



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN

MENCION EDUCACION INFANTIL

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

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Chacón Salinas, Patricia Gabriela

DIRECTOR: Quizhpe Alulima, Nancy Noemí. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2016

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Nancy Noemí Quizhpe Alulima

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 Gualaceo”, realizado por Chacón Salinas Patricia Gabriela, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio de 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Chacón Salinas Patricia Gabriela, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: “Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Gualaceo”, de la Titulación Ciencias de la Educación”, siendo la Mgs. Nancy Noemí Quizhpe Alulima, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Chacón Salinas Patricia Gabriela

C.I: 0105139703

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a toda mi familia en especial a mis padres que me formaron desde muy pequeña para enfrentar los diferentes retos que nos tiene la vida y en especial al apoyo económico que me brindaron durante toda mi carrera, sin esta valiosa ayuda no hubiera podido culminar mis estudios, gracias por el cariño incondicional que siempre me brindaron a lo largo de todos estos años de estudio.

Patricia

AGRADECIMIENTO

De manera especial a la UTPL por ofrecer una formación recibida, a todos los profesores quienes han sabido guiarme con sabiduría, de manera especial a mi directora, Mgs. Nancy Noemí Quizhpe Alulima, de la misma manera expreso mi agradecimiento a los estudiantes mentorizados del Centro Asociado de Gualaceo, quienes han contribuido notablemente para que este trabajo se haya concluido con éxito.

Patricia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DELA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1 La Mentoría.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Elementos y procesos de la Mentoría.....	7
1.1.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría.....	9
1.1.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la Mentoría.	11
1.2.1. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.....	15
1.2.1.1. <i>Para la inserción y adaptación.....</i>	18
1.2.1.3. <i>De hábitos y estrategias de estudio.....</i>	19
1.2.1.4. <i>De orientación académica.....</i>	20
1.2.1.5. <i>De orientación personal.....</i>	21
1.2.1.6. <i>De información.....</i>	22
CAPÍTULO II.....	27
METODOLOGÍA.....	27
2.1. Contexto.....	28
2.2. Diseño de investigación	28
2.3. Participantes.....	29
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29

2.4.1.	Métodos.....	29
2.4.2.	Técnicas	31
2.4.3.	Instrumentos	32
2.5.	Procedimientos	33
2.6.	Recursos	33
2.6.1.	Humanos.....	33
2.6.2.	Materiales.	33
2.6.3.	Institucionales.....	33
2.6.4.	Económicos.....	34
CAPÍTULO III.....		35
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....		35
3.1.	Características psicopedagógicas de los mentorizados	36
3.2.	Necesidades de orientación de los estudiantes.....	38
3.2.1.	De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.	38
3.2.2.	De orientación académica.....	40
3.2.3.	De orientación personal.....	41
3.2.4.	De información.	42
3.3.	Las percepciones del mentor y la relación de ayuda	43
3.4.	Valoración de mentoría	44
3.4.1.	Interacción y comunicación	44
3.4.2.	Motivación y expectativas de los involucrados.....	46
3.5.	FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	47
3.6.	Matriz de problemáticas de la mentoría	47
CAPÍTULO IV		49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		49
Manual para el mentor.....		52
BIBLIOGRAFÍA.....		55
ANEXOS.....		57
Anexo 1: Carta de compromiso.....		58
Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación.		59
Anexo 3: Fotografías de algunas actividades de mentoría.		64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: IAP	9
Gráfico 2: Actores de la mentoría	10
Gráfico 3: Proceso de la mentoría	30
Gráfico 4: Evaluación de talleres	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnicas de mentoría presencial y e-mentoría según varios autores	12
Tabla 2 Resumen de las diferencias y similitudes entre modelos de mentoría	24
Tabla 3: Recursos.....	34
Tabla 4: Perfil psicopedagógico.....	36
Tabla 5: Necesidades de estudio	40
Tabla 6: Necesidades personales	42
Tabla 7: Necesidades de información	43
Tabla 8: FODA.....	47
Tabla 9: Matriz de problemática	48

RESUMEN

El estudio tiene por objetivo Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad a Distancia del centro Asociado de Gualaceo, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo. Para ello se recoge fundamentos teóricos y modelos y procesos de la mentoría en el campo universitario. Además se ha desarrollado un trabajo de campo directo con tres estudiantes de primer ciclo para facilitar su incorporación al sistema de educación de la UTPL y prevenir el abandono de la universidad. Los resultados describen cada una de las situaciones personales que atraviesan los tres estudiantes, así como la situación general que se infiere a partir de ellos. Como hallazgos principales se encuentra que el proceso generó mucha expectativa en los estudiantes, así como se identificaron problemas concretos de la falta de organización el tiempo a los que se dio solución aparente, así como otros que merecen especial seguimiento como es la falta de motivación.

Palabras clave: Mentoría, primer ciclo, mentorizado, consejero.

ABSTRACT

The study aims to implement, develop and evaluate a pilot mentoring project for undergraduates distance mode, with a view to promote the improvement of the quality of the processes of academic orientation and the emergence of a culture of support which promotes meaningful learning. For this theoretical foundations and models and processes of mentoring on campus it is collected. Moreover, it has developed a direct field work with three undergraduate students to facilitate their incorporation into the education system and prevent UTPL college dropout. The results describe each of the personal situations that cross the three students as well as the overall situation can be inferred from them. Main findings is that the process generated great expectations among students, as well as specific problems of the lack of organization identified time apparent solution that he, and others that deserve special monitoring such as lack of motivation .

Keywords: Mentoring, junior, mentee, counselor.

INTRODUCCIÓN

La mentoría es algo que históricamente se ha practicado en casi todas las sociedades, sin embargo sólo en los últimos años se ha reconocido su validez y se han creado líneas de investigación apropiadas al aprovechamiento de esta situación, así como generar extrapolaciones al campo educativo.

Los niveles de deserción en los primeros años de educación universitaria, especialmente si ésta es a distancia, son muy altos, ello ha obligado a buscar alternativas nuevas y efectivas. La mentoría es una de ellas, en algunas universidades como la UNED de España ya se la está utilizando con gran éxito.

La UTPL en su afán de generar procesos que impidan altas tasas de deserción ha decidido implementar un plan piloto para explorar los efectos de una mentoría en los estudiantes noveles que se encuentran en primer año de universidad. Para ello, ha diagnosticado la existencia de desmotivación, lo cual genera deserción en los estudios.

Es así que, el presente trabajo es una búsqueda de respuestas a las preguntas como ¿cuáles son las necesidades de orientación y de mentoría que presentan los estudiantes que recién ingresan a la educación a distancia? y ¿el desarrollo de un programa de mentoría contribuirá al autoaprendizaje a distancia? Las respuestas a corto plazo han sido respondidas en este estudio encontrando gran satisfacción por el alumnado, toda vez que, simultáneamente al proceso, se advirtió la deserción de dos estudiantes.

Es así que, el presente trabajo, se ha propuesto alcanzar el objetivo de “Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo”. Para ello se desglosan objetivos específicos que contribuyen a conseguir el propósito general.

Estos objetivos específicos son: 1) Fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario. 2) Desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo para facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano. 3) Describir las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza y la relación mentor – estudiante. 4) Analizar la gestión del programa de mentoría e intercambiar información entre pares, con la finalidad de

valorar las acciones realizadas en el proceso de mentoría, para diseñar un manual para el mentor. Y 5) Estructurar el informe de investigación.

Es así que se han desarrollado cuatro capítulos en los que se cumplen los objetivos señalados, el primero de ellos es un marco teórico en el cual se esbozan las ideas más importantes sobre la mentoría. El segundo capítulo aborda la cuestión metodológica en la cual se explicita cada uno de los pasos y recursos que se han puesto en juego para la realización del trabajo de campo. El tercero expone los resultados de los estudiantes de manera separada y también de forma conjunta. Finalmente, en el cuarto capítulo se da a conocer conclusiones, recomendaciones, así como varias ideas prospectivas sobre la cuestión futura que tendrá la mentoría.

Se invita al lector a conocer este proceso de mentoría en la diferencia de tres estudiantes que empiezan su carrera universitaria, así como en la unidad de criterios e intereses de los mismos.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 La Mentoría

1.1.1. Concepto.

Antes de analizar el concepto, es conveniente una breve digresión histórica de este término. Cuando Ulises, Rey de Ítaca, se dirigió a la guerra en Troya pidió que un mentor se hiciese cargo de su hijo. Éste es un ejemplo de que la idea de la mentoría ya estuvo presente en la antigua Grecia, en ella se entendía como tal a una especie de padre adoptivo, es decir “una persona responsable del desarrollo físico, social, intelectual y espiritual de los jóvenes” (Carr, 1999, pág. 6). En tal sentido, la idea de mentor y mentorizado se remonta dos mil años atrás.

Algunas universidades del medioevo como Oxford también adoptaron mentores que vivían en las universidades con los estudiantes brindando las instrucciones en el ámbito social, personal y académico. Históricamente también se puede considerar como mentoría a los oficios de los comerciantes, artesanos y otros trabajadores calificados a cuyo cuidado se ponía un aprendiz para que aprendiese el oficio. En el ámbito contemporáneo los médicos, contadores, artistas, etc. aún refieren a un mentor como a alguien que le ayudó a dar los primeros pasos en su especialidad (Carr, 1999).

Sin embargo, para definir la mentoría propiamente relacionada al campo universitario, es necesario tener en consideración que por un lado puede significar un soporte para aprender siguiendo modelos que tradicionalmente se los ha considerado, así como también puede significar ayuda en el aprendizaje el cual tiene una mejor acepción como tutoría o *coaching* que es una forma mucho más técnica de esta actividad. A continuación se propone una lista de las diferentes definiciones que Valverde Macías, et. al. (2004) han encontrado en torno a la palabra mentoría, destacando aquello en lo que cada autor, que ha estudiado a fondo esta labor, hace énfasis.

Valverde Macías, et. al. (2004) realizan una exposición de las diversas definiciones que adoptado la mentoría. En tal sentido, en su obra se cita a autores como Allen (1998) quien define: “la mentoría como la ayuda que una persona suministra a otra para que prospere en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento” (pág. 5). Parafraseando a Faure (1999), él consideró que se trata de una relación a largo plazo que cubre la necesidad de desarrollo, ayuda a lograr el máximo potencial y favorece a tanto al mentor como al mentorizado.

Los autores Valverde Macías, et. al. (2004), también citan a Fletche (2000) quien señaló que la mentoría es “una relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado a

que le facilita una época de transición en su vida. Es decir, por un lado se la considera como una interrelación mientras que por otro una estrategia.

Las definiciones anteriormente señaladas tienen una acepción más moderna y son vistos por autores como Rísquez (2006), como una herramienta para facilitar procesos de ajuste y transición o desarrollo personal y profesional. En este marco Valverde Macías, et. al. (2004), habían recogido concepto de Soler (2003), quien señaló que se trata de un procesos en el cual el mentor enseña, aconseja, guía y ayuda al mentorizado en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos. Es decir, en la acepción más contemporánea debe ser vista como estrategia o herramienta.

1.1.2. Elementos y procesos de la Mentoría.

Dependiendo de cada perspectiva, existen diversas formas de abordar la mentoría. Así por ejemplo, parafraseando a Carr (1999), se advierte que los elementos clave dependen de muchos aspectos contextuales como pueden ser normas, valores y prácticas. Según este autor, en un ambiente de confianza la mentoría tiene posibilidades de fortalecer las relaciones, el tiempo tiene beneficios específicos y concretos, en uno de congéneres el elemento clave es la interacción paritaria, mientras que en uno de equipo, lo más importante es la reciprocidad entre mentor y asociado.

