



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

“Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Manta, periodo Octubre 2015-Febrero 2016.”

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Molina Pesántez, Fabián Patricio.

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Ocampo Ocampo, Fernando Miguel.

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 Manta, periodo Octubre 2015-Febrero 2016”, realizado por Molina Pesantez, Fabián Patricio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril 2016.

f):

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Molina Pesantez Fabián Patricio, declaro ser autor 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 Manta, periodo Octubre 2015-Febrero 2016”, de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo el Magister Ocampo Ocampo Fernando Miguel 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):.....

Autor: Molina Pesantez, Fabián Patricio.

Cédula: 0102709896

DEDICATORIA

El proyecto investigativo realizado y trazado en estas páginas, va dedicado de todo corazón y gratitud, primero a Dios y a todas las personas que de una u otra forma, invirtieron su tiempo, aportaron con ideas y recursos de toda índole para la realización de este proyecto.

En especial dedico este proyecto a mis mujeres: Clara mi esposa; Erika, Majo, Clari mis hijas, y añadiendo a esta magna lista, dedico a mis papis: Carlos y Yolanda; a mis suegros: Gil y Rosita.

Bendigo a todos ustedes enormemente por su incondicionalidad en todo momento.

“no ceso de dar gracias por vosotros, haciendo memoria de vosotros en mis oraciones,”

Efesios 1:16

Fabián,

AGRADECIMIENTO

En el transcurso de todos mis estudios y carrera profesional se debe a un sin número de personas e instituciones educativas, las mismas que siempre me motivaron, adiestraron, enseñaron y visionaron.

Las instituciones, cuyos personeros que incondicionalmente siempre dieron de su excelente contingente, son: la U.E. Aristóteles, U.E. Areniscas, U.E. Leonie Aviat, UTPL Manta, Iglesia Cristiana Verbo y a esto agrego a grandes profesionales y amigos entrañables, que son muchos, a todos ellos mi agradecimiento más rotundo y sincero, ya que ustedes fueron claves a los largo de mi carrera y en este proyecto investigativo.

Agradezco infinitamente a mi linda familia: esposa, hijos, padres, hermanas, suegros y cuñados, a ustedes mil gracias, por su paciencia, entrega y amor hacia mi persona.

Y al único Dios, muchas gracias por la sabiduría, dones y esfuerzo derramadas en tu siervo.

A ti, oh Dios de mis padres, te doy gracias y te alabo, porque me has dado sabiduría y fuerza, y ahora me has revelado lo que te pedimos;... **Daniel 2:23**

Fabián,

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. La Mentoría.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
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.	12
1.2 Necesidades de orientación en educación a distancia.....	14
1.2.1. Concepto de necesidades.....	14
1.2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.....	16
1.2.2.1. Para la inserción y adaptación.....	17
1.2.2.2. De hábitos y estrategias de estudio.....	18
1.2.2.3. De orientación académica.....	20
1.2.2.4. De orientación personal.....	21
1.2.2.5. De información.....	22
1.3. Plan de Orientación y Mentoría.....	24
1.3.1. Definición del plan de orientación y mentoría.....	24
1.3.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría.....	25
1.3.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	28
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	30
2.1. Contexto.....	31
2.2. Diseño de investigación.....	32

2.3. Participantes.....	33
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.4.1. Métodos.....	35
2.4.2. Técnicas.....	36
2.4.3. Instrumentos.....	38
2.5. Procedimientos.....	39
2.6. Recursos.....	41
2.6.1. Humanos.....	41
2.6.2. Materiales.....	41
2.6.3. Institucionales.....	41
2.6.3. Económicos.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	44
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.....	46
3.2.1. De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	47
3.2.2. De orientación académica.....	48
3.2.3. De orientación personal.....	48
3.2.4. De información.....	49
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	50
3.4. Valoración de mentoría.....	52
3.4.1. Interacción y comunicación.....	52
3.4.2. Motivación y expectativas de los involucrados.....	53
3.4.3. Valoración general del proceso.....	54
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	56
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	58
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (pertinencia y hallazgos).....	60
4.1. Conclusiones.....	60
4.2. Recomendaciones.....	62
4.3. Prospectiva.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	72
Anexo 1: Carta de Compromiso y Formatos utilizados en la Mentoría.	
Anexo 2: Fotografía del Taller de los Mentorizados.	

RESUMEN

Debido al considerable índice de deserción de estudiantes que ingresan en una universidad a distancia como la UTPL, se decidió como objetivo principal implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto de mentoría a estudiantes de primer ciclo de Modalidad a Distancia, con la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y desarrollar una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje. Este proceso de mentoría se desarrolló en la ciudad de Manta con una relación Tríadica: un consejero, un mentor y cinco mentorizados de distintas carreras. Los métodos utilizados fueron de tipo cualitativo, cuantitativo, descriptivo, exploratorio y una investigación de acción participativa; con técnicas e instrumentos como cuestionarios basados en habilidades y hábitos de estudio, entrevistas, estrategias de enseñanza y aprendizaje. Se concluye que este proyecto investigativo, fue fructífero en el acompañamiento a los mentorizados, visualizando puntos fuertes y falencias en la Modalidad a Distancia y demostrando que una mentorización es esencial y urgente a ser aplicada en la universidad, ya que una mentoría siendo intencional produce adaptación, orientación y sinergia en los actores.

Palabras Clave: Mentor, Intencionalidad, Sinergia, Comunicación, Orientación.

ABSTRACT

Due to the significant rate of attrition of students admitted to a University as the UTPL, it was decided to aim implement, develop and evaluate a pilot project of mentoring students of first cycle of distance modality, with the prospect of promoting the improvement of the quality of academic-oriented processes and developing a culture of support to promote learning. This mentoring process was developed in the city of Manta Triadic value: an Advisor, a mentor, and mentorizados five different racing. The methods used were qualitative, quantitative, descriptive, exploratory and a participatory action research; techniques and instruments such as questionnaires based on skills and study habits, interviews, strategies for teaching and learning. It is concluded that this investigative project, was fruitful in accompaniment to the mentorizados, visualizing strengths and flaws in remote mode and showing that a mentoring is essential and urgent to be applied in the University, since a mentoring being intentional produces adaptation, orientation and synergy in actors.

Key words: Mentor, Intentionality, Synergy, Communication, Orientation.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación es para desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes del primer ciclo de Educación Superior a Distancia, la misma que se realizó en los diferentes centros asociados de la UTPL del país y del exterior, y el que lo mencionamos a continuación se lo realizó en la ciudad de Manta.

Este proyecto es básicamente dar un acompañamiento integral a todos aquellos estudiantes que vienen de estudios secundarios o retoman sus estudios y deciden por varias razones estudiar en universidades con modalidad a distancia como la UTPL. La Mentoría ya se realiza desde muchísimo tiempo atrás, desde los tiempos bíblicos, cito como ejemplos de mentoría: Moisés mentor de Josué, el apóstol Pablo como mentor de Timoteo y Tito y el mayor ejemplo de mentor es Jesús que lo hizo con sus discípulos; hoy en la actualidad y a nivel mundial se está practicando la mentoría en varias ramas por los fabulosos resultados que se obtienen, hoy queremos aplicar esto a nivel académico en el proceso de aprendizaje y enseñanza, como orientación y acompañamiento del estudiante.

Dado que Mentoría según el autor Vélaz (2009) *es la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar*; este plan piloto se desarrolló debido a que el estudiante nuevo del primer ciclo, en nuestra universidad, necesita establecer esta relación interpersonal más eficaz (mentoría) para el incremento, éxito y continuidad académica como menciona Velaz (2009), esta necesidad o falencia ha generado un alto índice de deserción, bajas calificaciones, desmotivación, malos hábitos de estudio, problemas de adaptación al sistema en el estudiante nuevo del primer ciclo, en el sistema de estudios a distancia de la UTPL.

Dicha falencias antes mencionadas en el estudiante del primer ciclo, ha sido objeto de premura por parte de la universidad a desarrollar un proyecto piloto de mentoría para erradicar o disminuir considerablemente dichos niveles y falencias y así, tanto el alumno nuevo del primer ciclo podrán culminar sus estudios profesionales y la universidad conseguir los objetivos deseados como tal.

Mirando el potencial sinérgico que se obtiene en la mentoría, se puso en marcha este plan piloto, utilizando algunos recursos de suma importancia, estos recursos primeramente

fueron recursos humanos, que es la base para la mentoría, y la universidad formó varios equipos de mentoría al que se le denomina una relación Trídica que la conforma un consejero (designado por la universidad), un mentor (estudiante del octavo semestre) y los mentorizados (cinco estudiantes nuevos del primer ciclo) y todo esto bajo la cobertura del equipo docente de la universidad.

Mencionar que el equipo docente hizo factible alcanzar los objetivos planteados, además fueron de mucha ayuda en la motivación hacia el mentor y mentorizados para la realización de este proyecto investigativo. Cabe indicar que en este proceso se dieron ciertas limitaciones que se deberían corregir en el futuro tales como: no vivir en una misma ciudad tanto el consejero, equipo docente y mentor, esto no permitió fluir en recomendaciones o correcciones en el proceso; otra limitación fue no tener un taller de equipamiento entre equipo docente, consejero y mentor para una mejor relación y acompañamiento y la otra limitación fue el no cumplimiento con el cronograma establecido lo que ocasionó vacíos en la continuidad e inseguridad del proyecto que se estaba realizando.

Para llevar a cabo esta relación trídica, se necesitó algunos recursos materiales como cuestionarios, encuestas, guías didácticas, reuniones presenciales, las Tics (Tecnologías de la información y la comunicación), plataforma virtual de la universidad llamada EVA. También cabe mencionar como último recurso el económico, que fue necesario para suplir varias necesidades como copias, movilización, llamadas.

Este plan piloto también experimentó ciertos impedimentos o flujos de la mentoría como la falta de compromiso de todos los mentorizados, no entregaban a tiempo encuestas o cuestionarios, no respondían a tiempo los mensajes o llamadas telefónicas y no asistían todos a las pocas reuniones presenciales que se organizaron; por mi experiencia como mentor en este proceso y sin justificar estos impedimentos por parte de los mentorizados, en su mayoría ellos justificaron que era por sus horarios de trabajo, ubicación domiciliaria, una mayor difusión del proceso de mentoría por parte de la universidad y de entender la seriedad y beneficios que da la mentoría a ellos. Por otra parte pienso que la universidad debe ceñirse más al cronograma establecido, una mayor y mejor comunicación en el proceso con los actores involucrados.

Para esto era necesario ajustarnos a los objetivos específicos que nos habíamos planteado: como el proponer estrategias relacionales entre mentor y mentorizados, este objetivo fue logrado mediante varias instancias como por ejemplo: Taller presencial, y que se lo pudo realizar una sola vez, debido a sus horarios de trabajo y lugar domiciliar, pero la relación se incrementó y mejoró debido al uso de los diferentes medios de comunicación y tecnología

que actualmente se usa como las redes sociales (WhatsApp), correo electrónico y telefonía Celular, lo cual sirvió para motivar, dirigir y acompañar; otro objetivo fue el facilitar la adaptación del estudiante nuevo del primer ciclo, dicho objetivo se logró dándoles a conocer mi testimonio como experiencia en el caminar en los estudios a distancia en el sistema académico y esto se realizó desde el primer momento que empezó este proyecto de investigación, ya que las experiencias vividas dan mayor seguridad y motivación, en este caso a los mentorizados; además, dentro de los objetivos está el proporcionar herramientas al mentor para que se desarrolle el proceso de mentoría, la consecución de este objetivo fueron suministradas en gran parte por la universidad; herramientas como cuestionarios, encuestas, guía didáctica, materiales que enseñan sobre hábitos de estudio para que se preparen los mentorizados para sus exámenes, explicaciones de cómo son las evaluaciones y calificaciones en la universidad.

Los contenidos que este plan piloto de mentoría abarca son cuatro capítulos y que a manera general describo a continuación: el primero de ellos es contar con un Marco Teórico el mismo que engloba el concepto en sí de mentoría, los procesos y elementos de la misma, perfiles de los involucrados, técnicas y estrategias a aplicar en la mentoría, las necesidades y plan de orientación en una educación a distancia.

El segundo capítulo habla específicamente de la investigación de campo es decir de la metodología de la mentoría, la misma que se basa en los diferentes conceptos, métodos, técnicas de la metodología en esta investigación, así mismo dentro de la metodología se desarrolla el procedimiento del proceso de mentoría en el grupo tríadico y terminando este capítulo con la utilización de recursos ya sea humanos, materiales e institucionales.

El tercer capítulo se refiere a los resultados de los análisis y la discusión fundamentados en las características psicopedagógicas de los mentorizados, las necesidades de orientación de los estudiantes, las percepciones y valoración del mentor, y terminando con las matrices Foda y Problemáticas de la mentoría.

Por último, las Conclusiones y Recomendación de la mentoría aquí expuestas, nos darán un horizonte claro para la intencionalidad en este proceso y así obtener una mentoría con resultados integrales y sinérgicos en los actores en cuestión.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. La Mentoría.

1.1.1. Concepto.

De acuerdo al autor Maxwell (2008):

“Si quiere tener éxito como mentor, primero busque entenderse usted mismo y a los demás”

Por mentoría se entiende, de acuerdo al autor Vélaz (2009): la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar.

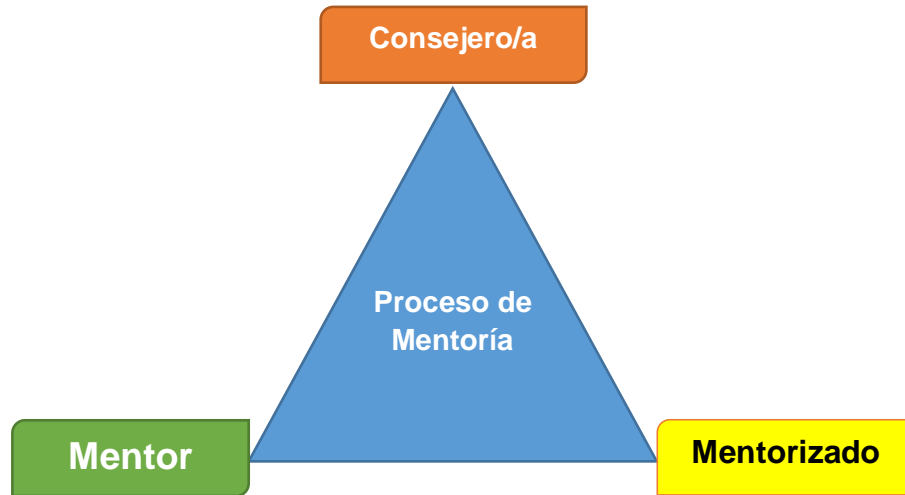
Estamos llamados a ser mentores, y de una u otra forma hacemos el papel de mentor sin saberlo, ya sea en el ámbito personal, laboral o educativo. Esto es lo que se refiere John C. Maxwell que debe empezar en nosotros primero (mentor) a entendernos para entender al actor en mención (mentorizado) y tratarlo de guiar, acompañar a otro nivel – éxito - como lo mencionan estos dos profesionales.

Defino al mentor como un guía y líder, el mismo que con intencionalidad guiara, llevara a otro nivel de aprendizaje al mentorizado, a conseguir sus objetivos, ampliar su visión, generando seguridad y esta mentorización producirá una sinergia pura entre el Mentor y Mentorizado en el entorno o ámbito de aprendizaje en que se encuentren: personal, laboral o educativo.

