



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de la ciudad de Cuenca, periodo octubre 2015-febrero 2016.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

TUTOR: Andrade Martínez, Diego Valery Dr. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctor Magister

Diego Valery Andrade Martínez.

DOCENTE DE LA 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, Centro Universitario Asociado de la ciudad Cuenca, período octubre 2015 a febrero 2016” realizado por Sarmiento Tapia, Sandra Vilma, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sarmiento Tapia, Sandra Vilma, 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, Centro Universitario Asociado de la ciudad Cuenca”, período octubre 2015 febrero 2016”, de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, siendo el Dr. Mgs. Andrade Martínez, Diego Valery, director 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 vigente 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico constitucional (operativo) de la Universidad”.

f:.....

Autora: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma
Cédula: 0102700291

DEDICATORIA

Sandra Sarmiento Tapia

Dedico este trabajo de fin de carrera a mis queridos alumnos con quienes he trabajado durante mis veinte años de labor docente, quienes han sido los moldeadores de mis actitudes y aptitudes, me han permitido conocer y buscar nuevos caminos para llegar a ellos con sabiduría y amor; y poderles llevar por las sendas del conocimiento y del buen vivir.

Gracias estimados estudiantes que con sus ocurrencias, vulnerabilidades, alegría y formas de ser; he aprendido y seguiré aprendiendo el bello don de enseñar.

AGRADECIMIENTO

Sandra Sarmiento Tapia

En primera instancia debo agradecer a Dios quien me ha aceptado como su hija, dándome la oportunidad de poder guiar los pasos de pequeñas almas ávidas de amor y conocimiento de la vida.

En segunda instancia agradezco a mi querido esposo Luciano Crespo, quien ha sido el promotor, sustento emocional y económico para que yo no deje mis estudios y continúe con mi deseo de terminar mi instrucción universitaria.

Por último agradezco a mis hijos Valeria y Christian Crespo quienes fueron tolerantes de mis largas horas de estudio y mi trabajo a tiempo completo; y que sin embargo busqué maneras y momentos de darles amor y dedicación.

“Sonrío, no porque mi vida es perfecta, sino porque aprecio lo que tengo y a quien tengo a mi lado y agradezco a Dios todos los días por ello”.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.	5
MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. La Mentoría	6
1.1.1. Concepto	6
1.1.2. Elementos y procesos de Mentoría	7
1.1.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.	11
1.1.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría.	17
1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia.....	19
1.2.1 Concepto de necesidades.....	21
1.2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia	22
1.3. Plan de Orientación y Mentoría.....	29
1.3.1. Definición del plan de orientación y Mentoría	29
1.3.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría	30
1.3.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	31
CAPÍTULO 2.	35
METODOLOGÍA	35
2.1 Contexto	36

2.2 Diseño de investigación	38
2.3 Participantes.....	38
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	39
2.4.1. Métodos.....	39
2.4.2. Técnicas	40
2.4.3. Instrumentos	42
2.5. Procedimientos.....	42
2.6. Recursos	45
2.6.1. Talento Humano	45
2.6.2. Materiales	45
2.6.3. Institucionales	46
2.6.4. Económicos	46
CAPÍTULO 3.	47
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	47
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados	48
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.....	50
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.	52
3.2.2. De orientación académica.	54
3.2.3. De orientación personal.	55
3.2.4. De información.	56
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.	58
3.4. Valoración de mentoría.	59
3.4.1. Interacción y comunicación.	59
3.4.2. Motivación y expectativas de los involucrados.	60
3.4.3. Valoración general del proceso.	61
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	62
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	64
CAPÍTULO 4.	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	67
PROSPECTIVA.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	70

ANEXOS.....	74
CARTA DE COMPROMISO.....	74
MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	75
HOJA DE DATOS INFORMATIVOS.....	76
EXPECTATIVAS Y TEMORES.....	77
CUESTIONARIO N° 1 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN: REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA	78
CUESTIONARIO N° 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN	79
EVALUACIÓN DEL TALLER 1	81
“FOTOGRAFÍAS DE ALGUNAS ACTIVIDADES DE MENTORÍA”	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Fases de la Mentoría.....	11
Figura 2: Funciones de un Tutor	15
Figura 3: Habilidades De Mentoría.....	17
Figura 4: Técnicas De Competencia Del Saber, Saber Hacer Y El Saber Ser Y Estar	19

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cuadro Estadístico de los Resultados	49
Gráfico 2. Expectativas De Estudio.....	51
Gráfico 3. Temores.....	52
Gráfico 4. Analisis de Inserción y Adaptación al Sistema Educativo	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Plan de orientación y mentoría	33
Tabla 2. Cronograma de actividades para el proyecto de investigación y desarrollo; Plan Piloto de Mentoría.....	44
Tabla 3. Resultados de la evaluación	48
Tabla 4. Resultados y Porcentajes de Orientaión Académica.....	54
Tabla 5. Resultados y Porcentajes de Orientación Personal	55
Tabla 6. Valoración y Porcentaje de Información	57
Tabla 7. FODA.....	63
Tabla 8. Problemáticas De La Mentoría	64

RESUMEN

El presente trabajo tiene el propósito de enfocarse en estudiar el elevado índice de abandono de la educación en el primer ciclo académico en la Modalidad a Distancia de la UTPL, buscando lograr una inserción y adaptación a esta modalidad con el apoyo de un mentor, quién será guía y motivara el inicio de una carrera académica.

El Equipo de Gestión del Proyecto de Mentoría MaD-CC.Educ., fueron quienes han seleccionado un grupo de cinco alumnos nuevos que podrían tener algún tipo de riesgo de deserción o abandono de los estudios.

Con la aplicación del método de investigación se desarrolló una acción participativa proporcionando lineamientos teóricos que aportaron técnicas de aprendizaje. El análisis del estudio dio como resultado; que los estudiantes de primer ciclo deben asimilar que una educación a distancia exige mucha disciplina, autocontrol y dedicación, posibilitando el logro de un aprendizaje claro y preciso, y un término de la carrera con muchas satisfacciones.

Los resultados evidenciaron la importancia de contar con la guía de mentores dispuestos a satisfacer las inquietudes en el estudio.

Palabras claves: Mentoría, mentor, mentorizado, dedicación.

ABSTRACT

This paper aims to focus on studying the high dropout rate of education in the first academic year in the distance mode of UTPL, seeking to achieve an insertion and adaptation to this mode with the support of a mentor, who will guide and motivate the beginning of an academic career.

The Project Management Team Mentoring MaD-CC.Educ., Were the ones who have selected a group of five new students who may have some risk of desertion or dropout. With the application of the method of participatory action research providing guidelines provided theoretical learning techniques developed. The analysis of the study resulted; that undergraduate students must assimilate a distance education requires a lot of discipline, self-control and dedication, enabling the achievement of a clear and precise learning, and a term career with great satisfaction.

The results also showed that it is indeed important to have the guidance and support of mentors willing to meet

Keywords: mentoring, mentor, mentee, dedication.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “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” se basa especialmente en crear una relación dinámica, recíproca y personal en donde una persona con más experiencia (mentor) actúa como guía, modelo o auspiciador de una persona (mentorizado) con menos experiencia.

Los directivos, docentes y personal administrativo de la Universidad, a lo largo de su vida institucional han concienciado un alto índice de deserciones y/o abandono temprano de estudiantes nuevos, siendo esta razón el impulso para crear el Proyecto Piloto de Mentoría con una perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y el surgimiento de una cultura de acompañamiento que favorezca al aprendizaje significativo.

Este proyecto también consiste en desarrollar acciones de orientación psicopedagógica para facilitar la incorporación de los alumnos nuevos al sistema de educación a distancia que muchas veces son desconocidas para ellos.

Los capítulos aquí desarrollados presentan el estudio, investigación y el análisis del recorrido de una mentoría, siendo así que el Marco Teórico ha guiado y orientado teóricamente el trabajo de investigación con el conocimiento y adquisición de los conceptos de mentoría; se ha logrado diferenciar entre elementos y procesos que muchas veces se han venido confundiendo; también se aclara de manera correcta los perfiles que poseen todos los involucrados en este proceso mentor; en cuanto a las técnicas y estrategias se pueden percibir que no hay una fórmula infalible, sino habilidades creativas que deben llevar consigo tutores y mentores, en este mismo capítulo están las Necesidades de Orientación en la Educación a Distancia que es el tema medular en este proceso por lo que aquí se conoce todas las necesidades que poseen los mentorizados en su primer encuentro con una educación a distancia y para satisfacer estas necesidades se conoce la definición y los elementos de un Plan de Orientación y Mentoría proporcionando un orden adecuado para trabajar con el grupo de mentorizados.

En el capítulo dos de la Metodología se presenta el método esencial utilizado en este proceso que es la Investigación Acción Participativa.

Se dio respuesta al problema planteado mediante un análisis de la problemática con la aplicación del cuestionario para evaluar “Habilidades de Pensamiento” y utilizando este método el cual fue la base para conocer y reconocer los problemas, ya que este

procedimiento está diseñado para acoplarse a la dinámica propia de cada grupo de mentorizados y a las características individuales del investigador o mentor.

El capítulo tercero sobre los Resultados, Análisis y Discusión plasmó el alcance y limitaciones de los resultados de la investigación; con la encuesta realizada vía online hacia los mentorizados se lograron analizar, tabular e interiorizar las necesidades emergentes que tenían los alumnos y buscar soluciones acordes a cada situación.

El cuarto capítulo presenta las Conclusiones y Recomendaciones en donde se demuestra que las propuestas se han realizado y puesto en práctica satisfactoriamente, las recomendaciones sugieren, a la luz de los resultados, considerar acciones específicas para investigaciones futuras.

Esta investigación es de suma importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja porque permite visualizar los motivos y necesidades reales que presentan los estudiantes de nuevo ingreso y así poder satisfacer y disminuir dificultades para la inserción y adaptación de estas personas con ganas de superación y que por verse desamparados desertan o abandonan sus estudios. Se vio también claramente que las acciones desarrolladas dieron resultados satisfactorios creándose un clima de confianza y respeto entre mentor y mentorizado.

Pero realmente la Universidad deberá estar tranquila ya que se ha observado que un buen porcentaje de mentorizados han sentido apoyo y motivación por parte no solo de los mentores sino de todos aquellos que integran la universidad y por el intercambio de información entre pares, es decir, personas que han tenido y tendrán experiencias similares que se han apoyado mutuamente para obtener buenos resultados en sus proyectos personales.

Con mayor satisfacción el objetivo mejor cumplido es plasmar de manera tangible mi trabajo de fin de titulación y obtener mi título de Licenciada en Ciencias de la Educación.

La UTPL ha facilitado para el desarrollo de este proyecto sus instalaciones, un portal virtual, chats, documentos y en especial tutores prestos para guiar, corregir y aprobar nuestros aportes teóricos y prácticos demostrando ser excelentes incentivadores y motivadores.

Los inconvenientes presentados fueron muchas veces la entrega tardía de instrucciones y de comunicados para poder organizarnos de mejor manera, nosotros los poseedores del papel de mentores.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1. La Mentoría

1.1.1. Concepto

Al conocer el propósito de la mentoría eficaz se llega a dar un apoyo, guía, consejo y aliento oportuno a los estudiantes de primer ciclo, quienes buscan un desarrollo personal y profesional; y sobretodo cumplir con la aspiración de obtener un título universitario.

De esta forma tenemos que la mentoría es “aquel proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de un curso superior que asesora y ayuda a estudiantes recién ingresados a la Universidad con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo”. (Romero Rodríguez, 2012. p.1).

En tanto Manzano, Martín, Sánchez, han tomado una definición de Singler y Muller (1999), la mentoría es “una relación formal o semi-formal entre un senior o “mentor”, y otro individuo con menos experiencia o “mentorizado”, con el objeto final de desarrollar las competencias y capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquirirá con más dificultad o más lentamente sin ayuda. (Manzano, Martín, Sánchez, 2012. p. 95).

Entre estos dos conceptos se observa que Romero Rodríguez, y otros autores se enfocan en lo que el mentor entrega a su mentorizado que es el apoyo y guía; en cambio Manzano et al. (1999) se centran en el desarrollo de las competencias y capacidades del mentorizado.

Al analizar estos conceptos podría decir que mentoría es un espacio en donde dos o más personas comparten e intercambian sus experiencias para el beneficio especial del mentorizado, quien se nutre de conocimientos y estrategias del mentor para adaptarlo a su propio quehacer; encontrando así un mejor camino para el desarrollo de su carrera universitaria.

Valverde y otros autores, (2014) han expuesto en su libro varios conceptos de mentoría los cuales señalan:

“Es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento”. (Allen, 1998).

“Es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido, o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacerlo por su cuenta”. (Carr, 1999).

“Es una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficio a todas las partes (mentor, mentorizado y organización.) (Faure, 2014).

Todos estos conceptos coinciden en que la mentoría es una ayuda idónea para quien está iniciando un nuevo reto; que estando solo, no lo lograría o no lo conseguiría a corto plazo.

Para concluir con el enfoque hacia el concepto de mentoría, me llamó mucho la atención un fragmento de un video sobre “Mentoría” el cual menciona: “Existieron dos grandes mentores en la historia Sócrates filósofo-griego quien tuvo una gran capacidad de influenciar a muchas personas; hoy en día es admirado por su gran capacidad para *educar* y Jesucristo quien es uno de los hombres que más influenciaron al mundo entero con su gran capacidad de mover multitudes y *hacer florecer lo mejor de cada persona*”. Baptista, Fesistas, Silva & Lomanto, 2012).

Por esta razón, mentoría se podría decir que es: influenciar, aconsejar, escuchar, agilizar, beneficiar y ayudar a clasificar ideas para el desarrollo del potencial de un individuo y hacer florecer lo mejor de nosotros.

1.1.2. Elementos y procesos de Mentoría

Al promover una mejor calidad en el desarrollo de un proyecto de mentoría se debe conocer muchos elementos que integran este proceso, los cuales ayudarán a enriquecer de habilidades tanto a mentores como mentorizados, para esto se presenta a continuación los siguientes conceptos (Mentor, 2005):

Es importante tomar en cuenta los elementos y procedimientos sugeridos por MENTOR, los cuales serán una guía para la práctica segura de un programa de mentoría de alta calidad y estos son:

- a) ***Diseño y planeación del programa.***- Este es el primer elemento—y la clave—en la construcción de un programa, ya que el diseño es el bosquejo que se debe seguir para programar todo lo planteado.

El proceso a seguir de este elemento será conocer:

- La población joven a la que se atenderá;
- Los tipos de individuos que se reclutará como mentores (por ejemplo ciudadanos mayores, empleados corporativos, estudiantes universitarios)

- Las metas del programa y los resultados esperados para los mentores, aprendices y organizaciones patrocinantes;
 - Cuándo y qué tan a menudo se reunirán los mentores y los aprendices;
 - Los propósitos del programa de mentoría;
 - El escenario del programa de mentoría;
 - La mejor forma de evaluar el progreso y el éxito del programa; y,
 - Un protocolo para asegurar que el personal del programa contacte regularmente a los mentores y aprendices para discutir cómo van sus relaciones.
- b) **Manejo del programa.**- Es crucial asegurar que el programa de mentoría esté bien manejado porque promueve la exactitud y la eficiencia, establece credibilidad y permite medir efectivamente el progreso, tomado en cuenta el siguiente proceso:
- Buscar; un grupo de consejeros;
 - Un sistema integral para la información del programa de mentoría;
 - Un plan de desarrollo de recursos que permita obtener fondos de distintas fuentes;
 - Un sistema para monitorear el programa;
 - Estrategias para el desarrollo del personal.
- c) **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. A continuación se ofrece los siguientes procedimientos:
- Reclutamiento de mentores, aprendices y otros voluntarios;
 - Selección de mentores y aprendices potenciales;
 - Proporcionar orientación y entrenamiento para mentores, aprendices.
 - Crear las parejas o grupos de mentores y aprendices.
 - Reunir mentores y aprendices para actividades y sesiones que coincidan con los parámetros del programa establecido.
 - Apoyo, supervisión y monitoreo de las relaciones de mentoría.
 - Reconocimiento a las contribuciones de todos los participantes del programa;
 - y,
 - Ayuda a los mentores y aprendices al llegar al cierre.
- d) **Evaluación del programa.**- 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. Esto ayudará a establecer lo siguiente:

- Un plan para medir los procesos de su programa acertadamente;
- Un proceso para medir si los resultados esperados han ocurrido; y
- Un proceso que repasa los resultados de las evaluaciones y las disemina a las personas adecuadas. (Mentor, 2005.p.23-24).

Como se dijo anteriormente estos elementos y procedimientos han sido retomados de: MENTOR, “Como Construir un Programa de Mentoría Exitoso Utilizando los Elementos de la Práctica Efectiva”, (Mentor, 2005). Siendo en mi opinión lo que organiza el curso de la mentoría de una manera ordenada, manejable y eficaz, no obstante se podría citar otros elementos que conducirán a una mejor comprensión y seguimiento de este proceso.