De su parte Valverde Macías y otros (2004) consideran como elementos clave a varios aspectos que se enlistan a continuación:

- 1) El reflejo de la cultura de la comunidad en la cual se desenvuelve el mentor y su discípulo,
- 2) La mentoría natural intencionada que implica el aprovechamiento de habilidades y características que estén asociadas a ellas, lo cual tiene que ver con ideas y experiencias, así como la discusión de sueños y objetivos para demostrar interés en el aprendiz,
- 3) El seguimiento y evaluación continua,
- 4) La claridad en los propósitos por los que se diseña una mentoría en los cuales se debe plantear específicamente los beneficios y resultados,
- 5) El apoyo adicional si corresponde a una institución que implica otros cargos como el administrativo,
- 6) Trabajo con voluntarios para que la actividad no sea impuesta sino comprometida,

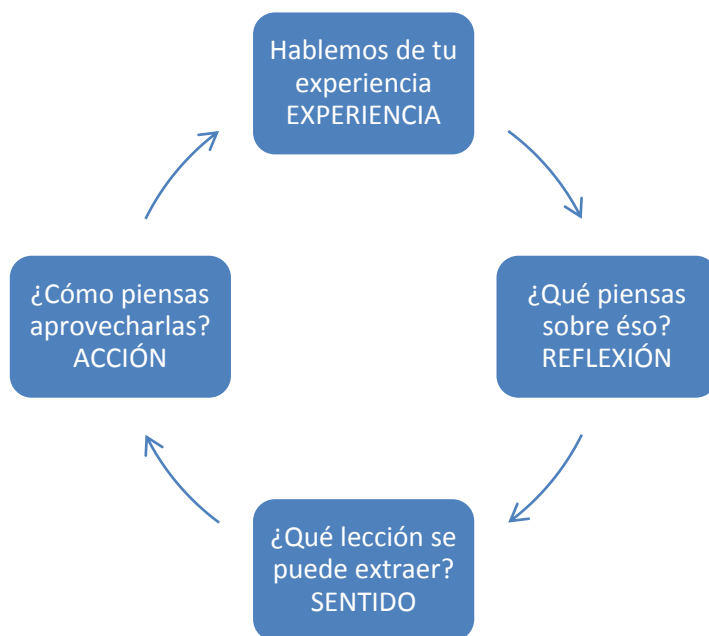
- 7) Recursos suficientes,
- 8) Publicidad adecuada a la actuación propia de los miembros,
- 9) Estar preparado para el cambio sin tropiezos ni sobresaltos,
- 10) Innovación y renovación constante. Para este autor sólo se distinguen dos tipos de mentoría: la paritaria que es la que se ofrecen entre estudiantes y la de enlace que es la que realiza el personal al inicio de la universidad.

No en todos los casos se encuentran detallados los elementos indispensables a la hora de realizar una mentoría. Por ejemplo, Rísquez (2006), señala como un elemento clave la evaluación antes, durante y después de un programa de mentoría sin limitarse sólo al mentorizado sino extendiendo una evaluación al mentor. Según ella este elemento es el que permite diseñar herramientas para interactuar adecuadamente en caso de sucitarse un problema, lo cual además permite establecer una metodología adecuada.

Rizquez (2006) también realiza una comparación de aspectos como la naturaleza de contacto, los canales de comunicación, habilidades que condicionan la realización de una u otra mentoría como la tecnología, el rol de las diferencias sociales, la escalabilidad relativa a las capacidades de proximidad, el registro de la interacción mediante formularios, las implicaciones éticas como la selección de mentores así como el impacto en la naturaleza de la comunicación, finalmente el costo y el acceso.

Como alternativa procesual también se puede considerar al Método de Investigación Acción Participativa (IAP). Manzano Soto (2012), propone que el mentor sea quien investigue, quien planifique y ejecute las actividades relativas a brindar orientación, evaluación, renovación y ejecución. Para ello se estructura cuatro etapas que se ilustran en la siguiente gráfica:

Gráfico 1: IAP



Fuente: Manzano Soto (2012)

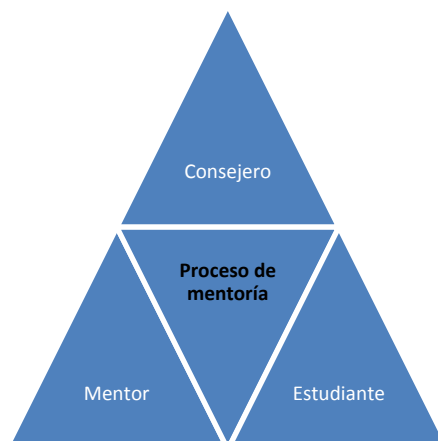
Resumiendo lo planteado por Manzano Soto (2012), la primera actividad gira en torno a los aprendizajes previos que ha tenido el mentorizado, la segunda implica una suerte de problematización de dicha experiencia utilizando la reflexión como técnica fundamental, la tercera actividad involucra la extracción de un aprendizaje sobre la experiencia por parte del mentor, por último el mentor debe realizar un reporte utilizando la información extraída. De este modo, basados en el modelo de investigación-acción, la mentoría es posible en la medida en que se detectan las necesidades y se aplican satisfactores cuyos efectos se reproducen en un informe escrito de la investigación.

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

Resumiendo a Carr (1999), el mentor debe ser alguien cuyas habilidades sean las de compartir ideas, experiencias y perspectivas, desenvolverse como un modelo de conducta, discutir sueños y objetivos, demostrar capacidad para escuchar, utilizar habilidades de estímulo y reacción, así como generar solución de problemas y mediación. Por su parte Rísquez(2006) plantea la idea de que el perfil de los involucrados necesita de facilidades de comunicación y orientación para facilitar la transición de entre niveles y sectores educativos, de formación y vida profesional. La publicación de Rísquez no advirtió la posibilidad de interacción directa verbal para atender a emociones en el campo virtual, de ahí que el perfil que establece para una buena mentoría en el caso de la virtual es la habilidad para expresarse por escrito.

Por su parte Manzano Soto (2012) identifican a los involucrados como:

Gráfico 2: Actores de la mentoría



Fuente: Manzano Soto (2012)

Esta triple relación que tienen los elementos consejero-estudiante, estudiante-mentor y mentor-consejero da como resultado un proceso basado en la orientación académica que solventan las necesidades que tiene un estudiante que recién inicia una carrera universitaria. Desde luego, están implícitos algunos elementos como el diagnóstico y la evaluación procesual para garantizar la efectividad de la mentoría. El perfil de cada uno respondería de la siguiente manera:

Consejeros: Los docentes que gozan de amplia experiencia como catedráticos dentro de la universidad.

Mentores: Los estudiantes que han cursado la universidad y se encuentran cerca de culminar sus estudios, así que cuentan con experiencia como estudiantes.

Mentorizados: Estudiantes de primer ciclo, es decir que por primera vez está ingresando a la universidad y demanda de una orientación para desenvolverse adecuadamente en la misma.

No obstante, hay que distinguir que tanto Carr (1999), Rísquez (2006) y Valverde Macías (2004) han enfatizado el papel del mentor dejando de lado el rol de consejero que de alguna manera se infiere podría ser la institución a la que pertenecen ambos, no obstante, el consejero es una propuesta planteada por Manzano Soto (2012).

En tal sentido, el perfil de los actores que conforman el proceso de mentoría responde a tres actores, en el caso de los consejeros su accionar es indirecto pues está encargado de brindar pautas al mentor pues en realidad es quien ha realizado actividades relativas o

cercanas a la mentoría, mientras que, el mentor, es alguien que tiene experiencia como estudiante y que goza de conocimientos teóricos sobre la mentoría pero no necesariamente es alguien que ha realizado un proceso de mentoría de manera previa.

Por su parte, el mentorizado es el mismo en cual convergen todos los autores que se han considerado hasta aquí, es alguien que está ingresando a un proceso y que para apresurar su proceso de inserción de manera adecuada se prevé lo haga acompañado de un mentor. Tal es el caso de un estudiante que ingresa por primera vez a una universidad.

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

Según Carr (1999), la mejor manera de llevar a cabo una mentoría debe ser la de recurrir a factores como adquisición de nuevas aptitudes a través de la experiencia; exploración de opciones de empleo; establecimiento de relaciones satisfactorias; alcance de crecimiento o desarrollo personal; y la sensación de propósito o significado. Sin embargo, este autor aclara que “No existe un modelo óptimo predeterminado de mentoría. Cualquier enfoque que se adopte se debe ajustara la cultura dentro de la cual operará” (pág. 5).

En lo que respecta a Rísquez (2006) es menester señalar que ella advierte aspectos constituyentes dentro de la comunicación que puede tener dos modalidades: Mentoría presencial y Mentoría virtual. De este modo advierte la existencia de muchas ventajas en la mentoría virtual, la siguiente tabla resume su posición al respecto:

Tabla 1 Técnicas de mentoría presencial y e-mentoría según varios autores

Aspecto	Mentoría Presencial	E-Mentoría
Naturaleza del contacto. Momento en el tiempo	Rígida, dependiente de limitaciones espacio-temporales. Síncrona. Presión para responder inmediatamente.	Flexible, independiente de limitaciones espacio-temporales. Herramientas asíncronas (foros de discusión, email): sin la presión de responder inmediatamente. Puede convertirse en un lento proceso si una de las partes no responde rápidamente. Herramientas sincrónicas (chat): Inmediatamente, presión para responder inmediatamente
Implicaciones del canal de comunicación	Rica en comunicación no verbal e información sobre emociones. Los participantes pueden aprender de las reacciones inmediatas de la otra persona. Para algunos individuos la presencial es más cálida. Para otros difícil y arriesgada. Los mal entendidos desaparecen cuando participantes tienen las habilidades sociales adecuadas. Las primeras impresiones juegan un papel más importante	Carencia de comunicación no del verbal, requiere habilidad para expresar emociones por escrito. No hay necesidad de tener en cuenta las reacciones inmediatas de la otra persona, lo que puede facilitar la reflexión. Para algunos individuos el proceso de comunicación es más seguro y menos intimidatorio, otros lo perciben como frío. En casos extremos la CMO puede facilitar hostilidades ya que las pueden inhibiciones tienden a ser menores. Se intercambia menos información así que las relaciones se desarrollan lentamente. Se pueden crear “super-relaciones” (participantes que se forman una opinión mejor del otro que si se hubieran relacionado presencial)
Habilidades requeridas	Se requieren habilidades sociales convencionales	Se requieren habilidades sociales, competencia con el ordenador, buena comunicación escrita. Pueden ser más necesarios establecer explícitamente objetivos, informes de progreso y resolución de problemas.
Rol de las diferencias sociales	Las diferencias estatus pueden jugar un papel más importante.	Las diferencias de estatus se atenúan
Escalabilidad	Las restricciones espacio-temporales pueden imponer limitaciones para asignar mentores, primando la proximidad, sobre las capacidades; y pueden suponer una barrera de entrada a la participación en el programa	La flexibilidad espacio-temporal puede proporcionar más flexibilidad para asignar a los mentores y extender las oportunidades de participación en el programa. La facilidad con que las relaciones virtuales establecen y se cierra puede debilitar el compromiso con el programa.
Registro de interacción	No hay normalmente registro, la información se recoge a través	La interacción puede ser registrada automáticamente y en el momento

	de cuestionarios y rubricas, y es normalmente retrospectiva	en que se produce. Los mentores y memorizados suelen encontrar dicho registro beneficioso.
Evaluación y seguimiento (registro electrónico)	Uso de fuentes secundarias (informes de los participantes y notas del coordinador)	la fuente primaria de información permite análisis del contenido, de los patrones de participación, inactiva, etc.
Implicaciones éticas cuestiones	La relación es normalmente confidencial aunque cuestiones éticas, pueden aparecer como la selección de los mentores.	Los registros electrónicos pueden entrañar éticas y de confidencialidad adicionales que además pueden impactar en la naturaleza de la comunicación.
Coste y acceso	Dependiendo de las circunstancias geográficas y temporales, pueden ser una opción costosa o no. Pueden haber otros costes asociados en encontrarse presencial (lugar, actividades, etc.)	Dependiendo del acceso de los participantes a internet, la mentoría es una opción viable económica o por el contrario, puede crear una barrera al acceso.