1.1.2. Elementos y procesos de Mentoría.

Los elementos que participan en una mentoría se dan entre tres actores y que según Manzano (2012) se basa en una relación trídica, y que es la siguiente como lo podemos ver en la Gráfico 1:

Grafico 1. Relación Tríadica



Fuente: Manzano (2012)
Elaborado por: Molina, F. (2016)

Para Mentor (2005) existen 5 tipos de mentoría donde se podrán alcanzar las metas de acuerdo a las estructuras y programas que se aplican en el plan de mentoreo, y describimos las mismas a continuación:

Tabla 1. Tipos de Mentoría.

Tipos de Mentoría según Mentor (2005)	
1. Mentoría tradicional uno a uno	Coloca a un adulto en una relación con un joven. Como mínimo, el mentor y el aprendiz deben reunirse regularmente
2. Mentoría grupal	Mentor adulto formando una relación con un grupo hasta de cuatro personas jóvenes.
3. Mentoría en equipo	involucra varios adultos trabajando con grupos pequeños de personas jóvenes
4. Mentoría de compañeros	Brinda la oportunidad para que un joven interesado desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven.

5. Mentoría en línea	El par se conecta o comunica a través de Internet
-----------------------------	---

Fuente: Mentor/National Mentoring Partnership. (2005)

Elaborado por: Molina, F. (2016)

Podemos observar en base a Mentor (2005) y Manzano (2012), no concuerdan en el número de elementos, pero podemos decir que ambos tienen la misma base de elementos para la mentoría: Consejero/a, Mentor y Mentorizado y que para nuestro estudio y práctica en campo usaremos dicha base, ya que esto genera intrínsecamente lo relacional que debe existir entre todos los actores

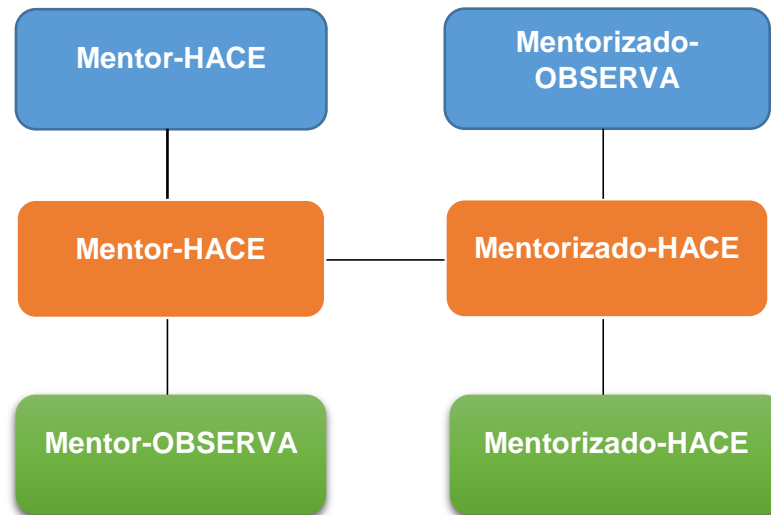
Los autores antes mencionados muestran o describen una mentoría de relación vertical, donde el mentor es la persona de experiencia y el mentorizado es la persona aprendiz, pero a su vez estos elementos en la mentoría también pueden describir una mentoría de relación horizontal, donde el Mentor y Mentorizado se encuentran en iguales condiciones.

En cuanto a los procesos de la mentoría, cabe indicar que tales procesos tienen un alto significado que yo lo denominaría “pasar la posta” y como esencia principal entre estos actores o elementos se fundamentan en la relación, es decir que para que funcione el proceso de mentorización debe existir un dar y recibir experiencias, hechos, en un ambiente donde las partes o actores de la mentoría puedan fluir una relación interdependiente.

Al mentorear debemos tener en cuenta ciertos cuidados, como por ejemplo, la relación mentorizadora no debe crear paternalismo (Mentor no le deja al mentorizado), no debe crear dependencia (mentorizado no le deja al mentor) o no debe crear independencia (Mentorizado abandona o se aísla totalmente “llanero solitario” sin valorar al Mentor) sino más bien debe haber en la mentorización una relación interdependiente, donde ambas partes interactúan de acuerdo a la necesidad y al momento de su aprendizaje, dando libertad a que el Mentorizado pueda surgir o alcanzar el éxito a pesar de los errores que pueda tener en el aprendizaje.

La mentoría, propiamente en su proceso, es un acercamiento educativo que consiste en acompañar de una manera intencionada, planificada y constante a uno o más jóvenes con el objetivo de ayudarlos a alcanzar la madurez integral y en su proceso de mentorear o pasar la posta como ya lo he mencionado tiene la forma de la letra H, explico y describo a continuación en gráfico 2:

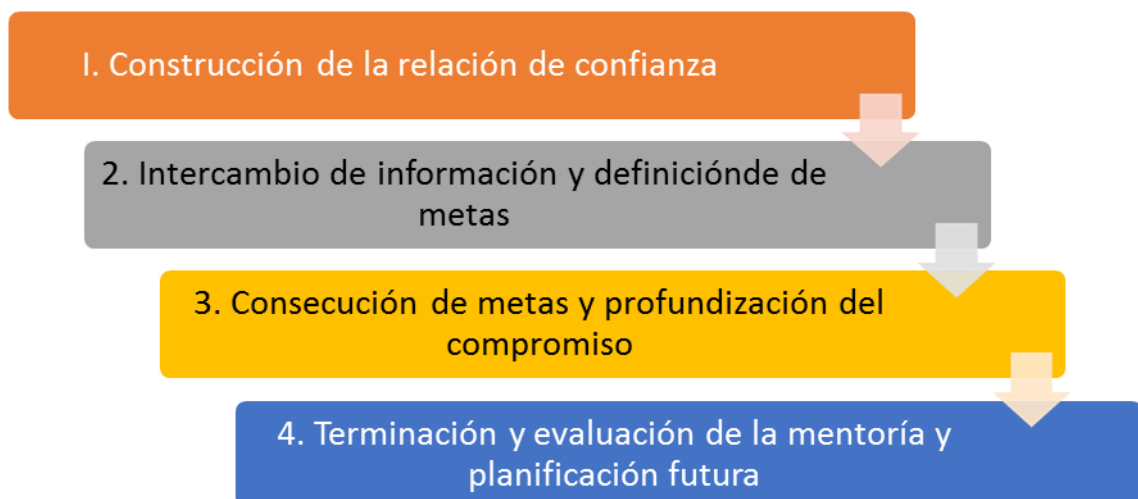
Grafico 2: Letra H



Fuente: Anónimo
Elaborado por: Molina, F. (2015)

Sánchez (2009) resume en cuatro puntos el proceso de mentoría, ver Gráfico 3:

Grafico 3: Proceso de Mentoría.



Fuente: Sánchez et al., 2009
Elaborado por: Molina, F. (2016)

Para finalizar este punto quiero agregar mencionando que la mentoría lo aplicaron aun los grandes hombres de Dios, de una manera intencionada, planificada y constante como se menciona en Reina Valera (1960).

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

Como ya hemos dicho anteriormente, los involucrados en el proceso de la mentoría son 3 básicamente Consejero/a, Mentor y Mentorizado, y que sus perfiles deben contener las siguientes virtudes, habilidades o cualidades:

✚ Consejero/a:

Para Valverde, Covadonga, García & Romero (2003-2004) el consejero es:

- Máximo responsable del proceso
- Promocionar el programa de mentoría
- Coordinador en:
 - Selección de Mentores.
 - Controlar, evaluar y chequear avances del proceso.
 - Generar reuniones periódicas con Mentor y Mentorizados.
 - De acuerdo a las aportaciones de los actores de la mentoría, el Consejero reestructurara los cambios que puedan darse.
- Asesor prioritariamente del Mentor, ocasionalmente a mentorizados.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos y logros de la mentoría.

✚ Mentor:

Según Red de Multiplicación (2013) simplificando el perfil de mentor es:

- Partera
- Co-aprendiz
- Guía (señala el camino)
- Proveedor de un mapa de vida
- Entrenador
- Salvavidas
- Confidente (cultivador de gente)

Para Maxwell (1999). El perfil del mentor debe tener 21 cualidades:

- Carácter - Carisma - Compromiso
- Comunicación - Capacidad - Valentía
- Discernimiento - Concentración - Generosidad
- Iniciativa – Escuchar - Pasión
- Actitud Positiva – Solución de Problemas - Relacional

- Responsabilidad – Seguridad – Autodisciplina
- Servicio – Aprender – Visión

🚦 Mentorizado

Según Valverde, Covadonga, García, Romero (2003-2004) el perfil del mentorizado es:

- Comprometido con el rol dado
- Sociable
- Con habilidades interpersonales
- Escuchar
- Listo para el aprendizaje
- Ser activo y participativo
- Ser crítico y recibir críticas
- No dependiente del mentor, sino interdependiente
- Permitir ser desafiado
- Ser positivo
- Sincero
- Adaptable

Analizando los perfiles tanto del Consejero, del Mentor y Mentorizado de los autores mencionados, podemos decir que este grupo de actores tendrán como ADN el ser en su servicio y labor el siguiente resultado en el proceso de la Mentoría:

1. Intencionales
2. Creativos
3. Enseñables
4. Proactivos y
5. Sinérgicos.

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

Al referirnos de técnicas y estrategias que podemos aplicar en la Mentoría, estamos hablando que las mismas deben fluir en una forma natural, sincera, y madura alrededor de los actores que conforman la tríadica de la mentoría. A continuación enuncio algunas técnicas y estrategias de algunos autores cristianos, que nos ayudaran a sumar puntos aplicables en la mentoría, estos son:

Para Maxwell (2004), enuncia como técnicas y estrategias los siguientes factores:

1. **El factor de Disposición.** La base de este factor tiene que ver con estar preparados para las relaciones.
2. **El factor Conexión.** El sustento de este punto tiene que ver en estar dispuestos a enfocarnos en los demás.
3. **El factor Confianza.** Este punto nos lleva a desarrollar una confianza mutua.
4. **El factor Inversión.** Lo central de este factor es estar dispuestos a invertir en otros.
5. **El factor Sinergia.** Para este punto el resultado es que en dichas relaciones todos salimos ganando.

Según Dugny (2011), las técnicas para conseguir buenos resultados en la mentoría son:

1. **Involucrarse.** Es imposible guiar a la distancia. Sin compromiso, no se puede liderar con eficacia.
2. **Educar.** La educación es un elemento esencial en la mentoría; los buenos maestros ayudan a cada estudiante a obtener la mejor calificación.
3. **Equipar.** Al mentorizar hay un esfuerzo para ofrecer lo que se necesita (física, mental, emocional y espiritual) para la tarea y así poder cumplir la misión.
4. **Animar.** El ánimo es el combustible que impulsa nuestro esfuerzo para involucrarnos, educar y equipar. Se necesita una buena dosis de este combustible para lubricar los momentos difíciles que se atraviesen
5. **Capacitar.** Estamos hablando de dar riendas sueltas cuando hayan sido capacitadas, pero no sin antes que las personas en la mentoría estén educadas, equipadas, animadas en cada momento.
6. **Estimular.** Los grandes líderes mentores animan e inspiran a aquellos que guían y esto debe ser intencional.

7. **Elevar.** La idea regenerativa es que los líderes producen líderes y este es el centro del principio de elevación. Elevar a las personas

Mirando estos autores, las estrategias y técnicas a aplicar en la mentoría, no son inalcanzables, por lo contrario, son técnicas o estrategias que están intrínsecamente en los actores de la mentoría, solamente hay que desarrollarlos como menciono en la frase a continuación:

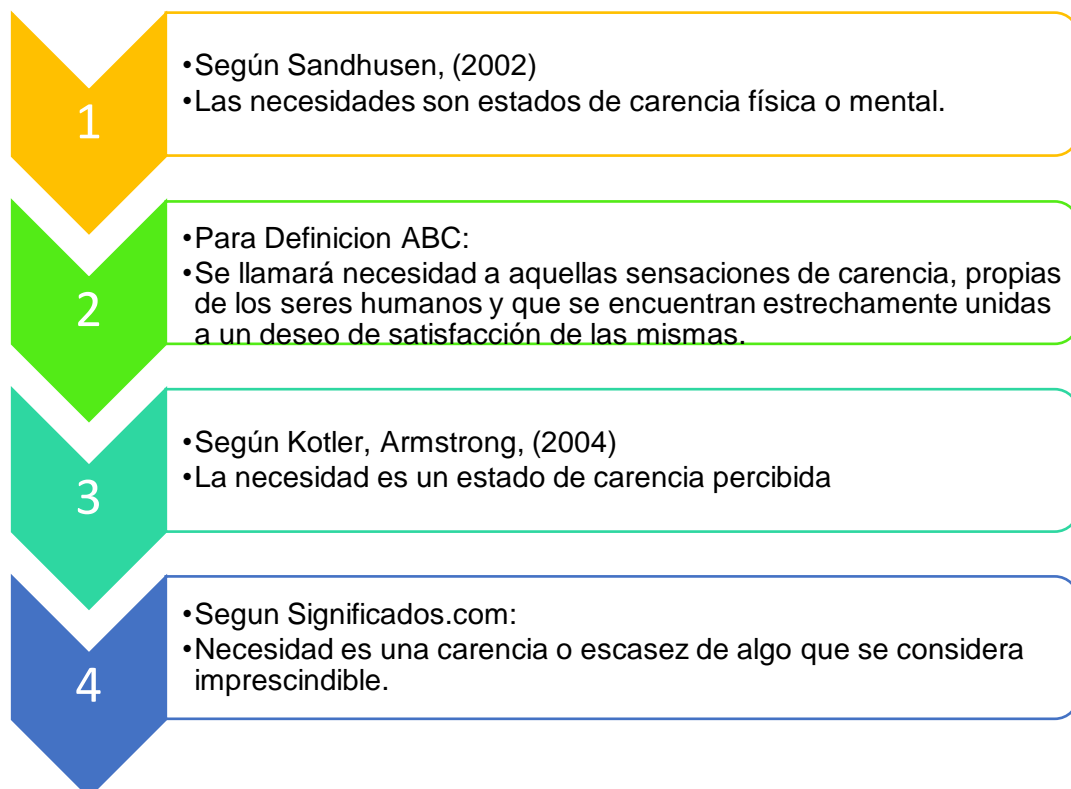
“Trabajo en equipo: En pocas palabras, es menos yo y más nosotros (Autor desconocido)”

1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia.

1.2.1. Concepto de necesidades.

Veamos y enunciemos algunos conceptos:

Grafico 4: Concepto de necesidades.



Fuente: Sandhusen, (2002). Definicion ABC. Kotler, Armstrong, (2004). Significados.com
Elaborado por: Molina, F. (2016)

Todos estos autores como podemos ver en la figura 4 que nos antecede, tienen un denominador común en cuanto al concepto de Necesidad y que es “carencia”. Dicho en otras palabras, las necesidades son aquellas situaciones en las que el ser humano siente la falta o privación de algo.

1.2.1.1. Tipos de Necesidades.

En un sentido amplio en cuanto a las necesidades debemos mencionar que hay varios tipos de necesidades, las *necesidades* se dividen en Funcionales y Psicológicas.

1.2.1.1.1. Necesidades Funcionales.

Estas necesidades son también llamadas necesidades básicas o biológicas porque el cuerpo humano las necesita para sobrevivir y son: alimentos, aire, agua, ropa y vivienda.