Al analizar un nuevo concepto en este caso Carr, (1999) sostiene que para que la mentoría tenga éxito, se debe contar con tres elementos claves:

1.- Existen varias consideraciones en la forma que se diseña y aplican los programas de mentoría. Los avances tecnológicos permiten a los mentores y a sus asociados la comunicación por vía telefónica y a través del correo electrónico o inclusive en vez del contacto personal. Los mentores también se pueden reunir con su grupo en donde el mentor puede interactuar con varias contrapartes al mismo tiempo. Los partidarios de la mentoría pueden recomendar varias técnicas o sistemas pero uno de los tres puntos clave para lograr efectividad es el grado en que el enfoque de la mentoría se adapte a las normas, valores y prácticas culturales de la organización. Por ejemplo:

- En un ambiente de confianza y respeto con actividades que fortalezcan las relaciones.
- En un escenario donde el tiempo es de vital importancia, la mentoría debe tener beneficios específicos y concretos.
- La mentoría debe reflejar una interacción de mayor reciprocidad entre el mentor y su asociado. (Carr, 1999).

Este primer elemento entregado por Carr ha sido la base para este proceso mentor porque ha sido el correo electrónico la base para la comunicación entre tutor, mentor y mentorizados.

2.- Los mentores deben ser capaces de manifestar muchas de las habilidades y características como:

- Compartir ideas, experiencias y perspectivas.
- Actuar como un modelo de conducta.
- Discutir sueños y objetivos.
- Demostrar capacidad para escuchar.
- Utilizar habilidades de estímulo y reacción.
- Efectuar solución de problemas y meditación.

3.- Una mentoría deliberada exitosa debe estar coordinada por una persona que cuente con el tiempo y la capacidad, no solo para establecer el programa, sino para prevenir, resolver y conciliar problemas, disputas o conflictos que puedan presentarse.

Al conocer los criterios anteriormente mencionados sobre los elementos que integran la mentoría se logrará encaminar este proceso con éxito, tomando pautas y recomendaciones de dos diferentes contextos, sirviendo el primer contexto en la organización, planificación y un desarrollo correcto de la mentoría y la segunda permitiendo conocer nuevos roles para que la ayuda hacia el mentorizado sea más humano y considerado llevándolos por los caminos del éxito estudiantil.

Mientras que Sánchez, Risquez, & Suárez, (2010) consideran cuatro fases de la mentoría que no se podría pasar por alto ya que se tomará como un ciclo, una continuidad o un mecanismo facilitador en el proceso mentor:

FASES DE LA MENTORÍA

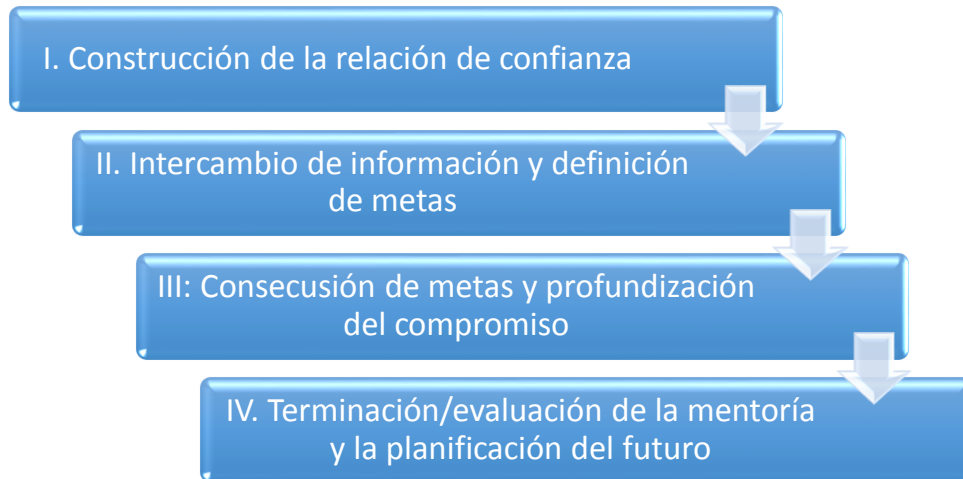


Figura 1: Fases de la Mentoría

Fuente: Sánchez, Risquez, & Suárez, (2010). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia.

Según el aporte de los autores antes referidos (Figura 1), estos elementos están centrados y dirigidos por y para el estudiante mentorizado, que ha de ser el protagonista del proceso en todo momento. Sin olvidar que ellos también serán responsables y demostrarán un compromiso en su participación activa en las actividades del programa de mentoría.

1.1.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.

Para asegurar que el proceso de la mentoría se encamine con éxito, no deben faltar tres agentes importantes; siendo ellos la base y el comienzo del desenvolvimiento correcto de la guía que se desarrollará; sabiendo también que estos tres involucrados deben contar con características esenciales para llegar hacia la meta propuesta.

Los tres agentes implicados en el proceso de mentoría son: el mentor, el mentorizado y el tutor.

EL MENTOR

- Para Manzano, Martín, Sánchez, Risquez & Suárez, (2012) publicaron que el mentor es “un estudiante de un curso más avanzado, con experiencia..., que complementa la actuación de los consejeros y que ayuda al estudiante mentorizado

(cinco o seis estudiantes más noveles de su misma carrera) a desarrollar conocimientos y conductas”.

- Agregan: “El mentor es una persona que media, facilita, favorece y potencia la resolución de una necesidad y el desarrollo del estudiante, alcanzando, en definitiva, una mayor eficacia.”
- Con otra perspectiva Valverde et al.(2014), señalan: “También conocido como *Parner Parrain...*, se trata de una persona con un mayor bagaje de conocimientos y experiencias, que se sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de dicho bagaje en su proceso de desarrollo o superación de necesidades. Tradicionalmente se habla que un buen mentor nace y no se hace. Desde nuestra perspectiva consideramos que un mentor se va moldeando a lo largo de su experiencia de vida”. (Valverde, 2014).

El concepto de mentor de los autores reseñados se enmarca en que el mentor es una persona que ayuda, facilita, favorece y busca resolver los problemas que se presente teniendo como incentivo su bagaje de conocimientos y su experiencia.

La persona encargada del trabajo de Mentoría debe tomar en consideración su importancia en el desarrollo de este proyecto siendo parte y guía de los nuevos estudiantes universitarios.

A continuación se presentará un perfil para un mentor muy adecuado y sugerido por.

- Querer y saber ayudar: la intención no solo cuenta, es necesaria 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 forma de decisiones, para compartir...
- Poseer una actualizada base de conocimientos en general y en particular en relación a las carencias que el mentorizado posee.
- Ser buen ejemplo de los valores/cualidades propias de la institución donde se desarrolla el proceso. (Valverde, 2003-2004). .

Excelente visión que ha expuesto el autor anterior, quien precisa que un mentor debe disponer de buenas habilidades personales como la empatía, la confianza y sobre todo saber escuchar y ser un buen ejemplo, siendo estas características convenientes para llegar de forma incondicional y con transparencia hacia los nuevos estudiantes quienes buscan

un apoyo, un conductor de sus tareas y acciones académicas; ya que para ellos este proceso es un reto totalmente nuevo.

EL MENTORIZADO

La persona que va adoptar un papel activo en su aprendizaje con responsabilidad y con valor es quien permitirá ser guiado y llegar a su meta trazada sin muchas dificultades.

Valverde et al. (2014) aportan que Mentorizado es también conocido como “*Protege Mentee...*, y...se trata de una persona caracterizada por encontrarse en una posición desventajosa (por ejemplo encontrarse en un periodo crítico de transición, tener necesidades, no poseer determinadas habilidades y experiencias para el desarrollo personal y profesional...), y que decide de forma voluntaria recibir la ayuda y orientación de otra persona con mayor experiencia”.

Es rescatable esta frase que define a un mentorizado como “un ser capaz de establecer un plan de acción que incluya los objetivos que le gustaría alcanzar a través de la mentorización. No hay que olvidar nunca que el mentorizado es el único responsable del éxito o fracaso”. (Patricia, 2004).

Tomando como referencia lo anterior se puede deducir que la principal cualidad que debe tener el mentorizado es ser un emprendedor, con un plan de acción y objetivos bien trazados; y también permitirse ser encaminado por personas que cuentan con el consejo y una experiencia apropiada.

A continuación se presentan las características básicas que debe poseer un mentorizado:

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

- Flexible ante el aprendizaje y la adaptación. (Valverde, 2004, p. 99)

Considero que la responsabilidad más grande que lleva consigo es del estudiante que emprende un nuevo reto universitario, es quien debe poner toda su voluntad, interés y ganas de superación para lograr culminar con lo que se ha trazado, sin desmerecer el apoyo y ayuda que dan varios colaboradores que están cerca de ellos deseosos de facilitar lo que esté a su alcance y ser parte de su éxito. Por esta razón este perfil ha sido el más adecuado para referirse al alumno mentorizado quien es aquel que necesita sentirse apoyado y guiado en su quehacer educativo.

EL TUTOR

El programa de la mentoría propone acompañar, a los nuevos estudiantes universitarios a distancia, con estudiantes egresados (mentores), quienes también necesitan de una guía y orientación de parte de un tutor experimentado y académicamente avanzado para entrelazar fuerzas y sugerencias en este proceso.

Valverde, (2004) expone un claro concepto señalando que el tutor es aquella persona poseedora de cualidades éticas y morales, quien se hará cargo de guiar en un lapso de tiempo a un grupo de seres humanos con anhelo de superación.

EL tutor es quien ejerce las funciones de seguimiento, formación y evaluación dentro de un proceso, teniendo que conocer las estrategias y metodologías de mentorización en profundidad. Ante todo el tutor ha de defender los intereses de la organización a la que representa.

Entre las funciones que deberá desempeñar se tiene:

FUNCIONES DE UN TUTOR

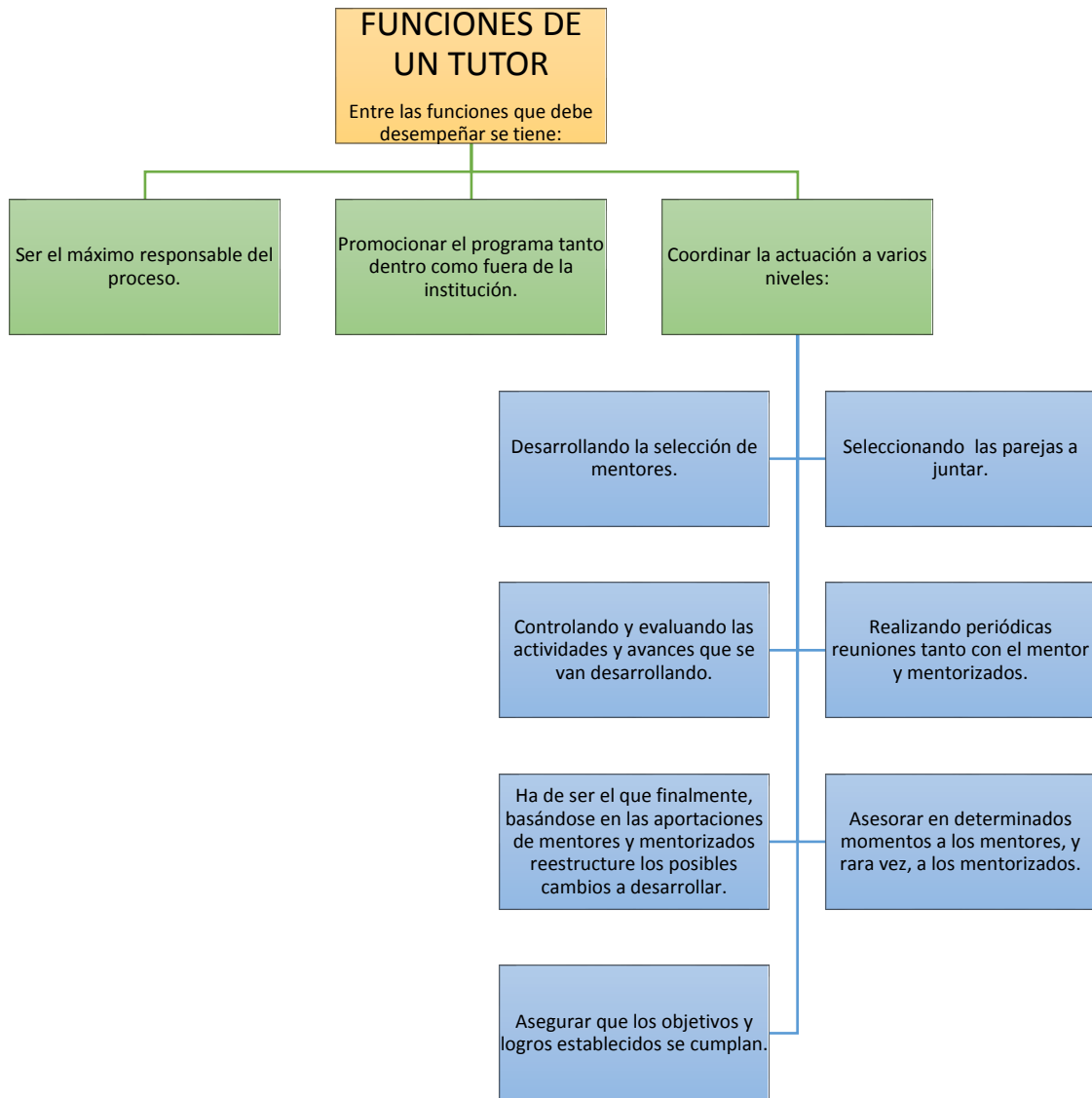


Figura 2 : Funciones de un Tutor

Fuente: Valverde, (2004). Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta”
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma.

De una manera esquemática se ha expuesto las funciones que Valverde, (2004) ha compartido en su texto, siendo de esta manera más visual y entendible la marcha o el recorrido que debe seguir un tutor en el transcurso del proyecto mentorizador.

De esta forma se observa que la coordinación tiene varios parámetros a seguir, que son de gran importancia para realizar un seguimiento idóneo en la mentoría. Es muy interesante anotar lo que plantea Casado, (2012) en las siguientes funciones de un tutor:

- Orientar en la elección de materias y asignaturas.
- Ayudar a planificar el trabajo del alumno.
- Informar y colaborar en facilitar herramientas (técnicas de estudio, habilidades de comunicación...) para promover el desarrollo de competencia.
- Analizar y valorar los resultados académicos.
- Atender las preocupaciones, necesidades y problemas del alumno y derivarle a los servicios especializados de la Universidad.
- Asesorar sobre los medios y servicios de la Universidad. Apoyo del Servicio de Información y Extensión Universitaria.
- Asesorar e informar sobre cursos, seminarios, etc. Que se ofertan en la Universidad.
- Adquirir una visión global de los contenidos y destrezas para la aplicación en la nueva carrera.
- Potenciar la participación en la tutoría tanto presencial como virtual (foros de debate).

Sugiere a continuación una definición muy aclaratoria donde: “Tutor es un profesor de “Tiempo Completo”, que atiende a los estudiantes de un grupo a su cargo mediante la observación de su desempeño académico y socio-afectivo, dándole seguimiento donde los orienta y ayuda para su desarrollo integral. Comunica y coordina sus acciones con las de otros profesores, y en casos necesarios, con las unidades de servicios al estudiante.” (Gonzales, 2012).

Algunas competencias básicas requeridas para el desempeño del rol de Tutor son:

- Buen vínculo con los alumnos.
- Interés por la problemática a abordar.
- Motivación para ayudar y acompañar a los jóvenes en su formación académica y personal.
- Motivar y ayudar a los demás a trabajar con compromiso y entusiasmo para lograr sus objetivos.
- Compromiso institucional.

En consecuencia los tres autores coinciden que a través de una buena orientación y conjuntamente con una variación de actividades y/o pasos que se entrelazan entre sí, los tutores funcionan como coordinadores, evaluadores, planificadores, asesores y

potencialmente se convierten en guías que encamina dicha tarea a una culminación satisfactoria.

Estimo que el trabajo tutorial es de vital importancia. El tutor es aquella persona que tiene a su cargo un grupo de estudiantes a quienes se les dará un seguimiento continuo. El tutor coordinará actividades relacionadas con la formación y evaluación, será un facilitador de herramientas académicas tanto tecnológicas como personales hacia su grupo, finalmente se podría decir que el tutor es quien motiva, ayuda a los demás a trabajar con compromiso y entusiasmo asegurando la culminación de los estudios con éxito y satisfacción.

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

El papel del mentor se debe desarrollar de manera progresiva y positiva en sintonía con las habilidades claves de mentoría.

Por esta razón se debe buscar estrategias o habilidades que lleven a guiar de la mejor manera a los mentorizados.

A continuación se visualiza un diagrama, el cual presenta habilidades estratégicas que se debe llevar consigo cultivándolo y cimentándolo en el transcurso de la mentoría.



Figura 3: Habilidades de mentoría

Fuente: Manzano, (2012).El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. Educación siglo XXI, p. 102.

Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma.

Se presenta una estrategia en donde indican que no hay una fórmula específica para una buena mentoría, pero sí habilidades en el tutor que favorecen el éxito de la misma.