Como se ha observado los autores que han estudiado el proceso de mentoría virtual y presencial ofrecen mayores ventajas para la estrategia de mentoría virtual pues encuentran en ella flexibilidad para trabajar y aprovechar el tiempo, registros adecuados, trato horizontal participación activa, aunque demandan mayor compromiso individual para poder seguir adecuadamente el proceso. Destacan la interacción directa como portadora de mucha información tanto para el sujeto mentorizado como para el mentor, por lo que ambas técnicas se presentan como oportunidades que se deben aprovechar en los procesos de mentoría.

Valverde Macías y otros (2004) por su parte, desglosan las estrategias como al revisión y exploración previas a la mentoría para generar apoyo en los compañeros y lograr conjuntamente con el propio involucrado una planificación. La segunda fase sería de exploración y comprensión la cual involucra una reflexión que de las debilidades y fortalezas para generar un apoyo oportuno. Seguidamente, la comprensión y planificación que implica el establecimiento de pautas de actuación para un control y logro de autonomía. En cuarto y último lugar se considera la comprensión y planificación para cerrar compromisos en las acciones acordadas que se deben llevar a la práctica.

Concluyendo con este apartado de técnicas y estrategias, se puede señalar que los procesos de mentoría son flexibles, es decir, adoptan múltiples formas, sin embargo, en todas ellas coincide el diálogo o la interrelación directa entre el mentor, consejero y

mentorizado. A este proceso se puede llamar como estrategia dialógica dentro de los procesos comunicativos en la medida que permite afianzar lasos no únicamente de índole académica sino también emocionales por cuanto los estudiantes requieren de la empatía del su mentor de tal modo que puedan iniciar juntos un proceso y concluirlo con éxito. Desde luego, también están presentes otros aspectos como la evaluación, el seguimiento y el acceso, que forman parte de un buen proceso.

1.2. Necesidades de orientación en la educación a distancia

1.2.1. Concepto de necesidades.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia (2014), al menos existen cinco acepciones para el término “necesidad”

- “1. f. Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.
2. f. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir.
3. f. Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida.
4. f. Falta continuada de alimento que hace desfallecer.
5. f. Especial riesgo o peligro que se padece, y en que se necesita pronto auxilio.
6. f. Evacuación corporal de orina o excrementos. U. m. en pl.” (Real Academia Española, 2014)

La segunda acepción es la que mejor se adecua a la educación, además que, es importante señalar que de no satisfacerse adecuadamente la acepción quinta puede proveer una mejor definición, toda vez que advierte el peligro y demanda de un ayuda para solucionar el mismo. La necesidad en definitiva es aquello que requiere una satisfacción adecuada pues de otro modo se corre el peligro de padecer un problema mayor.

Al hablar de Educación a distancia, parafraseando a Sangrà Morer (2002), la necesidad esencial que nunca debe perderse de vista es la formación de todos los estudiantes y paralelamente la necesidad individual que puede ir de una simple orientación en el campus universitario hasta la atención de necesidades educativas especiales, por razones de discapacidad. De hecho lo más importante para lo cual se constituye una universidad a distancia “es el estudiante y sus necesidades” en las cuales se debe tener en consideración una demanda de formación relativa a las actividades propiamente académicas que deben

ser combinadas por una situación mucho más compleja en la que se desenvuelve un estudiante.

Ello significa que la necesidad que busca satisfacer los estudiantes es la “formación y cultura progresivamente diversificada” (Aretio, 1991, pág. 6) esta demanda efectivamente ha hecho que se genere un tipo de educación menos convencional que cada vez toma más fuerza: la educación superior a distancia. De este modo, esa demanda de formación y cultura, a pesar de disponer una población estudiantil dispersa y alejada de las instituciones universitarias físicas. La educación a distancia en sí misma constituye una necesidad relativa que suple la imposibilidad de asistir a un espacio y en un tiempo determinado verticalmente por la educación presencial.

El aprendizaje permanente se configura crecientemente como una necesidad en tres frentes: el personal, el social y el productivo. Es una necesidad personal habida cuenta los vertiginosos cambios que está experimentando la realidad, que en poco tiempo convierten en obsoletos el conocimiento de la misma y las certezas adquiridas en las etapas iniciales de la vida. Es también una necesidad social en tanto que las modernas sociedades informativas utilizan la información y el conocimiento como elemento esencial para su funcionamiento. Finalmente es también una necesidad productiva, dado que la mayor parte del valor añadido de los productos y servicios depende de la información contenida en los mismos (Lancho, 2009)

Lo anteriormente expuesto resume en buena medida la situación relativa a las necesidades de un estudiante, mismas que deben atenderse desde la institución prestando las condiciones suficientes para que se puedan satisfacer las necesidades del estudiante. Sin embargo, existen formas de satisfacer dichas necesidades ya sea de forma tradicional limitándose a ofrecer información estrictamente profesional o de manera integrativa que compromete un seguimiento adecuado por parte de la entidad educativa en la cual ha accedido un estudiante.

1.2.1. Necesidades de orientación en Educación a Distancia.

Existen experiencias clave sobre la enseñanza abierta y a distancia sobre todo desarrolladas por la Comunidad Europea, la cual destaca la flexibilidad que se requiere para que se haga más accesible a los estudiantes, de hecho en un Memorándum sobre educación a distancia se ha llegado a definirla como “ cualquier forma de estudio que no se encuentre bajo la supervisión continua o inmediata de tutores, pero que no obstante, cuenta

con orientación, planificación e instrucción de una organización de asistencia educativa” (García Aretio, 2002, pág. 9). Si bien es cierto la educación a distancia no es presencial, dispone de componentes independientes y autónomos que apoyados en plataformas virtuales son susceptibles que generar un ambiente de interacción entre el estudiante y el profesor como si se lo hiciese de forma normal, es decir, cara a cara.

Al abordar el tema de necesidades de orientación en educación a distancia es necesario considerar el ritmo y el progreso individual no es igual en todos (depende de múltiples factores como pueden ser la edad, nivel educativo previo, estatus social, disponibilidad de tiempo para el estudio, etc.), por lo tanto las necesidades de orientación difieren en cada caso, para lo cual es menester una apropiada evaluación. “Es importante destacar que el ritmo de progreso de los alumnos no debe estar fijado por toda una clase sino por las necesidades individuales del mentor y el mentorizado (el acceso a sus procesos individuales)” (Velasco Quintanilla, Domínguez Santos, & Quintas Barreto, 2009, pág. 142) Eso permite desarrollar adecuadamente el aprendizaje de forma significativa y personalizada.

Por su parte un estudio realizado para el escenario europeo de educación superior presencial y a distancia, compara los efectos de una orientación tradicional con una orientación integral, la primera se enfoca en brindar información, mientras que, la segunda concentra sus esfuerzos en “las necesidades, intereses y competencias que el estudiante debe adquirir para finalizar su titulación” (Garín, Feixas, Guillamón, & Quinquer, 2004). En tal sentido, estos autores proponen que en lugar de solucionar preguntas que tiene el estudiante, limitándose el orientador a aclarar dudas académicas y profesionales, la mejor forma de ofrecer una orientación al alumnado es mediante la detección de sus necesidades, fortaleciendo las habilidades de estudio específicos que debe poseer cada estudiante, de este modo, una buena orientación, en lugar de ocurrir de manera esporádica, prevé hacerlo de manera continua mediante tutores o mentores.

En definitiva, la educación a distancia según se ha visto desde diversos criterios, requieren de una especial atención por cuanto prescinden de la comunicación directa y requieren de telecomunicaciones cuyo accionar requiere de mayor constancia pues las interrelaciones de los actores del proceso educativos se sirven de dispositivos y motivaciones ajenas a una educación presencial en la cual con el sólo hecho de asistir a clases o compartir un espacio con los compañeros puede generar motivaciones en los

estudiantes. De este modo, un acompañamiento de parte de la universidad con una comunicación efectiva y oportuna puede evitar problemas de deserción en los nuevos estudiantes.

1.2.1.1. Para la inserción y adaptación

Uno de los principales peligros que debe hacer frente la educación a distancia es la “adaptación insuficiente a las necesidades de los estudiantes; todos éstos reciben los mismos materiales; y la modificación individual se deja a los tutores distantes” (Bates, 1999, pág. 47), en tal sentido el estudiante en lugar de insertarse adecuadamente puede tomar decisiones equívocas que en el peor de los casos podrían llevarle a la deserción académica. Ordenar las necesidades que tienen los estudiantes. De este modo, el proceso de adaptación requiere de un sistema que pueda adaptarse a su realidad personal, profesional y familiar. O que se adapte a aquello que más le motiva, que se adapta a sus ritmos y expectativas. “Todo puede estar pensado para satisfacer a unos estudiantes que necesitan de un sistema que se adapte a sus necesidades y no al revés” (Sangrà Morer, 2002, pág. 14). El proceso de inserción por lo tanto, demanda que la universidad se acomode a las necesidades que tienen los estudiantes para lo cual se requiere de una evaluación de habilidades y destrezas que tiene cada estudiante para que pueda adaptarse adecuadamente al proceso.

Al respecto es importante señalar que el pasado del estudiante, implica una mayor facilidad para los procesos adaptativos. “cuantas más vivencias haya tenido el individuo, mayor grado de flexibilidad intelectual y de adaptación posee” (Lancho, 2009, pág. 35). Sin embargo, ¿cómo se puede saber que la flexibilidad intelectual y adaptación del estudiante? Aquí se insiste en la evaluación diagnóstica que requiere el estudiante y un mentor que pueda hacer frente de manera concreta a dicha evaluación, concentrándose finalmente en aquello que requiere atención prioritaria por ser una necesidad del estudiante.

La inserción y adaptación como se ha señalado en este apartado, aunque precisa de una adaptación del estudiante hacia el sistema en tanto que se inserta, también es necesario que el sistema se adapte a las necesidades del estudiante a lo que se puede denominar adaptación. No es posible que sólo el estudiante tenga que cambiar sus hábitos sino que también el sistema educativo universitario sea flexible y considere las particularidades del individuo. De este modo, al considerar aspectos puntuales del individuo como sus intereses, se pueda aprovechar en el proceso formativo y se pueda aunar esfuerzos en la profesionalización de un sujeto.

1.2.1.3. De hábitos y estrategias de estudio

Gairín y otros, han sido enfáticos al señalar que el apoyo institucional para generar hábitos en el ejercicio de estudiar a distancia es fundamental, de este modo, consideran que la función de la orientación y del profesor orientador también es la de “guiar en la adquisición de hábitos de razonamiento” (Garín, Feixas, Guillamón, & Quinquer, 2004, pág. 72). Sin embargo, hay que recordar que los hábitos en sí mismo no constituyen nada diferente de la educación presencial, según García Aretio (2002), la falta de hábitos puede ocurrir incluso cuando se cuente con un tutor inteligente o virtual –no real–, en tal sentido fomentar la educación permanente es algo que ni siquiera se encuentra resuelto del todo en la educación presencial.

El término educación a distancia cubre un amplio espectro de diversas formas de estudio y estrategias educativas, que tienen en común el hecho de que ellas no se cumplen mediante la tradicional contigüidad física continua, de profesores y alumnos en locales especiales para fines educativos; esta nueva forma educativa incluye todos los métodos de enseñanza en los que debido a la separación existente entre estudiantes y profesores, las fases interactiva y pre-activa de la enseñanza son conducidas mediante la palabra impresa, y los elementos mecánicos o electrónicos. (Casas Armengol, 1982, citado por García Aretio, 2002, pág. 1)

En tal sentido, se debe reconocer que los medios impresos como guías didácticas constituyen un medio imprescindible de la educación universitaria a distancia. Sin embargo, para la fecha en la que Casas Armengol (1982) propuso todavía no existían medios como pueden ser las video-conferencias que como bien advierte García Aretio (2002) generan interacción entre estudiantes y profesores como si se tratase de clases presenciales cara a cara, el autor citado, apenas advierte que los medios electrónicos son útiles cuando se ha demostrado cada vez más que las telecomunicaciones, especialmente, Internet, resultan una herramienta imprescindible en la educación contemporánea. De tal modo que, la comunicación, por otros canales que no son necesariamente cara a cara, se constituye en la principal estrategia de educación.