1.2.1.1.2. Necesidades Psicológicas.

Estas necesidades tienen relación con las emociones o sentimientos de la persona y estas son: la necesidad de seguridad, afecto, pertenencia, estima o autorrealización.

Además de estos dos tipos generales de necesidades, no podemos pasar por alto al autor y estudioso de la Jerarquía de Necesidades, estoy hablando del psicólogo *Abraham Maslow* quien después de una gran trayectoria en este tema ha sido en quien la mayoría de los autores dan el aval y es el sustento para otros enunciados, a continuación la grafica 5 la famosa pirámide de la Jerarquía de las necesidades según *A. Maslow*:

Grafico 5: Pirámide de Necesidad.



Fuente: Maslow, A.
Elaborado por: Molina, F. (2016)

1.2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.

Una de las cosas que sigue sucediendo en el alumno que sale del colegio, es lamentablemente la falta de orientación y dirección académica. Es una de las falencias que el sistema educativo de nuestro país lo sigue fallando, a pesar que en estos tiempos actuales hay un nuevo despertar en la orientación académica pero falta bastante por hacer en cuanto a orientación y mucho más en una orientación en la educación a Distancia.

Hay muchos ejemplos de estudiantes de colegio hoy en día que al preguntarles: “y *que carrera vas a seguir?*”, no saben que responder y esto se convierte en una presión para muchos de ellos insostenible y frustrante, porque la mayoría de estos estudiantes no tienen idea de que carrera seguir y mucho menos una orientación universitaria. Esto se sigue dando y no ha dejado de suceder, hay que ponerse en los zapatos de ellos, para aminorar esta falencia y satisfacer esta necesidad valiosa de orientación académica.

El alto índice de deserción que se da en las universidades, como lo menciona también Bermúdez (1993) antes y hoy, ya sea en la presencial, semi-presencial o distancia, tiene que ver por la falta de orientación en niveles inferiores a la universidad. Otra falencia que se suma a esto es el desconocimiento de una educación a distancia, y si se conoce, las personas analizan la parte económica como impedimento para asistir a una educación a distancia.

Dice Bermúdez (1993). En el caso específico de la orientación, la caracterización, delimitación y relevancia de esta función dentro del contexto de las instituciones que imparten educación superior a distancia, ha sido – y aún es- motivo de discusión y controversia. Ello es debido, en gran medida, a la misma ambigüedad del término "orientación", el cual se presta a múltiples y confusas interpretaciones Sewart (1983), pero también a la creencia, muy generalizada en los medios académicos, de que la orientación a nivel universitario, es para el joven que aún no sabe lo que quiere ni para dónde va, más no para el adulto –cliente mayoritario de las universidades a distancia- capaz de dirigir su vida y de resolver sus problemas en forma responsable y autónoma.

Concluyo diciendo que el problema de orientación en cuanto a la asimilación del termino como tal tiene que ver con la inmadurez del joven versus la madures del adulto, que en ambos casos hay desconocimiento del tema y que una de las causas para la deserción de los estudios superiores a distancia es la falta y necesidad de dicha orientación.

1.2.2.1. Para la inserción y adaptación.

He enunciado en el literal anterior mi experiencia y realidad hasta hoy de la problemática de la orientación como tal en estudios superiores a distancia y que debemos con las experiencias de la mentoría, poder mejorar dichas falencias para que pueda darse mejores condiciones para la inserción y adaptación del estudiante

La necesidad para la inserción y adaptación del estudiante a una educación superior a distancia como dice Estefano (2013) tiene que ver con el siguiente objetivo: es proveer métodos de enseñanza mediante el manejo de diversas estrategias para promover en el estudiante la reflexión, el análisis y el aprendizaje autónomo. Por otro lado, según Barberá, Badía y Mominó (2001) enseñar a distancia, implica no solo promover la construcción del conocimiento en la memoria del estudiante, sino impulsar el desarrollo de habilidades y

procesos cognitivos mediante los cuales se produce la construcción de ese conocimiento y con la imprescindible contribución de TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

Agrego a lo ya mencionado por los autores que preceden, un ingrediente importantísimo *-la Comunicación-* misma que será necesaria desde la universidad que brinda este aprendizaje superior a distancia, como el estudiante que desea insertarse, ya que la comunicación debe ser la base para la inserción y adaptación en estudios superiores a distancia del estudiante

La inserción y adaptación no se dará mientras haya una intencionalidad de las partes de superar lo siguiente, ya que el estudiante que viene de estudios presenciales (colegio o secundaria) tendrá que sortear el choque que genera los estudios superiores a distancias, adaptarse a una manera autónoma donde la mayor parte de contacto con compañeros será vía on-line.

1.2.2.2. De hábitos y estrategias de estudio.

Defino estos dos puntos importantes en el aprendizaje y caminar universitario:

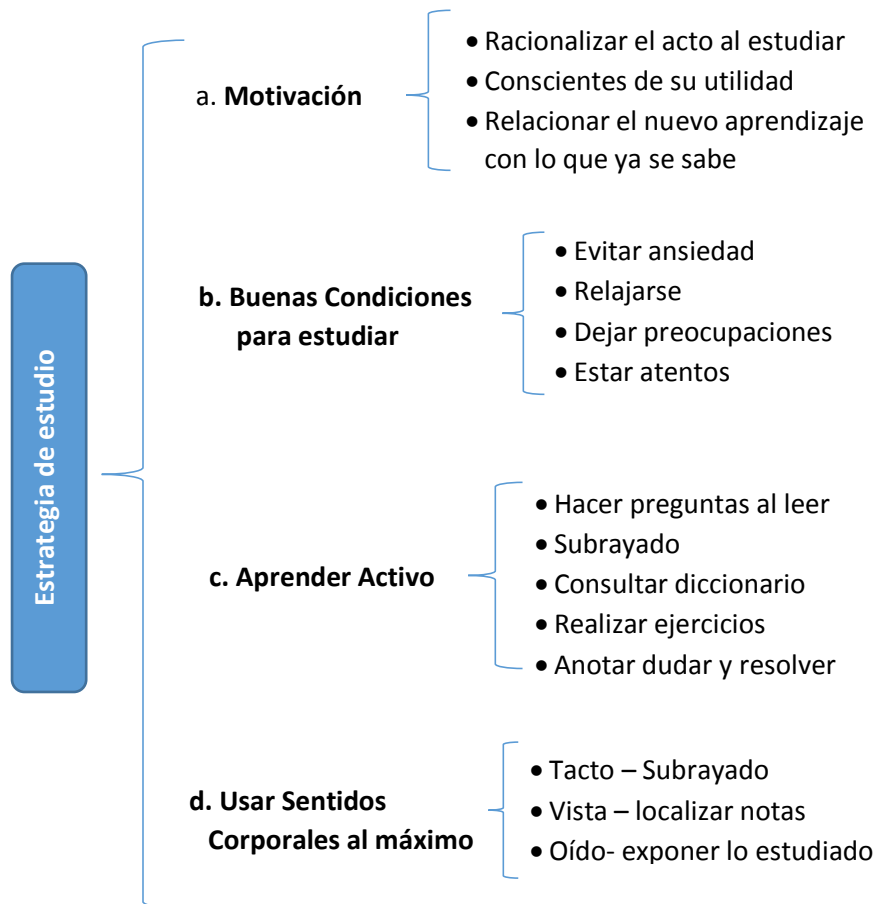
Habito de estudio: “Modo de hacer preferido a otro, estable en el tiempo y que es fruto de la práctica o costumbre”, según Pérez (1990).

Para Rubio (2012) los hábitos:

- a. Se logran sobre la base de una disposición existente
- b. Da lugar a que las actividades se realicen de un modo más fácil, rápido y perfecto
- c. Cuando se pierde un desuso se recupera pronto mediante el ejercicio
- d. Si la secuencia de actividades ha sido práctica:
 - Es más probable la ejecución
 - Es más fácil que esta ejecución sea perfecta
 - Su logro requiere actos conscientes en lo posible emocionalmente positivos es decir queridos
 - Puede ser practicada con el mínimo control consciente
 - La meta es el comportamiento adecuado en forma natural, espontanea e intuitiva.

Estrategia de estudio: suponen aprender caminos ordenados que nos lleven a lograr lo que pretendemos, según Rubio (2012); y que dichos caminos lo presento en el siguiente cuadro sinóptico:

Grafico 6. Estrategias de Estudio.



Fuente: Rubio, G. (2012)
Elaborado por: Molina, F. (2016)

Los autores mencionados tanto en los Hábitos como en las Estrategias de estudios nos muestran que los mismos tienen un orden intencional que hay que aplicarlos, tanto en esfuerzo y dedicación, de parte del estudiante que entra en un proceso de aprendizaje; sin este orden intencional, los resultados serán frustrantes para el estudiante y como efecto su rendimiento no será óptimo y aún más grave, el estudiante puede tomar decisiones de deserción de sus estudios.

Personalmente el estudiar a distancia, no fue fácil, pero con la ayuda de las jornadas y del material que nos han dado, aplique este orden que mencionan estos autores y la UTPL,

creando así personalmente hábitos y estrategias de estudio nuevos, antes desconocidos, pero ahora de mucha ayuda y efectividad; el estudiar a distancia insertó en mi caminar estudiantil una nueva visión, forma y creatividad intencional en los estudios.

1.2.2.3. De orientación académica.

Quiero empezar dando una corta definición de orientación académica según Orientared (2000-2015):

La orientación académica es un proceso de ayuda al estudiante para que sea capaz de resolver los problemas que la vida académica, por lo tanto, el proceso de ayuda se refiere siempre a situaciones de ayuda en actividades escolares, y para que a lo largo de su recorrido por la escuela realice elecciones de acuerdo con sus intereses, capacidades, y con su situación personal.

Enuncia Gil (2002), lo siguiente: en las Jornadas sobre Orientación Académica y Profesional en la Universidad (Barcelona 1996), donde se especifica que la Orientación universitaria deberá tender a:

"Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/ o reconducir alternativas formativas y profesionales de acuerdo a su potencial y trayectoria vital, en contraste con las ofrecidas por su entorno académico y laboral."

FEDORA, (Forum Européen de Orientation Académique) en Gil (2002) posteriormente desarrollada las características de la orientación que fueron propuestas por el Comité de Educación de la Comisión de las Comunidades Europeas y dice:

- a) El carácter continuo del proceso de orientación desde los primeros años de formación, hasta la vida adulta y laboral, incluyendo y realzando la importancia del tránsito entre ambas etapas.
- b) El desplazamiento hacia un modelo de actuación profesional más abierta, que viene a reemplazar o al menos a completar el clásico trabajo de especialistas en orientación con clientes individuales, siguiendo una línea más clínica.
- e) Poner énfasis en las personas como elementos activos del proceso de orientación.
- d) Debe ser accesible a toda la comunidad educativa.
- f) Debe ser percibido como parte integrante del proceso educativo.

Pero CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional) en Gil (2002) menciona que la orientación académica deben existir profesionales con un perfil de labor orientadora para que den este servicio y lo expresa así:

- a) Funciones de información-orientación, y mundo laboral.
- b) Función de orientación psicológica y terapéutica, prestando ayudas individuales en la resolución de problemas personales.
- c) Secciones administrativas, que hacen la función de información en este ámbito.

Analizando las enunciados de los autores que anteceden, hay un factor común entre ellos, de que es necesario una guía, incluso de un profesional, el mismo que debe dar una orientación intachable, por así decirlo, al estudiante, con el fin de que todos ganen, como dice ese gran principio que versa: ganar-ganar, y todos ganando, esto en un plano intencional de los actores, vamos a evitar abandono, frustración y encuestas poco atractivas para una educación a distancia.

1.2.2.4. De orientación personal.

Empiezo diciendo que la necesidad de una orientación personal a estudiantes a distancia debe ser la clave, porque la gran mayoría de estudiantes que salen de la secundaria no tienen la capacidad autónoma de poder decidir si ir a una presencial o a una educación a distancia, dependiendo de alguien más cercano, los padres.

No así, las personas que han dejado de estudiar o se han retirado de la universidad tradicional, ellos cuentan con una autonomía por su madurez, pero, al decidir ir a una universidad con enseñanza a distancia, ven que no tienen los mismos hábitos y estrategias de estudio que requieren los estudios a distancia, lo cual les cuesta adaptarse a los nuevo hábitos y estrategias de estudio, y si no hay esta adaptación de dichas personas, se puede dar la deserción, que es lo queremos que no suceda.

Citare algunos autores en Bermúdez (1993) que exponen estas falencias en cuanto a la orientación personal:

Robinson (1981) identifica tres tipos de problemas propios del estudiante a distancia:

- 1) Los relativos a técnicas de estudio y dificultades de aprendizaje;
- 2) Los provenientes de la interacción del estudiante con una institución distante e impersonal;

3) Los derivados de la situación personal del estudiante, quien suele ser un adulto, con la necesidad de compartir sus responsabilidades estudiantiles con otras igualmente exigentes, como la familia y/o el trabajo.

Simpson (1992) elabora la siguiente lista y ellas son:

- 1) Emocionales o afectivas (manejo del estrés, motivación, asertividad, autoestima);
- 2) Organizacionales (habilidades para la autodirección y para la interacción con la institución educativa);
- 3) Intelectuales (habilidades cognoscitivas).

Acoto a estos autores, lo que dice la Biblia Reina-Valera (1060), Dios es un Dios que siempre está preocupado por orientar a cada persona, porque como tales, tenemos esa falencia, esa necesidad de que alguien nos mentoree, nos guíe, nos visione, pues así Dios lo hizo con muchos ejemplos.

Analizando estos autores, la universidad debe estar injertada en el último año de secundaria, porque el vacío que hay como dice Simpson, las emociones innatas e intrínsecas que el estudiante tiene ante una nueva etapa de su vida académica, (hábitos y estrategias de estudio, habilidades organizativas, intelectualmente no bien preparado) es tan grande la indecisión para su elección en sus estudios universitarios.

Por eso colegios y universidades, deben revolucionar en este vacío estudiantil, personalizando, uno a uno, de una manera virtual (que es el boom del momento), física (Mentoría), etc..., a una orientación personal correcta, clara y contundente al estudiantado; esto dará los resultados favorables y una mejor acogida a la educación superior a distancia.

1.2.2.5. De información.

La necesidad de información es esencial en cualquier proceso que necesitemos saber, cuando la información no está generada correctamente y no está al alcance a quien queremos llegar con la información, será mucho esfuerzo y bajo el resultado, y más aún cuando esta información está dirigida a la enseñanza y aprendizaje.

Una orientación de información debe tener los siguientes parámetros para que el estudiante en su aprendizaje pueda tener una visión real, para afrontar cualquier circunstancia es su búsqueda estudiantil, estas son según Pinto (2011) las siguientes:

- a) Necesidad real, centrada en aquella información que el estudiante desearía obtener.
- b) Necesidad expresada, explicitada en forma de petición de búsqueda al sistema de información: biblioteca, centro de documentación.
- c) Necesidad reconocida, es aquella que el sistema es capaz de reconocer y entender, para resolver la demanda de información.

Cabe indicar que la mayoría de instituciones de educación superior (como la nuestra - UTPL) suelen tener una información base, la cual debe ser más desarrollada, para que el estudiante que tome la decisión de estudiar, tenga claro y seguro su futuro tanto como persona y profesionalmente, esta información que menciono por experiencia propia son:

- Título a obtener al finalizar su carrera
- Tiempo de duración de la carrera escogida
- Número de créditos de la carrera o semestre
- Plan de becas y ayudas económicas
- El costo de los créditos de la carrera escogida y gastos adicionales
- Estudios de postgrado afines.

