuales de la misma.						
11. Estudio un tema consultando diferentes fuentes de información.						
12. Puedo comprender con claridad el contenido de lo que estudio.						
13. Resumen en pocas palabras lo que he leído.						
14. Mi rendimiento académico a pesar de que tengo problemas.						
15. Suele tomar nota de lo que dice el profesor en clase.						
16. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente están alejados de lo que tengo que estudiar.						
17. Me interesan en temas culturales aunque aparentemente están alejados de lo que tengo que estudiar.						
18. Trajo de los revistas y publicaciones referentes a la profesión que estoy estudiando.						
19. Constantemente busco nuevas fuentes de información.						

CONCENTRACIÓN

CONCENTRACIÓN	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo haces			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca	Fácil	Difficil	Muy difícil
1. Entiendo sin dificultad lo que el maestro me explica en el salón de clase.						
2. Aunque tengo problemas logro concentrarme.						
3. Me concentro sin importar sonidos, voces o luces.						
4. Logro concentrarme en lo que estoy haciendo.						
5. Disto la manera de que los ruidos externos no interfieran mi estudio.						
6. Logro poner atención a algo cuando existe mucho ruido a mi alrededor.						
7. Mantengo mi atención sin ningún problema durante toda la clase.						
8. Me mantengo algún tiempo estudiando aunque de principio no me concentro.						
9. Soy capaz de clasificar un conjunto de hechos o eventos.						
10. Me gusta trabajar personalmente para profundizar en la comprensión de los contenidos de las materias.						

MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN	Columna X			Columna Y		
	Frecuencia que lo hacen			Dificultad para hacerlo		
	Siempre	Algunas veces	Nunca	Fácil	Difícil	Muy difícil
1. Considero mis estudios como algo realmente personal.						
2. Considero mi tiempo de aprendizaje como digno de ser vivido con intensidad.						
3. Considero que lo que estudio tiene relación con mis intereses.						
4. El contenido de las materias que curso son interesantes.						
5. Estoy buscando constantemente nuevos retos y los cumpla.						
6. Me interesa conocer los planes de estudio de otras universidades que tengan estudios semejantes a los que curso.						
7. Participé activamente en las propuestas de los profesores y compañeros.						
8. Mi asistencia diaria a clases es muy importante para orientarme en mi proceso de estudio.						
9. Suele preguntar los temas que no entiendo al profesor.						
10. Tengo capacidad de seguir las explicaciones del profesor en la clase.						
11. Tomo nota de la ficha bibliográfica de los libros o revistas que consulto.						
12. Trato de relacionar la nueva información con elementos de la vida cotidiana.						
13. Utilizo todos los servicios que están a mi disposición dentro y fuera de mi universidad.						
14. Visito las exposiciones industriales o de otro tipo que tengan relación con mis estudios.						
15. Cuento con pagadera necesaria cuando estudio o realizo una actividad académica.						