- Escucha activa: Es la base de la relación de mentoría, pues además de permitir una relación personal entre el mentor y el mentorizado, crea un ambiente positivo y de aceptación que permite una comunicación sincera y abierta.
- Construcción gradual de la confianza: La cual se establece a través de la convivencia cotidiana. Se fortalece con el tiempo y con las acciones que mentor realiza para demostrarle a su mentorizado que hay un genuino interés por él.
- Definición de metas y construcción de destrezas: Las metas que se establecen en la mentoría no pueden ser externas a las necesidades del mentorado, por ello el mentor no puede elaborar un plan de acción previo al conocimiento de este.
- Aliento y estímulo: El mentorizado es quien percibe cerca de él un incentivo, un impulso para realizar sus tareas con entusiasmo y dándose valor para conseguir la meta trazada. (Hernández & García, 2005).

Otras estrategias que se debe tomar en cuenta son aquellas técnicas de competencia, entendiéndose como la capacidad que tiene el individuo para actuar, identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con idoneidad y ética e integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer he aquí estas competencias:

- 1.- Competencia técnica (saber):
 - ✓ Conocimiento del perfil del alumnado de nuevo ingreso/Erasmus
 - ✓ Conocimiento de la problemática de la Orientación en la Universidad. Tutorías. Sistema de Apoyo al Estudiante. Programas de Orientación
 - ✓ Comprensión del proceso de mentoría de alumnos en la Universidad. Sistemas de Mentorías. La mentoría por compañeros.
 - ✓ Comprensión de las fases del ciclo de la mentoría: captación, análisis de necesidades, planificación de la actuación, evaluación.
 - ✓ Conocimiento de Proyecto Mentor. Objetivos. Contenidos. Desarrollo. Evaluación.
- 2.- Competencia metodológica (saber hacer):
 - ✓ Gestión y dinamización de grupos.
 - ✓ Entrevista de Orientación.
 - ✓ Identificación de necesidades del estudiante.
 - ✓ Técnicas de comunicación. Establecimiento de la relación mentor-mentorizado.
 - ✓ Procedimientos de resolución de problemas.
 - ✓ Organización y planificación del trabajo.
 - ✓ Utilización de herramientas y recursos específicos para la orientación del aprendizaje y la orientación profesional.
 - ✓ Búsqueda y gestión de la información.
 - ✓ Procedimientos de evaluación.
3. Competencia social y participativa (saber ser y estar).
 - ✓ Respeto a principios éticos de la actuación del mentor.
 - ✓ Compromiso con el cambio y la mejora de la calidad de enseñanza.
 - ✓ Colaboración.
 - ✓ Escucha activa.

Figura 4: Técnicas de Competencia del saber, saber hacer y el saber ser y estar

Fuente: Romero, S. (s/a). "Proyecto mentor: la mentoría en la Universidad" .p. 6

Para concluir se debe mencionar que ser competente es poseer todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, principios éticos, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen eficaz cualquier actividad y en este caso la mentoría.

El proceso de mentoría se debe nutrir de varias competencias idóneas que integren de manera interactiva a personas, procedimientos, destrezas, actitudes, valores y emociones, debiéndose fusionar como un proceso de adaptación creativo para los nuevos estudiantes universitarios.

1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia

Actualmente el Sistema Educativo se encuentra en un proceso de transición generando un estado de inquietud que proviene, por una parte, de la inercia propuesta del sistema a cambiar y, al mismo tiempo, del estado de desinformación en que se encuentran los individuos, estos cambios traen consigo un aumento de las posibilidades de formación y una mayor adecuación a las características e intereses de los alumnos, pero también se convierten en graves inconvenientes al carecer de un suficiente incentivo y orientación adecuados para aprovechar estas innovaciones modernas.

Los problemas que conllevan las carencias de orientación e información se acentúan cuando se tiene en cuenta que las nuevas exigencias académicas, tecnológicas y de formación para acceder al mundo laboral pasan, en un alto número de casos, por la consecución de una titulación universitaria. La orientación vocacional, la mentorización para la universidad se convierten, por tanto, son imprescindibles si pretendemos que el alumno culmine este proceso con éxito. (Mora, Rodríguez, Zambrano, & García, 2008)

Para Manzano, Marín-Cuadrado, Oliveros, Rísquez, & Suárez, (2008) existe una escasa orientación previa al acceso a la Universidad, siendo estas necesidades personales, académicas y profesionales que a lo largo de la vida se convierten en grupos de riesgo. Es necesario conocer las características de los estudios, las peculiaridades de las asignaturas, una gran necesidad sería la diversificación, optatividad y flexibilidad del currículo universitario, existe una dificultad para elegir los itinerarios formativos, vemos también la creciente heterogeneidad y masificación del estudiante universitario y un alto índice de fracaso académico.

Se evidencia que el gran conglomerado universitario padece de considerables necesidades que requieren ser tomados en cuenta para que haya una superación académica y podamos tener profesionales seguros y orgullosos de haber transitado por las salas físicas y virtuales de nuestras universidades y por esta razón se ha promovido el proyecto mentorizador, el cual ayudará a encaminar y disminuir necesidades que aquejan los estudiantes novatos.

Los dos enunciados entregados por Mora y Manzano buscan enfocar la carencia de orientación que existe en las universidades hacia los nuevos estudiantes y el desconocimiento de las exigencias académicas y tecnológicas que conlleva dicha educación.

En mi opinión es imprescindible el trabajo tutorial para lograr culminar con el proceso de una educación a distancia, considerando que siendo un estudiante novato y sin experiencia en un auto-aprendizaje y viéndose solo y sin orientación, se torna inalcanzable, y muchas veces se renuncia a continuar, por esta razón se debe acceder a una orientación previa, conocer las características de los estudios que se han tomado, saber elegir itinerarios formativos, manejar salas virtuales, en definitiva se debe tener un acompañamiento incondicional que vele por sus intereses e inquietudes y así disminuir deserciones y encaminar a un nuevo estudiante universitario al logro de su superación académica.

1.2.1 Concepto de necesidades

Desde que el ser humano existen las necesidades; pues los individuos siempre buscarán complacer sus requerimientos prioritarios y muchas veces no prioritarios.

Dada la complejidad de este término, la comprensión del mismo exige recurrir a una diversidad de fuentes y perspectivas que posibiliten la aproximación a su definición. Por ello, se realiza una exhaustiva revisión y análisis del significado de necesidad.

Las definiciones del término “Necesidad” destacan lo siguiente:

- Se llamará necesidad a aquellas sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de satisfacción de las mismas. (ABC, “Tu diccionario hecho fácil”)
- El término necesidad es utilizado cuando se quiere describir o hablar de algún tipo de obligación que se tiene en la vida y que sin la realización de ella sobrevendría varios inconvenientes. (ABC, “Tu diccionario hecho fácil”)

La Real Academia Española; define el concepto de necesidad como:

- f. Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.
- f. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir.
- f. Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida. (Word Wide Web, 2001)

En un sentido más amplio, una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Las necesidades se diferencian de los deseos en que el hecho de no satisfacerlas producen unos resultados negativos evidentes, como puede ser una disfunción o incluso el fallecimiento del individuo. Tomado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Necesidad>.

Otro autor identifica necesidades falsas y verdaderas, como se citó en Puig, Sabater & Nuria, (2012), las verdaderas se refieren a las “propias de un individuo, básicas (por ejemplo: Biológicas, como el comer) y las falsas a las que la sociedad le marca la individuo (por ejemplo: las condicionadas por un estatus social)”

En base a estos cuatro conceptos, se puede mencionar que existe un factor común que es reconocer las necesidades básicas para que se puedan satisfacer de manera inmediata, ya

que estas necesidades no hacen distinciones en las personas sino que todo individuo lo experimenta y a partir de lo manifestado una necesidad es la falta de algo que se precisa ser satisfecho.

Considero que el proceso de la mentoría está cubierto de necesidades tanto de los mentorizados como de los mentores, porque al emprender este nuevo proyecto todos y cada uno de ellos desean satisfacer las necesidades de los otros y para esto es menester conocer a fondo lo que una necesidad y saberla satisfacer sin caer en el facilismo y la mediocridad por esta razón una necesidad es “aquel impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido, un sentido de progreso y superación”.

1.2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia

Para Palmero, Díaz & Palmero, (2011) la orientación e injerencia educativa es un aspecto mínimamente explotado dentro de la educación; y particularmente en la educación superior; situación que es evidenciada por los propios estudiantes de estas instituciones.

Según lo establece Manzano, (2008) las necesidades de orientación están relacionadas con: i) mínima orientación previa al acceso a la Universidad; ii) Necesidades de orientación; iii) características de los estudios, particularidades de las asignaturas; iiiii) diversificación currículo universitario; iv) dificultad para escoger itinerarios formativos; v) dificultad para acceder a la titulación elegida; vi) creciente heterogeneidad; vii) elevado índice de fracaso académico; y viiii) dificultades de inserción laboral.

Estas conceptualizaciones plantean que la orientación en el sistema educativo universitario, debería entregar asistencia y acompañamiento durante la etapa de transición, tomando en cuenta que las personas necesitan de guía y apoyo; que se correlacionan con la motivación de los demás para superar adversidades.

Con estos antecedentes, la importancia de guiar a los estudiantes enfatizando la educación a distancia es trascendental, considerando la falta de conocimiento de los programas educativos, las carreras y los alcances de cada una de ellas. Esto sumado a los procesos administrativos y programas particulares que tiene la educación a distancia.

1.2.2.1. Para la inserción y adaptación.-

Para una educación a distancia es indispensable incluir una orientación efectiva y acorde a las necesidades que suelen tener los nuevos estudiantes universitarios. Se debe analizar y adaptar definiciones y estrategias para encaminarse correctamente en este proceso.

Con el propósito de satisfacer las necesidades, involucrar y adaptar al alumno mentorizado se tomará en cuenta las funciones generales de orientación tutorial y mentoría que pueden ser:

- Aconsejar al estudiante, tanto sobre “qué hacer” cuanto sobre “cómo hacerlo” para conseguir sus objetivos.
- Orientar el aprendizaje, anticipándose a las dificultades.
- Motivarle y ayudarlo a desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo y autorregulado.
- Facilitar tomas de decisiones académicas acertadas.
- Ayudarlo a establecer un nexo entre los aspectos académicos y profesionales.
- Colaborar estrechamente con las diversas estructuras especializadas dentro de la Universidad. (Manzano et al., 2008.p.10).

Valverde, Covadonga, Jiménez, & Romero, (2004) sostienen que la primera etapa en el ciclo de la mentoría es una etapa de exploración, en la que el mentor y el mentorizado, o grupo de mentorizados, inician y mantiene una relación orientadora basada en la confianza y el compromiso mutuo, escuchando antes que dando consejos, mostrando comprensión y animando a sus compañeros y evaluando posibles necesidades desde un plano individual o grupal. Cuando, como fruto de una relación orientadora propia del proceso de mentorización se ha logrado establecer un plan de acción, esta etapa supone revisar el desarrollo de dicho plan y, en su caso, identificar nuevas necesidades y carencias.

Manzano et al. (2008) postulan que el mentor deberá ser un orientador, motivador, ayudante y facilitador de los mentorizados, en tanto que Valverde, et al. (2004) consideran que se debe crear, de manera primordial, una relación orientadora basada en la confianza y el compromiso mutuo.

Estimo que para que exista una inserción y adaptación fructífera será importante identificar exactamente las necesidades de los estudiantes porque esta información definirá el trabajo que deberá realizar del mentor, sin dejar a un lado la confianza mutua que deber florecer

entre ellos tomando en cuenta como primer peldaño el dialogo y en especial el saber escuchar de parte del mentor a cargo.

1.2.2.2. De hábitos y estrategias de estudio

En esta etapa se debe continuar con el proceso de reflexión y profundizar en definir y adquirir lo que es un hábito, debiendo ser cimentado por el estudiante mentorizado para enfrentar cotidianamente en su quehacer académico; para luego buscar las mejores estrategias de estudio acoplándolas a su tiempo y espacio de estudio. Además el mentor será quien anima, escucha e introduce nuevas estrategias de estudio para fortalecer habilidades y reconocer debilidades.

Según Belaunde (1994), el concepto de hábitos de estudio es la costumbre natural de procurar aprender permanentemente, lo cual implica la forma en que el individuo se organiza en cuanto a tiempo, espacio, técnicas y métodos concretos que utiliza para estudiar. Cabe señalar que los hábitos se crean por repetición y acumulación de actos, pues mientras más estudiemos y lo hagamos de manera regular en el mismo lugar y a la misma hora se podrá arraigar el hábito de estudiar.

En esta etapa también el mentor identifica necesidades y trata de comprender cómo son vivenciadas y explicadas por sus compañeros. Pero además, el mentor tiene el papel más activo, ayudando a consolidar los logros de la etapa anterior, estableciendo prioridades, y en suma, ofreciendo apoyo. (Valverde et al. 2004. p. 104).

Manzano, et al. (2012.p.106) mencionan que ha percibido unas necesidades de orientación relacionadas con: su plan de estudios; las técnicas para estudiar mejor; el uso de la plataforma virtual y de los diversos recursos on-line a su alcance.

En las definiciones anteriores, se conoce que un hábito es el resultado de una actividad o plan ordenado y rutinario en donde el individuo ya no piensa ni decide cómo actuar sino que está predispuesto instantáneamente a su actividad académica, también se recrea con exactitud los hábitos que se debe tener en donde el mentor y el mentorizado deberán aprender a escuchar y a preguntar, compartir experiencias, conocer técnicas para un estudio de calidad y lo que hoy en día se necesita conocer el uso de adecuado de las Tics que han venido a facilitar nuestro quehacer educativo.

1.2.2.3. De orientación académica

Es indispensable que los nuevos estudiantes universitarios tomen una orientación académica; ya que al recibirla estarán motivados y confiados, lo que permitirá que la toma de decisiones sea más acertadas y razonadas, dando como resultado el afianzamiento, el empeño y el interés en seguir con sus metas trazadas.

García, Cuevas, Vales, Cruz & Lacruz, (2012) afirman que a través de la tutoría se fortalece el desarrollo formativo de los estudiantes y se estimula el desarrollo de habilidades intelectuales necesarias para elevar el desempeño académico de los alumnos, disminuyendo el índice de rezago y el aumento de los índices de eficiencia terminal, y la mejora en el promedio de calificaciones de los estudiantes.

De acuerdo con Duart & Sangrá, (2000) el éxito académico del alumno depende en gran medida de la eficiencia con la que cuente el tutor y de su capacidad para motivarlo, atendiendo a las diferentes necesidades identificadas en la sesiones de tutoría.

Se destaca algunos indicadores necesarios para evaluar el impacto de la tutoría en el desempeño académico de los estudiantes, tales como: el ritmo de avance de los estudiantes en función de lo establecido en el plan de estudios, el comportamiento de los índices de rezago y los promedios de calificaciones.

Por otra parte Sánchez, (2009) en su apartado considera que “La orientación ayuda a la persona orientada a desarrollar competencias para tomar decisiones académicas para explorar perfiles profesionales, para planificar sus estudios o su carrera profesional o para analizar y superar las dificultades que pueda encontrar en su proceso”.

Los tres enunciados expuestos anteriormente se centran principalmente en el rol del tutor y/o mentor quien debería ser el estímulo orientador y fortalecedor del desempeño académico de los estudiantes.

Se conoce con exactitud que una correcta orientación académica es el resultado de un tutor eficaz, eficiente y capaz de motivar a los nuevos estudiantes tomando en cuenta el ritmo, el avance, sus dificultades y así lograr orientarlos ayudándolos a desarrollar sus potencialidades.

1.2.2.4. De orientación personal

El desarrollo personal es el fin de la orientación y de la educación, ya que ambas persiguen la madurez del sujeto, su optimización, el despliegue de todas sus capacidades y potencialidades, junto al autoconocimiento y al desarrollo de un auto concepto positivo.

Se insiste en que la orientación debe centrarse más en la prevención y el desarrollo y no tanto en los aspectos correctivos como se había hecho en algún momento, si bien en ocasiones no cabe más intervención que la correctiva. De esta forma surgen una serie de propuestas encaminadas al desarrollo de habilidades de vida y de competencias, en el alumnado, que les permitan una participación más activa en el mundo en que viven. (Sanchiz, 2009.p.149).

En tal sentido, se considera que el auto concepto como categoría académica, que se comprende como el concepto que una persona tiene acerca de sí misma, el cual parece ser determinante en el comportamiento del sujeto, el rendimiento escolar, y la misma construcción de la personalidad. Así entendido, el desarrollo y consolidación del autoconcepto debería ser un ideal pedagógico en la formación y desarrollo del potencial humano. (Pinilla, Montoya, Dussán, & Hernández, 2014.p.116).

Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional es un proceso cognitivo en el que se estudian las características de individuos y puestos de trabajo. La elección vocacional es un hecho puntual que nada tiene que ver con la visión procesual que adquiere en la actualidad, considerándose además que para cada persona hay un objeto idóneo a la hora de decidirse, ya que cada ocupación puede ser desempeñada básicamente por un tipo de persona y no por otra.