Analizando los autores antes mencionados, la necesidad de información es básica, y concuerdan, ya que al dar una información cualquiera que sea, dará su fruto, para éxito o fracaso; si el estudiante hubiera recibido una información para nada real, ni expresada y no reconocida, como menciona Pinto (2011), este estudiante, no alcanzaría la meta propuesta en dicha información.

Hoy en día los TIC (Tecnologías de la información y Comunicación), en la enseñanza son los más usados y recomendados en un mundo tan globalizado; la intencionalidad, creatividad y proactividad por estos medios deben ser el pan de todos los días en la información en una educación a distancia; aprovechemos sabiamente y a tiempo los TIC para llegar a ese conglomerado que necesita ser guiado y mentorizado.

1.3. Plan de Orientación y Mentoría.

1.3.1. Definición del plan de orientación y mentoría.

Para Sánchez, Manzano, Rísquez & Suárez (2011) el Plan de Orientación Tutorial (POT), el plan de orientación, es un documento nuclear de todo el 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.

También argumentan los autores Sánchez, Manzano, Rísquez & Suárez (2011) que el POT (Plan de Orientación Tutorial) se inicia con la formación de las dos figuras participantes en el programa, el/la consejero/a y el/la compañero mentor/a, mediante un seminario de 40 horas, como una metodología combinada online/presencial; para lo cual se han elaborado los materiales de formación y diseñado los cursos virtuales.

Los autores Sánchez, Manzano, Rísquez & Suárez (2011) indican ahora que el proceso de orientación a través de la mentoría o plan de mentoría se basa en un modelo de consulta, estableciendo por una relación trídica, en la que el consejero asesora y supervisa al compañero-mentor y este orienta de forma directa al estudiante mentorizado, desde una relación de mentoría entre iguales. (Cabe indicar que esta trídica ya se esbozó anteriormente en otro literal)

Para estos autores, definen el plan de orientación y mentoría, como la parte central de un proceso donde están inmersos los actores básicos de la trídica, donde se establecen procesos, mecanismos, compromisos y procedimientos para una buena difusión del sistema o programa en mentoría.

Personalmente pienso que sin un plan orientador en mentoría, la decadencia del aprendizaje y enseñanza sería un hecho, hoy en día necesitamos más que nunca un plan orientador tutorial (POT) en mentoría y ser vanguardistas en esto, porque los resultados que se obtienen son sinérgicos, no podemos aplazar más dichos planes en nuestro medio, mucho

menos en nuestra universidad y felicito a los gestores de esta plan piloto de mentoría en la UTPL.

1.3.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría.

Primero quisiera definir los elementos de esta tríadica según Díaz & Bastías (2012), y a continuación describir los elementos del punto citado según Mentor/National Mentoring Partnership. (2005).

Según Díaz & Bastías (2012) p. 243, la mentoría se concibe como una relación dinámica e interactiva de intercambio profesional entre individuos con diferentes niveles de experiencia y conocimiento, siendo función del más experimentado —mentor— guiar y asistir al profesional nuevo o en formación —profesor-estudiante— con el propósito de promover el desarrollo profesional de este último. No obstante, este proceso requiere del mentor, cualidades de liderazgo, conocimiento y destrezas personales que permitan desarrollar un modelo de crecimiento mutuo. El rol del mentor es ser un interlocutor activo, una «caja de resonancia», de ideas y «reflejo» del accionar del profesor-estudiante, para avanzar en el continuo desarrollo profesional y personal.

Es para Mentor/National Mentoring Partnership. (2005) los siguientes elementos:

Tabla 2: Elementos del plan de Orientación y Mentoría.

Nombre del elemento:	Descripción:	Características:
<p>1. Diseño y planeación del programa</p>	<p>Punto clave para la construcción del programa, porque el diseño es el bosquejo que sirve para llevar a cabo todos los otros aspectos del programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La población joven a atender • Tipo de mentoría que se ofrecerá • La naturaleza de las sesiones de mentoría; • Los tipos de individuos que se reclutará como mentores • Las metas y resultados del programa • Cuándo y qué tan a menudo se reunirán los

		<p>mentores y los aprendices</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por cuánto tiempo usted espera que duren las parejas de mentoría • Los propósitos de su programa de mentoría. • El escenario de su programa de mentoría. • Los clientes internos del programa; • Cómo promocionar el programa; • 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.
<p>2. Manejo del programa</p>	<p>Debemos asegurar que el programa de mentoría esté bien manejado. Ya que un programa bien manejado promueve la exactitud y la eficiencia, establece credibilidad y permite medir efectivamente el progreso e identificar las áreas que necesitan mejoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>Grandes esfuerzos en</p>

		<p>defensa de la mentoría en los sectores públicos y privados; y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones públicas efectivas y esfuerzos de comunicación
<p>3. Operaciones del programa</p>	<p>La constancia eficiente y consistente es importante para el éxito de cualquier programa de mentoría. Dependiendo de la calidad de las responsabilidades por los involucrados en el programa será la diferencia entre el caos y la estabilidad, expectativas confusas y claras, motivación y pasividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de mentores, aprendices y otros voluntarios; • Selección de los mentores y aprendices potenciales; • Proporcionar orientación y entrenamiento para mentores, • Crear las parejas de mentores y aprendices; • Reunir mentores y aprendices para actividades y sesiones que coincidan con los parámetros del programa establecido; • Apoyo, supervisión y monitoreo de las relaciones de mentoría; • Reconocimiento a las contribuciones de todos los participantes del programa; y • Ayudar a los mentores y aprendices a llegar al cierre
<p>4. Evaluación del programa</p>	<p>Mejorando constantemente la calidad, será notorio en el programa de mentoría y además muy efectivos. El nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan para medir los procesos de su programa acertadamente; • Un proceso para medir si

	de éxito que se alcance en atender a las personas jóvenes depende de qué tan exactamente se evalúe el éxito del programa e identifique las áreas que necesitan mejorar.	los resultados esperados han ocurrido; y • Un proceso que repasa los resultados de las evaluaciones y las disemina a las personas adecuadas
--	---	--

Fuente: Mentor/National Mentoring Partnership. (2005).
Elaborado por: Molina, F. (2016)

Para Díaz & Bastias (2012), definen quienes son la parte clave de la tríadica en la mentoría, y nos ubican nuevamente en este interesante proceso de guiar integralmente a aquellos que están iniciando un proceso de aprendizaje en estudios superiores.

En tanto que para Mentor/National Mentoring Partnership. (2005), hace una descripción de los elementos en mención, mostrando una forma segura de construir un programa de mentoría intencional, proactiva y sinérgica, lo cual lleva a un alto nivel y vanguardista en el medio educativo.

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

El plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes está vinculado directamente con la calidad de la gestión educativa que nuestra institución realiza para cubrir y atender a la gran mayoría de las necesidades de adaptación y desconocimientos del sistema de educación a distancia, también tiene que ver en ayudar en los hábitos y estrategias de estudios, en cuanto a la comprensión lectora y algo crucial, es la orientación en la información que los estudiantes van a enfrentar en el primer ciclo.

Tenemos la necesidad de fortalecer los procesos de motivación y de aprendizaje, los mismos que nos permitan mayores logros y alcances académicos y así poder cumplir con la meta y propósito de que disminuya el índice de deserción temprana de los alumnos del primer ciclo y estaríamos así cumpliendo con uno de los objetivos del proceso de mentoría que es de motivar intencionalmente al mentorizado.

Para Florencia (2014), las necesidades de orientación de grupo, (el aprovechamiento en participar en foros, chats, video conferencias, el uso del EVA, el envío de ensayos y evaluaciones, las técnicas de estudio aplicables a la Educación a Distancia, normas de la universidad, tipos de enseñanza y sistema de calificaciones) son las más indicadas y reales, es el día a día en el aprendizaje a distancia y que necesitaran saber y estar conscientes los alumnos del primer ciclo; y personalmente estas son las mejores necesidades expuestas, ya que al no entender el manejo básico y fundamental de estas orientaciones y necesidades, frustraran al estudiante nuevo y ocasionaran en gran parte la deserción de la universidad.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

En los últimos años se ha dado un incremento agigantado en el campo de la educación y estoy hablando de la educación a distancia, pero antes quiero dar la definición de dicho auge y que versa según Rubio (2012) de la siguiente manera: “es aquella que se centra en ampliar el acceso a la educación, liberando a los alumnos de las limitaciones de tiempo y espacio, y ofrece oportunidades flexibles de aprendizaje y formación.” La flexibilidad a mi modo de pensar es la clave de la educación superior a distancia según este concepto, ya que muchas personas, por varias razones, pueden acceder por primera vez o retomar sus estudios.

UNESCO (1998) en su prólogo cita: “El aprendizaje abierto y a distancia, una fuerza que contribuye claramente al desarrollo social y económico, se ha ido convirtiendo en una parte indispensable de la educación, y ha ido ganando aceptación dentro de los sistemas educativos tradicionales,” según este comentario y análisis de la UNESCO, la educación a distancia ha roto los esquemas de la educación tradicional, trayendo consigo este nuevo método de estudio un desarrollo tremendo no solo en lo educacional sino en lo social y económico y abriendo el abanico a la educación para todos y de una manera permanente.

Además quiero plasmar al respecto de la educación a distancia una de las características muy importantes de este método de estudio es que: “posibilita la permanencia del estudiante en su medio cultural, natural y a las necesidades educativas del mundo laboral,” no así la educación tradicional, que no ofrece esta permanencia cultural y laboral en la mayoría de los casos.

Hay un protagonista, que es el estudiante, el mismo que es parte fundamental en este método de educación a distancia, y que este protagonista es el responsable de su propio desarrollo como persona y además como profesional, ya que en función del protagonista en mención se han diseñado un proceso formativo basado en competencias y operar todo esto a través de los créditos académicos que ofrece la universidad. Rubio (2012).

Por esta razón, en la modalidad a distancia se requiere que este protagonista esté dispuesto a pasar de espectador a actor y que por sí mismo pueda generar intrínsecamente confianza de sí mismo, con una actitud crítica, con autodisciplina, siendo perseverante en su esfuerzo

y algo muy importante que es el hilo conductual hoy en día en la educación, mostrar una intencionalidad en la investigación y que cada paso que realice en la senda universitaria se pueda conducir en una autonomía responsable en el aprendizaje.

La investigación se realizó en la ciudad de Manta, Provincia de Manabí, principal puerto pesquero del país, en el centro Manta perteneciente a la Universidad Técnica Particular de Loja, sede que nos sirve de mediador con la central de la universidad que está en la ciudad de Loja, y que a través del centro mencionado es donde podemos interactuar, solicitar, enviar información de una forma eficiente y con un personal altamente calificado y cordial. Dicho centro está ubicado en una zona muy comercial, ubicación estratégica en publicidad para aquellas personas que quieran estudiar en esta modalidad.

2.2. Diseño de investigación.

La investigación que se realizó fue diseñada en base de las siguientes características, las mismas que fueron de tipo Cualitativo, Cuantitativo, Exploratorio y Descriptivo y describimos cada una estas características a continuación:

Cualitativo - Cuantitativo, en la mentoría se aplicó la técnica cualitativa, como la observación y la entrevista personalizada, la misma que primó en este proceso de mentoría por generar resultados que se necesitan de primera mano o de la fuente primaria que son los mentorizados; además se aplicó la técnica cuantitativa, como es el caso el cuestionario sobre habilidades de pensamiento y hábitos de estudio, aportando este cuestionario porcentajes valiosos y mostrando además ciertas falencias que el estudiante tiene y de este modo poder orientarlos de mejor manera en el aprendizaje y caminar universitario.

Exploratorio: La técnica en mención nos dio un horizonte inicial a lo que se refiere al desarrollo del programa piloto de mentoría, la misma que nos dio como resultado la necesidad urgente de mentorizar al estudiante del primer ciclo.

Descriptivo: Esta técnica nos ayudó a indagar las características y necesidades de orientación para con los mentorizados, dándonos una descripción real, hacia donde y como debemos dirigir al estudiante.

2.3. Participantes.

En el ciclo académico Octubre 2015- Febrero 2016 de la UTPL, se inició este proyecto de investigación piloto de mentoría, para lo cual la universidad asignó a cada alumno que realiza este proyecto investigativo 5 alumnos; los mismos que pertenecen o cursan el primer ciclo de la universidad. Existe un grupo de Gestión de mentoría por parte de la universidad que elaborado los diferentes grupos tanto los consejeros o tutores, mentores (Estudiantes de Fin de Titulación) y mentorizados (estudiantes de primer ciclo) a nivel nacional, formando así la relación triádica del Mentoría y cumpliendo sus funciones dicha relación de motivación, seguimiento, visión, de una manera intencional, creativa, para que los frutos sean buenos por la relación sinérgica que se produce.

Los participantes o mentorizados en este proyecto de investigación tienen la siguiente información sociodemográfica y lo expongo en las siguientes tablas:

Tabla 3. CARRERA QUE CURSAN LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Carrera	f(número de estudiantes)	%
ADMINISTRACIÓN EN BANCA Y FINANZAS	3	60
PSICOLOGÍA	1	20
ECONOMÍA	1	20
Total		100

Fuente: formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Los mentorizados según tabla 3, el 60% o la mayoría cursan la carrera de Administración en banca y Finanzas, porque trabajan en esa área y los horarios les favorecen.

Tabla 4. SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Situación laboral	f(número de estudiantes)	%
Solo estudia	3	60
Tiene relación laboral a tiempo completo	2	40
Tiene relación laboral a medio tiempo	0	0
Total		100

Fuente: formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Según la tabla 4, la mayoría de los mentorizados es decir un 60%, no trabaja, por conversación con ellos, quieren dedicarse solamente a estudiar, sus padres les apoyan y

son solteros, el resto, el 40%, uno de ellos es casado y el otro mentorizado es soltero, y necesitan trabajar para mantenerse.

Tabla 5. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR CENTRO UNIVERSITARIO AL QUE PERTENECEN

Centro universitario	f(número de estudiantes)	%
Manta	5	100
Total		100

Fuente: Formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Según tabla 5, el 100% de los mentorizados pertenecen al Centro Manta, aunque uno de ellos, vive en la parte rural de la ciudad de Manta.

Tabla 6. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR SEXO

SEXO	f(número de estudiantes)	%
Masculino	2	40
Femenino	3	60
Total		100

Fuente: Formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Según tabla 6, el 40% son de sexo Masculino y el 60% son de sexo Femenino, un grupo mixto, los mismos que son muy colaboradores y entre ellos sacan sus inquietudes.

Tabla 7. ESTUDIANTES MENTORIZADOS POR EDAD

EDAD (AÑOS)	f(número de estudiantes)	%
19 años	1	20
20 años	1	20
23 años	1	20
25 años	1	20
30 años	1	20
Total		100

Fuente: Formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Según tabla 7, el grupo de mentorizados está en un rango entre 19 a 30 años de edad.