Desde luego, aunque los hábitos y estrategias de estudio son individuales, no deja de ser verdad que también se los educa. Cada estudiante que se encuentra estudiando a distancia tiene antecedentes de estudio, sin embargo, es probable que sea la primera vez que lo haga

a distancia, en tal sentido, requiere de una orientación con un acompañamiento adecuado en los primeros ciclos por parte de la universidad. De este modo, el estudiante recibe apoyo no sólo en la parte académica sino un seguimiento de que está realizando un esfuerzo por su propia cuenta en lo que se refiere a generar hábitos y costumbres para auto-educarse o pedir apoyo en la universidad, sin descuidar sus estudios por las múltiples obligaciones que tenga en su vida personal o laboral.

1.2.1.4. De orientación académica

Un estudio sobre orientación plantea que en la universidad española gran parte de los profesores no asume su función de brindar orientación al estudiantado cuestión que advierten los propios alumnos y reclaman la falta de atención por parte de sus profesores. En algunos casos lo hacen, pero se limitan a información académica puntual dejando de lado el desarrollo personal y curricular. De hecho uno de los papeles más importantes cuando recién empieza un período académico es la “orientación en diversos aspectos de la universidad relacionados con la integración del alumnado en la vida universitaria” (Arbizu, Lobato, & Del Castillo, 2005, pág. 15), lo cual favorece indudablemente al enfoque de los estudios superiores.

Es importante advertir que existen aspectos concretos que deben considerarse a la hora de generar una adecuación adecuada que incluso se ha extendido a formas diversas como pueden ser las orientaciones académicas a distancia.

En estos casos de autonomía para iniciar, finalizar, agilizar, ralentizar... el aprendizaje, la posibilidad de aprender colaborativo se hace más complicada, a no ser que nos introduzcamos en los sistemas de agentes inteligentes en los que el ordenador, a través del software o a través de la red, pueden simular la existencia de un tutor o de otro compañero (García Aretio, 2002, pág. 23).

La educación a distancia debe ser considerada como una forma más de estudio que requiere de supervisión y control adecuada por lo que son necesarios los tutores para una orientación, planificación e instrucción adecuada, independiente y autónoma que permita sustituir la interactividad entre estudiantes y profesor que de otro modo se realiza en las aulas de clase.

1.2.1.5. De orientación personal

La educación a distancia, como no puede ser de otro modo, es un proceso constructivo que no se debe limitar al campo científico estrictamente sino que debe propiciar una “ayuda al alumnado en sus aspiraciones, ampliando sus horizontes en términos de metas de aprendizaje, de desarrollo de la carrera y consolidación de un proyecto personal y profesional” (Valverde Macías y otros 2004, pág. 89). En este sentido, la universidad y el profesorado debe ser consciente que existen motivaciones particulares e individuales que hacen que una persona opte por una carrera universitaria, esos intereses deben converger con los intereses institucionales y bajo ninguna circunstancia deben estar divorciados pues aquellas motivaciones personales llevan las de perder al momento de seguir una estructura institucional vertical, es decir, sin diálogo.

Para García Aretio (2002) la motivación como impulso personal es importante para una orientación personalizada. Según él:

Puede aprenderse en solitario a costa del exclusivo esfuerzo personal. Son muchos los autodidactas que han alcanzado elevado nivel de conocimientos y estatus socio-profesional. Puede aprenderse también -es la forma que se ha venido considerando hasta ahora como la más ordinaria de hacerlo- estando inscrito en una institución educativa convencional, donde el aula, la relación cara a cara con el grupo y el docente se convierten en el contexto educativo por excelencia. En esa relación está la fuente y guía del aprender (Pág. 6)

Gracias a estas posibilidades que pueden ser aprovechadas y controladas por parte del sujeto en cuanto al modo de cómo obtener el conocimiento se puede acoplar una orientación que permita o mejor dicho facilite el trabajo individual. Toda vez que se debe tener en cuenta que el proceso de formación está personalizado en los contenidos que a propósito son elegidos en función de las exigencias, conocimientos y capacidades ya poseídos y de las demandas de formación realizadas por el estudiante (García Aretio, 2002).

En términos generales, el trabajo con automotivación no siempre ocurre, por lo que para poder hacer frente a un contenido adecuado es menester considerar la posibilidad de una orientación adecuada en la cual cada individuo tenga oportunidad de dialogar con su profesor. En tal sentido, la orientación individual es necesaria en tanto que obedece a las necesidades propias y particulares que tienen los estudiantes.

Si no se atiende adecuadamente el problema particular que tiene un individuo, es decir, si no se puede resolver dificultades en lo particular, es evidente que se está generando problemas en términos globales pues lo particular afecta a lo general. Una orientación individual puede encaminar soluciones que contribuyen al culmen exitoso de un proceso no sólo de inserción en la universidad sino a lo largo de los estudios que se realizan. Dicha orientación no puede esperar a los problemas sino anticiparse a ellos.

1.2.1.6. De información

Cuando una persona va por primera vez a la universidad con la intención de inscribirse o en algunos casos sólo de informarse, hay alguien que le proporcionará la información de las actividades que se realizan en la universidad a distancia. Lo hacen con tanto detalle que el estudiante termina por convencerse que es su mejor opción. De hecho, todos deben recibir la atención adecuada a su necesidad, incluso quienes ya están dentro de la universidad.

Suele pasar que en este primer contacto el interesado tiene la sensación que la universidad está ahí para ayudarle a conseguir sus objetivos. Además dispone de información sobre la oferta educativa. Esa calidad de información justamente es la que debe prevalecer a lo largo de toda la vida universitaria de un estudiante, pues una vez que se encuentra inmerso en el proceso formal de educarse, puede perder de vista el horizonte para concentrarse en aspectos específicos que bien se podría solucionar con información simple (Lancho, 2009).

Los canales de comunicación juegan un papel importante al responder a las necesidades de información, según Angélica Rísquez (2006) una educación llevada a efecto de manera presencial es susceptible de generar un tipo de comunicación basada en la relación personal inmediata que se mueve por gestos por cadencias en la voz, etc. Esto significa que, a diferencia de una educación a distancia en la cual se intercambia menos información, las relaciones se desarrollan lentamente, no obstante, este constructo lento puede ser generador de opinión mejor que la educación presencial pues puede juzgar las cosas objetivamente sin temor a confrontar cara a cara con el interlocutor.

Es importante señalar aquello que Rogers (Citado por Bates, 1999) ha advertido como fundamental y es que no basta la absorción de la información, de hecho los estudiantes no sólo buscan información, sino que fundamentalmente quieren comunicación interpersonal entre un estudiante y un “facilitador” con quien el estudiante puede relacionarse de forma genuina cuestión que no puede ser lograda por ningún software ni ninguna máquina.

Es así que la información es útil sólo en la medida que es producto de una interacción, al estudiante le interesa saber que alguien más está interesado en sus necesidades, no es un asunto de atender a sus conocimientos simplemente sino a la relación humana que se encuentra detrás de la información.

1.3. Plan de Orientación y Mentoría

1.3.1 Definición del plan de orientación y mentoría.

Es importante definir qué plan es “Modelo sistemático de una actuación pública o privada, que se elabora anticipadamente para dirigirla y encauzarla. Escrito en que sumariamente se precisan los detalles para realizar una obra” (Real Academia Española, 2014, pág. 1), si es que se considera que la planificación tiene un propósito específico de diseñar actuaciones para generar un proceso de inserción de un nuevo estudiante dentro de la universidad.

En empresas muy prestigiosas como Hewlett Packard se han empezado a desarrollar planes de orientación y mentoría para proporcionar a estudiantes o nuevos empleados habilidades que demandan mucho tiempo y trabajo. “Los directivos de las compañías entregan un plan de desarrollo al coordinador y sugieren un mentor dentro de la empresa para el estudiante” (Carr, 1999, pág. 22).

Por su parte “La planificación, implantación y supervisión debe ser sustancial, independientemente del canal de comunicación utilizado” (Rísquez, 2006, pág. 124). Desde este punto de vista, tanto la mentoría presencial como virtual están ligadas a una serie de factores personales y organizaciones que determinan el éxito de la correspondencia de mentoría (un entorno favorable, apoyo de la organización o institución, mutuo acatamiento y responsabilidad, etc.).

Al respecto se puede concluir que el plan de orientación y mentoría es una guía que permite imaginar y diseñar aquello que se ha de desarrollar para alcanzar un proceso de mentorización de una persona. El plan por lo tanto constituye la actividad previa que se debe realizar en la cual se delinearán objetivos, estrategias, actividades, así como la evaluación que se realizará para verificar aquello que se ha imaginado y diseñado en un principio.

1.3.2. Elementos del plan de Orientación y Mentoría

Existen al menos cuatro elementos que conforman un plan de orientación y mentoría, mismos que han sido modelizados en base a la terminología utilizada, los términos comunes para la persona que recibe la mentoría, la cantidad y tipo de la estructura, la necesidad de

un coordinador, el nivel usual de entrenamiento requerido, las instalaciones óptimas e implementación, los propósitos comunes y objetivos, las necesidad de selección cuando hay jóvenes involucrados, el posible papel a desempeñar por directivos, maestros y supervisores y los retos (Carr, 1999). A continuación se presenta un resumen en el que se da a conocer aquellos elementos que cada modelo demanda para una planificación adecuada.

Tabla 2 Resumen de las diferencias y similitudes entre modelos de mentoría

Elemento	Modelo I: Mentor natural	Modelo II: Mentor intencional	Modelo III: Mentor paritario	Modelo IV : Mentor de enlace
Otros términos utilizados para describir el modelo	No intencional, informal, tradicional, no planeado	Planeado, formal, deliberado y consciente	Asistencia paritaria, que apoya, recíproco, grupal	Transición, capacitador y habilitador
Términos comunes para la persona que recibe la mentoría	protege	Asociado, protege	Colega, aprendiz, socio, miembro del grupo	socio
Cantidad y tipo de la estructura	-	Alta-contrato, acuerdos, expectativas	Mediana uso de consenso	Alta-objetivos, acuerdos, expectativas
Necesidad de un coordinador	-	Alta-involucrado en la selección, vinculación y asesoramiento	Baja-comparte responsabilidades, soluciona problemas	Alta-promueve sociedades, asesora parejas
Nivel usual de entrenamiento requerido	Experiencias para mentores	0-10horaspara mentores y orientación para asociados	5-8horaspara empezar; luego Paritarios entrenan a otros	1 día para mentores; 1día para asociado; mediodía juntos
Instalaciones óptimas e implementación	Individual	Individual, uno x grupo, correo electrónico, tel.	Parejas, grupos pequeños, correo electrónico, tel.	Individual, grupos pequeños
Propósitos comunes y objetivos	Implícito-no especificado	Objetivo, actividad, proyecto puntual	Objetivo-dirigido, aprendizaje de aptitudes, problemas de la vida	Basado en la relación, objetivo-dirigido, enfoque de retos
Necesidad de selección cuando hay jóvenes involucrados	No aplica	Alta	Moderada	Alta

Posible papel a desempeñar por directivos, maestros y supervisores	Pueden fungir como mentores sin saberlo	Adecuado sino existe una relación de autoridad	Adecuado si tiene el mismo estatus	Puede provocar conflictos si desempeña un papel de evaluador
Retos	Difícil de determinar lo que se aprende	Reclutamiento de suficientes mentores para cubrir la demanda	Proporcionar entrenamiento de aptitudes para la interacción grupal	Reclutamiento de voluntarios de grupos seleccionados

Fuente: Carr(1999)

Como se advierte en el análisis, al menos dos tipos de planificación son útiles para la propuesta en cuestión. El primero de ellos es el mentor intencional por cuanto demanda de un trabajo formal y planificado y que responde a acuerdos y expectativas explícitas. El promedio de tiempo además es de 0-10 horas que puede ser desarrollado en forma individual o grupal, no obstante maneja una especie de reclutamiento de suficientes mentores para cubrir la demanda, lo cual probablemente no genere un trabajo espontaneo para el presente trabajo, sin embargo, considerando que es la propia UTPL quien designa a los mentores y mentorizados, ésta puede resultar una definitiva muestra de una planificación adecuada.