El enfoque está basado en la teoría de rasgos y factores, que considera el rasgo como una característica estable del individuo que actúa prediciendo sus conductas. El enfoque trata pues de “medir” los rasgos para determinar las características de los individuos y conjugar éstas con las características de una ocupación, a fin de que el individuo se realice y que las demandas del puesto de trabajo sean cubiertas de la mejor manera. Debido a esta búsqueda del ajuste entre el individuo y una profesión. (Parras, Madrigal, Redondo, & Navarro, 2009)

Al analizar estas citas se llega a comprender que una orientación certera es aquella ayuda que se da a las personas para que resuelvan sus dudas y tomen resoluciones sensatas;

beneficiándose así en el seguimiento continuo de sus estudios y el progreso en su periodo formativo y desempeño profesional.

La orientación siendo un conjunto de intervenciones que se desarrollan para ayudar a un grupo de estudiantes se debe centrar en una planificación que permita adaptarse al estudio superior que tendrá que enfrentar al iniciar sus estudios. Los estudiantes deben encaminarse a impulsar sus habilidades y competencias para lograr desenvolverse en la vida de una manera óptima; siendo esto el resultado de una buena elección académica y profesional.

El autoconocimiento y auto concepto de los educandos deben ser un ideal pedagógico en la formación y el desarrollo de la persona; pues serán la clave determinante en la elección y seguimiento de los estudios universitarios.

El individuo al conocer sus potencialidades y a sí mismo se está guiando hacia una buena elección académica y profesional que será una satisfacción personal e institucional, siendo aptos en el mercado laboral.

El mentor debe indagar los rasgos o características de cada mentorizado para poderle guiar correctamente en la elección de su carrera y así logre llegar a su término de manera satisfactoria.

1.2.2.5. De información

Sabiendo que las instituciones universitarias prestan y presentan gran información de sus carreras que ofrecen, sus instalaciones y los avances que poseen, los estudiantes nuevos se sienten con muchas necesidades de información en cuanto a su rol como docente, de ahí que hay la necesidad de tener un guía informante o mentor.

Las relaciones personales que se tiene especialmente entre mentor y mentorizado y estos dos con la institución educativa favorecerán a la calidad de información que reciban siendo un factor esencial en la formación universitaria.

La Sociedad de la Información se caracteriza por el uso masivo y generalizado de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC en adelante), que están teniendo desde hace unas décadas repercusiones importantes en todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos el educativo. Las NTIC están originando un profundo cambio que afecta a la Orientación educativa, pues ponen a disposición de los profesionales de la

orientación y del alumnado numerosos recursos que pueden favorecer tanto los procesos de información personal, académica y profesional, como la toma de decisiones. (Duarte, Vasconcelos, Asencio, & Martínez, 2012.p.333).

En tanto Pantoja, (2002) señala que: Las constantes que definen esta nueva tendencia en la Orientación, de cara al futuro, son las siguientes:

- **El auto orientación.-** Es saber quién soy ahora y quien pretendo ser en un futuro, sobre qué objetivos quiero cumplir y cuáles no son tan importantes, en definitiva, sobre lo que pretendo en esta vida.
- **El teletrabajo.-** Es el trabajo realizado a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TICs), pudiendo trabajar desde la casa o cualquier otro lugar.
- **La formación continua y adaptación a nuevos puestos de trabajo.-** Son actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico, que se realiza después de la formación obligatoria (la universidad) y que puede extenderse a todo trabajo y durante toda la vida.
- **Las nuevas formas de acceso al mundo del empleo.-** Con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) se están transformando el mundo del trabajo mediante la creación de nuevas oportunidades de empleo con una mayor conectividad y la capacidad de trabajar a distancia.
- **Las relaciones personales.-** Las nuevas tecnologías están encaminadas potenciar la interacción, acortar distancias geográficas y simplificar la manera en que las personas se informan. (Pantoja, 2002)

Manzano, Martín, Sánchez, Riquez, & Suárez (2012) sostienen... “El compañero-mentor se comunica con el estudiante-mentorizado y con el consejero, utilizando diferentes canales o medios”.

En base a estos conceptos dados por los autores se puede apreciar que con la llegada de las Nuevas tecnologías se está originando un profundo cambio que afecta la orientación educativa ofreciendo nuevas tendencias en el estudio, en el trabajo y las relaciones interpersonales entre mentores y mentorizados.

En mi opinión los estudiantes universitarios a distancia precisan de mayor información académica y tecnológica, conocer los nuevos medios de comunicación para acortar caminos de investigación, tutoriales y personales; pues se enfrentan a un nuevo escenario institucional, nuevas formas de aprender, nuevos profesores; y los estudiantes al inicio de su carrera no perciben que se produce un cambio de las formas, modos; que las estrategias y procedimientos son muy diferentes a los ya conocidos por ellos. Esto justifica aún más la importancia de tener información tanto en procedimientos, reglas, manejo de materiales virtuales y físicos, como del papel crucial de los tutores y/o mentores.

1.3. Plan de Orientación y Mentoría

1.3.1. Definición del plan de orientación y Mentoría

Se debe partir desde el conocimiento intrínseco de lo que es un plan siendo este un instrumento facilitador y organizador que ayuda a la correcta evolución de la orientación mentora.

Una fase importante de la planificación es la etapa de diagnóstico del contexto social, académico, personal e informativo que permite definir una problemática para cambiarla, transformarla o mejorarla.

Sánchez et al. (2011) expresan que: El Plan de Orientación Tutorial (POT), es un documento nuclear de todo programa de orientación tutorial y mentoría. 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.

En tanto Cano, (2008) define: El Plan de Acción Tutorial se trata de una herramienta con la que, vamos a intervenir en cada titulación y más específicamente en cada grupo de un mismo curso desde la plataforma de la Sección de Orientación Universitaria y Acción Tutorial junto al Coordinador de la Titulación, la figura central del proceso es y será el Tutor o los tutores; todo depende del número de estudiantes matriculados.

Sobrado, (2008) afirma que se puede definir como un conjunto organizado de acciones tutoriales.

Al interpretar las definiciones se deduce que los tres autores exponen al plan tutorial de diferentes maneras pero conllevan un nexo básico de un plan; sintetizándose de la siguiente manera: Es un documento elemental diseñado por los tutores participantes, es una herramienta con la que se interviene cada titulación o grupo mentorizado y por último es un conjunto organizado de acciones tutoriales. Todas estas definiciones servirán como pautas efectivas para la elaboración del plan tutorial a mi cargo.

1.3.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría

Al poner en marcha un programa de mentoría en la universidad supone un desafío, donde cada implicado debe comprometerse con su papel dentro del mismo y trazarse un plan de orientación el cual contribuya al éxito del programa.

Para plantear y distribuir de mejor manera los elementos de un plan de orientación se debe tomar en cuenta la siguiente definición: “La mentoría entre iguales es una estrategia de orientación, en la que los alumnos de último curso 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)

Para llevar a cabo la mentoría es importante que se cuente con un conjunto de elementos los cuales serán convenientes para facilitar el tránsito del estudiante de primer año y contribuir a atenuar el impacto del periodo de familiarización.

Herrera, (2011), presenta en las actividades dirigidas al alumnado de nuevo ingreso los siguientes elementos:

- Primera reunión Coordinadores-Tutores
- Actividades Formativas: información de fondos bibliográficos, elaboración de trabajos académicos.
- Segunda reunión Coordinadores-Tutores: Charlas.
- Primera tutoría grupal entre tutor y su grupo de alumnos. Llenar fichas.
- Reunión individual tutor-alumno.
- Segunda tutoría grupal entre tutor y su grupo de alumnos.
- Evaluación del trabajo.

En cambio el siguiente listado se destaca un grupo de elementos sugeridos por (Sobrado, 2008.p.97), quien nos aclara un plan tutorial más asertivo:

- *Necesidades de las instituciones y del alumnado universitario*: es la base del proyecto ya que va encaminado a satisfacer las mayores necesidades que poseen tanto los mentorizados como el mentor y la institución educativa.
- *Objetivos*: Son una de las instancias fundamentales en un proceso de planificación, es el planteo de una meta o un propósito que se debe alcanzar de manera grupal.
- *Planificación de la actividad tutorial*: Se trata de elaborar un plan detallado para lograr el objetivo trazado, es un proceso por el cual se obtiene una visión del futuro en donde es posible determinar las metas.
- *Modelos organizativos del plan*: Permiten establecer niveles jerárquicos de las funciones de cada integrante, de los medios y recursos; también ayudan a la estructuración de un marco de trabajo dirigido hacia las metas del proyecto mentor.
- *Modalidades de realización*: Es aquello que se desarrolla bajo una determinada norma respetando ciertas reglas y mecanismos impuestos por autoridades y/o la institución.
- *Recursos para ponerlo en marcha (personales y materiales)*: Son el conjunto de suministros disponibles para resolver una necesidad o también ayudan para conseguir un fin.
- *Evaluación de la acción tutorial*: Es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se ha logrado los objetivos del proyecto tutorial.

Considero que contar con un plan de trabajo tutorial y con elementos específicos y acordes a las necesidades de mentores y mentorizados favorecerán y facilitarán el desarrollo exitoso del proceso de mentoría.

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

Para poner en marcha el plan de orientación se requiere de los distintos integrantes del grupo mentor deben acoplarlos en las distintas actividades para obtener un resultado óptimo.

Una vez tomada la decisión de ir adelante con la implantación de un programa de mentoría, puede resultar útil preparar la puesta en marcha a través de una planificación detallada de las actividades que se van a llevar a cabo, asignando responsables y previendo la estructura y recursos que se irán necesitando.

Este plan se deberá caracterizar por su naturalidad y confianza que se dé a los protagonistas de la mentoría en especial entre mentor y mentorizado ya que tiene en común ser o haber sido alumnos de la institución y haber pasado por las mismas dificultades.

Sánchez, Almendra, Jiménez, (2002) consideran que para facilitar el desarrollo del Proyecto, se establecieron directrices que definirán el marco global de actuación, a modo de guía de comportamiento, atendiendo a las funciones de los participantes, la relación entre ellos. Las directrices fundamentales son:

- Las funciones del alumno mentor se ciñen exclusivamente a las descritas en los objetivos, en cuanto a orientación y ayuda, preservando y respetando la intimidad del alumno tutelado.
- El alumno tutelado (o mentorizado) no es “propietario” de un alumno mentor, la relación en el marco de este proyecto es estrictamente académica.
- La participación del alumno tutelado es totalmente voluntaria.
- El profesor tutor es el encargado de supervisar el correcto funcionamiento de los grupos mentor/alumnos tutelados que estén a su cargo y de solucionar o comunicar a los coordinadores los problemas que se planteen.

En cuanto al organigrama de trabajo, el Proyecto se organiza según una estructura vertical y otra horizontal, ambas alrededor del concepto de “equipo”, de la siguiente manera:

- Cada profesor tutor tiene a su cargo 2 ó 3 alumnos mentores, con los que se reúne aproximadamente una vez al mes, y atiende sus dudas y cuestiones. Al mismo tiempo, reciben la información directa de los mentores realimentando con ella a la institución a través de los coordinadores, facilitando el desarrollo de acciones futuras orientadas a mejorar la situación de los alumnos de la Escuela. En este nivel se definen equipos “tutor-mentores”.
- Cada mentor, a su vez, tiene a su cargo hasta 7 alumnos mentorizados, con los que se reúne aproximadamente una vez a la semana. En este nivel se definen equipos “mentor-alumnos”.

Tabla 1: Plan de orientación y mentoría

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar un plan estratégico para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad a Distancia mediante el seguimiento e impulso continuo de actividades para lograr culminar el proyecto piloto de mentoría con resultados muy satisfactorios.

Tabla 1. Plan de orientación y mentoría

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DEL GRUPO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RECURSOS / MEDIOS	TIEMPO
Necesidades de adaptación e inserción: Ignorar parámetros del sistema de educación a distancia.	Distinguir y sintetizar los procedimientos, normas y reglas que posee una educación a distancia para que el trabajo estudiantil sea más acogedor.	-Colaborar con material bibliográfico sobre la educación a distancia. -Compartir experiencias, y anécdotas	Biblioteca municipal Correos electrónicos	1 hora Primero semana
Necesidades de adaptación e inserción: Falta de relaciones con personas guías o grupos de estudio.	Proponer la búsqueda de una intercomunicación y apoyo entre compañeros y tutores.	-Ayudar a contactarse con compañeros que sigan la misma carrera y compartir información, documentos, etc. -Sugerir mayor interacción con los tutores.	Teléfono Correos electrónicos	2 días
Necesidades de hábitos y estrategias de estudio. Falta de habilidades para un estudio provechoso.	Identificar y organizar suficientes estrategias de estudio para que los resultados de las evaluaciones sean óptimas.	-Compartir diapositivas que recalquen las mejores maneras y normas para estudiar.	Computadora	1 hora

<p><i>Necesidades de orientación académica.</i> <i>Desconocimiento de la modalidad de calificación en las evaluaciones presenciales.</i></p>	<p>Evitar cometer el mismo error en las evaluaciones presenciales; con el conocimiento de dichas reglas evaluativas.</p>	<p>-Dialogar y explicar el cómo se califica en las evaluaciones presenciales. -Presentar las normas que están en las guías didácticas.</p>	<p>Teléfono Correos electrónicos Guías didácticas.</p>	<p>Dos días</p>
<p><i>Necesidades de orientación personal.</i> <i>Poco optimismo en lograr culminar sus estudios.</i></p>	<p>Estabilizar emocionalmente a los mentorizados con diálogos y anécdotas vividas para que visualicen el futuro con entusiasmo y lleno de triunfos.</p>	<p>Compartir anécdotas personales para incentivar y crear nuevos ánimos de superación.</p>	<p>Biblioteca municipal</p>	<p>1 hora</p>
<p>Necesidades de información. El manejo incorrecto y/o desconocimiento parcial o completo de las nuevas tecnologías de información.</p>	<p>Encaminar hacia la adquisición de conocimientos tecnológicos mediante la experimentación y la autoeducación para un mejor desenvolvimiento en el entorno virtual.</p>	<p>Invitar a que se relacione con mayor tiempo con las ventanas virtuales y busque de manera exploratoria información o comunicación con los demás.</p>	<p>Biblioteca municipal</p>	<p>1 horas</p>

Fuente: Sarmiento Tapia, Sandra
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra

Para que un trabajo de investigación tenga buenos resultados siempre se debe guiar con un cronograma de actividades que paulatinamente se irá desarrollando facilitando así el desarrollo completo del trabajo mentor.

CAPÍTULO 2.

METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Universidad Técnica Particular de Loja ha sido una de las pioneras en la educación a distancia que durante muchos años ha profesionalizado a cientos de personas quienes por sus situaciones personales como: formar una familia tempranamente, trabajar para sustentar a sus familias, vivir en sectores rurales, etc.; y el deseo de superarse académicamente han visto la mejor opción, la educación no presencial la cual brinda comodidad en cuanto al manejo del tiempo y el lugar para el estudio, también se caracteriza por el uso de la tecnología para el estudio y la comunicación con los maestros por esta razón los estudiantes deberán comprometerse a manejar correctamente estos avances tecnológicos, los nuevos estudiantes deberán aprender a organizar su tiempo y encontrar un mejor método de estudio que se acople a sus necesidades.

Según Córca, (1998) las características de una educación a distancia se obtienen luego de estudios comparativos destacándose las siguientes:

- Existe una separación profesor estudiante que consiste en el no contacto cara a cara, o comunicación no directa.
- Uso de medios técnicos los cuales se consideran como recursos facilitadores del aprendizaje los materiales: impresos, de audio, vídeo, informáticos y los canales de comunicación (correo postal, teléfono, radio, televisión, fax, Internet...) que se utilizan para emitir mensajes educativos.
- Organización de apoyo-tutoría, esta organización se desarrolla por quienes aprenden por sí solos únicamente por su esfuerzo personal; la educación a distancia tiende a ser tutelada siendo una fase intermedia entre uno y otro.
- Aprendizaje independiente y flexible, el estudiante puede avanzar a su propio ritmo, con un estilo y método de aprendizaje elegidos por el mismo, organizar sus espacios y tiempos de estudio según sus necesidades, lo cual requiere el desarrollo de su voluntad y habilidades para “aprender a aprender” y “aprender a hacer”.
- Comunicación Bidireccional, la comunicación entre docente y estudiante con un feed back (realimentación) es indispensable en todo proceso educativo. Los estudiantes pueden establecer un diálogo (simulado) a través de sus materiales de estudio y de las vías de comunicación (diálogo real) encontrando así respuesta a sus interrogantes.
- Comunicación masiva, se refiere al manejo de información orientada a numerosos sectores de población ya sea dentro de un mismo territorio o de otros, esto es, se eliminan las fronteras tiempo y espacio. Los medios masivos de comunicación más

importantes son: medios impresos (libros periódicos, revistas...) y electrónicos (radio, cine y televisión).

- Enfoque tecnológico, es una actividad social centrada en el saber hacer, es decir, en el qué, por qué y para qué se hace, mediante el uso racional, planificado y creativo de los recursos materiales y la información propios, en este caso de la educación, brindando respuestas a las necesidades detectadas.
- Procedimientos industriales, la producción y distribución masiva de materiales pone en riesgo su flexibilidad al propiciar una estructura rígida que dificulta su adaptación a las necesidades de los estudiantes, por lo que tampoco es un rasgo determinante de la educación a distancia.