Tabla 8. RAZONES PARA HABER ELEGIDO LA CARRERA UNIVERSITARIA DE LOS ESTUDIANTES MENTORIZADOS

Razones	f(número de estudiantes)	%
Porque les permite trabajar y estudiar a la vez.	2	40
Tienen más tiempo para estudiar.	2	40

Rindió examen de postulación en Universidad Estatal y le dieron cupo en Jipijapa, le queda muy distante.	1	20
Total		100

Fuente: Formulario de datos informativos.
Elaboración: Molina, F. (2016)

Según tabla 8, el 40% de los mentorizados escogió esta modalidad, porque trabajan y pueden estudiar a la vez, el uno es casado y el otro es soltero; el otro 40% ambos son solteros, y escogieron esta modalidad porque quieren dedicarse solo a estudiar ya que sus padres les apoyan en esta decisión y el 20%, no quiso dejar de estudiar, ya que aplico a la universidad Estatal pero le asignaron su cupo a otra provincia y no le convenía por la distancia y costos y opto por nuestra universidad y no dejar de estudiar

Debo indicar que con el grupo de mentorizados asignado, en su totalidad, se tuvo un primer contacto vía telefónica, y pudiendo constatar la necesidad urgente de ser mentorizados, todos ellos con muy buena disposición a ser mentorizados, y poder escuchar las experiencias de uno como mentor en lo que respecta a estudiar en la modalidad a distancia.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

En este inciso estaremos demostrando y exponiendo los diferentes métodos, técnicas e instrumentos que se aplicaron en el proyecto de investigación de mentorización.

2.4.1. Métodos.

En el proyecto investigativo en mención se apoyó en los siguientes métodos que se detallan a continuación:

Investigación Acción Participativa (IAP). Este método produjo una acción de transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo donde el mentor desarrolló actividades y estrategias para acompañar de manera efectiva al mentorizado, estas actividades de la mentoría se realizó de dos maneras: Experiencia: como mentor intercambie mi experiencia también como alumno y la necesidad de tener un mentor; y, Reflexión: como grupo reflexionamos los beneficios de ser mentorizados

Descriptivo. Este método nos ayudó a describir como se desarrollaron las actividades de mentoría, las mismas que se dan desde un grupo gestor hacia el mentor y mentorizados, dando como resultados una mentoría interpersonal es decir uno a uno, eficaz y de apoyo a los estudiantes del primer ciclo.

Analítico. El método Analítico consistió en la extracción de las partes de un todo, es decir se analizó la realidad del mentorizado, según encuestas tenían mucha frustración por no saber manejar el EVA.

Sintético. Aquí tanto el mentor y mentorizados mostraron ciertos hechos que estaban separados, ejemplo hábitos de estudio con el de concentración, y se les animo que juntos darían buenos resultados en el aprendizaje.

Inductivo. Este método consistió en que partiendo de casos particulares, como la responsabilidad en participar en mentoría tendrían más beneficios y seguridad en sus estudios.

Deductivo. Este método lo que hizo es que en la investigación, que el mentorizado separando un horario para el estudio diariamente como consecuencia de esto van a crear métodos de enseñanza y estudio a lo largo de su carrera.

Estadístico. Este método facilitó y permitió que se organizara la información que se pudo alcanzar, aplicando los instrumentos que ofrecen la orientación y mentoría hacia los mentorizados

2.4.2. Técnicas.

La técnica es indispensable en un proceso de investigación, pues esta integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, es decir la técnica de la investigación es un conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método, debemos mencionar además que para la recolección y análisis de la información teórica y empírica se utilizan los siguientes técnicas:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

1. **Lectura.** Esta técnica fue clave, ya que se necesitó leer algunas fuentes referentes a mentoría, investigación, orientación, aprendizaje, etc...para tener base y conocimiento de los temas antes mencionados y así, enriquecernos de las experiencias de otros y poder aplicar en nosotros y en el grupo a cargo que tenemos.

2. **Mapas Conceptuales y Organizadores Gráficos.** Fue muy valioso el aporte de estos recursos, ya que en la investigación que estamos realizando de mentoría, es muy variada y abundante, y se necesitan resúmenes y organizadores como estos que nos ayuden a aclarar y visualizar conceptos que son fundamentales en esta investigación y así tener un panorama más claro de este gran tema que es la mentoría.

3. **Resumen o Paráfrasis.** Esta técnica me ayudó mucho a entender y aprender el tema en cuestión que es la mentoría, autores que con sus resúmenes o frases personalizadas y parafraseadas, fueron un plus para poder asimilar cosas nuevas en mi vida y que serían valiosas pasar a los mentorizados para que sean aplicadas en su vida personal y profesional en formación.

2.4.2.2. Técnica de investigación de campo.

Los datos recolectados y analizados pasaron por las siguientes técnicas:

1.) **Observación.** Esta técnica fue fundamental y se aplicó en los talleres presenciales con los mentorizados, especialmente para valorar sus reacciones y actitudes de nuestros protagonistas es decir los mentorizados.

2.) **Entrevista.** La entrevista recopiló información en la investigación por parte del mentor, en esta se usaron talleres, correos electrónicos, telefonía celular y redes sociales para tratar aspectos referentes a las necesidades de orientación y mentoría del estudiante del primer ciclo.

3.) **Cuestionario.** En el cuestionario se formuló una serie de preguntas concretas que permitieron medir algunas variables, y que dichas preguntas facilitaron obtener respuestas

precisas, las mismas que nos ayudaron a gestionar una tabulación de datos verídicos y ágiles por ejemplo lo que tiene que ver con los hábitos de estudio y pensamiento.

2.4.3. Instrumentos.

En el proyecto de investigación mencionamos los instrumentos que se utilizaron y que enuncio a continuación son:

- **Agenda encuentro MENTORES / estudiantes MENTORIZADOS.** Dicha agenda sirvió como iniciación en el proyecto de investigación, es decir sirvió para conocernos y presentarnos, actualización de datos personales, preguntas y respuestas sobre educación a distancia, llenado de cuestionarios y motivación personalizada.
- **Hojas de Datos informativo.** Este instrumento sirvió como cedula de identidad al mentor del mentorizado, son sus referencias personales.
- **Cuestionario EXPECTATIVAS Y TEMORES.** Dicho cuestionario sirvió para saber en realidad la situación del mentorizado con respecto a la decisión que tomó para estudiar a distancia.
- **Cuestionario de Necesidades de Orientación.** Es un cuestionario personal que trató de identificar un problema que enfrenta al estudiar en una universidad con modalidad a distancia.
- **Cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento.** Tenía como objetivo principal el obtener información valiosa acerca de las formas en que aprende, las estrategias que desarrolla para aprender y las dificultades que se presentan para ello.
- **Plan de orientación y mentoría para el grupo.** Este plan sirvió para indicar los objetivos tanto generales como específicos de las necesidades de orientación del grupo y como desarrollar la mismas, con qué recursos y en qué tiempo.
- **Matriz FODA de la mentoría.** Dicha matriz fue dirigida a la mentoría en sí y que determinó las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas de la mentoría.

- **Matriz de problemáticas.** Esta matriz nos ayudó a identificar el problema, por qué fue causado, que efecto produjo y cuál fue la fuente de la misma, es decir, el problema.

2.5. Procedimiento.

El proceso de mentoría inicia, según mi experiencia, cuando uno escoge este proyecto de investigación ofrecido por nuestra universidad en el Seminario fin de Titulación, realizado en la ciudad de Loja meses atrás, en dicho seminario, ya nos anticiparon a quienes decidimos escoger este proyecto de investigación, la búsqueda de material bibliográfico referente a la mentoría y orientación.

En cuanto a la investigación Bibliográfica, la universidad por medio del EVA, empezó a enviar diferentes directrices entorno al tema en mención que es la mentoría, conceptualizando puntos claves, para que los actores que íbamos a participar en esta relación triádica, tengamos un horizonte claro hacia dónde ir y que hacer.

A través del EVA se nos envía material bibliográfico y la guía didáctica del trabajo de Titulación o Practicum IV, dicha guía contiene directrices claras y necesarias para empezar con el proyecto de investigación de mentoría. En uno de los apartados se nos recomienda revisar libros, revistas, sitios on-line que contengan los temas inherentes a la mentoría, ya que teníamos que empezar estructurando el primer punto que es el Marco teórico.

Así se empieza con la parte más importante del proceso de investigación, la lectura; misma que debe ser comprensiva, analítica, crítica; para poder sacar el jugo al tema, defender nuestra posición y criterios con respecto a otros investigadores y poder aportar con un granito de arena en este plan piloto de mentoría. A más de la lectura para desarrollar este plan piloto se usaron otros recursos como mapas conceptuales y resúmenes de autores importantes, que ayudaron a clarificar, entender y visionar la mentoría.

Mientras se daba el desarrollo del marco teórico, la universidad ya estaba generando otro proceso que esperábamos con ansias, eran los protagonistas, el actor principal de este proyecto es decir los mentorizados, emoción intrínseca de saber cuáles iban a ser esos alumnos a ser mentorizados por nosotros y de poder poner en práctica lo que se estaba investigando en ese momento a través de las diferentes bibliografías y ejemplos.

Manos a la obra, se empezó con la Investigación de Campo, el proceso práctico; nos asignaron un listado de 5 alumnos, de diferentes carreras, sexo, edades, pero con un factor común, eran estudiantes del primer ciclo. El primer contacto con mis compañeros a mentorizar fue a través de telefonía celular, y fue impresionante escuchar de parte de ellos, los temores y expectativas fundadas en ellos sobre los estudios en esta modalidad a distancia.

Se pudo observar la necesidad urgente de orientar a los estudiantes nuevos o mentorizados, que habían escogido este sistema a distancia y que no es para nada fácil si no hay una adaptación al mismo; entreviste a cada uno de ellos de forma personalizada, actualizando información, motivando, direccionando, que no caigan en los errores que uno paso, escuchar sus experiencias, el por qué están aquí, y las respuestas fueron muy reales, naturales, sinceras y en la mayoría de ellos pude observar las ganas de superación académica, personal, profesional y laboral.

El grupo de gestión que la universidad nos asignó a los mentores, nos llevaron al segundo capítulo de este proceso, que es la metodología, donde expusimos los métodos y técnicas de la investigación, que sirvieron como camino para disminuir la deserción, bajas calificaciones, falta de motivación de los estudiantes que escogen esta modalidad. Concluyendo, el éxito será notorio en cualquier área de nuestra vida, ya sea espiritual, personal, laboral o académica, cuando se pone en práctica la mentoría, el fruto es algo sinérgico y estratégico, como menciona la Palabra de Dios que el fruto al caer en buena tierra produce al 100, al 60 y 30 por uno.

En resumen decimos, que el Modelo en este procedimiento de Mentoría está centrada hacia un actor principal o protagónico que es el estudiante mentorizado y que esto viene desde la participación del mentor que es el estudiante de Fin de titulación y del consejero que viene a ser el tutor delegado de parte de la UTPL en esta relación triádica, ellos serán los que desarrollaran sus actividades previamente planificadas con la única finalidad de ayudar al mentorizado.

Cabe indicar que el modelo de mentoría o esta relación triádica es de pares, conformada como mencione anteriormente con un consejero, que viene a ser el tutor delegado de parte de la UTPL, el mentor, que es un estudiante de Fin de titulación y un mentorizado que es el estudiante de primer ciclo de nuestra universidad; relación triádica que produce y producirá

un buen fruto, debido a la sinergia e intencionalidad que se le aplica, sumándole a esto, creatividad, experiencia, visión, enseñanza, con un sentido verdadero y absoluto que la Biblia le llama “amor”.

2.6. Recursos.

2.6.1. Humano.

Dentro del humano lo que se necesitó para desarrollar el proyecto de investigación para mentoría es:

- ✓ Grupo Trídica:
 - Consejero (1),
 - Mentor (1) y
 - Mentorizados (5).
- ✓ Equipo de Gestión del proyecto de Mentoría MaD-UTPL
- ✓ Director de Proyecto investigativo, Docente UTPL

2.6.2. Institucionales.

Para los recursos institucionales se utilizó en el desarrollo del proyecto de investigación de mentoría lo siguiente:

- ✓ Centro UTPL de Manta
- ✓ EVA
- ✓ Biblioteca Virtual

2.6.3. Materiales.

Como recursos materiales utilizados para el proyecto de investigación de mentoría fue:

- ✓ Libros,
- ✓ Laptop,
- ✓ Telefonía Celular,
- ✓ Cuestionarios,
- ✓ Registros de observación,
- ✓ Cuadernos y
- ✓ Papelería de oficina

2.6.4. Económicos.

Los recursos económicos que se realizaron en todo el proyecto de investigación de mentoría fue según Tabla 9 lo siguiente:

Tabla 9. Recursos Económicos.

Recursos Económicos	
CONCEPTO:	GASTOS:
1. Movilización (visitas a mentorizados e incorporación)	\$200
2. Celular	\$25
3. Impresiones y anillados	\$30
4. Internet	\$25
TOTAL	\$280

Fuente: Molina, F. (2016)

Elaboración: Molina, F. (2016)

CAPÍTULO III
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.

Las características psicopedagógicas fueron realizadas a los cinco mentorizados que la universidad asignó al mentor, a través de un cuestionario digital que fue proporcionado y enviado por la universidad a cada uno de los mentorizados; este cuestionario evaluó las habilidades de pensamiento y hábitos de estudio de cada uno de ellos y cuyos resultados y análisis están reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 11. Habilidades de Pensamiento y Hábitos de estudio

SUBCAMPO	PUNTUACION		PONDERACION	
	LOGRADA	MAXIMA	LOGRADA	PONDERADA %
Pensamiento Critico	54	64	54	84
Tiempo y Lugar de estudio	34	40	34	85
Técnicas de estudio	62	76	62	82
Concentración	36	40	36	90
Motivación	50	60	50	83
Total de reactivos	236	280	236	85

Fuente: Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio.

Elaborado por: Molina, F.(2016)

Para analizar los porcentajes de la tabla 11, y de los diferentes subcampos de la misma como: Pensamiento Crítico, Tiempo y lugar de estudio, Técnicas de estudio, Concentración y Motivación, debemos analizar y comparar con la siguiente escala de calificaciones:

Tabla 12. Escala de calificación Habilidades de Pensamiento y Hábitos de estudio.

Escala	Significado
De 0% a 29%	Bajo
De 30% a 49%	Regular
De 50% a 69%	Bueno
De 70% a 89%	Muy buena
De 90% a 100%	Sobresaliente

Fuente: Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio.

Elaborado por: Molina, F.(2016)

Como podemos observar y comparar los resultados de los mentorizados en los diferentes subcampos de la Tabla 11 con la Tabla 12, el grupo de mentorizados con los que se ha hecho una labor de mentoría es muy homogéneo y teniendo este grupo de mentorizados una calificación ponderada de 85% que le ubica en la casilla de Muy Buena según Tabla 12, lo cual nos indica que el grupo de mentorizados se encuentra en un buen nivel de los diferentes subcampos de dicho cuestionario.

Así mismo analizando estos resultados, también nos muestra que el grupo de mentorizados tiene una falencia, que sería el menor puntaje logrado y ponderado, que según las tablas 11 y 12, el grupo de mentorizados tiene el subcampo más bajo que es el de “Técnicas de Estudio” con un 82%, lo cual nos indica que como mentor y la Universidad debemos hacer énfasis en este subcampo, que es muy importante y valioso para el estudio en una universidad a Distancia.

Además vale resaltar y aprovechar que este grupo de mentorizados tiene un puntaje alto en el subcampo de la Concentración, con un valor ponderado del 90% (según Tabla 11) que equivale, según tabla 12 de calificación, de sobresaliente, dicho puntaje ponderado debe ser, al menos en este grupo, aprovechado para mejorar el subcampo más bajo que sacaron según la tabla 11 que es el subcampo Técnicas de Estudio.