En tanto que otro modelo que se adecúa a la situación también puede ser considerado el denominado mentor de enlace, el cual tiene interés en apoyar la etapa de transición que es la de convertir en alumno regular a un estudiante universitario que recién empieza su carrera profesional. Se parece mucho al modelo anterior, no obstante, demanda más tiempo y por lo regular se puede trabajar con grupos pequeños pero también requiere del trabajo personalizado e individualizado, el problema es que puede generar conflictos si el mentor toma una actitud de evaluador, por último tiene la ventaja de reclutar a mentores de forma voluntaria, es decir que acceden espontáneamente a ayudar a quienes por primera vez ingresan a la Universidad como puede ser el caso de la UTPL.

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

En la relación tríadica sugerida que en base a lo planteado por Manzano (2012) observa Buele Maldonado, Bravo Ojeda y Jaramillo Serrano (2015) el consejero (Docente de la UTPL – Director de Tesis), ejerce una función tutorial hacia los mentores (estudiante de Fin de Titulación de Ciencias de la Educación); su accionar incluye la colaboración en el diseño y ejecución del Programa de Orientación y Mentoría, coordinación, supervisión y seguimiento del grupo de mentoría, también podrá plantear sugerencias de orientación ante las necesidades específicas de cada grupo y efectuar el proceso de valoración de la

mentoría desarrollada. El mentor es el que desarrolla las actividades de orientación directamente con el estudiante, observa las sugerencias del protocolo y presenta un informe del proceso desarrollado.

El estudiante (alumno nuevo que ingresa a primer ciclo en Modalidad Abierta y a Distancia) es quien participa en el desarrollo de la mentoría, y a la vez ejecuta y emite criterios de valoración referente a las acciones que le permitirán resolver sus necesidades, las mismas que son sugeridas por el mentor.

- Consejeros: Son los Directores de tesis, Docentes de la UTPL.
- Mentores: Estudiantes matriculados en el Proyecto de Investigación y Desarrollo.
- Mentorizados: Estudiante nuevos que ingresan a primer ciclo (cada mentor tendrá entre 6 a 8 estudiantes de nuevo ingreso a primer ciclo).

Los estudiantes a mentorizar han sido seleccionados por el equipo de gestión del proyecto mentores de Modalidad Abierta y a Distancia, quienes disponen de una base de resultados de la prueba de diagnóstico de aptitudes generales septiembre 2015.

Para conseguir los resultados que se aspiran, se ha diseñado siete etapas de la mentoría, como son:

1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.
2. Necesidades de Orientación de los Estudiantes
3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda
4. Valoración de mentoría
5. FODA del proceso de Mentoría
6. Matriz de Problemática de la Mentoría

De este modo, se concluye que lo mejor es empezar por tener un acercamiento al estudiante mentorizado quien se está adaptando al sistema de educación a distancia, tanto a nivel personal, informativo como académico para prestar ayuda en los tres aspectos. Lo más importante de todo este proceso que se acompaña de instrumentos, es decir, se registrará la interacción y comunicación para garantizar la existencia de motivación, así como generación de expectativas tanto en el mentor como en el mentorizado, de tal modo que se otorgue una nota a todo el proceso realizado por los tres actores involucrados.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Contexto

En el XIV Encuentro Iberoamericano de Educación Superior a Distancia realizado en la Sede de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) se planteó varios retos a las universidades. Se destacó que la educación es uno de los ejes primordiales en el desarrollo de los pueblos, ante la imposibilidad de acceder a ella una alternativa es la educación a distancia, que permite la inclusión de hombres y mujeres por igual, la introducción de modelos educativos innovadores, formar ciudadanos participativos, la internacionalización y la cooperación a nivel internacional.

Los múltiples cambios suscitados a raíz de las demandas del órgano de educación superior SENESCYT en torno al ingreso de los estudiantes universitarios a través de la prueba ENES han generado mucho estrés en los jóvenes que ingresan por primera vez a la Universidad. De este modo, las universidades a distancia han reportado un abandono temprano de los estudiantes que ingresan a las mismas.

El Centro Asociado de la UTPL del cantón Gualaceo tiene estudiantes diversos sin embargo todos ellos coinciden en la necesidad de estudiar a pesar de que se encuentran desempeñando alguna actividad laboral. Algunos son padres o madres de familia que desempeñan trabajos afines al campo educativo, sin embargo, no cuentan con estabilidad laboral debido justamente a la falta de titulación universitaria. Por otro lado, sus hábitos de estudio han estado sujetos a la educación presencial en la cual existe alguien por detrás que exige el cumplimiento de tareas, sin embargo, en este caso, requieren orientación para su propia autodisciplina y qué mejor si es realizada por un estudiante que se encuentre en proceso de graduación.

Los estudiantes mentorizados en este sentido requieren del apoyo para poder insertarse en el proceso educativo a distancia. Apenas disponen de información sobre la universidad sin embargo, el contacto personal cara a cara es muy limitado.

2.2. Diseño de investigación

La investigación de tipo mixto cuantitativo y cualitativo se basa en una relación entre: los datos estadísticos obtenidos de las encuestas, el análisis de datos numéricos por medio de la tabulación y el marco teórico correspondiente al tema de investigación, todos estos elementos con este tipo de investigación toman un carácter relacional importante, puesto que, los datos obtenidos durante la investigación sean estos cuantitativos y cualitativos nos ayudan a estructurar de una forma más organizada y detallada nuestro estudio, como resultado obtendremos una idea más clara acerca de temática que se está investigando.

2.3. Participantes

Como se ha señalado anteriormente, el proceso de mentorización primordialmente involucran a un mentor y a un mentorizado, sin embargo, también se adhiere un consejero en algunos casos. Es así que para la presente investigación se ha involucrado a:

1. Un consejero: El director de tesis, docente de la UTPL, actúa como director pero también es quien orienta el proceso de mentorización al tesista.
2. Un mentor: El tesista de la UTPL es quien ejecuta el proceso de mentorización por cuanto tiene experiencia como estudiante y puede ayudar de manera individual y conjunta a los mentorizados.
3. Cinco mentorizados: los estudiantes de primer ciclo de la UTPL, dichos estudiantes se encuentran empezando una carrera universitaria y requieren de directrices, así como afianzar sus hábitos de estudio para aprovechar el tiempo, el espacio, su concentración y motivación.

Los cinco participantes pertenecen al Centro Asociado del cantón Gualaceo, el 40% corresponde al sexo masculino y el 60% al sexo femenino. El 20% se pertenece a la carrera de derecho, el 60% a la carrera de educación básica y el 20% a la carrera de informática. Sin embargo, al proceso de mentoría sólo se presentó el 60% de los participantes, es decir, tres mentorizados.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

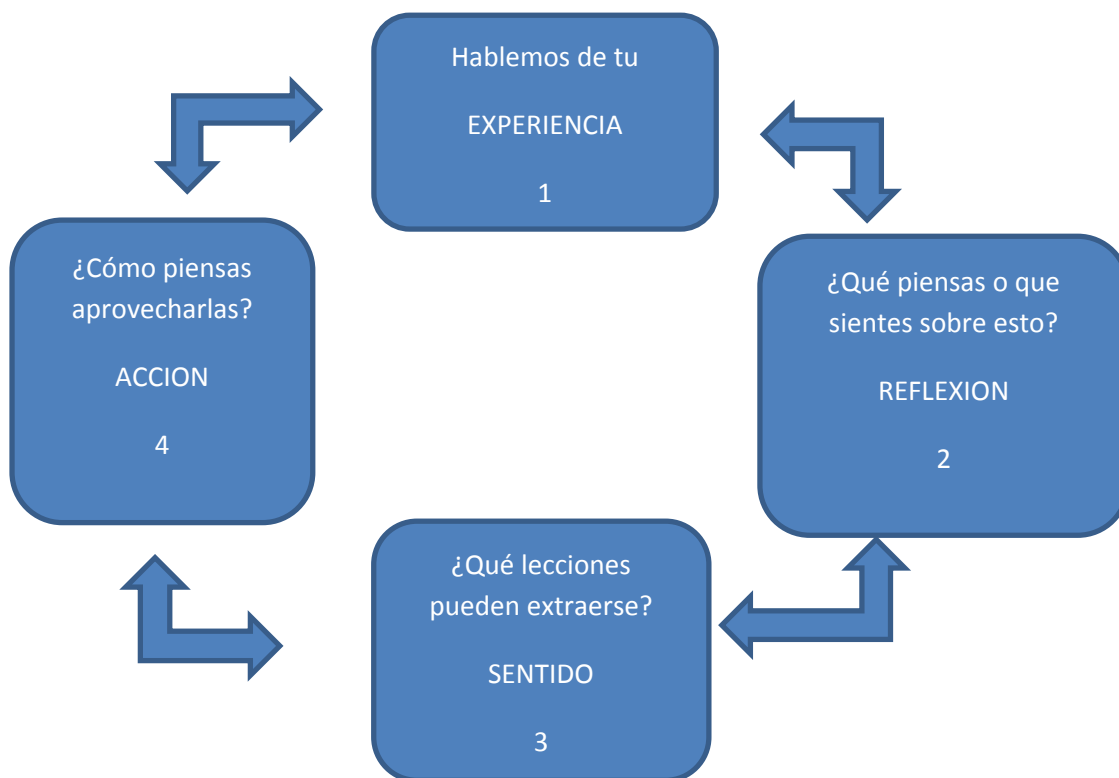
Método de Investigación Acción Participativa (IAP): El propósito de este método es producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los alumnos del primer ciclo de estudios en M a D. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitieron desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

La estructura del método de IAP estaba sujeta a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y las características del mentor(investigador)quien planifico y ejecuto las acciones las acciones de orientación, Evaluó, Renovó y ejecuto, así también se deben considerar las características de las actividades de mentoría.

El proceso consistió en: a) intercambio de experiencias, b) problematización de la experiencia en la base de la reflexión , c) análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida, d) sistematización de la experiencia para generar la acción/ intervención.

Cabe señalar que la sistematización de la información y la valoración de la acción es un proceso que se sintetiza en el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Proceso de la mentoría



Fuente: Manzano Soto (2012)

El método Investigación Acción Participativa ayudó a resolver problemas cotidianos de manera inmediata logrando generar empatía con los estudiantes mentorizados. El método en cuestión consistió en un trabajo generalizado para dar a conocer el proceso pero una vez iniciado dio mayor importancia al trabajo entre pares, toda vez que se investigó y se intervino al mismo tiempo. De este modo el mentor tuvo oportunidad de compartir la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia y en base a su experiencia realizó evaluó, sugirió, diseñó con el estudiante cómo aprovechar el pensamiento crítico, el tiempo el lugar, las técnicas apropiadas, así como la concentración y la motivación.

La acción de mentoría implicó la total colaboración de los participantes para la detección de necesidades, ellos son los que conocen de mejor manera la problemática a resolver y explicar, así como las practicas que quieren que sean mejoradas o transformadas en el análisis e interpretación de los resultados de estudio.

Otros métodos complementarios dentro del proceso de estudio son:

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

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

El método inductivo y el deductivo permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se lograron en el proceso de investigación.

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

2.4.2. Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica

- **La lectura**, se utilizó como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, permitieron facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los aspectos teórico- conceptuales.
- **El resumen o paráfrasis** se utilizaron para comprender mejor con las propias palabras aquello que posterior a la lectura se aprendió, además de que es válido para comunicar aquello que se refiere exclusivamente dentro de un subcapítulo del trabajo realizado.

Técnicas de investigación de campo:

La observación: Fue una técnica que permitió reconocer las necesidades de los estudiantes de manera previa a la intervención para poder diseñar actividades y procesos de manera sistemática, también permitió procesar la información conforme los instrumentos de investigación con el soporte estadístico. Su aplicación se realizó de forma directa, es decir, sin recurrir a intermediarios que pudieran distorsionar la información.

La entrevista fue un instrumento que permitió conocer aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación y mentoría en cada uno de los estudiantes.

El cuestionario fue diseñado por los investigadores de la UTPL y tuvo que ver con cinco aspectos puntuales como son: pensamiento crítico, el tiempo, el lugar, las técnicas apropiadas, así como la concentración y la motivación que tienen los estudiantes de primer año.