García, (1998) expone que la educación a distancia es un sistema de enseñanza con una metodología específica que se caracteriza por:

- *La separación física profesor-alumno:* La relación entre tutor, mentor y mentorizado es a distancia hay poco contacto personal.
- *El apoyo con medios técnicos:* Se utiliza preferentemente medios tecnológicos como por ejemplo vía telefónica, correo electrónico, WhatsApp, entorno virtual, etc.
- *El respaldo de una organización y tutoría:* Se cuenta con un proyecto bien planificado y organizado.
- *El aprendizaje flexible, independiente o colaborativo:* Esta acorde y diseñado a las necesidades de persona adultas y trabajadores que tiene escaso tiempo libre.
- *La comunicación bidireccional mediada:* Es cuando el emisor y el receptor/es intercambian mensajes precisando la información recibida, solicitando aclaraciones y comprobando lo que el oyente ha entendido, resultando muy eficaz.

Estos dos autores tienen muchas coincidencias en mencionar las características de una educación a distancia; las cuales la Universidad Técnica Particular de Loja refleja de una manera total y acertada; desenvolviéndose efectivamente con un apoyo tutorial bilateral, tecnológico y en especial dando un aprendizaje flexible, independiente y colaborativo hacia los estudiantes, no se debe dejar pasar por alto el aprendizaje autónomo, el desarrollo de habilidades y hábitos de estudio, los interfaces tecnológicos, el entorno virtual EVA que ofrece sin límite alguno y con mucho interés.

2.2 Diseño de investigación

La investigación que se propuso fue de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, y facilitó la caracterización de las necesidades de orientación y el desempeño de docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en la realidad bajo las siguientes características:

- **Cualitativo.-** Permitió utilizar y explicar resultados que surgieron desde la práctica de la mentoría, luego de cada acción.
- **Cuantitativo.-** Facilitó cuantificar los resultados, contrastar las variables y establecer conclusiones sobre la práctica de la mentoría con estudiantes de primer ingreso a la educación a distancia.
- **Exploratorio.-** Se trató de un conocimiento inicial en cuanto al desarrollo del programa piloto de práctica de mentoría.
- **Descriptivo.-** Se pudo indagar las características y necesidades de orientación.

2.3 Participantes

El Centro Universitario Cuenca de la Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL estableció un programa y un bosquejo a seguir en el proceso de mentoría, en los cuales estaba incluida la población a la que se atenderá, siendo adultos- jóvenes con deseos de superación, los mentores quienes seríamos la personas próximas a adquirir nuestra titulación y los realizadores de distintas actividades de evaluación y los tutores siendo los supervisores y guías de los mentores, su acción incluía la colaboración en el diseño y ejecución de este proyecto también se harán cargo de la coordinación del grupo mentor, planteando sugerencia de orientación ante las necesidades de cada grupo.

En este caso la población a investigar son los nuevos estudiantes de primer semestre del ciclo académico: septiembre-enero 2015-2016 quienes fueron seleccionados por un Equipo de Gestión Orientación y Mentoría de la UTPL llegando esta lista a los correos electrónicos de cada mentor.

El grupo constaba de cinco estudiantes asignados para cada mentor, los cuales recibieron de mi parte mensajes electrónicos de motivación y apoyo, teniendo respuestas positivas de los mentorizados quienes me impulsaron para realizar un primer encuentro de persona a persona en donde nos conocimos e intercambiamos experiencias y se obtuvieron los siguientes resultados:

- El 40% de los mentorizados son mujeres.
- El 100% de los mentorizados son personas que trabajan.
- El 60% de estudiantes nuevos trabajan a tiempo completo.
- Solo el 20% de mentorizados puede atender llamadas telefónicas.
- En cuanto a las reuniones presenciales solo el 20%, es decir uno, puede asistir sin dificultades.
- Al analizar las carreras que van a seguir, el 60% cursan la carrera de Administración de Empresas, Bancaria y Finanzas, el 20% sigue la carrera de Gestión Ambiental y el otro 20% sigue Psicología.
- El 100% de estudiantes eligieron estudiar a distancia por tener un horario de trabajo recargado y que les dificultan estudiar de forma presencial.
- El 60% de mentorizados se comunicaron regularmente por medio del correo electrónico.
- En cuanto al porque eligieron su carrera el 20% fue porque implantaría un negocio propio, el 60% porque le gusta y el otro 20% es para poder ayudar a las personas.

Este análisis da a conocer que como seres humanos tenemos muchas necesidades personales y diferentes en caracteres y la mentoría debe acoplarse y buscar solucionar todas sus inquietudes y limitaciones para que ellos se sientan apoyados y puedan alcanzar sus metas trazadas.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Si se desea alcanzar los objetivos y/o metas trazados el proceso de mentoría debe utilizar recursos óptimos para una organización, metódica y adecuada con la finalidad de hacer eficiente la dirección del aprendizaje y la tutoría.

Se ha considerado de manera primordial el método de Investigación Acción Participativa (IAP): siendo el propósito de este método el producir la acción, buscando un cambio y una transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo de estudios en MaD. La estructura de este método está sujeta a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y las características del mentor (investigar), quien planificará y ejecutará las acciones de orientación, evaluación y ejecución; así también se debe considerar las características de las actividades de mentoría. El proceso a seguir fue:

- a) Intercambio de experiencias.
- b) Problematización de la experiencia en base a la reflexión;
- c) Análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida y encontrar las estrategias e instrumentos que permitirán recolectar datos y
- d) Sistematización de la experiencia para generar la acción/intervención, sistematización de la información y la valoración de la acción.

Otros métodos que se han utilizado son:

El método descriptivo, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? ¿Qué resultados se lograron?

El método analítico-sintético, se refiere al análisis de los procedimientos de la mentoría mediante la descomposición y la examinación minuciosa de los hechos y procesos para luego sintetizarlos. Este método ha sido de gran ayuda ya que ha permitido realizar el trabajo mentor en fases o partes facilitando el trabajo y la culminación de cada una de aquellas partes, sin olvidar ninguna, para luego recopilarlas y presentarlas

El método inductivo y el deductivo, el método inductivo ayudó a descubrir casos particulares de los mentorizados mediante la observación de sus experiencias para luego con el método deductivo proceder a generar actividades, procesos y/o normas que les ayudarán a avanzar y culminar con sus aspiraciones académicas.

El método estadístico, lo cual facilitó organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas que facilitaron el proceso de investigación fueron:

Técnicas de investigación bibliográfica

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

- **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.

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

Las técnicas son aquellas que han servido para una mejor relación con lo investigado y conseguir construir un esquema real de lo estudiado; el propósito de las técnicas de investigación es también recopilar información empírica sobre la realidad del proyecto mentor, se puede acotar que han ayudado para acercarse a una información que muchas veces no ha sido documentada, es decir, se ha estudiado aquello que muchas veces no hay nada escrito.

Técnica de investigación de campo:

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

- **La observación:** es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:
 - Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
 - Es planificada sistemáticamente.
 - Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
 - Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

La técnica de la observación se aplicó en el momento de participación en talleres presenciales con los mentorizados, en especial para valorar sus reacciones y actitudes.
- **La entrevista**, siendo la entrevista un diálogo entre dos o más personas que están en busca de información, se ha utilizado para conocer por medio de encuentros presenciales, correos electrónicos, teléfono, los datos personales, necesidades e inquietudes de los estudiantes mentorizados.
- **El cuestionario** sabiendo que el cuestionario es un conjunto de preguntas concretas previamente elaboradas, ha facilitado a la obtención de respuestas

precisas logrando así gestionar una rápida tabulación de datos en este proceso mentor.

- **Los grupos focales** son puestas en común que han permitido realizar procesos de análisis y discusión de las diferentes necesidades de orientación y mentoría de los estudiantes de primer ciclo con la coordinación del mentor.

Cuan útil ha sido manejar y aprovechar estas técnicas ya que por medio de la observación directa e indirecta, entrevistas, cuestionarios, etc., hacia los mentorizados se ha logrado conocer de mejor manera sus inquietudes, metas y limitaciones que tiene ellos y poderlos impulsar con éxito.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Primer encuentro (taller) presencial mentores – estudiantes.- sirviendo para estrechar lazos de amistad y confianza.
- Hoja de datos informativos.- Permite tomar en consideración su situación actual.
- Formato de experiencias y temores. Se conoce con profundidad al estudiante nuevo en cuanto a sus más íntimos deseos de superación y sus miedos que muchas veces no logran exteriorizarlos.
- Cuestionario 1 de necesidades de orientación. Responde al conocimiento exacto de cómo se debe guiar y dirigir al mentorizado.
- Cuestionario 2 de necesidades de orientación. Responde al conocimiento exacto de cómo se debe guiar y dirigir al mentorizado.
- Cuestionario de control de lectura para mentores. Su propósito es verificar la dedicación a lectura.
- Evaluación final del proceso de mentoría.
- Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio.
- Cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura.
- Cuestionario de autorregulación y madurez.

2.5. Procedimientos

En la ciudad de Loja con fecha 13 de junio del 2015, en el Seminario de Fin de titulación y luego de desarrollar varias actividades como conferencias magistrales, trabajos en grupo,

y otros eventos de carácter sociocultural; se presentó el Proyecto de Mentores siendo un plan piloto que lo realizarían los estudiantes que cursaron y aprobaron este seminario, en dicho encuentro se realizó la invitación y una conferencia introductoria para ser parte de la mentoría de estudiantes del primer ciclo de educación a distancia.

Consecuentemente el Equipo de Gestión Orientación y Mentoría de la UTPL delegó a mi cargo a 5 estudiantes del primer ciclo, quienes serían parte fundamental para iniciar el proyecto mentor y teniendo el propósito de lograr la adaptación al entorno universitario y evitar así la deserción universitaria que se ha palpado personalmente con los mentorizados a mi responsabilidad.

Con la guía y pautas enviadas por medio del EVA, el Equipo de Gestión Orientación y Mentoría UTPL presentó un sin número de actividades a realizarse con los mentorizados los cuales fueron seguidas con interés y entusiasmo, sin embargo se efectuaron algunos cambios en las estrategias para buscar el mejor acercamiento con mis mentorizados.

Para favorecer la buena disposición y percepción de los estudiantes se ha buscado satisfacer las necesidades de orientación por medio de: correos electrónicos, Word, llamadas telefónicas, WhatsApp, etc.

La primera semana los estudiantes recibieron una invitación por medio del correo electrónico para un encuentro presencial, teniendo la acogida del 40% de ellos, recibiendo de mi parte un saludo de bienvenida y mi apoyo incondicional en muchos de los quehaceres estudiantiles, también nos pusimos de acuerdo para comunicarnos por medio del correo electrónico ya que ellos por su trabajo no les permitía estar presentes en estos encuentros físicos.

Durante las siguientes semanas las comunicaciones han sido vía email teniendo como contenido mensajes motivadores, información referente a la universidad, realización de encuestas mediante esta vía la comunicación ha sido efectiva y positiva.

Los cuestionarios que debieron contestar los mentorizados se desarrollaron en dos fases; una de manera presencial y otra por medio del correo electrónico de esa manera se logró recopilar todos los datos necesarios para el estudio del trabajo mentor.

El cuestionario para la evaluación de habilidades de pensamiento tuvo como objetivo principal el obtener información valiosa acerca de las formas en que aprende el estudiante de primer ciclo, las estrategias que desarrolla para aprender y las dificultades que se

presentan para ello. La tabulación y el análisis de las respuestas han de permitido identificar necesidades particulares sobre el aprendizaje posibilitando la elaboración de mejores estrategias y programas de mentorización.

Tabla 2. Cronograma de actividades para el proyecto de investigación y desarrollo; Plan Piloto de Mentoría.

FECHA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Del 11 al 13 de junio del 2015	Asistencia al Seminario de Fin de Titulación en las instalaciones de la Universidad técnica Particular de Loja, en Loja, presentación del POM y exposición de lineamientos para la ejecución y puesta en marcha del proyecto piloto.	Equipo de Gestión del Proyecto, Dpto. de Psicología, Consejeros y estudiantes de Fin de Titulación.
1 de octubre del 2015	Habilitación del aula virtual en el EVA, para el envío de directrices, tareas e información.	Equipo de Gestión del Proyecto.
30 de octubre del 2015	Envío de la guía didáctica del mentoría.	Equipo de Gestión del Proyecto.
04 de noviembre del 2015	Conformación de grupos para el desarrollo del trabajo de fin de titulación.	Equipo de Gestión del Proyecto.
23 de noviembre del 2015	Desarrollo del proyecto mentor: Primer acercamiento con los estudiantes mentorizados vía email. Saludo y presentación.	Mentor
25 de noviembre del 2015	Invitación a una reunión presencial a los mentorizados.	Mentor y mentorizados
30 de noviembre del 2015	Primer encuentro presencial entre mentorizados y mentor: bienvenida, tareas de integración y aplicación de encuestas.	Mentor y mentorizados
06 de diciembre del 2015	Primer envío del marco teórico de la tesis.	Tutor – mentor
25 de diciembre del 2015	Mails motivadores para mentorizados.	Mentor y mentorizados
12 de diciembre del 2015	Jornada de asesoramiento presencial.	Tutores – mentores

12 de enero del 2016	Entrega de las correcciones del primer capítulo.	tutor
16 de enero del 2016	Diálogos incentivadores vía email con mentorizados.	Mentor
26 de diciembre del 2015	Aplicación del cuestionario de habilidades de estudio, envío de link	Equipo de Gestión del Proyecto y mentor
23 al 25 de enero del 2016	Tabulación de datos.	Mentor
25 de enero del 2016	Envío de la segunda parte del trabajo de fin de titulación.	Mentor
22 de enero del 2016	Motivación para los exámenes de los mentorizados.	Mentor- mentorizados
22 de enero del 2016	Cierre de la mentoría-	Mentor- mentorizado

Fuente: Guía didáctica, Entorno virtual EVA, correos electrónicos.
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra

2.6. Recursos

2.6.1. Talento Humano

El trabajo se realizó con un grupo de siete personas, cinco estudiantes (mentorizados) de primer ciclo, una egresada de Ciencias de la Educación (mentora) y un tutor (consejero) de la UTPL Modalidad a Distancia.

2.6.2. Materiales

Se utilizó para la investigación:

- ✓ Hoja de datos informativos.
- ✓ Cuestionario de expectativas y temores.
- ✓ Cuestionario de necesidades de orientación 1 y 2.
- ✓ Cuestionario de control de lectura para mentores.
- ✓ Cuestionarios de evaluación del taller y final.
- ✓ Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).
- ✓ Correo electrónico.

2.6.3. Institucionales

- El Centro Universitario Cuenca de la Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL
- Entorno Virtual de Aprendizaje, EVA
- Call Center de la UTPL

2.6.4. Económicos

La mentorización que se realizó fue de tipo combinada, presencial y tecnológica, para lo cual no hubo inversión económica significativa.

CAPÍTULO 3.

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

Para conocer con exactitud las características particulares de cada estudiante nuevo se presentó un cuestionario, el cual tuvo como objetivo principal el obtener información valiosa acerca de las formas que usa sus conocimientos y su inteligencia, las maneras de aprender, las estrategias que desarrolla para aprender y las dificultades que se presentan para ello, mostrando de esta manera los siguientes resultados:

Antes de analizar la tabla y el gráfico circular se ha visto necesario dar una breve explicación de lo que es cada uno de los subcampos expuestos:

Pensamiento crítico.- Es el proceso mediante el cual se usa el conocimiento y la inteligencia para llegar en forma efectiva, a la postura más razonable y justificada sobre un tema de estudio.

Técnicas de estudio.- Son un conjunto de procedimientos, de carácter lógico que contribuyen a facilitar el estudio y a mejorar el rendimiento académico.

Concentración.- Es centrar voluntariamente toda atención de la mente sobre algo que se está realizando dejando a un lado toda distracción.

Motivación.- Es un impulso necesario para mover a las personas a la realización o logro de un objetivo ayudando a incrementar el rendimiento del estudiante.