Para corroborar la falencia de este grupo en cuanto al subcampo de técnicas de estudio quiero citar la definición de hábitos muy acertada de Pérez Juste, que dice: “el hábito como un modo de hacer preferido a otro, estable en el tiempo, y que es fruto de la práctica o costumbre”. Pongo a consideración este concepto de Pérez Juste por la falencia que tiene el grupo de mentorizado y poder poner un anclaje en la necesidad que tiene este grupo y además porque este concepto me ayudó muchísimos al iniciar mis estudios a distancia en esta prestigiosa universidad.

Al ver la necesidad o la falencia de este grupo en las Técnicas de estudio, quiero citar una técnica de estudio que me ayudó muchísimo a aplicar en mis estudios en mi carrera y fue un soporte fundamental en el transcurso del mismo, y que nuestra universidad lo ha proporcionado a través de Rubio (2012), y que es una excelente herramienta a ser aplicada en nuestro caminar estudiantil y profesional, para que sacar de otros autores, aunque pueden ayudar mucho también, si en casa lo tenemos.

Me refiero a la técnica de estudio que nuestra universidad lo enseña para tener un estudio eficaz cuyas siglas son: E – 2L – SER – ER (Rubio 2012, p. 233), las mismas que quieren decir esto:

- **E** = EXAMINAR
- **L** = UNA PRIMERA LECTURA RAPIDA
- **L** = UNA SEGUNDA LECTURA LENTA
- **S** = SUBRAYADO
- **E** = ESQUEMA
- **R** = RESUMEN
- **E** = EXPOSICION
- **R** = REPASO

Como menciona Rubio (2012), “los métodos de estudio suponen aprender caminos ordenados que nos lleven a lograr lo que pretendemos”, hago mención de este concepto de Rubio (2012) (pp. 232), porque el grupo de mentorizados en estudio, tienen un buen nivel de Concentración, que su ponderada llego a 90% que equivale a Sobresaliente; si aprovechamos esto, y por la experiencia positiva que yo he tenido en aplicar esta técnica de estudio en mis estudios y carrera, los mentorizados, podrían superar significativamente la falencia que han tenido en sus técnicas de Estudio.

3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes.

Al respecto, Bermúdez (1993) menciona la -necesidad de un soporte institucional que vaya más allá de una información o de una tutoría centrada exclusivamente en el contenido o en los requisitos curriculares de un curso o programa académico.- , dicho esto, con relación a los mentorizados de mi grupo, es decir al 60% del 100% que asistieron a la reunión presencial entre mentor y mentorizados, el gran problema y según el cuestionario que llenaron, fue el manejo de la plataforma de la universidad (EVA) y los horarios con sus trabajos, lo cual, me sumo a lo dicho por Bermúdez (1993) y por la experiencia en mis estudios en la universidad, necesitamos un aporte mayor en lo básico para el estudiante que es el manejo de la plataforma y como organizar sus estudios por cuestión de trabajo.

En la Jornada de Asesoría de sistema y técnicas de autoestudio, y el material que se nos brinda son excelentes, pero caen en lo dicho por Bermúdez, el énfasis es lo informativo y curricular, cuando esta asesoría debería ser dada en un laboratorio de computo o ya entregar antes las tablets para esta jornada de asesoría y esto sería mucho más beneficioso y no sería tan frustrante y desmotivante para el alumno que ingresa a primer ciclo o para

una persona adulta que ha dejado estudiar tiempos y quiere retomar sus estudios, como fue mi caso.

Como menciona Sewart (1983), la orientación, “entendida como una diversidad de servicios interconectados e interdependientes, puede estar llamada a constituir dicho soporte”, y que este soporte de servicios que menciona el autor, debe ser más práctico pero obviamente con fundamento teórico y curricular.

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

La necesidad para la inserción y adaptación del estudiante a una educación superior a distancia como dice Estefano (2013) tiene que ver con el siguiente objetivo: es proveer métodos de enseñanza mediante el manejo de diversas estrategias para promover en el estudiante la reflexión, el análisis y el aprendizaje autónomo. Por otro lado, según Barberá, Badía y Mominó (2001) enseñar a distancia, implica no solo promover la construcción del conocimiento en la memoria del estudiante, sino impulsar el desarrollo de habilidades y procesos cognitivos mediante los cuales se produce la construcción de ese conocimiento y con la imprescindible contribución de TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

En base a lo mencionado anteriormente, según los autores que anteceden a este párrafo, la reflexión, el análisis y el aprendizaje autónomo del estudiante e impulsar el desarrollo de habilidades y procesos cognitivos, depende mucho de las instituciones que anteceden a la universidad, como colegios y entorno familiar, me refiero al perfil vocacional del estudiante, ya que teniendo claro esto el estudiante, es decir su vocación, garantizará su futuro como estudiante y formación profesional y además las tasas de deserción serán mínimas y porque no decir nulas.

Los temores del grupo de mentorizados que me fue asignado, uno de ellos mencionan no comprender y adaptarse al sistema de estudio, otro mentorizado menciona como temor el perder la motivación si pierde una materia, y otro mentorizado menciona en no caer en la desesperación de no poder continuar sus estudios por los horarios de trabajo.

Pero a su vez los mentorizados resaltan sus expectativas de que a través de sus estudios un 20% de ellos tendrán un mejor desempeño laboral, otro 20% podrán adquirir nuevos conocimientos y el otro 20% dice que lo que aprendan podrán enseñar y compartir en la sociedad.

Por experiencia personal, en cuanto a la necesidad inserción y adaptación en una universidad a distancia, es muy parecida a los mentorizados, con algo adicional y muy

fuerte; ya que esta era la única posibilidad de seguir y terminar los estudios, esta universidad tenía modalidad semipresencial y la cerraron por varias razones, debido a esto, fue necesario adaptarse y aprender este nuevo proceso como dice Estefano (2013) "un aprendizaje autónomo" y además actualizarse en los Tic para así poder terminar con los estudios en la UTPL.

3.2.2. De orientación Académica.

Enuncia Gil (2002), lo siguiente en las Jornadas sobre Orientación Académica y Profesional en la Universidad (Barcelona 1996), donde se especifica que la Orientación universitaria deberá tender a:

"Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/ o reconducir alternativas formativas y profesionales de acuerdo a su potencial y trayectoria vital, en contraste con las ofrecidas por su entorno académico y laboral."

Las competencias pueden ser claras en nuestra universidad teóricamente hablando, pero la gran necesidad como dice Gil (2002), la universidad debe tender a dar estas competencias con la ayuda necesaria y constante al alumno, por parte del tutor o profesor de la materia asignada, para que no queden vacíos en las materias que los mentorizados toman en el primer ciclo y experiencia propia.

Los mentorizados del grupo asignado el 60% de ellos tiene un considerable orientación en el procedimiento de estudio, debiendo el 40% de los mentorizados mejorar en la elaboración de esquemas, cuadros sinópticos y resúmenes ya que están en un rango de ubicación de Regular. El 100% de los mentorizados reflejan como mucho el énfasis en el estudio y repaso en la semana de las evaluaciones presenciales.

Por experiencia en cuanto a este punto de orientación académica, se hizo mucho hincapié a los mentorizados de los tipos de lecturas que deben hacer al estudiar: la rápida y la comprensiva, y esto acompañado del subrayado y cuadros sinópticos, dichas recomendaciones se les dió para que aplicaran a los largo de sus estudios, en especial para el rendimiento de sus exámenes, pero sin descuidar las demás técnicas de estudio.

3.2.3. De orientación personal.

En este apartado hago mención a Simpson (1992) en Bermúdez (1993) quien indica las falencias en cuanto a la orientación personal:

- 1) Emocionales o afectivas (manejo del estrés, motivación, asertividad, autoestima);
- 2) Organizacionales (habilidades para la autodirección y para la interacción con la institución educativa);
- 3) Intelectuales (habilidades cognoscitivas).

El grupo de mentorizados a mi cargo tiene la falencia del numeral uno que menciona Simpson, la parte emocional o afectiva del grupo en cuanto tiene que ver a la motivación ocupa el cuarto lugar del cuestionario de Habilidades de Pensamiento y Hábitos de estudio que la universidad envió a cada mentorizado y en el cuestionario de necesidades el 40% tiene temor de no aprobar una materia y esto ser causal para desmotivarse.

Pero lo favorable del este grupo de mentorizados, es decir el 60% de ellos, es que ven en extremadamente importante la necesidad de orientación para el desarrollo personal y de valores, y además la planificación del proyecto profesional; también cabe mencionar que dos estudiantes de tres que llenaron el cuestionario también ven como extremadamente importante las estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio como necesidad de orientación personal.

Analizando lo que dice Simpson (1992) y los resultados favorables y sus falencias del grupo de mentorizados, se hace indispensable que nuestra universidad y de manera obligatoria la mentorización y esta debe ser materia de libre configuración, ya que en mi experiencia, el no tener un mentor y yo ser mentor y mentorizado a la vez, fue muy duro y difícil, pero con la mentorización como estrategia o como uno de los ejes de la universidad, va a ser un plus con resultados muy favorables para el alumno que ingresa a una universidad a Distancia.

3.2.4. De información.

Para los mentotizados del grupo asignado, la necesidad de información según el cuestionario realizado, el 60% va en la escala de 3 a 0, es decir poco satisfecho a nada satisfecho, indicando esta puntuación, la necesidad urgente de dar mayor información, por parte de nuestra universidad, al estudiante que ingrese por primera vez a un aprendizaje profesional a distancia. Y esto no solo a los estudiantes nuevos, sino a los estudiantes que estudian en ciclos superiores, un ejemplo típico, Becas y ayudas para el estudio, que hoy en día son tan necesarias de ser informadas debido a la economía que atraviesan los estudiantes, familias y el país.

Cabe indicar que un 20% de dicho cuestionario dice nada satisfecho porque hasta ahora no ha visto la necesidad de ser orientada en esos puntos como: convalidación de estudio y materias, becas y cambio de centro.

Según Pinto (2011) una orientación de información debe tener los siguientes parámetros para que el estudiante en su aprendizaje pueda tener una visión real, para afrontar cualquier circunstancia es su búsqueda estudiantil, estas son:

- d) Necesidad real, centrada en aquella información que el estudiante desearía obtener.
- e) Necesidad expresada, explicitada en forma de petición de búsqueda al sistema de información: biblioteca, centro de documentación.
- f) Necesidad reconocida, es aquella que el sistema es capaz de reconocer y entender, para resolver la demanda de información.

Dentro de mi experiencia y juntando los resultados del grupo de mentorizados y lo que menciona Pinto (2011), cuando la necesidad es intencionalmente real, expresada y reconocida, esto dará seguridad de que tenemos una universidad seria y que está a favor del cliente, dicho cliente es el estudiante. Cito a ejemplo personal que algunas veces sentí el vacío o la inseguridad de no continuar o perder la beca para el siguiente semestre, aunque haya aprobado todas las materias del mismo, ya que la información no fluía como hubiera querido; se necesitó más comunicación, apoyo y garantía de que continuaba con la beca.

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

En este proceso de mentoría se pudo percibir una muy buena aceptación y colaboración en principio, por parte del grupo asignado a ser mentorizados, ya que el primer contacto con ellos en este proceso fue a través de llamadas telefónicas personalizadas, donde pude saber más de sus vidas en sus diferentes frentes, ya sea como hijos, algunos como esposos y padres, como trabajadores o solo como estudiantes

La aceptación fue muy buena, ya que puse en práctica las recomendaciones de la universidad de no mencionarles a ellos que esta labor de mentorizar se trata de nuestra tesis, pienso que de no haber hecho caso a estas recomendaciones se hubiera tornado más complicado el trabajo de mentorización.

Maxwell (2004) habla del factor de disposición en las relaciones como técnica y estrategia que el mentor debe hacerlo, dicha disposición se aplicó en los mentorizados ya que se pudo percibir la gran necesidad que tiene el estudiante de que alguien les llamara, les escuchara,

les den un recordatorios, recomendaciones o darles ciertos tips de las experiencias que uno ha vivido en el transcurso de la carrera; esto fue muy edificante a mi manera de verlo y muy satisfactorio para ellos, ya que por experiencia propia, me hubiera gustado que alguien hiciera lo que hoy hacemos con los estudiantes mención.

Las actitudes de los mentorizados fue muy buena, al inicio con un poco de temor porque no sabían de qué se trataba y como mentor trate de explicar cuál era el objetivo de la misma, y después de esta explicación, pude percibir una buena actitud, sincera y respetuosa de parte de ellos hacia este proceso y mi persona.

Este proceso de mentoría realizado tuvo un impacto positivo, por lo dicho antes, el estudiante muchas de las veces, por no decir todas la veces, es el que se comunica con la universidad, pero en esta ocasión hubo una llamada personalizada hacia ellos, donde escucharon, que no voy a resolver sus inconvenientes pero aquí estoy como mentor para motivarles, a dirigirles, a escucharles.

Ejemplo de esto, es que se les puso mucho énfasis a realizar los foros, chats y video conferencias, ya que los puntos ganados en estos, salvan muchas de las veces el quedarse suspenso o perder el semestre en alguna de ellas y se les explicaba que años atrás no habían estos puntos adicionales y era más difícil aprobar una materia, al oír esto los mentorizados dijeron que no lo habían visto de esta manera como algo muy necesario e importante hacer esto y creo que esto fue una de las mejores lecciones para ellos.

En la reunión presencial, que lamentablemente llegaron solo tres de los cinco mentorizados (Anexo 2), tuvieron varias consultas, una de ellas fue sobre la convalidación de ciertas materias, en especial de inglés, ya que uno de los mentorizados había tomado y curso de inglés por varios años y quería saber cómo convalidar y se le propuso como solución, que empezara a tramitar desde ya la convalidación de esta materia, porque el proceso no es muy corto y que debía canalizarlo a través de la secretaria de su carrera.

Dentro de las dificultades que se pudo percibir fue en algunos con los horarios de sus trabajos, y con los horarios de los foros, chats y video conferencias lo cual no les permitían realizarlos y acumular puntos, ya que estos, los hacían en horarios de sus trabajos o en horarios demasiados tarde, y se les hacía difícil y complicado hacerlos; la solución propuesta fue, que hablen con el tutor de dicha materia, a que cambie el día y los horarios sean más asequibles, por ejemplo en fines de semana y en horarios de 8pm a 11pm si es entre semana.

Otra dificultad fue de que no se podían bajar los libros on-line a la Tablet del mentorizado, ya que estaban próximos a entregar trabajos y exámenes, de la misma forma, la solución propuesta fue de que llamaran directamente a las oficinas de la central de Loja, para que le ayudaran urgente en esta necesidad.

Concluyo en este apartado que la ayuda ofrecida a los mentorizados fue bien recibida y con la mejor de las actitudes de parte de ellos, ya que su disposición de escuchar las experiencias de uno eran verdaderas y reales

3.4 Valoración de Mentoría.

Debemos iniciar la valoración de mentoría con una descripción y valoración de:

3.4.1. Interacción y comunicación (Mentorizados, mentor).

En este apartado la comunicación fue clave como primera instancia en este proceso de mentorización con el grupo, sabiendo que la comunicación es una vía de dos carriles, que va y viene; debo mencionar y basándome en la realidad del proceso de mentorización la comunicación debía generarlo yo como mentor para que el mentorizados pueda comunicarse y así generar la comunicación de retorno y dando como resultado el factor Conexión, que según Maxwell (2004) al aplicar este factor como técnica permitió una interacción con el mentorizado favorable.