Grupo focal se utilizó para trabajar en grupo y recibir retroalimentación del estudiante mentorizado respecto a su proceso de adaptación y deseos de culminar la carrera en la UTPL.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron algunos instrumentos como son: una guía para el primer encuentro (taller) presencial mentores - estudiantes (anexo 4) con al cual se realizó un primer acercamiento al grupo. Luego, una hoja de datos informativos (anexo 5) para conocer el perfil de cada estudiante y no perder el contacto.

Además, se utilizó un Formato de expectativas y temores (anexo 6) en el que expresaron aquello que sentían los estudiantes bisoños, a continuación se utilizó el Cuestionario 1 y 2 de necesidades de orientación (anexo 7 y 8) que permite conocer aquellos puntos débiles, un siguiente cuestionario fue el de control de lectura para mentores (anexo 9) para evaluar la situación de la mentoría a nivel de tutoría y mentoría, realizando notas explicativas del porqué de cada una.

Otro instrumento es la Evaluación del primer encuentro y del encuentro final de la mentoría (anexo 10 y 11) el cual consiste en evaluar la utilización de recursos, la metodología, los objetivos, la participación, utilidad, desempeño y organización. El instrumento denominado Cuestionario de habilidades de pensamiento y hábitos de estudio (anexo 12) es el más extenso y consiste justamente en evaluar el pensamiento crítico, el tiempo, el lugar, las técnicas apropiadas, así como la concentración y la motivación que tienen los estudiantes de primer año, es el instrumento más amplio pues consta de un total de 7 páginas.

Además de ello se ha incluido un Cuestionario de autoevaluación de habilidades de lectura. (Encuesta digital que la envía el equipo de gestión del proyecto de mentoría) y un Cuestionario de autorregulación y madurez. (Encuesta digital que la envía el equipo de gestión del proyecto de mentoría). Por último, si se considera como instrumento, también se debe incluir el plan de orientación y mentoría para el grupo el cual consta de objetivos, identificación de necesidades, recursos, actividades y tiempo.

2.5. Procedimientos

La universidad técnica particular de Loja a través de sus centros asociados informó a los estudiantes la realización del proceso de mentoría, en el cual el mentor realizó un contacto inicial para explicar sobre el proceso y dar a conocer la propuesta en cada una de sus etapas con el objetivo de dar una retroalimentación a los participantes.

El proceso consistió en establecer un contacto previo entre los alumnos mentorizados y el centro asociado, la presentación de la propuesta que se hizo de forma personal en la primera reunión, el desarrollo diagnóstico inicial en el primer taller, el desarrollo del proceso de mentorización tanto en el primero como el segundo taller, la evaluación del proceso con observación directa, así como con el uso de los instrumentos que trae la guía, la retroalimentación y la redacción del informe final.

2.6. Recursos

2.6.1. Humanos.

Cinco estudiantes del primer año, un mentor que es el autor del presente estudio y un consejero que es la directora del presente trabajo de investigación.

2.6.2. Materiales.

Entre los materiales utilizados se encuentran: una cámara digital para registrar las sesiones de trabajo de las partes mentor y mentorizado. Un flash memory consistió en el dispositivo con el cual se pudo transportar la información de un lugar a otro. También se utilizaron esferos para registrar los instrumentos, así como lápices para subrayar los libros. Finalmente, copias de libros, textos e instrumentos.

2.6.3. Institucionales.

Se pueden considerar como institucionales a las edificaciones del centro asociado en el cual se realizó el proceso de mentorización. También a los equipos de Computación para la redacción del informe final, los equipos de sonido para reproducir la entrevista realizada los estudiantes y poder recoger la información más importante. Asimismo, fotocopadoras para sacar información de textos y libros de las bibliotecas. Además está el transporte de la tesista hacia el Centro Asociado de Guacaleó y por último las llamadas telefónicas de la tesista al tutor y a los mentorizados.

2.6.4. Económicos.

Tabla 3: Recursos

Recurso	Costo
Cámara digital.	\$30
Flash memory	\$20
Esferos	\$4,5
Lápices	\$0,5
Copias.	\$20
Equipos de Computación	\$200
Equipos de sonido	\$10
Transporte	\$40
Llamadas telefónicas	\$30
Total	\$355

El presupuesto total fue de \$355 que fue invertido en diversos recursos materiales, no se registraron aquellos institucionales ni los humanos por cuanto tuvieron la prestancia y la voluntad de participar sin costo.

CAPÍTULO III

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

Promedios logrados en el cuestionario para evaluar habilidades de pensamiento y hábitos de estudio a tres mentorizados.

Tabla 4: Perfil psicopedagógico

Subcampo	Promedio	
	Lograda	Ponderada a 100
<i>Pensamiento crítico</i>	35	54,7
<i>Tiempo y lugar de estudio</i>	26	65,8
<i>Técnicas de estudio</i>	43	56,6
<i>Concentración</i>	26	64,2
<i>Motivación</i>	32	52,8
Total	162	57,7

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De la encuesta realizada a los mentorizados en cuanto a características psicopedagógicas, se determina que alcanzan un nivel bueno en todos los aspectos con los siguientes porcentajes: en cuanto a tiempo y lugar de estudio el 65,8%, en concentración el 64,2%, en técnicas de estudio el 56,6%, pensamiento crítico el 54,7% en cuanto a motivación con un 52,8%.

Según los resultados se observa que el pensamiento crítico alcanza un nivel bueno; por lo tanto se advierte que los estudiantes presentan debilidades en su modo de pensar, factor que resulta negativo para el proceso de aprendizaje. Al respecto (Paul & Elder, 2003) señala que el pensamiento crítico es el: “Modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema, en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales”. En este sentido, falta desarrollar en los estudiantes esta habilidad que les permita reflexionar, razonar, hacer juicios de valor; analizar, sintetizar, evaluar información, tomar decisiones para resolver problemas en situaciones críticas o extremas., considerando que el aprendizaje es autónomo en la modalidad a distancia,

El lugar y tiempo de estudio alcanza un 65,8% con una calificación equivalente a buena, es decir los estudiantes tienen definido en cierta medida el tiempo y lugar para estudiar, de acuerdo a este resultado es importante que los estudiantes den prioridad a sus estudios, estableciendo horarios que les permitan dedicar toda su atención a las actividades

académicas sin interrupciones. Cabe señalar que en esta misma línea Carr (1999) sostenía que una de las actividades de la mentoría debe ser el ayudar a aprovechar el tiempo de los mentorizados. En este contexto el estudio es una tarea importante que requiere de organización y planificación, así como de un lugar y tiempo adecuado para que su desarrollo sea satisfactorio.

En cuanto a concentración se observa que los mentorizados alcanzan un nivel bueno que representa un 64,2%. Frente a este resultado es importante que los estudiantes organicen el tiempo, lugar y espacio para estudiar, dejando de lado sus preocupaciones y otras actividades que puedan inferir en la concentración total. De esta forma el estudiante podrá desarrollar las actividades académicas y alcanzar un mejor nivel de aprendizaje. Debe entenderse que la concentración “consiste en centrar tanto la atención en una tarea que el resto de las circunstancias del entorno quedan ignoradas e incluso anuladas” (Gomez , 2009), es decir la mejor forma de rendir en los estudios, a nivel apreciable, requiere concentración total. A pesar de que los estudiantes muestran un nivel bueno de concentración estos deben alcanzar un nivel excelente para mejorar sus calificaciones.

En el aspecto de motivación alcanzan una calificación buena que representa un 52,8%, los mentorizados han manifestado que ciertas veces han sido motivados por amigos y familiares que les impulsan a seguir con sus estudios y a culminar la carrera. Según estudios realizados por Jensen (1995), un estudiante motivado desarrollará una actitud positiva que le permitirá aprender mejor, mientras que un estudiante ansioso y poco motivado creará un bloqueo mental que interferirá notoriamente en su aprendizaje (Krashen, 1985). Por lo tanto se debe tener en consideración que esta motivación va a depender de factores externos entre los que se cuentan los compañeros, el contenido, los materiales, el tiempo y de los docentes. Bajo este enfoque es necesario que los docentes motiven constantemente a los alumnos a no rendirse en el proceso de aprendizaje a pesar de las dificultades que se pueden presentar.

En base a todo lo mencionado se puede determinar que los estudiantes deben poner mayor atención en el pensamiento crítico, técnicas de estudio y motivación. Estos tres aspectos son fundamentales en la vida estudiantil por lo que los alumnos deberían priorizar estos aspectos para mejorar su rendimiento académico.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

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

A los mentorizados se les formuló un cuestionario de necesidades de orientación, mismo que es utilizado en el sistema de orientación tutorial que se utiliza en la UNED respecto a la tutoría, mentoría y E-Mentoría (Sánchez García, et. al., 2012). Es así que se formularon cinco preguntas clave como son: ¿Qué problema enfrentó? ¿Cuál fue la causa del problema? ¿Quién le ayudó? ¿Cómo solucionó? ¿Qué aprendió de esta experiencia? A continuación se analiza las respuestas de cada uno de los tres participantes.

De los resultados obtenidos se determina que el 100% de los estudiantes presentan algún tipo de problema, sin embargo, cada uno tiene un problema diferente, de esta manera el 33,33% mostró dificultad en la inserción, el 33,33% en el manejo de herramientas tecnológicas y el 33,33% en su motivación personal.

El 33,33% de los mentorizados manifiestan que uno de sus principales problemas es que no puede acceder a los videos de video conferencias como consecuencia de eso obtiene calificaciones bajas. Al respecto (Belloch Orti, 2010) señala que dentro de las herramientas que forman actualmente la base de las TIC, para impulsar los procesos educativos, podemos señalar el uso del correo o mensajería electrónica; la multimedia interactiva; las aplicaciones informáticas que permiten el trabajo simultáneo en una misma tarea o proyecto sin necesidad de que las personas coincidan en el tiempo ni en el espacio; además de la tele y video conferencia son medios, que se orientan a incrementar la comunicación de los usuarios entre sí, que sirven para facilitar la comprensión, para aprender o para almacenar y utilizar la información y los conocimientos, se orientan a desarrollar alternativas estructuradas de los saberes y permitir su interrogación por parte de los usuarios. En este contexto sería importante que los mentorizados se encuentren a la vanguardia de las tecnologías y que los docentes elaboren propuestas que incluyan el uso pedagógico de TIC, además el diseño de un espacio en Internet donde se coloquen las producciones y experiencias más significativas de aplicación de las TIC.

El 33,33% de los mentorizados señalaron que los problemas que habían enfrentado estaban relacionados con la falta de información, falta de organización personal y su desdén por participar en los foros y chats de la plataforma, no tenían orientación sobre la modalidad de estudiar a distancia sobre todo de cómo manejar la plataforma virtual, generando frustración y desinterés en los mentorizados. La falta de apoyo de un tutor y la universidad

son factores por los cuales los alumnos tienden a la deserción de estudiar, por lo que “es importante que la institución proporcione un ambiente virtual comprensible, entendible y accesible que permitan una buena interacción y comunicación entre los participantes con la finalidad de que los mentorizados se mantengan informados en todo lo referente a la instrucción académica” (Chaupt , Lia Corredor , & Marin Muñoz , 1998). Bajo este enfoque de alguno u otra forma se podría garantizar la permanencia de los alumnos en la universidad asíéndoles sentir en un ambiente de aprendizaje.

Finalmente el otro 33,33% de los mentorizados manifestaron que su problema fue la falta de tiempo y problemas personales en su familia. La causa fue el ritmo de vida personal que llevaban y haber dejado pasar mucho tiempo antes de ingresar a la universidad. El trabajo ha sido otro factor que les ha impedido concentrarse adecuadamente en sus actividades académicas y del hogar. Indica que la ayuda por parte de sus familiares ha sido un fundamental en su vida estudiantil puesto que estas les han motivado para que continúe y pueda culminar con éxito su carrera. Ante tal situación es necesario que organicen su propia agenda para dedicar tiempo al estudio y otras actividades; esta situación le deja como experiencia que es posible hacer varias cosas a la vez siempre y cuando se mantenga organizado el tiempo.