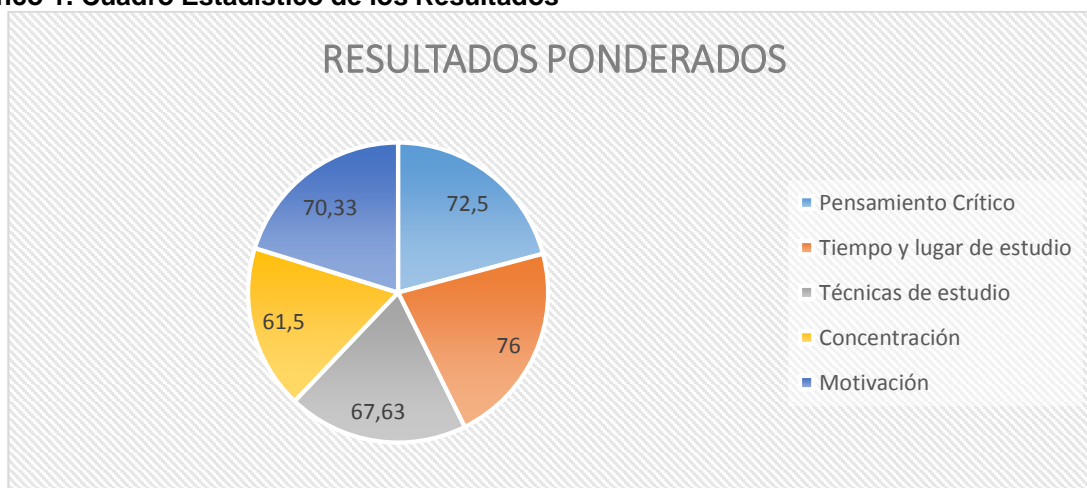
Luego de saber específicamente de qué se tratan dichos subcampos se analizarán los valores y porcentajes que se han obtenido en el cuestionario para la evaluación de habilidades de pensamiento.

Tabla 3. Resultados de la evaluación

Subcampo	PUNTUACIÓN		PONDERACIÓN	
	Lograda	Máxima	Pondera a 100	Calificación
Pensamiento crítico	46.4	64	72.5	Muy buena
Tiempo y lugar de estudio	30.4	40	76	Muy buena
Técnicas de estudio	51.4	76	67.63	Buena
Concentración	24.6	40	61.5	Buena
Motivación	42.2	60	70.33	Muy buena
Total de reactivos	195	280	69.59	Buena

Fuente: Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento.
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Gráfico 1. Cuadro Estadístico de los Resultados



Fuente: Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento

Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Del análisis de la tabla y gráfico estadístico se pretende que: el 76% de los mentorizados tiene un lugar y tiempo para realizar las actividades universitarias. Siendo una instancia muy importante para que haya un mejor desenvolvimiento en el quehacer educativo ya que es necesario tener un lugar específico para la concentración, elaboración y desarrollo de trabajos; practicar y estudiar de las materias escogidas y entrelazado con el tiempo disponible, que sí lo poseen, la meta propuesta de estudiar una carrera universitaria se hará realidad para los mentorizados.

Un porcentaje del 72,5% demuestra que los estudiantes poseen un pensamiento crítico satisfactorio contribuyendo de esta manera a que logren desenvolverse en la universidad pues serán más analíticos y creativos en la resolución los problemas académicos y cotidianos.

El 70,33% manifiesta que existe una muy buena motivación para el aprendizaje, resultando un factor importante en el desarrollo y progreso del estudiante debido a que depende de esta actitud para el logro de las metas propuestas.

A las técnicas de estudio se acreditan un porcentaje de 67,63% equivalente a buena que no es malo sin embargo los estudiantes deberán adquirir mejores métodos, procedimientos y estrategias para optimizar el tiempo y progresar en el estudio.

En cuanto a la concentración el porcentaje es de un 61,5% el cual indica que los alumnos mentorizados no logran mantener su atención necesaria para una mejor dedicación en sus estudios, se demuestra que existen muchos factores externos que los limitan a una correcta concentración.

Cartagena, (2008) cita el pensamiento de Bandura quien es considerado como uno de los teóricos más importantes del cognitivismo identificando un aspecto importante de la conducta humana: “la Autoeficacia que las personas crean y desarrollan sus autopercepciones acerca de su capacidad, las mismas que se convierten en los medios por los cuales siguen sus metas, y controlan lo que ellos son capaces de hacer para controlar, a su vez, su propio ambiente”.

Considera, además que los individuos poseen un sistema interno propio que les capacita para ejercer control sobre sus pensamientos, sentimientos, motivaciones y conductas. Este sistema interno propio proporciona a la persona un mecanismo de referencia que es la base sobre la cual percibimos, regulamos y evaluamos nuestra conducta. De acuerdo con Bandura, (1988) la manera en que la gente interpreta los resultados de sus acciones proporciona información sobre ellos mismos, y alteran, su desempeño posterior. Esta tríada, conducta, ambiente y pensamiento, es la base de lo que él llamó determinismo recíproco. Es decir que entre conducta, ambiente y pensamiento existe una interrelación recíproca que se observa en una mutua influencia. En general, Bandura (1988), estableció un punto de vista en el cual las creencias (pensamientos) que tienen las personas acerca de sí mismas son claves para el control y la competencia personal, en la que los individuos son vistos como productos y productores de su propio ambiente y de su propio sistema social. Por lo tanto, el hombre, visto desde esta perspectiva, no sólo reacciona a su ambiente, sino que es capaz de modificarlo al actuar proactivamente.

Como conclusión se diría que para que una persona consiga una concentración adecuada en sus tareas académicas se debería tomar en cuenta algunas recomendaciones: adecuar un lugar idóneo para las actividades académicas sin distractores, con buena iluminación y apacible; pero lo más importante se debería dar hincapié a la autoeficacia que debemos desarrollar nosotros mismos para encontrar paz, concentración y motivación en todo lo que hacemos sin influenciarnos de aspectos externos y no permitir que esto nos afecte sino ponernos una meta de superación y alcance; tomando en cuenta como base la triada: conducta, ambiente y pensamiento.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

En el encuentro realizado con los mentorizados se realizaron las encuestas sugeridas por la universidad, y una de ellas es la encuesta sobre las expectativas y temores que tienen los alumnos mentorizados al ingresar a la universidad con la modalidad abierta y a distancia.

Estas encuestas fueron aplicadas a cinco nuevos alumnos.

A continuación se analizarán dos expectativas o aspiraciones sobre los estudios que tiene cada mentorizado.

Gráfico 2. Expectativas de estudio



Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

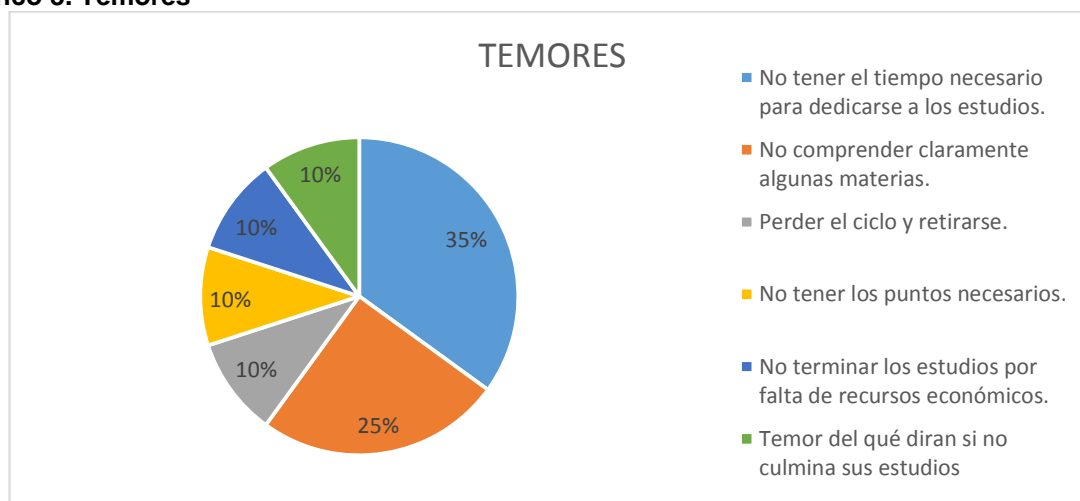
Al analizar las encuestas el 80% de los estudiantes expresan que su expectativa primordial es culminar sus estudios con éxito y poseer una superación académica, el 20% da a conocer que desea mejorar su trabajo y por ende su salario.

Aquí se demuestra que la gran mayoría de los estudiantes tienen como meta fija terminar los estudios que se han propuesto seguir, dando a entender, también, que harán un máximo esfuerzo pues la culminación también será exitosa y no con mínimos esfuerzos, se espera que este entusiasmo se siga alimentando en el transcurso de su vida universitaria y logren su aspiración.

El 20% que no es menos importante, pero que como buenos estudiantes han priorizado sus estudios, es el mejoramiento del trabajo y del salario, siendo el motor de la vida familiar ya que una persona preparada con muy buenos títulos académicos será llamada para que dé sus servicios a instituciones estatales y particulares subiendo así de estatus académico y económico y sacando adelante a la familia que ha formado.

Para conocer realmente las necesidades que tiene los estudiantes de primer ciclo, se ha analizado los temores que poseen en su primera experiencia como estudiante universitario a distancia.

Gráfico 3. Temores



Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

El 35% de los estudiantes expresan el temor de no tener el tiempo necesario para dedicarse a sus estudios, seguidamente con un 25% del no comprender claramente algunas materias y con un 10% en cada uno de los siguientes temores: perder el ciclo y retirarse, no tener los puntos necesarios, el no terminar sus estudios por falta de recursos económicos y el temor del qué dirán si no culmina sus estudios.

Para los dos temores priorizados anteriormente se deberá responder a la necesidad de tener hábitos y estrategias de estudio, la cual enfatiza que al desarrollar hábitos de estudio el individuo se organizará en cuanto a su tiempo, espacio, técnicas y métodos concretos que utilizará para estudiar. (Belaunde, 1994).

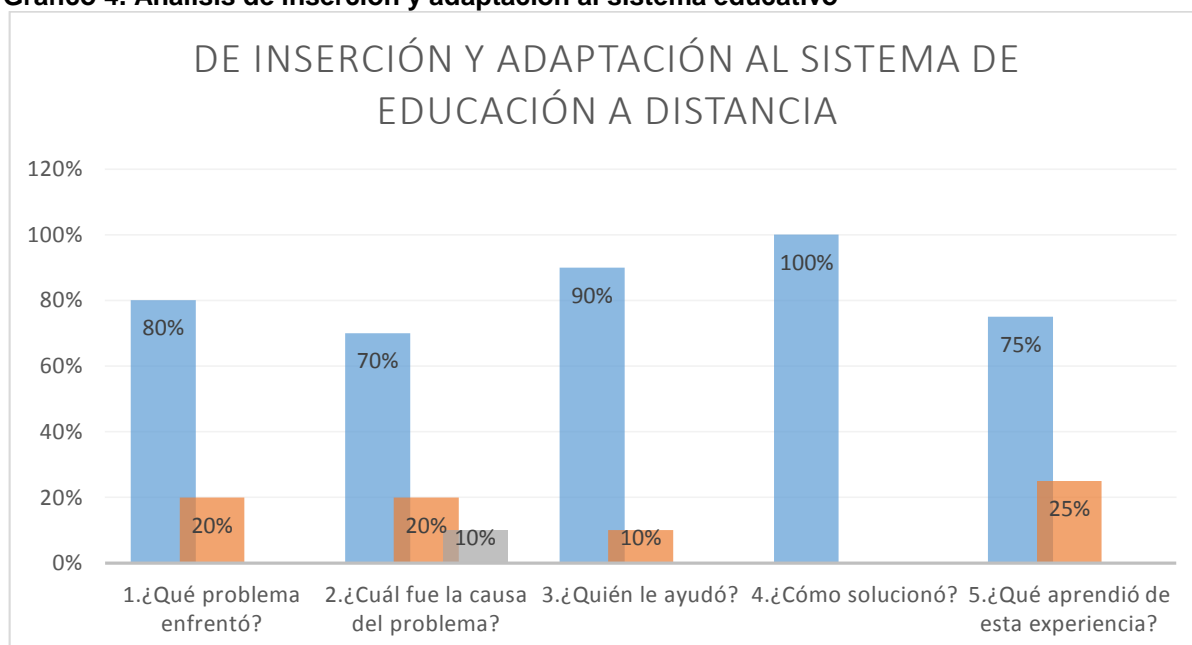
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.

Se ha venido detectando algunos problemas cuando un nuevo estudiante comienza su educación a distancia.

Los alumnos al llegar por primera vez no son orientados y guiados correctamente y por esta razón abandonan prematuramente sus estudios.

No es suficiente la detección del problema sino es necesario descubrir la razón de las deserciones y proponer estrategias que sean efectivas y favorezcan a la solución de esta situación.

Gráfico 4. Análisis de inserción y adaptación al sistema educativo



1. El 80% no tener información de la modalidad a distancia y el 20% no tener conocimientos de computación.
2. El 70% no conocer ni manejar el EVA, el 20% no tener conocimientos de computación y el 10% no tener ayuda.
3. El 90% los compañeros o conocidos y el 10% nadie.
4. El 100% aprendiendo por sí mismo.
5. El 75% aprendió a auto-educarse y 25% a socializar con compañeros virtuales.

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación

Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Los resultados pusieron de manifiesto la existencia de un alto porcentaje de no tener la información necesaria de una educación a distancia, el no manejar las ventanas virtuales llevándolos a buscar amigos o conocidos que los guíe o realizar los trabajos por sí solos.

Por esta razón la mentoría debe estar adelante acompañando desde el primer instante que el alumno se matricula en la universidad guiándolo y siendo un mentor incondicional para lograr arrancar esa incertidumbre y soledad que siente el alumno nuevo.

Según Manzano, et al. (2012.p.98) para satisfacer las necesidades, involucrar y adaptar al alumno mentorizado se tomará en cuenta las funciones generales de orientación tutorial y mentoría que pueden ser:

- aconsejar al estudiante, tanto sobre “qué hacer” cuanto sobre “cómo hacerlo” para conseguir sus objetivos.
- Orientar el aprendizaje, anticipándose a las dificultades.
- Motivarle y ayudarlo a desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo y autorregulado.
- Facilitar tomas de decisiones académicas acertadas.

- Ayudarle a establecer un nexo entre los aspectos académicos y profesionales.
- Colaborar estrechamente con las diversas estructuras especializadas dentro de la Universidad.

Con estas pautas y el interés que pongan los mentores y en especial los mentorizados su primera etapa será llena de agrados al verse apoyados y guiados; sin embargo cabe recalcar que muchos alumnos nuevos no permiten o no se interesan en ser ayudados poniendo una barrera impenetrable que los perjudica totalmente a ellos mismos.

3.2.2. De orientación académica.

Una de las causas de deserción es la falta de orientación académica. A lo largo de los tiempos los estudiantes del primer ciclo de la universidad tienden a demostrar conductas, actitudes y hábitos de acuerdo a los que vivieron en el colegio que muchas veces no están acordes a las que deberían demostrar en la universidad.

Cuando se sabe estudiar se aprende más y mejor y por esta razón se necesita una orientación académica por tanto, una orientación sistemática en el método de estudio dirigida a los nuevos alumnos.

Esta necesidad se ha reflejado en la encuesta realizada a los 5 mentorizados la cual ha arrojado los siguientes resultados:

Tabla 4. Resultados y porcentajes de orientación académica

PROCEDIMIENTOS DE ESTUDIO	RESULTADO EN LA ESCALA 5	PORCENTAJE /100%
1.1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.	4	80%
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.	3.8	76%
1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.	4	80%
1.4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.	4	80%
1.5. Intento memorizarlo todo.	3	60%
1.6. Elabora esquemas, cuadros sinópticos	4	80%
1.7. Elaboro resúmenes	4	80%
1.8. Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	3.8	76%
1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.	3.8	76%
1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales	4	80%

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Una valoración descriptiva de la tabla pone de manifiesto que 6 de los 10 ítems presentados tienen un porcentaje del 80% que sí se busca la manera de seguir y guiarse por buenos procedimientos de estudio y que el 60% del puntaje recurre a la memorización de datos y/o contenidos de estudio.

Según Belaunde (1994), el concepto de hábitos de estudio es la costumbre natural de procurar aprender permanentemente, lo cual implica la forma en que el individuo se organiza en cuanto a tiempo, espacio, técnicas y métodos concretos que utiliza para estudiar. Cabe señalar que los hábitos se crean por repetición y acumulación de actos, pues mientras más estudiemos y lo hagamos de manera más regular en el mismo lugar y a la misma hora se podrá arraigar el hábito de estudiar.

Considero que al emprender un nuevo reto de estudio se debe predisponer y volver a retomar una disciplina de buenos hábitos de estudio para así llevar de la mejor manera la adquisición de conocimientos y trabajar las actividades encomendadas con agilidad y propiedad.

3.2.3. De orientación personal.

Se ha evaluado cuán importante es recibir orientaciones sobre aspectos de orden personal hacia los mentorizados sabiendo que el desarrollo personal óptimo es el fin de una buena orientación y educación. A continuación se visualiza el análisis de esta temática:

Tabla 5. Resultados y porcentajes de orientación personal

Aspectos de orden personal	Importancia escala de valoración 0 a 5	PORCENTAJE %
2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.	3.8	76%
2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.	4.6	92%
2.3. Particularidades del estudio a distancia.	4	80%
2.4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio.	4	80%
2.5. Ayuda psicológica personal	3.4	68%
2.6. Planificación del proyecto profesional.	4.4	88%
2.7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores	4	80%

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

En este cuadro se manifiesta que se ha valorado con un 92% el recibir orientación sobre las aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera, demostrando de esta manera que los nuevos estudiantes sí desean y necesitan ser encaminados en sus primeros pasos como alumnos universitarios.

Para la Planificación del proyecto profesional se otorga un porcentaje del 88% demostrándose que los mentorizados desean ser guiados y dirigidos en su organización profesional.