Mi grupo fue mixto, dos varones y tres mujeres, con los varones teníamos más frecuencia en comunicarnos, tanto telefónicamente como presencial, ya que ellos trabajan en un banco local de la ciudad donde yo realizo mis gestiones, y esto nos ayudó a conocernos más y hasta ser amigos, no así con las compañeras mujeres, la comunicación de ellas era rara vez y muy puntuales.

Los motivos por lo cual se generó la comunicación con los mentorizados son varias, entre ellas: como este proceso se dio casi a inicios de los primeros exámenes bimestrales, algunos no sabían a qué hora debían estar en el lugar para rendir los exámenes, escucharon que tenían que llevar una copia de su matrícula y no sabían cuál de las materias les tocaba primero en rendir exámenes, pues escuchando todas estas necesidades, se les aclaró los horarios, lo que tienen que llevar y lo que no tienen que llevar o usar al rendir los exámenes y además se les canalizó para que ingresen en la plataforma de la universidad (EVA) y revisen que materia les toca dar primero.

Otro de los motivos que nos comunicamos fue por el llenado de los cuestionarios que tenían que hacerlo, y también para la reunión presencial que se realizó.

No tuvimos comunicación, la semana previa a los exámenes bimestrales, lo cual es entendible porque en esos días lo que más se necesita es concentración y tiempo para estudiar, pero sin embargo previamente a esta semana, se les motivó, se les dio ciertas directrices para los exámenes y un material que los docentes nos hicieron llegar para darles a los mentorizados referente a ciertas recomendaciones para prepararse para los exámenes.

La tecnología ha sido fundamental en el proceso de comunicación con mentorizados y con el equipo de gestión; con el grupo de mentorizados se formó un grupo en las redes sociales que es el WhatsApp, el más funcional dicho de paso; un directorio con sus correos personales y un directorio en telefonía celular por parte del mentor, ya que muchas veces se les llamo por este medio en forma personalizada.

Con los docentes la forma principal de comunicarnos fue a través de la plataforma de la universidad (EVA) y también a través de vía telefónica, dependiendo el caso si era algo personal o puntual.

Los logros que se pudieron obtener en el encuentro presencial fueron varios, entre ellos: conocernos personalmente, la sencillez de cada uno de ellos, generar confianza entre mentorizados y mentor, tiempo de conversación no solo de estudios, sino de experiencias de vida, familia, trabajo, futuro personal y profesional, otro logro muy importante fue de que llegaron al encuentro, si no todos pero el 60% llegaron, ya que el resto no lo pudo por problemas personales y otro porque viven fuera de la ciudad, ya que la reunión se hizo a las 6:00pm por cuestiones de horarios de trabajo de algunos de ellos.

Además el encuentro presencial que se realizó fue valioso porque se conocieron entre ellos que es un punto central en la mentorización. Otro logro a mi parecer y muy importante fue saber y entender, lo duro que es pasar de colegio a universidad y más aun a un sistema de estudio a distancia, donde ya no hay esa camaradería diaria presencial de los compañeros y ahora sustituida por los TIC, de allí que no debemos tomar a la ligera ni pasar por alto este proceso de mentorización, se hace necesario este acompañamiento.

3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (Mentorizados y Mentores).

Personalmente mi motivación siempre ha sido de las mejores ante este proceso, sabiendo que el poner en marcha la mentorización también nos iba a dar frustraciones o a desmotivarnos porque no todo es color rosa. La motivación por mi parte hacia los

mentorizados ha sido una arma fundamental para el proceso en sí y para mí personalmente y más aún cuando los resultados de los cuestionarios que se les realizó a los mentorizados en esta área de la motivación no fue muy buena sino regular, ya que ocupó el penúltimo lugar de la tabla y ameritaba que el motivar sea parte fundamental e intencional en este proceso.

El resultado de esto, fue siempre el motivarles a pesar de las dificultades que estén pasando los mentorizados ya sea en la área estudiantil, familiar o laboral. Lo frustrante fue que algunas veces no eran recíprocos con el trabajo que se realizaba como mentor o mentorización, no había una respuesta con un like, un emoticón, un gracias, y esto es lo que frustra como mentor, pero sin embargo, a pesar de esto el mentor debe tener la capacidad de soportar todas estas cosas, ya que muchas de las veces el trabajo realizado no resulta en vano.

Por parte de los consejeros, sería bueno que haya más retroalimentación en este tema de la motivación, porque damos lo que recibimos, recordemos que el proceso de esta relación triádica es: consejero, mentor y mentorizados. La mediación para mejorar esta frustración por la falta de motivación en dicha relación es siendo intencionales, proactivos y eficaces en la mentorización, en cualquier posición que estemos y así tener resultados expectantes y sinérgicos

3.4.3. Valoración general del proceso.

En este apartado de valoración mencionamos los resultados de los protocolos de evaluación que se realizaron con los mentorizados, cabe indicar que el número de mentorizados que realizaron estas evaluaciones en ambas instancias fueron 3 de 5; en donde, los resultados del primer protocolo de evaluación que emitieron los mismos en este proceso de mentorización a manera general fue la calificación de MUY BUENA.

Los resultados del último protocolo de evaluación, fue realizada vía telefónica a solo tres de los cinco mentorizados (los dos restantes nunca respondieron a pesar de la insistencia) y esta evaluación se realizó pocos días antes de los exámenes finales; dichos resultados emitidos por los mentorizados expongo a continuación con una escala referente de: 1 = Nada; 2 = Poco; 3= Regular; 4= Bastante; 5 =Mucho:

Utilización de Recursos: el 40% de los mentorizados califico 4; el 20% de mentorizados califico 5.

Metodología: el 40% de los mentorizados califico 5; el 20% de mentorizados califico 3.

Objetivos: el 60% de los mentorizados califico 5.

Participación del grupo: el 40% de los mentorizados califico 3; el 20% de mentorizados califico 4.

Utilidad: el 40% de los mentorizados califico 5; el 20% de mentorizados califico 3.

Desempeño del mentor(a): el 60% de los mentorizados califico 5.

Organización: el 20% de los mentorizados califico 3; el 20% de los mentorizados califico 4; y el 20% de mentorizados califico 5.

Analizando la última evaluación que emitieron los mentorizados, se tendría que trabajar más en la participación de grupo y en la organización, pero sin lugar a duda, a manera general con estos resultados podemos decir que el proceso de mentorización fue MUY BUENA y provechosa para los mentorizados, ya que hasta el final de este proceso se sigue viendo frutos y de la necesidad de seguir mentorizando al estudiante de los primeros ciclos, para que así, la motivación en ellos sea excelente y no haya cabida a la deserción de su carrera en su vida profesional.

Como mentor valoro como MUY BUENA a la gestión de ayuda recibida por parte de los consejeros y equipo docente, por las diferentes pautas, consejos, tips, materiales que nos dieron en este proceso, que no es para nada fácil; con ciertas falencias que se pueden corregir como por ejemplo, el envío de resultados a tiempo, apegarnos más a las fechas establecidas, contestar los mensajes lo más pronto posible y la necesidad de encuentros de dos o tres días entre consejeros, mentores y mentorizados, esto ayudaría muchísimo a este proceso que es para mí muy valioso e importante, ya que uno deja huellas generacionales en la vida de otros por lo épico que es la mentorización.

Acoto lo que dice Dungy (2011) en una de las técnicas y estrategias como mentor que es la de Capacitar y Dungy (2011) dice en esta técnica de: *“dar riendas sueltas cuando hayan sido capacitados, pero no sin antes que las personas en la mentoría estén educadas, equipadas, animadas en cada momento.”*, esta capacitación ha sido dada a los mentorizados, el fruto se verá a corto, mediano y a largo plazo.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

Tabla 13. Matriz FODA de la Mentoría.

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma on-line de punta de la Universidad como medio de comunicación entre consejero, mentor y mentorizados. • La tecnología como las Redes sociales, son de fácil acceso y muy versátiles, las mismas que ayudan a mantener un contacto constante entre mentor y mentorizados. • Materiales y recursos emitidos por la UTPL son de excelente calidad y de vanguardista. • El equipo de consejeros y docentes son muy calificados para el desarrollo del proceso de mentoría. • Mentores con buena voluntad e intencionalidad para sacar adelante y apoyar este proceso. • Excelente nicho y muy propicio son los mentorizados para realizar este proceso de mentoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar deserción de los alumnos de primer ciclo. • Direccionar de manera más segura la orientación educativa. • Satisfacción de los mentorizados por el acompañamiento realizado como mentor. • Mejoramiento de inserción y adaptación de los mentorizados en una educación a distancia. • Inculcar y direccionar los diferentes hábitos de estudio al mentorizado para mejor así el aprovechamiento en su carrera profesional. • Ayudar a aclarar cualquier tipo de duda que surge en el caminar de los estudios del mentorizado, como calificaciones, exámenes, trabajos, plataforma, etc...
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
<ul style="list-style-type: none"> • La participación de los mentorizados en las diferentes actividades y requerimientos, no fue de forma total sino parcial, de los cinco mentorizados solo tres eran constantes. • La comunicación por parte de los mentorizados hacia el mentor no fue la 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación en los mentorizados por inserción, adaptación, habilidades y técnicas de estudio. • Deserción del mentorizado por falta de orientación y perfil académico. • Poca disponibilidad de tiempo por parte de los mentorizados debido a sus

<p>óptima y carecía de intencionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de una rápida respuesta por parte del equipo de gestión hacia el mentor en los siguientes pasos a realizar el proceso de mentoría. • No hay un encuentro presencial previo entre consejero, mentor y mentorizados. • El inicio del proceso de mentoría debería ir conjuntamente con el inicio del primer semestre. 	<p>horarios de trabajo, familia y los mismos estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No dar información oportuna por parte de la UTPL a los alumnos del primer ciclo sobre el proceso de mentoría, ya que ellos son el nicho y parte fundamental en dicho proceso. • Que el mentorizado viva en las afueras de la ciudad, esto impide al mismo, llegar a las diferentes actividades del proceso de mentoría planificadas.
---	--

Fuente: Aplicación del Anexo para Matriz FODA de la Mentoría UTPL
Elaborado por: Molina, F.(2016)

Para Maxwell (2004) una de las técnicas y estrategias de mentoría es el factor Sinergia, este factor dice que el resultado de dichas relaciones es que todos salimos ganando y que va de la mano con lo que dice Dungy (2011) como técnica y estrategia de mentoría, la técnica de Elevar, la misma que dice: la idea regenerativa es que los líderes producen líderes y este es el centro del principio de elevación, elevar a las personas. Estas dos técnicas que mencionan los autores anteceditos, son resultados que producen un efecto bumerán en cuanto a interrelación, amistad, acompañamiento y satisfacción en la mentoría y se reflejan en el FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

Al desarrollar el FODA al proceso de mentoría, nos ayudó a ver cuáles son los puntos fuertes en las fortalezas y las oportunidades, que son varias, y a estas fortalecerlas, mejorarlas y ponerlas en práctica en los siguientes programas pilotos que la universidad emprenda con los alumnos del primer ciclo. Estas fortalezas y oportunidades nos dan un horizonte claro, de cómo poder canalizar, guiar, motivar a los mentorizados en su día a día en la carrera profesional que han escogido.

Pero creo que nuestro mayor esfuerzo y cuidado deben ser en las debilidades y amenazas que tenemos en este proceso de mentorización. Estos puntos en contra que tenemos nos sirven de gran manera, para mejorar y no volver a caer en estos, para que el impacto de este proceso que es épico en la vida de los mentorizados sea motivante y con las ganas de que ellos también puedan ser algún día mentores. Este proceso de mentoría se trata de que al pasar la posta sea más eficiente, intencional y sinérgico.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

Tabla 14. Matriz de problemáticas de la Mentoría

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Desmotivación por parte de los mentorizados por falta de mentoría	Inconvenientes psicopedagógicos relacionados a la motivación y técnicas de estudio	Deserción y bajo rendimiento de los mentorizados.	Encuentros presenciales y Evaluaciones realizadas durante el proceso de mentoría
Falta de coordinación conjunta entre el inicio del ciclo académico y el proceso de mentoría.	Mejor organización por parte del equipo de gestión, para que sea más beneficioso en si para el proceso de mentoría	Impidió una mejor relación, confianza y validez entre los mentorizados y mentor	Equipo docente, mentor y mentorizados
Deserción universitaria del mentorizado.	Falta de orientación y perfil académica hacia el mentorizado.	Abandono del mentorizado de sus estudios y del primer ciclo	Mentorizado, mentor, universidad.
Pocas reuniones presenciales entre mentorizados, mentor y consejero.	Falta de planificación en el calendario académico de la universidad.	Poca relación, confianza y sinergia entre los actores del proceso	Mentorizado, mentor, universidad.
Mínima utilización de técnicas de estudio por parte de los mentorizados en sus estudios.	Desconocimiento de las técnicas de estudio en una universidad a Distancia	Problemas de estudio y por ende bajo rendimiento en el aprendizaje por parte del mentorizado	Mentorizados y cuadros de calificación bimestrales.

Fuente: Aplicación del Anexo para Matriz de problemáticas de la Mentoría UTPL
Elaborado por: Molina, F.(2016)

Los problemas mencionados en esta matriz de problemáticas de la mentoría, nos hace de ver, y nos lleva a concientizarnos más y más con los estudiantes que deciden continuar con su estudios y que además escogen una universidad a distancia, dicha concientización debe ser intencional por parte de los actores principales, primeramente la universidad debe ya formalizar la mentoría, los consejeros apoderarse de esta herramienta por los resultados que dan y los mentores, saber que ellos serán los que plasmaran huellas en las vidas de los mentorizados. El éxito de la mentoría será mermar cada vez más estos problemas y todos ganaremos como dice ese principio universal: ganar-ganar.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (Pertinencia y Hallazgos).

4.1. Conclusiones.

- Puedo concluir que este programa piloto de mentoría realizado a los estudiantes de primer ciclo; es decir a los Mentorizados, ha sido beneficioso y provechoso y también para el resto de actores involucrados; en primera instancia a los mentorizados, ya que ellos son el objetivo primordial y central de este tema de investigación, y que dicha investigación fue fundamentada, desarrollada y evaluada para un mejoramiento de calidad en los procesos de orientación académica y mentoría en este tipo de sistema educativo.
- Los objetivos de la mentorización fueron desarrollados por un grupo de actores en sus diferentes instancias, así el grupo de gestión y consejeros, que ayudaron emitiendo pautas y materiales para este proceso; los mentores o estudiantes de la investigación a ser titulados fueron los mediadores entre la universidad y los mentorizados y estos últimos o mentorizados fueron el blanco del proyecto a ser guiados, animados, apoyados en varias formas, ya sea académica, y/o personal y/o laboral; desarrollando así acciones de orientación pedagógicas para los mentorizados a que tengan mejores logros académicos y que las tasas de abandono temprano en ellos disminuya considerablemente.
- Con la mentoría realizada se pudo observar la gran necesidad de acompañamiento que necesita el alumno de los primeros ciclos en una universidad a distancia, ya que al desarrollar este programa se crearon lazos de comunicación y amistad entre los mentorizados y mentor, generando esta relación, inicios importantes en confianza, y seguridad.
- Además para analizar el avance de este programa fueron necesarias ciertas evaluaciones que nos permitieron ver en donde empezamos y como mantenemos las fortalezas como son los TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y como ayudar en las falencias encontradas en cuanto a aprendizaje, hábitos de estudio, adaptación en el sistema académico y compromiso de parte de ellos hacia

este proceso; es decir, al gestionar este proceso de mentoría, se intercambió información entre pares, el mismo que permitió poder diseñar una prospectiva para el mentor.