La situación de los tres participantes de este estudio es diferente pues en un caso se refiere a la conectividad con la tecnología, en otro a la falta de motivación y en otro a la falta de tiempo. Al respecto, Riquez (2006) manifiesta que: “la educación hoy en día demanda que los canales de comunicación a través de la tecnología y el acceso debe ser solucionados en un proceso de iniciación al campo del estudio”, la universidad en este caso, no debe dar por sentado que los estudiantes tiene conocimientos sobre el uso de la tecnología, pues en ciertos casos como se ha determinado en la investigación existen alumnos que requieren de un apoyo adicional para no generar frustración. Por otro lado “la motivación y la concentración son dos factores que van de la mano, si existe falta de motivación, la situación podría tornar en una posible deserción del estudio” Manzano Soto (2012). “La necesidad de organizar correctamente la agenda pues sin crearse horarios propios, es imposible alcanzar las metas académicas”. Carr (1999)

Al iniciar el proceso de estudio de los tres estudiantes mentorizado, se advierten tres problemas de inserción y adaptación que pueden solventarse mediante información adecuada, uno es desconocimiento de las Herramientas Tecnológicas que pueden solucionarse con la práctica, en otro la falta de motivación y por último la falta de organización para disponer de tiempo para los estudios, estos dos problemas resultan mucho más complejos pues requieren una atención inmediata.

3.2.2. De orientación académica.

En lo que respecta a las necesidades orientación académica, es importante considerar los procedimientos del estudio que tienen los estudiantes, para ello se utilizó un cuestionario también desarrollado por la UNED (Sánchez García, et. al., 2012), el cual se determinan las necesidades en torno a la orientación en el estudio, en el ámbito personal y en el ámbito administrativo. En el presente caso, se considerarán aquellas que tienen que ver con el ámbito de estudio.

La escala propuesta responde a la siguiente escala: 1= Nada, 2= Poco; 3= Regular; 4= Bastante; 5= Mucho.

Tabla 5: Necesidades de estudio

Procedimientos de estudio	ESCALA			
	Estudiante 1	Estudiante 2	Estudiante 3	Promedio
1.1. Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.	80	60	80	73
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.	80	60	60	67
1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.	80	80	20	60
1.4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.	80	100	40	73
1.5. Intento memorizarlo todo.	60	40	20	40
1.6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.	60	60	20	47
1.7. Elaboro resúmenes.	80	40	40	53
1.8. Desarrollé las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.	80	100	80	87
1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.	80	80	60	73
1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.	80	80	100	87

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

Los mentorizados presentan problemas de orientación académica, especialmente en lo relacionado con las técnicas de estudio, es así que un 40% de los estudiantes intentan memorizarlo todo, el 53% elaboran muy pocas veces esquemas y cuadros y el 60% nunca realizan lecturas comprensivas para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.

De acuerdo con los resultados anteriores, se han podido evidenciar que el 40% de los estudiantes recurren a memorizarlo todo. En la realidad esta no es una buena estrategia, por lo que la actitud del estudiante es incorrecta, y esto se ve reflejado en la ausencia de la elaboración de esquemas y cuadros sinópticos que son herramientas de vital ayuda para el estudiante, pues le permite captar de manera más rápida las ideas o temas que está estudiando. “La orientación académica implica, según Ayala (1998), un proceso de asesoramiento continuo donde el docente promueve actividades de tipo preventivo dirigidas a la formación de hábitos de estudio, atención y concentración en clase, aprovechamiento del tiempo y desarrollo de habilidades cognitivas” (Molina Contreras, 2010). Por lo tanto la orientación académica es la asesoría y guía al alumno, un proceso dirigido a ofrecer ayuda y atención al alumno para que alcance un alto rendimiento académico y progrese en sus estudios

Si los estudiantes tienen falencias en el manejo de técnicas de estudio tales como la elaboración de resúmenes, esquemas y cuadros sinópticos, es importante darles la atención que estos merecen ya que están influyendo en el rendimiento académico de los estudiantes, por lo tanto debe haber un compromiso tanto de los alumnos como de los docentes. Los docentes aportando con la explicación de las herramientas y técnicas de estudio. Los estudiantes siendo participes de este aprendizaje y poniendo en práctica lo aprendido.

3.2.3. De orientación personal

La segunda parte del cuestionario para identificar necesidades, se encuentran los aspectos de orden personal. Para ello, se ha utilizado la escala de valoración de 0 (nada importante) a 5 (extremadamente importante), así como se ha propuesto un promedio.

Tabla 6: Necesidades personales

Aspectos de orden personal	Total
2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.	3
2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera.	3
2.3. Particularidades del estudio a distancia.	3
2.4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio.	4
2.5. Ayuda psicológica personal.	3
2.6. Planificación del proyecto profesional.	4
2.7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores	4

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

Con una calificación promedio de 3 los mentorizados presentan necesidades de orden personal relacionados con necesidades de conocimientos previos, ayuda psicológica y necesidades relacionadas con las particularidades del estudio.

En cuanto a la tutoría académica que se ofrece en la educación superior europea, Garín y otros (2004), señalaron la orientación pedagógica no puede remitirse exclusivamente al ámbito académico sino que requiere centrarse en el aprendizaje del estudiante por cuanto él construye el conocimiento individual con un ritmo, una motivación y un enfoque personal, sin embargo, la acción tutorial que debe ejercer la institución debe ser la canalizadora de los logros del estudiante facilitando que el estudiante se adapte correctamente. Parte de ello, también podría ser la orientación psicológica, aunque esta parezca un asunto muy personal del estudiante.

Bajo esta perspectiva la orientación personal debe ser un apoyo para los estudiantes con el objetivo de coadyuvar en su formación integral por lo que la institución de crear un espacio privado, personalizado y abierto al diálogo, que permita contribuir en la solución de problemas personales que afecten a los alumnos en su desempeño académico.

3.2.4. De información.

También, dentro del señalado cuestionario utilizado por la UNED (Sánchez García, et. al., 2012), se encuentran los aspectos relativos a la cuestión administrativa que permiten establecer la necesidades de información que tienen los estudiantes.

Tabla 7: Necesidades de información

Satisfacción con los Procesos administrativos	Total
3.1. Procesos de admisión e ingreso.	4
3.2. Procesos de matrícula.	4
3.3. Modalidades de pago.	4
3.4. Trámites de cambio de centro universitario.	3
3.5. Trámites de convalidación de asignaturas.	4
3.6. Becas y ayuda para el estudio.	5
3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/ universidades.	4
3.8. Otros (especificar)	3

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

Con una calificación promedio de 3 los mentorizados tienen necesidades de información sobre los trámites relativos al cambio del centro Universitario y en procesos de admisión y matrícula.

La Universidad, parece ser que tiene complicaciones burocráticas que devienen del tamaño de la universidad que no atienden las demandas administrativas oportunamente lo cual genera no sólo incomodidad en sus estudiantes, sino también una mala imagen para el prestigio de la misma. “La situación del aprendizaje también está determinada por factores administrativos que deben resolverse primordialmente para generar accesibilidad como son credenciales, determinantes financieros, servicios de apoyo adicionales, control sobre el contenido, elección del sistema de distribución, así como acreditación”. (Salinas Ibáñez, 1999)

Es importante que las instituciones atiendan los diferentes requerimientos de los estudiantes y les presten toda la información necesaria que ayude y facilite la vida estudiantil de sus alumnos, con ello se eviten inconvenientes y demoras. Mantener al alumno informado es primordial para que no existan excusas frente a rendimientos académicos bajos, sin embargo no solo es responsabilidad de la institución entregar la información al estudiante, los alumnos también están obligados acercarse a la institución a preguntar sobre los diferentes temas de interés según sea el caso.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

Durante el desarrollo de la mentoría al principio los mentorizados no mostraron suficiente interés por lo que su participación fue escasa, pero con el transcurso del tiempo y en las

próximos talleres se pudo observar que su motivación iba creciendo, lo que facilitó la comunicación entre el mentor y los estudiantes permitiendo conocer las experiencias, expectativas y las necesidades que tienen los participantes.

El mayor problema fue al principio en insistir a los estudiantes a que asistan a la mentoría, fueron varias las llamadas que se hicieron y notificaciones vía correo electrónico para comunicar de los encuentros presenciales.

El mayor impacto fue cuando los estudiantes se expresaron y dieron a conocer todos sus puntos de vista en cuanto a los estudios bajo la modalidad a distancia y las necesidades que se presentan al iniciar el periodo académico.

Las principales interrogantes entre los participantes fueron sobre las evaluaciones, elaboración y entrega de tareas, y que sucedería si se pierde una materia.

3.4. Valoración de mentoría

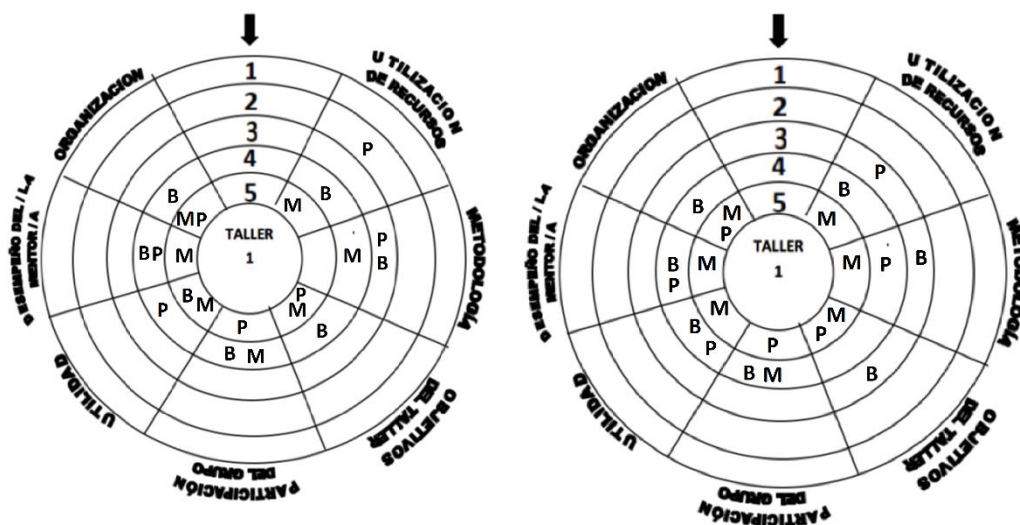
3.4.1. Interacción y comunicación

Una manera de medir la interacción y la comunicación que hubo en los procesos de mentoría ejecutados con los estudiantes que ingresan a la UTPL fue preguntarles antes y después su percepción respecto al uso de recursos, metodología, objetivos, participación, utilidad, desarrollo y organización.

Gráfico 4: Evaluación de talleres

TALLER 1

TALLER 2



Al inicio de la mentoría la comunicación entre el mentor y los mentorizados fue escasa puesto que los mismo no mostraron mucho interés y se tuvo que insistir para que los participantes no desistan del programa de mentoría, fueron varias llamadas telefónicas, mensajes por chat y correo electrónico realizadas con el propósito de notificar sobre los talleres y encuentro presenciales.

El empeño del mentor en obtener resultados fue positivo porque en cada taller los mentorizados se sentían motivados cada vez más, hasta crear un clima de confianza y empatía, que permitió que los estudiantes se expresen con absoluta libertad y expongan las necesidades de tipo personal, académicas y de información.

En un ambiente de confianza se pudo compartir experiencias, vivencias, y dificultades que han tenido que enfrentar tanto el mentor y como los mentorizados. En esta situación el mentor expuso ideas que pueden servir a los estudiantes para mejorar su rendimiento académico y lograr cumplir el objetivo de graduarse.

En conclusión, la evaluación en materia de comunicación e interacción fue positiva aunque se cuestiona el hecho de trabajar con un grupo tan reducido de tres personas y el uso de herramientas tecnológicas. Como señala Sánchez Ibáñez (1999), “la comunicación interpersonal es el mejor detonante de la motivación” (pág. 2), el hecho de haber tenido una acercamiento personal a cada estudiante, ha suscitado en ellos expectativas sobre sus propios estudios que no puede suplir la plataforma virtual.