Al visualizar la tabla se puede distinguir que son tres los aspectos poseedores de un porcentaje del 80% que es muy significativo; revelando que los alumnos nuevos buscan un apoyo prioritario en lo que seguramente es la base para llevar a cabo una educación a distancia que son: conocer las particularidades del estudio a distancia, estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio y orientaciones para el desarrollo personal y de valores.

Los estudiantes mentorizados demuestran que dan mayor importancia a ser guiados y orientados al inicio de su carrera demostrando así el concepto que dice: ...”Se insiste en que la orientación debe centrarse más en la prevención y el desarrollo y no tanto en los aspectos correctivos como se había hecho en algún momento, si bien en ocasiones no cabe más intervención que la correctiva. De esta forma surgen una serie de propuestas encaminadas al desarrollo de habilidades de vida y de competencias, en el alumnado, que les permitan una participación más activa en el mundo en que viven”. (Sanchiz, 2009)

Estimo que estos resultados también reflejan lo vivido por mi parte ya que al iniciar mi carrera en la universidad a distancia no tuve un asesoramiento previo para ir segura a desarrollar mis actividades, las cuales fueron nuevas para mí, pues no sabía el manejo correcto del EVA y no estuvo una persona que debería estar pendiente de mis actividades; sin embargo hoy en día se está implantando este proyecto mentor el cual trata de ayudar en el quehacer educativo a los nuevos alumnos universitarios logrando de esta forma el avance y continuidades de los estudios trazados.

3.2.4. De información.

Hoy en día se está viviendo una era de la comunicación y por ende de una información continua y con celeridad, es usada masivamente en todos los órdenes del quehacer, por lo que es una responsabilidad de las personas conocer, manejar y practicar de la mejor manera las tecnologías de información y comunicación especialmente de un educando universitario ya que le abrirá la posibilidad de aprender activa e interactivamente.

Los mentorizados han valorado su grado de satisfacción a la orientación que han recibido acerca de los procesos administrativos de la UTPL y están reflejados en el cuadro a continuación:

Tabla 6. Valoración y porcentaje de información

Satisfacción con los Procesos administrativos	Valoración de 0 a 5	Porcentaje %
3.1. Procesos de admisión e ingreso.	4.8	96%
3.2. Proceso de matrícula	4.6	92%
3.3. Modalidades de pago	4.6	92%
3.4. Trámites de cambio de centro universitario	4.2	84%
3.5. Trámites de convalidación de signaturas.	4.4	88%
3.6. Becas y ayuda para el estudio.	4.4	88%
3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades.	4	80%
3.8. Otros (especificar)	--	--

Fuente: Cuestionario de Necesidades de Orientación
Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Se visualiza que los porcentajes son altos, demostrando así que los nuevos estudiantes que van a formar parte de la UTPL han recibido una acertada orientación en la información de los procesos de admisión e ingreso a la institución educativa.

Esto nos da como resultado que se está poniendo en práctica lo que se dice:

Parras, et al, (2009.p.333) sostiene que la Sociedad de la Información se caracteriza por el uso masivo y generalizado de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC en adelante), que están teniendo desde hace unas décadas repercusiones importantes en todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos el educativo. Las NTIC están originando un profundo cambio que afecta a la Orientación educativa, pues ponen a disposición de los profesionales de la orientación y del alumnado numerosos recursos que pueden favorecer tanto los procesos de información personal, académica y profesional, como la toma de decisiones.

Como conclusión se diría que al dialogar personalmente con los mentorizados confirmaron el estar muy satisfechos de la apertura y bienvenida que tuvieron con los encargados de ingresarlos a la Universidad Técnica Particular de Loja

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

En el momento que se seleccionó esta temática, yo, en calidad de mentor me predispuse mental y emocionalmente a dar una ayuda idónea a los mentorizados que iban a estar a mi cargo. Recordando que el momento en que estuve en el mismo caso sí necesitaba apoyo y asistencia a las dificultades y obstáculos que se me presentaban.

Luego del encuentro presencial con los mentorizados se percibieron las siguientes actitudes:

- Recelo de confiar en mi persona, pero luego de presentarme y conversar fue creciendo la confianza mutua.
- Inseguridad, pues no tenía asesoramiento personalizado de lo que debían hacer.
- Motivación débil, por no dedicarse más tiempo en preparar sus estudios para las evaluaciones.
- Preocupación por las pruebas supletorias ya que se habían quedado para rendirlas.
- Alivio, al saber que su experiencia es muy parecida a la mía y que con tropiezos se levanta y se logra culminar con la meta trazada.
- Agradecimiento, al conocer que se les podía guiar y apoyar de diversas maneras.

Los correos electrónicos fueron el medio de comunicación e información que permitieron estar en contacto con los alumnos mentorizados ya que su trabajo a tiempo completo no les permitía estar presentes en reuniones.

El envío de mensajes electrónicos ayudó al incentivo y motivación hacia los estudiantes de nuevo ingreso, se compartió metodologías de estudio, consejos y experiencia vividas que ayudaron para crear un ambiente de confianza y amistad.

La mejor lección fue al escuchar una anécdota de un estudiante mentorizado quien se refirió a su elección de seguir Psicología, la cual era para ayudar a sus amigos y familiares quienes estaban guiándose por caminos del alcoholismo y malas relaciones; y él deseaba ayudarlos con profesionalismo teniendo buenas bases, estrategias y contenidos idóneos y no con consejos sin fundamentos.

Al contar mis experiencias como una estudiante universitaria con mis éxitos y mis fracasos, dando a conocer que tampoco fue fácil culminar la carrera y que se debía poner empeño e interés, sin dejar a un lado la familia y el trabajo; el impacto fue instantáneo ya que vieron en mí, su realidad y que sí lograran cumplir su sueño universitario.

Mientras el tiempo transcurría, surgieron preguntas y consultas realizadas por los mentorizados, las más frecuentes e importantes fueron:

¿Qué pasaría si me quedo en supletorio?

¿Si pierdo en dos materias, puedo continuar con mis estudios?

¿Qué estrategias debo seguir para estudiar mejor?

¿De qué otra manera me puedo comunicar con los tutores de las materias?

¿Si me atraso en entregar mis trabajos, puedo enviar en otra fecha?

En cuanto a la dificultad más importante que se presentó para los mentorizados y para mí como mentor fue el no poder comunicarme en tiempo real ya que los correos electrónicos enviados eran leídos a los tres o cuatro días después y no se lograba aconsejar oportunamente sin embargo los mentorizados agradecían por el interés que se les daba y se justificaban el no poder leer los mails por su trabajo y el ritmo de vida que llevan, que era muy ajetreado.

Se buscó solucionar poniéndonos fechas fijas para comunicarnos siendo puntual y comprometido en lo acordado.

Valverde et al. (2014) consideran que: Mentor; “También conocido como *Partner Parrain...*, se trata de una persona con un mayor bagaje de conocimientos y experiencias, que se sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de dicho bagaje en su proceso de desarrollo o superación de necesidades. Tradicionalmente se habla que un buen mentor nace y no se hace. Desde nuestra perspectiva consideramos que un mentor se va moldeando a lo largo de su experiencia de vida”.

3.4. Valoración de mentoría.

3.4.1. Interacción y comunicación.

Para una buena interacción y comunicación entre mentor y mentorizados se debió acordar en tiempos y fechas exactas, sin embargo pocos de ellos no lograron interactuar y seguir con el proceso de mentoría.

Al iniciar con el proyecto mentor solo dos de los estudiantes asignados a mi cargo asistieron al primer y único encuentro presencial, el resto de alumnos respondieron posteriormente que su trabajo es de tiempo completo y no se les permitían acudir al encuentro. En la siguiente semana fueron contactados vía telefónica sin tener respuesta de ninguno de ellos, tomando como resolución comunicarse por medio de correos electrónicos en donde hubo una acogida de tres y/o cuatro mentorizados aleatoriamente, logrando por este medio enviar comunicados, consejos, encuestas, etc.

Gracias a las bondades de la tecnología, el correo electrónico fue el principal medio de comunicación entre mentor y mentorizados se logró relacionarnos de mejor manera y con más frecuencia, también no se debe dejar atrás el medio de comunicación que ofrece la universidad que es el EVA siendo de gran ayuda para la comunicación entre los estudiantes y también entre los mentores y el equipo de gestión.

En base a lo mencionado se acota la reflexión de Rizo, (2007.p.4) que afirma “La interacción, además de estar estrechamente relacionada con la comunicación en entornos educativos, se vincula también a los procesos de socialización en general, así como a la manera como los actores de la comunicación construyen su diálogo y se autoerigen en miembros de una comunidad. La socialización supone la capacidad de relacionarse con los demás, de incorporar las reglas del entorno, negociarlas y ajustarlas a sus necesidades. En términos comunicativos, la socialización supone que el sujeto cuenta con los mecanismos necesarios para enviar y recibir información, para interpretarla y significarla. Todo ello, porque el ser humano no se realiza en solitario sino en medio de otros individuos con quienes interactúa”.

Como conclusión se diría que la Mentoría requiere de diversas vías y medios estratégicos para la obtención de un buen acompañamiento y un mejor conocimiento entre los recursos personales y materiales.

Con la interacción entre mentor y mentorizados se logró incorporar nuevas reglas negociables y ajustables a la realidad de cada mentorizado dando como resultado una buena comunicación e información entre pares.

3.4.2. Motivación y expectativas de los involucrados.

Tapia, (1997.p.4) considera que: “Los contextos creados por los profesores interactúan con algunas características personales de los alumnos que afectan a su motivación. En otras palabras: hay formas de actuación del profesor que contribuyen a motivar o desmotivar a la

mayoría, otras, sin embargo, tienen efectos distintos según el tipo de alumnos de que se trate.”

Para una buena motivación se debe partir desde la búsqueda de estímulos que inspiren a generar acciones para lograr resultados satisfactorios. Para los mentores se ha tomado como motivación el culminar con los estudios y más aún dejar una huella imborrable a un grupo de nuevos estudiantes; prestando con gran entusiasmo una ayuda incondicional mientras se adapte al nuevo sistema de estudio que se enfrenta. Sin embargo se estima que les faltó motivación a los mentorizados pues no consideraban como una ayuda sino como más bien un trabajo adicional y no tenían el tiempo necesario para tomar en cuenta las sugerencias impartidas de parte del mentor.

El trabajo del mentor en muchas ocasiones estaba en riesgo ya que los mentorizados en un principio les faltó más información sobre el proyecto mentor el cual fue rechazado en varias ocasiones siendo estos momentos; situaciones de frustración y desánimo.

Como se manifestó anteriormente los factores que lograron motivarlos en sus estudios fueron las experiencias personales compartidas que les animaba a seguir adelante. Los factores que les frustraba eran la falta de tiempo y la mala organización de sus horarios para dedicarse a sus quehaceres universitarios.

Para remediar dicho error se conversó y se dieron pautas para una mejor organización de sus horarios, de su planificación en sus trabajos, las técnicas de estudio utilizadas, en especial la motivación en el aprendizaje que van a adquirir; además de una actitud positiva para enfrentarse a un nuevo sistema de estudios desconocido por ellos y ponerles en práctica debidamente.

3.4.3. Valoración general del proceso.

Carr, (1999) menciona que: “Los partidarios de la mentoría pueden recomendar varias técnicas o sistemas, pero uno de los tres puntos clave para lograr efectividad es el grado en que el enfoque de la mentoría se adapte a las normas, valores y prácticas culturales de la organización. Deben ser:

- En un ambiente de confianza y respeto con actividades que fortalezcan las relaciones.
- En un escenario donde el tiempo es de vital importancia, la mentoría debe tener beneficios específicos y concretos.

- La mentoría debe reflejar una interacción de mayor reciprocidad entre el mentor, mentorizado y sus asociados.

Al poner una valoración de Buena a este proyecto mentor es por considerar la falta de colaboración de parte de los estudiantes mentorizados quienes demostraron una participación inconclusa pues muchas veces no se lograba contactar con ellos; pero sin embargo se ha tratado de darles pautas de estudio, de organización, de tiempo y espacio y que en su momento fueron bien recibidos. En cuanto al proyecto en sí, se percibe que tiene una visión emprendedora y solidaria de estar junto a los estudiantes quienes necesitan ser encaminados en sus estudios y que no abandonen prematura o repentinamente sus aspiraciones de estudio.

Se debe resaltar y valorar la iniciativa de la Universidad Técnica Particular de Loja quienes han emprendido este proyecto de Mentoría conjuntamente con su Equipo Gestor y los Funcionarios del Centro Universitario que han estado siempre deseosos de apoyar, recomendar o sugerir a mentores y mentorizados en todo este proceso.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

Para analizar la situación actual del proyecto mentor se hace uso de esta herramienta llamada FODA la cual sirve para obtener un diagnóstico preciso del trabajo realizado y en base a esto tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas institucionales.

Tabla 7. FODA

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
<p>F1: Conocimiento del proceso de mentoría.</p> <p>F2: Compromiso y colaboración por parte de los mentores.</p> <p>F3: Adecuados niveles de comunicación entre el Equipo Gestor, Mentor y Tutores.</p> <p>F4: Apoyo y guía de tutores calificados.</p> <p>F5: Comunicación continúa entre equipos de gestión y mentores.</p> <p>F6: Direccionamiento apropiado.</p> <p>F7: Directrices exactas.</p> <p>F8: Motivación de los mentores.</p> <p>F9: Equipo gestor y tutores prestos a resolver y aclarar situaciones problemáticas.</p> <p>F10: Mentores con experiencias mutuas y un buen liderazgo.</p>	<p>O1: Nuevas tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>O2: Capacidad académica de los mentores.</p> <p>O3: Información actualizada sobre procesos de mentoría.</p>
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
<p>D1: Falta de tiempo para encuentros presenciales.</p> <p>D2: Poca motivación de parte de los mentorizados.</p> <p>D3: Inadecuado manejo del recurso tecnológico del EVA.</p> <p>D4: Disponibilidad de tiempo para participar en encuentros presenciales.</p> <p>D5: Falta de tiempo por parte de los mentorizados.</p>	<p>A1: Desconocimiento del proceso de mentoría.</p> <p>A2: Escasa motivación por parte de los mentorizados.</p> <p>A3: Antipatía y falta de compromiso por parte de los mentorizados.</p>

Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Este registro arroja información que ayuda a plantearnos las acciones que se deberían poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y eliminar o preparar a la Universidad contra las amenazas teniendo conciencia de nuestras debilidades y fortalezas.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

El programa de Mentoría pretende sensibilizar a todos sus involucrados sobre las problemáticas que conlleva pertenecer a un programa educacional a distancia y de esta manera poner en marcha un plan para mejorar o eliminar dichas dificultades.

Tabla 8. Problemáticas de la mentoría

PROBLEMATICA	CAUSA	EFECTO	FUENTE
Desinterés y poca participación en el proyecto de mentoría.	Falta de información y motivación de los beneficios del proyecto.	Se crea desinterés o falta de motivación en los participantes.	Mentor
Poca coordinación de los horarios para la comunicación.	Diferencia de horarios de trabajo entre mentor y mentorizado.	No permite reuniones presenciales	Mentor y Mentorizado
La falta de información hacia los mentorizados sobre las acciones del proyecto de mentoría.	Siendo un proyecto piloto todavía no se tienen estipuladas acciones de conocimiento y reconocimiento del proceso.	Los mentorizados se reusan en colaborar en las actividades propuestas.	UTPL
La falta de un lugar para encuentros con los mentorizados	Un proceso largo para gestionar el uso de un lugar en la universidad.	No hay acogida por parte de los mentorizados por desconocer el lugar de encuentro.	UTPL

Elaborado por: Sarmiento Tapia, Sandra Vilma

Todo proceso tiene su problemática y al saber identificarlas y enfrentarlas surgen grandes soluciones que beneficiaran tanto a los estudiantes nuevos como a sus promotores sacando a flote el proyecto innovador de la Mentoría.