- Se concluye que la disposición dada por todos los actores en mención, elevarán resultados óptimos en las retroalimentaciones que se realicen, ya que la mentoría siendo de mucha utilidad y valor sinérgico, ganamos todos y en especial el estudiante del primer ciclo y la universidad, en el sentido que, disminuirán considerablemente el tema que más nos preocupa y atañe: la deserción; por esta razón la intencionalidad que se debe acuñar en el estudiante del primer ciclo es la mentoría.

4.2. Recomendaciones.

Las recomendaciones que puedo sugerir o plasmar en este apartado sobre el proceso de mentoría, pueden ser varias, pero citare solamente algunas, que a mi manera de pensar si las ponemos en la práctica estas recomendaciones, los resultados de la mentoría serán de buen nivel, y que las cito a continuación:

- Para que la mentoría sea más beneficiosa y de mejores resultados, la socialización del proceso de mentoría debe ser difundida al máximo y tiene que ser oportuna y en todo momento en los actores mencionados; entendiendo que la mentoría, debe ser parte integral de la visión de la universidad y así poder obtener resultados concretos y evidentes.
- Para que en los mentorizados se desarrollen efectivas acciones de orientación pedagógicas, para que tengan mejores logros académicos y que las tasas de abandono temprano en ellos disminuya, recomiendo realizar talleres primeramente entre consejeros, equipo docente y mentores, para poder hablar el mismo idioma, tener claro las reglas de juego y propósitos del proceso; posterior a esto, implementar talleres con los mentorizados, pudiendo ser estos de una duración de un fin de semana y hacerlo en Loja o por regiones, esto será un plus en el proceso.
- La participación de los mentorizados debe ser total e incondicional, en este acompañamiento y que le vean a la mentorización “no como materia” sino como hilo conductor de un estilo de vida sinérgico e intencional ya sea académico, personal y porque no decirlo hasta laboral. Por parte de la universidad, debe depositar cierto grado de autoridad al mentor, para que el mentorizado valore más el trabajo y esfuerzo del acompañamiento del mentor, ya que teniendo las reglas claras de juego; pienso, que los actores tendrán como premio: ganar – ganar y esta relación producirá mayor comunicación, confianza y seguridad.
- Este proceso de mentorización debe iniciar con la misma fecha de inicio de clases de cada Semestre, así se podrá tener una visión más amplia del proceso y poder

observar y canalizar nuestra ayuda más acertadamente en las falencias y fortalezas de las mismas.

- La mentoría debe ser incluida como eje principal de la universidad y con mucha premura hacerlo en todas las carreras que la universidad oferta; y además para el mentor y mentorizado del primer ciclo, se debe editar un manual denominado: “*Manual del Mentor-Mentorizado*”, el mismo que debe contener temas específicos, concretos y actualizados como: Orientación académica, Adaptación e inserción, Aprendizaje académico, Hábitos de estudio, Sistema de Evaluación y calificación; los resultados a obtener serán gratificantes y sinérgicos, no solo a corto plazo sino largo plazo, esto hará que el mentorizado no sufra desmotivación y un abandono temprano de la universidad.

4.3. Prospectiva.

En este apartado enunciare las posibles acciones que se podrían ejecutar para la sostenibilidad de la mentoría como plan piloto de la universidad dirigida hacia los estudiantes del primer ciclo.

De acuerdo al autor Vélaz (2009), el concepto de mentoría es la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar, la acción que debemos establecer. Según el concepto antes mencionado, es la experiencia del mentor, base fundamental para el proceso de mentorización.

A este concepto debemos sumar el objetivo general de la mentoría, diseñar una prospectiva con estrategias que sirvan al mentor que puedan ayudar a adaptarse al estudiante de primer ciclo de una universidad con modalidad a distancia.

Para esto necesitamos ajustarnos a objetivos específicos como: a) proponer estrategias relacionales entre mentor y mentorizados, b) facilitar la adaptación del estudiante nuevo del primer ciclo y c) proporcionar herramientas al mentor para que se desarrolle el proceso de mentoría.

El mentor siendo clave en el proceso de mentoría, debe tener en su ADN de ejemplo, servicio, y labor el siguiente perfil:

- Carácter - Carisma - Compromiso
- Comunicación - Capacidad - Valentía
- Discernimiento - Concentración - Generosidad
- Iniciativa – Escuchar - Pasión
- Actitud Positiva – Solución de Problemas - Relacional
- Responsabilidad – Seguridad – Autodisciplina
- Servicio – Aprender – Visión – Intencional

En este apartado debemos citar ciertas acciones y estrategias para el proceso de mentoría:

1. Actitudes y actividades orientadas por el mentor:

- ✓ Interdependencia
- ✓ Confianza mutua
- ✓ Generar diálogos que sean abiertos
- ✓ Los temas a tratar principalmente con los mentorizados deben ser concerniente al proceso, ejemplo motivación, sistemas de evaluación, etc...
- ✓ Reflexionar sobre dudas que se tiene al respecto del aprendizaje académico en esta modalidad.
- ✓ Adentrarnos en la realidad del mentorizado, para tener un mapa, de cómo orientar, motivar y comprender su nueva vida académica, incluso personal y por qué no hasta laboral
- ✓ Debemos ser intencionales en motivar, que es un punto crítico en la mentorización.
- ✓ Con los mentorizados deben sumar en las propuestas de los objetivos, sean estos generales o específicos.
- ✓ El mentor debe estar preparado y saber dar explicación de cualquier tema referente al proceso de mentorización y del ADN de la universidad.

2. Propuesta y plan de actividades.

Según la experiencia vivida con mis estudios en la UTPL y como mentor en este proceso y que además se puede constatar en las recomendaciones que antepuse a este apartado, se deberían desarrollar las siguientes actividades y planes:

- ✓ El proceso de mentoría debe ser catalogado como una materia de libre configuración para el mentor, dicha materia no es opcional.
- ✓ Editar material didáctico actualizado sobre mentoría, y
- ✓ Realizar un Cronograma del proceso de Mentoría que propongo a continuación:

Tabla 15. Cronograma para Proceso de Mentoría

CRONOGRAMA DEL PROCESO DE MENTORIA				
ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	LUGAR	FECHA	DURACION
Retiro Presencial	Equipo Docente, Consejero y Mentores	Central Loja o por Regiones	Antes de Matriculas Abril / Agosto Octubre / Febrero	Dos días o Fin de Semana
Retiro Presencial	Consejero, Mentores y Mentorizados	Central Loja o por Regiones	Antes de Matriculas Abril / Agosto Octubre / Febrero	Dos días o Fin de Semana
Talleres para el Proceso de Mentorización (Tres por Semestre mínimo)	Mentores y Mentorizados	Centros del país	Abril / Agosto Octubre / Febrero	3 a 4 Horas Tres
Talleres de Retroalimentación y Evaluaciones	Equipo Docente, Consejero y Mentores	Central Loja o por Regiones	Abril / Agosto Octubre / Febrero	Dos días o Fin de Semana

Fuente: Autor
Elaborado por: Molina, F.(2016)

Dentro de este proceso de mentorización, algo que es fundamental de indicar y que no podemos prescindir son los recursos del mismo. Dentro de estos recursos tenemos:

Humano.

- ✓ Grupo Tríadica:
 - Consejero (1),
 - Mentor (1) y
 - Mentorizados (5).
- ✓ Equipo de Gestión del proyecto de Mentoría MaD-UTPL
- ✓ Director de Proyecto investigativo, Docente UTPL

Institucionales.

- ✓ Centro UTPL de Manta
- ✓ EVA
- ✓ Biblioteca Virtual

Materiales.

- ✓ Tics (Tecnologías de la información y la comunicación)
- ✓ Libros,
- ✓ Laptop,
- ✓ Telefonía Celular,
- ✓ Cuestionarios,
- ✓ Registros de observación,
- ✓ Cuadernos y
- ✓ Papelería de oficina

Económicos.

- ✓ Movilización (visitas mentorizados, talleres, Retiros).
- ✓ Telefonía Celular y fija.
- ✓ Impresiones y anillados.
- ✓ Internet.

BIBLIOGRAFIA

Barberà, E., Badía, A., Mominó, J. (2001). *La incógnita de la Educación a Distancia*. Barcelona: ICE-Horsori

Bermúdez, M. (1993). *Orientación al estudiante en las Universidades a Distancia: situación actual y perspectivas*. Caracas: Universidad Nacional Abierta. Dirección de Investigación y posgrado. Recuperado de <http://postgrado.una.edu.ve/asesoria/paginas/bermudezorientacion.pdf>

Buele, M., Bravo, C. y, Jaramillo, F. (2015). *Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia*, Guía Didáctica. Loja-Ecuador: EDILOJA.

Definición ABC (2007-2015). *Tu diccionario hecho fácil*. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/necesidad.php>

Díaz, C., Bastías, C. (2012). *Una aproximación a los patrones de comunicación entre el profesor mentor y el profesor-estudiante en el contexto de la práctica pedagógica*. (p. 243). España: Educación XXI

Dungy, T. (2011). *El líder mentor: Secretos para transformar a individuos y equipos que triunfan todos los días*. Florida: Legacy Inc

Estéfano, R. (2013). *Conocimiento y aplicación de estrategias de aprendizaje por profesores de educación superior a distancia*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

Florencia, M. (2014). *Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia*. UTPL.

García, M. (20 de Julio de 2012). *Universidades: podría crecer la deserción*. La Hora Nacional. Recuperado de <http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101364332#.VmGcBNlvd1t>

GestioPolis (2000-2015). *Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>

Gil, M. (2002). *Servicio de Orientación en la universidad*. (pp.138,139,140). Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2002_07_05.pdf

Kotler, P., Armstrong, G. (2004). *Fundamentos de Marketing* 13va. Edición. (p.5). Recuperado en <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

Manzano, N. (2012) En Buele, M., Bravo, C. y, Jaramillo, F. (2015). *Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia*, Guía Didáctica. Loja-Ecuador: EDILOJA.

Maxwell, J. (2000). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Conviértase en una persona que los demás quieren seguir. Nashville: Caribe

Maxwell, J. (2004). *Como ganarse a la gente*. Nashville: Caribe

Maxwell, J. (2008). *Mentor 101: Lo que todo líder debe saber*. Nashville: Nelson Inc.

Mentor/National Mentoring Partnership. (2005). *Como construir un programa de mentoría exitoso utilizando los elementos de la practica efectiva TM*. (p. 12). Recuperado de http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf

Orientared (2000-2015). *Recursos para la orientación académica y profesional*. Orientación Psicopedagógica. Recuperado de <http://www.orientared.com/orientacion.php>

Pérez Juste, R: (1990). *Servicios de Orientación en la UNED*. Demanda expresa y necesidades detectadas. En Bermúdez, M. (1993). *Orientación al estudiante en las Universidades a Distancia: situación actual y perspectivas*. Informe de Investigaciones Educativas. Caracas, Venezuela.

Pérez Juste, R: *Guiones sobre hábitos de estudio y Técnicas de trabajo intelectual* (inédito) UNED. Madrid

Pinto, M. (2011). *Necesidades de información*. Recuperado de http://www.mariapinto.es/e-coms/nece_info.htm

Red de Multiplicación (2013). *El Mentoreo Magistral*. Recuperado de http://www.reddemultiplicacion.com/files/Nuevos/MENTOREO_MAGISTRAL.pdf

Reina-Valera (1960). *Santa Biblia*. USA: Vida

Rubio M, (2012). *Nuevas orientaciones y metodologías para la educación a distancia*. Loja-Ecuador: UTPL

Rubio M, (2012). *Guía general de educación a distancia*. (pp. 49, 51). Loja-Ecuador: UTPL

Sanchez (2009). *Fases de la Mentoría*. En Sánchez, M., Manzano, N., Rísquez, A. y Suárez, M. (2011). *El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria*. (p. 102). Madrid: UNED

Sánchez, M., Manzano, N., Rísquez, A. y Suárez, M. (2011). *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia*. (p. 722). Revista de Educación.

Sandhusen, R. (2002). *Mercadotecnia Primera Edición*. México: Compañía Editorial Continental. (p.3). Recuperado de <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

Sewart, D. (1983). *Counseling in Distance Education*. En Bermúdez, M. (1993). *Orientación al estudiante en las Universidades a Distancia: situación actual y perspectivas*. Caracas: Universidad Nacional Abierta. Dirección de Investigación y posgrado.

Significados (2013-2015). *Significados*. Recuperado de <http://www.significados.com/necesidad/>

UNESCO (1998). *Aprendizaje abierto y a Distancia*. Perspectivas y consideraciones políticas. UNED. (p. 5). Madrid

Valverde, A., Cavadonga, M., García, E., Romero, S. (2003-2004). *Innovación en la Orientación Universitaria*. Madrid: Editorial Universidad Complutense de Madrid y de Sevilla.

Vélaz, C. (2009). *Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

ANEXOS

Anexo 1:

Carta de Compromiso

Yo, **Fabián Patricio Molina Pesantez**, con C.I: 0102709896, 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 Manta**, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencia de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

Anexos 1. Formatos utilizados en la Mentorización.

Tema: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de

Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de ...

HOJA DE DATOS INFORMATIVO7. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

EXPECTATIVAS Y TEMORES

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

Dos expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

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

Dos temores (miedos) sobre mis estudios:

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

Mi compromiso:

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

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

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

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias su aporte.

CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

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

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

2. Valore la importancia que tiene, a su juicio, recibir orientación sobre los siguientes aspectos de orden personal. Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 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 la orientación recibida acerca de los mismos procesos administrativos en la UTPL.

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

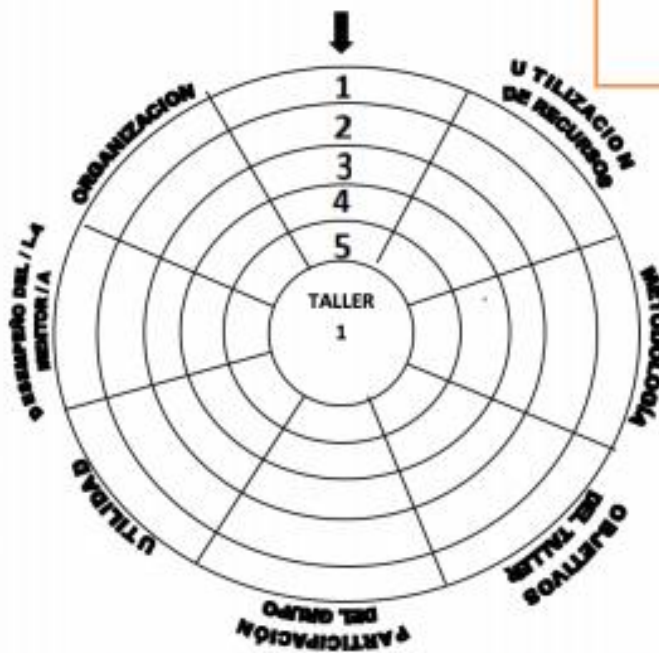
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO; Plan Piloto de Mentoría

TALLER I

EVALUACIÓN DEL TALLER 1



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

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO; Plan Piloto de Mentoría



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

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

Anexo 2:

Fotografía del Taller con los Mentorizados.