CAPÍTULO 4.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Luego de la investigación bibliográfica sobre la Mentoría y de los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación y evaluación, la implementación del Proyecto de Mentoría se llega a las siguientes conclusiones:
- Se fundamentó teóricamente sobre los modelos, procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario.
- Se desarrollaron acciones de orientación psicopedagógica con los mentorizados facilitando la incorporación al sistema de educación a distancia disminuyendo la tasa de abandono temprano.
- Se desarrollaron varias encuestas y cuestionarios que sirvieron medir la calidad y efectividad de la mentoría.
- Se desarrolló acciones de gestión para crear un clima de comunicación sustentado en la confianza y la relación mentor-estudiante.
- Se ha logrado estructurar el informe de investigación de fin de titulación y seguidamente se logrará obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación.
- Se ha revelado que los alumnos mentorizados son poseedores de un pensamiento crítico satisfactorio contribuyendo de esta manera a que logren desenvolverse en la universidad pues serán más analíticos y creativos en la resolución los problemas académicos y cotidianos.
- Se identifica que el mayor temor de los estudiantes es el no poder dedicar más tiempo a sus estudios.
- A pesar que la universidad reparte folletos sobre la información de una educación a distancia, los alumnos dicen no tener conocimiento sobre la educación a distancia.
- De acuerdo con los resultados obtenidos es posible concluir que existe un equilibrio dentro de la calidad y efectividad del proyecto ofrecido por la universidad. Sin embargo, aunque es buena la estrategia que se ofrece, se puede mejorar puesto que existe un porcentaje significativo de estudiantes de primer ciclo que restaron importancia al proyecto; demostrando apatía y falta de compromiso en este proceso.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Universidad Técnica Particular de Loja, fomentar el interés de los estudiantes del primer ciclo para que el proyecto no se trunque y siga a término, esto mediante socialización del proyecto de mentoría.
- Al informar a los mentorizados desde la matrícula, la temática de la mentoría se facilitará la participación activa, el compromiso y llegar a corresponder el interés que se entrega hacia ellos, razón por la cual se recomienda que en los documentos informativos y anexos que se entregan a los mentorizados, se les haga conocer las actividades referentes a la mentoría.
- Se debe realizar mayores charlas informativas sobre la temática de la mentoría tanto para los mentorizados como para los mentores porque un mentorizado bien informado se favorecerá de todas las bondades que trae consigo el proyecto mentorizador; y, el mentor podrá desarrollar con eficacia la mentoría puesto que sabrá con exactitud los pasos a seguir y como guiar acertadamente a su grupo a cargo.
- Se recomienda a la Universidad tener un portal cibernético entre mentor y mentorizado para tener una adecuada comunicación, y no tener que desesperadamente buscar medios de comunicación eficaces para estar en contacto con los estudiantes del primer ciclo, que muchas veces eran demasiado impersonales y fuera de tiempo.
- Se sugiere que las personas que emprenden sus estudios a distancia, distribuyan un tiempo adecuado dentro de sus actividades particulares para sus estudios, procurando que esto no sea un obstáculo en su superación profesional.
- Se aconseja que además de entregar folletos informativos o exponer carteles expositivos sobre el proceso de la mentoría se deben realizar charlas presenciales o exposiciones directas para que los alumnos se enteren con mayor claridad y precisión de la iniciativa mentora.

PROSPECTIVA

En el transcurso de la investigación y del trabajo mentor se ha venido dilucidando problemas puntuales que limitan o truncan un buen desarrollo y recorrido de los estudios superiores de los alumnos nuevos en la universidad a distancia UTPL pero también se ha visto aciertos que ratifican el buen manejo y desarrollo de los proyectos emprendidos por la universidad.

UTPL

Facilitar espacios físicos para encuentros de estudio entre mentores y mentorizados.

Equipo de Gestión

Entregar mayor información sobre el proceso de mentoría.

Inserción y orientación que se debe dar al inicio de la carrera elegida por el estudiante, para que emprenda con confianza y conociendo todos los parámetros a seguir de esta modalidad abierta y a distancia.

Presentar instrucciones para la utilización correcta del portal virtual EVA.

Tutores

Tener mayor comunicación con los mentores.

Mentor

Elegir mejores medios de comunicación al iniciar el proceso mentor.

Tener mayor comunicación con tutores y mentorizados.

Mentorizados

Deberán conocer y practicar técnicas de estudio eficientes.

Dedicar tiempo de calidad para sus estudios.

Organizar un cronograma y horarios para el estudio de las materias elegidas.

Estrategias de reflexión y sistematización del proceso

Diseñar de una manera ordenadas las actividades para la elaboración y entrega de materiales y trabajos por parte de mentores y mentorizados.

Se sugiere recolectar o reciclar los textos y documentos de estudiantes que ya han pasado por la universidad.

Evaluación del proyecto por el Equipo Gestor

Presentar las actividades propuestas a tiempo y con tiempo dentro del portal virtual.

El proyecto de mentoría además de generar beneficios a los nuevos estudiantes también ha desarrollado en los mentores dones de liderazgo, la experiencia y el desarrollo de habilidades sociales aportando calidad y un nivel académico superior a la Universidad

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M., & Bisquera, R. (2012). Orientación Educativa: Diversidad y aproximación. Venezuela.
- Arroyo, F.G. (2012). Plan de acción tutorial en la escuela universitaria de informática de la UPM.RIDU, 2.
- Ávila, C. S., Guarasa, J. M., Sánchez, A. A., Rodríguez, Á. Á., Muñoz-Seca, C. H., & Fernández, P. C. Proyecto Mentor: Una experiencia en sistemas de mentorías por compañeros en la ETSI de Telecomunicación de la UPM. In XI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas. Vilanova, Geltrú (Vol. 23, p. 24).
- Bisquera, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI, 61-82
- Cartagena Beteta, M. (2008). Relación entre la autoeficacia y el rendimiento escolar y los hábitos de estudio en alumnos de secundaria. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Cano, R., (2008). Modelo organizativo para la planificación y desarrollo de la tutoría universitaria en el marco del proceso de convergencia europea en Educación Superior. España-Valladolid.pdf.
- Casado, R. (2012). Diez pasos clave en el desarrollo de un programa de mentoría universitaria para estudiantes de nuevo ingreso. Recuperado en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194138017010>> ISSN
- Campos. (2009). Qué es la orientación. Recuperado de:
<http://doriscamposorienta.blogspot.com/p/orientación.html>
- Córica, J.L., Hernández, Ma L, (s/a). Características de la Educación a Distancia. Curso de formación de tutores en Educación a Distancia. Argentina 2003. Recuperado de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/la_tec_educativa/Unidad%201/act16_lec_CaractEaD.pdf
- Duarte, S. R., Vasconcelos, P. V., Asencio, E. N., & Martínez, A. M. M. (2012). Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. Ministerio de Educación.

Definición ABC, "Tu diccionario hecho fácil". Recuperado de:

<http://www.definicionabc.com/general/necesidad.php>

Fernández, C. S. (2014). La Tutoría Universitaria en el Escenario del Espacio Europeo de Educación Superior: Perfiles actuales. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14201/teoredu2014261161186>

García, R.I., Cuevas, O., Vales, J.J., & Cruz, I. (2012). Impacto de la tutoría presencial y virtual en el desempeño académico de alumnos universitarios. Revista Iberoamericana de Ed.

Gómez, M.J., (2014). Guía general de educación a distancia. Loja. UTPL

Gonzales, I.F. (2012). Tutoría académica: Quién es Tutor y quién el Tutorado. Famaillá – Tucumán. Disponible <https://sites.google.com/site/iesfatucuman/quien-es-tutor-y-quien-el-tutorado>

García, E., Carpintero, E., Biencinto, Ch., Núñez, M., (2013). La evaluación del proyecto SOU-estuTutor: percepción de los mentores.

García, R., Cuevas, O., Vales, J., & Cruz, (2012). Impacto de la tutoría presnecial y virtual en el desempeño. Revista Iberoamericana de Educación. 1-11.

González, I., (2012) Tutoría Académica: Quién es tutor y quién el tutorado. Famailla-Tucumán.

González, M., Buele, M., & Bravo, S. (10-05-2014). Proyecto Mentores. Loja. Ecuador. UTPL.

Herrera, L., (2011). Orientación, tutoría y mentorización en la Educación superior: Una labor destinada tanto al alumnado como al profesorado universitario.

Hernández, R., García, Ma J., (2005). La mentoría como estrategia para el emprendimiento del preadolescente en riesgo social. Xalapa, Veracruz, México.

Manzano, N (11-04-2011). Mentiría universitaria. Madrid. España

- Manzano, N., Martín, A., Sánchez, M., Rísquez, A. y Suárez M. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. Madrid: Facultad de Educación. UNED.
- Manzano, N, Martín-Cuadrado, A, Oliveros, L, Rísquez, A y Suárez, M. Desarrollo de un sistema de orientación tutorial en la UNED: Resultados del programa de mentoría”. III Jornadas Internacionales MENTOTING & COACHING. Universidad y Empresa. Madrid, 18 y 19 de noviembre de 2008.
- Moncada, L.F., (2014). La integración académica de los estudiantes universitarios como factor determinante del abandono de corto plazo. Un análisis en el sistema de educación superior a distancia del Ecuador.
- Palmero, M. P., Diaz, R. F., & Rivero, M. E. P. (2011). La orientación educativa y la acción del tutor en el contexto universitario. Gaceta Médica Espirituana, 13(1), 1.
- Parra, A., Madrigal, A.M., Redondo, S., Vale, P., Navarro, E., (2009). Fundación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. Gobierno de España.
- Patricia, R.G (2004). Proceso de Mentorización: La clave para el desarrollo de una startup y su éxito. En Startup Mentor. Recuperado de:
<http://www.startupsmentor.com/es/blog/general/proceso-de-mentorizacion>
- Pinilla S, V., Montoya L., D., Dussán L., C., Hernández B., J., (2014). Autoconcepto en una muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Manizales. Hacia promoc. Salud.
- Puig,M., Sabater, P.,& Nuria, R (Agosto – Septiembre del 2012). Necesidades humanas: Evolución del concepto según la perspectiva social. Recuperado de:
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuuiglob.pdf>
- Rizo García, M. (2007). Interacción y comunicación en entornos educativos: Reflexiones teóricas, conceptuales y metodológicas. México.
- Romero Rodríguez, S. et al. (2001-2002). Proyecto mentor: La mentoría en la universidad. (U. Complutense Madrid).
- Real Academia Española (2001)

- Sánchez Ávila, A., Sánchez, A., Jiménez, Fco., Melcón de Giles, Ma J., (2009). Proyecto Mentor en la Universidad Politécnica de Madrid: Un sistema de mentoría para la acogida y orientación de alumnos de nuevo ingreso. Madrid.
- Sánchez García, M., et al. (s/a). Sistema de orientación tutorial en la UNED: Tutoría, Mentoría y E-Mentoría.
- Sánchez, M., Manzan, N., Risquez, A., Suárez, M. (2010). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a Distancia. Revista de Educación, 356.Madrid. España.
- Sanchiz Ruiz, M.L., (2009). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica archivo pdf. Recuperado de universitat. Jaume Sapiientia. Uji. Es.
- Sangra, A., (2002). Educación a Distancia, Educación Presencial y usos de la tecnología: una triada para el progreso educativo. Edutec. Revista Educativa. España.
- Sobrado, L., (2008). Plan de acción tutorial en los centros docentes universitarios: el rol del profesor tutor. Santiago de Compostela- España.
- Tapia, J., (1997). Motivar para el aprendizaje teoría y estrategias. Barcelona-España.
- Valverde Macías, A et al. (2013-2014) "Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta". Madrid: Sevilla.

ANEXOS

CARTA DE COMPROMISO

Yo, Sarmiento Tapia, Sandra Vilma con C.I 0102700291, perteneciente al CUA, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto para el periodo octubre 2015-febrero 2016; “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de la ciudad de Cuenca”, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

.....

MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

PRIMER ENCUENTRO PRESENCIAL MENTOR- ESTUDIANTES

Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de la ciudad de Cuenca”

Cuenca, noviembre 15 del 2015.

Agenda encuentro Mentores- estudiantes MENTORIZADOS

1. Presentación general del proyecto: Mentores y Mentorizados.
2. Presentación: Primero se presentará el mentor, señalando sus nombres, apellidos, su objetivo para la mentoría. Luego se solicitará que cada estudiante se presente indicando: Nombre, apellidos y carrera.
3. Solicitar que cada uno escriba dos expectativas y dos temores en cuanto a sus estudios universitarios.
4. Analizar y comentar en relación a las expectativas y motivar la superación de temores.
5. Llenar la hoja de datos informativos y de necesidades de orientación.
6. Dialogar sobre “Conociendo la educación a distancia”.
7. Recomendar la visita semanal al EVA, las formas de comunicación y contactos.

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

TEMA: “DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE UNA EXPERIENCIA PILOTO DE MENTORÍA CON ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA, CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO DE CUENCA”

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

<i>Apellidos y nombres</i>		
<i>Carrera/titulación</i>		
<i>E-mail</i>		
<i>Teléfono convencional</i>		
<i>Teléfono celular</i>		
<i>Skype</i>		
<i>Usted trabaja =</i>	Tiempo parcial =	Tiempo completo=
<i>Hora para contactarlo</i>		
<i>¿Cuál es la razón para estudiar a Distancia?</i>		
<i>¿Por qué eligió la carrera?</i>		

Gracias.

EXPECTATIVAS Y TEMORES

TEMA: "DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE UNA EXPERIENCIA PILOTO DE MENTORÍA CON ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA, CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO DE CUENCA"

ENCUESTA

EXPECTATIVAS Y TEMORES

Reflexionemos sobre la experiencia de estudiar a distancia y de la investigación a participar en el Proyecto de Mentoría, para indicar una nueva experiencia de formación es interesante y a la vez preocupante, en este sentido analicemos y escribamos:

Anoto dos expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anoto dos temores (miedos) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mi compromiso es:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gracias

CUESTIONARIO N° 1 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN: REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

TEMA: "DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE UNA EXPERIENCIA PILOTO DE MENTORÍA CON ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA, CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO DE CUENCA"

CUESTIONARIO N° 1 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

La reflexión es personal. (Por favor no comentar con otro compañero su experiencia).

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias por su aporte.

CUESTIONARIO N° 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

TEMA: “DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE UNA EXPERIENCIA PILOTO DE MENTORÍA CON ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA, CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO DE CUENCA”

CUESTIONARIO N° 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:
- 2.

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

2. Valore la importancia que tiene, a su juicio, recibir orientaciones sobre los siguientes aspectos de orden personal. Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 5 (extremadamente importante)

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

2.7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores	
--	--

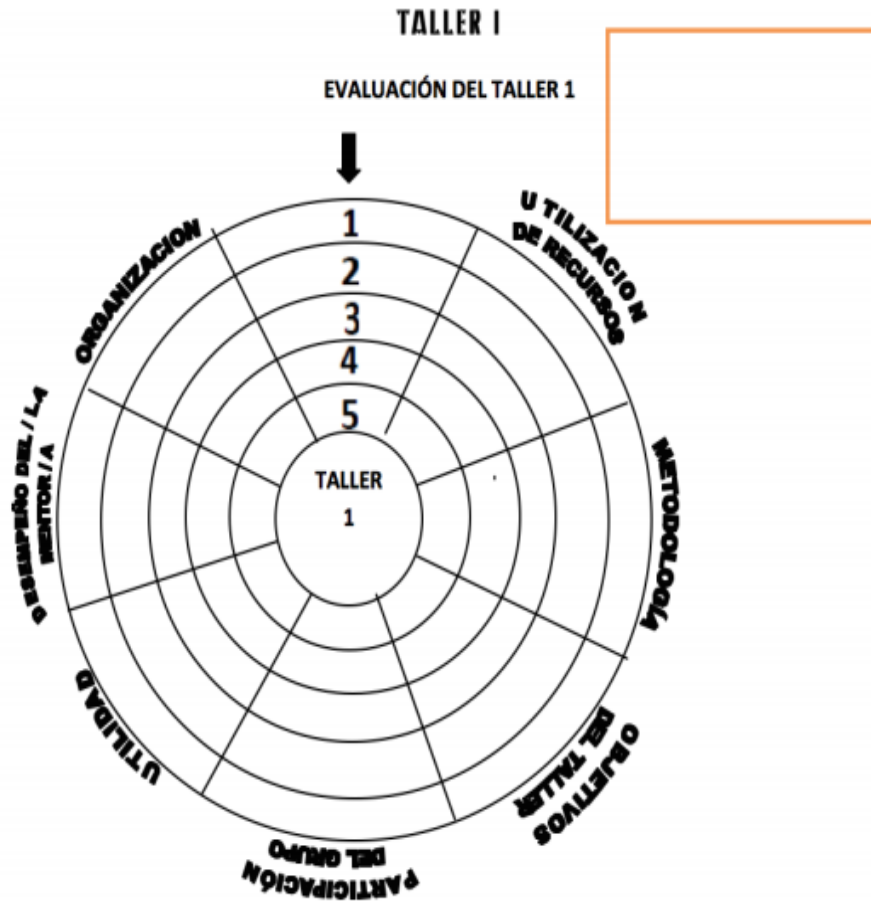
3. Valore ahora su grado de satisfacción de orientación recibida acerca de los mismos procesos administrativos en la UTPL.

Utilice una escala de valoración de 0 (nada satisfactorio) a 5 (extremadamente satisfactorio). Por favor, intente asignar en la medida de lo posible valoraciones diferentes a cada ítem.

Satisfacción con los Procesos administrativos	Valoración
3.1. Procesos de admisión e ingreso.	
3.2. Proceso 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)	

Gracias.

EVALUACIÓN DEL TALLER 1



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

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

“FOTOGRAFÍAS DE ALGUNAS ACTIVIDADES DE MENTORÍA”

FOTO N°1: PRIMER ENCUENTRO CON LOS MENTORIZADOS



Este primer encuentro sirvió para conocernos e intercambiar experiencias.

FOTO N°2 RECOLECCIÓN DE LOS DATOS INFORMATIVOS



Responden con veracidad y claridad sus datos informativos personales.

FOTO N°3 RESPONDEN A LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.



Con entusiasmo colaboraron en el desarrollo de las encuestas.