3.4.2. Motivación y expectativas de los involucrados.

Dentro del desarrollo de la evaluación se solicitó a los estudiantes que recién empiezan una carrera universitaria expectativas, temores y compromisos que tienen dentro del proceso de inserción hasta la fecha de la mentoría:

Los mentorizados señalan que sus expectativas eran pasar los ciclos sin quedarse a supletorios, obtener el título lo más pronto posible, llegar a ser un profesional ético para contribuir a mejorar la sociedad.

En el caso de temores los estudiantes manifestaron que temían no obtener los puntajes necesarios para graduarse y se convierta en un impedimento para culminar su carrera.

En el caso de los compromisos, los mentorizados manifestaron que se van a dedicar a estudiar a conciencia dedicando la mayor parte de su tiempo para culminar la carrera en el tiempo previsto y obtener el título profesional.

Las expectativas formuladas hacen alusión a poder graduarse a pesar de las dificultades personales. Gairín (2004) sostiene que la educación a distancia es una respuesta a los intereses y necesidades que el estudiante tiene para concluir con una titulación.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

Aquello que se observó durante el proceso de mentoría permitió desglosar un FODA que contiene aspectos internos y externos piloto desarrollados, siendo los siguientes aspectos los encontrados.

Tabla 8: FODA

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
Favorece el aprendizaje del mentor y mentorizados Disminuye la deserción por parte de los estudiantes Sirve de guía y orientación Facilita la adaptación e inserción de los mentorizados en la universidad	Desarrollo de nuevas competencias para los mentorizados y mentores El uso de las tecnologías por parte de los estudiantes facilita la comunicación
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
Falta de experiencia del mentor en el proceso de mentoría Limitada participación de los mentorizados Falta de capacitación del mentor	Factores personales o/y familiares de los mentorizados Abandono del proceso de mentoría por parte del mentor ya sea por razones económicas o personales.

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría

Por su parte, las problemáticas identificadas en el transcurso de la mentoría obedecen justamente a las debilidades y amenazas.

Tabla 9: Matriz de problemática

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Deserción de dos estudiantes	Problemas de índole personal	Resultados poco efectivos por la participación limitada de estudiantes	El estudiante
Participación escasa de los estudiantes	Falta de motivación y promoción por parte de la universidad.	Los mentorizados no le dieron importancia al proceso de mentoría y se conocieron pocas experiencias.	El estudiante El mentor
Falta de supervisión presencial por parte del consejero	Pensar que los tutores están lo suficientemente capacitados para la mentoría.	Un desempeño vano de mentor.	El estudiante El mentor
Falta de coordinación para el desarrollo de la mentoría	Diferencia de horarios entre mentorizados y el mentor.	Retrasos en los talleres y encuentros presenciales	El estudiante El mentor

Fuente: Encuesta aplicada a mentorizados del centro asociado de Gualaceo (2016)

Elaborado por: la autora

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. La mentoría es una herramienta de orientación que sirve de ayuda y fortalecimiento para la adaptación de la vida universitaria, como también para el desarrollo de habilidades personales y académicas que les permitan alcanzar un nivel académico de excelencia y a su vez reducir la deserción temprana.
2. Las acciones de orientación psicopedagógica desarrolladas con los estudiantes de primer ciclo del centro asociado de Gualaceo facilitó identificar necesidades de orientación académica relacionada con el desconocimiento de la plataforma virtual, ausencia de la aplicación de métodos y técnica de estudio y la falta de motivación.
3. Las actividades comunicacionales desarrolladas a través de uso de las redes sociales como Facebook, twitter y correo electrónico, como también las actividades en los encuentros presenciales: las charlas, conferencias y grupos focales; permitieron una mejor comunicación y acercamiento entre el mentorizado y mentor, propiciando la oportunidad de compartir experiencias y anécdotas sobre su vida estudiantil y a la vez identificar las necesidades de los estudiantes.
4. La gestión del programa de mentoría permitió identificar las principales necesidades de tipo educativo, personal y de información de los mentorizados, información que sirvió para la elaboración de un manual que se constituye en un instrumento de apoyo y orientación para los futuros mentores.
5. La investigación realizada se tradujo en la estructuración de un informe basado en la organización y sistematización de los datos obtenidos durante el proceso; a la vez permitió cumplir con un requisito para la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación.

Recomendaciones

1. La coordinación a cargo del programa de mentoría deben hacer una campaña de promoción y difusión sobre la mentoría, poniendo en conocimiento todos los beneficios que otorga a los estudiantes y mentores con la finalidad de aumentar su motivación y participación, haciendo hincapié sobre los logros personales y académicos que se pueden obtener a lo largo del proceso de mentoría.
2. Los mentores deben impartir estrategias de aprendizaje relacionadas principalmente con técnicas y hábitos de estudio que orienten y ayuden a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico.
3. Los coordinadores de la mentoría deben programar más encuentros presenciales entre los miembros de modo que se fortalezca la comunicación entre todos y estableciendo un clima de confianza para de esta forma lograr que los mentorizados se expresen en forma libre y voluntaria.
4. La coordinación del proceso de mentoría debe poner a disposición de los mentores el manual elaborado, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos y habilidades, y de esta forma puedan desarrollar su papel como mentor de forma más efectiva.
5. La UTPL debe impulsar estos programas de graduación, puesto que permite desarrollar en el estudiante habilidades de análisis y de síntesis. Así como también se enfoca en conocer la realidad de los mentorizados e incidir en la solución de la problemática encontrada.

Manual para el mentor

1. Justificación

El estudio bajo la modalidad a distancia es diferente con relación a los estudios de forma presencial, por tanto requiere de mayor responsabilidad y dedicación por parte del estudiante. por otra parte durante la investigación se le ha podido determinar que los estudiantes presentan necesidades de tipo académicas, personales y de información que han llevado a la deserción estudiantil, en tal razón es necesario que se desarrollen procesos de mentoría en la institución que tengan como finalidad orientar a los estudiantes en el transcurso de su vida estudiantil, por lo que es importante desarrollar una guía para el mentor que proporcione las herramientas necesarias para que sea el quien se encargue de guiar a los estudiantes las mejores formas y técnicas de estudio.

2. Necesidades de orientación y mentoría

Dentro de las necesidades más frecuentes de los estudiantes están:

- Dificultad en el manejo y uso de la plataforma virtual por el desconocimiento de las tecnologías de la información (TICS)
- La ausencia de la utilización de técnicas de estudio e investigación, han provocado un aprendizaje deficiente en los estudiantes
- La falta de tiempo por parte de los estudiantes, ha impedido la concentración total y la organización, puesto que dan mayor importancia a otras actividades como el trabajo.
- Poca motivación en los estudiantes, puesto que les resulta difícil estudiar y trabajar al mismo tiempo.
- El desconocimiento del sistema educativo bajo la modalidad a distancia ha provocado dificultad en inserción y adaptación en forma oportuna.
- No existe planificación para el estudio y aprendizaje

3. Objetivo general

Orientar al mentor para que optimicen sus capacidades intelectuales que faciliten el desarrollo e implementación de futuras mentorías.

Objetivos específicos

- Ofrecer alternativas de interrelación personal relativas al proceso comunicativo que demanda un mentor.
- Generar herramientas apropiadas para el desempeño futuro del mentor.
- Potenciar competencias relativas al conocimiento, socialización, participación, metodología, coordinación y ejecución del trabajo en beneficio de nuevos mentores.
- Fomentar la continua formación de los mentores.

4. Definición del mentor

Por mentor se entiende a la persona que ejecuta un proceso de mentoría, quien tiene experiencia habiendo resuelto problemas de índole similar a los que tiene que resolver un mentorizado, de este modo, el mentor goza de experiencia para brindar apoyo y consejos adecuados a quien ingresa en un proceso similar al suyo.

5. Perfil del mentor

- Predisposición para ofrecer ayuda, orientación y guía.
- Buenas interrelaciones personales.
- Experiencia adecuada en relación al mentorizado.
- Estar dispuesto no sólo a enseñar sino a escuchar y aprender.
- No adoptar posiciones tendenciosas, sino ser neutral.
- Tiempo adecuado para atender las demandas.
- Buena capacidad para poner su contingente a consideración de los demás.

6. Desarrollo de acciones y estrategias de la mentoría

Estrategias

- Neutralidad en la toma de posiciones.
- Atender la demanda cuidadosamente.
- Respetar la posición del mentorizado.
- La comunicación permanente.
- Ponerse en los zapatos del mentorizado.
- Ofrecer respuestas fiables a las preguntas.
- Invitar a la reflexión continua.
- Trabajar horizontalmente, como si se tratase de un equipo.

Acciones

- Seleccionar a los mentores de acuerdo con el perfil establecido en el modelo de sistema de orientación tutorial, siendo cuidadosos en la aplicación de los criterios de selección puesto que son reconocidos como la piedra angular de todo el proceso de mentoría.
- Implementar el programa de mentoría desde el inicio del periodo académico, para lo cual es necesario seleccionar y formar tanto a consejeros como a mentores a finales del curso anterior y difundir el programa de mentoría a los usuarios potenciales durante el propio proceso de matriculación.
- Dotar de ayuda y orientación al mentor, para que este a su vez puede a proporcionar a los mentorizados contenidos prácticos, útiles y específicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbizu, F., Lobato, C., & Del Castillo, L. (2005). Algunos modelos de abordaje de la tutoría universitaria. *Revista de Psicodidáctica*, 7-27.
- Aretio, G. (1991). *Un concepto integrador de enseñanza a distancia*. Madrid: UNED y UNESCO.
- Bates, A. W. (1999). *La tecnología en la enseñanza abierta y la educación a distancia*. México D.F.: Trillas.
- Belloch Orti, C. (2010). *Las tecnologías de la información y comunicación en el aprendizaje*. Valencia : Universidad tecnologica educativa .
- Buele Maldonado, M., Bravo Ojeda, C., & Jaramillo Serrano, F. (2015). *Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia*. Loja: UTPL.
- Carr, R. (1999). *Alcanzando el futuro: el papel de la mentoría en el nuevo milenio*. Victoria, British Columbia: PROLID.
- Chauptart , J., Lia Corredor , M., & Marin Muñoz , G. (1998). *El Tutor, el Estudiante y su nuevo rol* . Guadalajara : Universidad de Guadalajara .
- Diaz Lorenas, C., & Bastias Diaz, C. (2014). *Los procesos de mentoría en la formación inicial* . Concepcion : FONDECYT .
- García Aretio, L. (2002). *La educación a distancia De la teoría a la práctica*. Barcelona: Ariel Educación.
- Garín, J., Feixas, M., Guillamón, C., & Quinquer, D. (2004). La tutoría académica en el escenario europeo de la Educación Superior. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 61-77.
- Gomez , M. (2009). *Técnicas de estudio*. Buenos Aires.
- Lancho, J. (2009). La educación de adultos, problemas y retos del futuro. En M. d. España, *Educación de personas adultas en las fuerzas armadas* (págs. 11-26). Madrid: NIPO.
- Manzano Soto, N. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. *Revista de Educación del Siglo XXI*, Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/educacionXX1/article/viewFile/128/94>.

- Manzano Soto, N. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. Madrid: Facultad de Educación UNED. *Revista de Educación Siglo XXI*, 94-128.
- Molina Contreras, D. (2010). *Concepto de la orientación educativa, diversidad y aproximaciones*. Barinas : Universidad Nacional Experimental de los llanos occidentales Ezequial Zamora .
- Orazio, A. K. (2011). *Técnicas de estudio*. Centro de investigaciones psicológicas .
- Paul, R., & Elder, L. (2003). *La mini guía para el pensamiento crítico, herramientas y conceptos*. Valencia : Fundación para el pensamiento crítico .
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed.* Madrid: Espasa.
- Rísquez, A. (2006). E-mentoría: Avanzando la investigación, construyendo la disciplina. *Rev. Complut. Educ.*, 121-135.
- Salinas Ibéñez, J. (1999). Enseñanza flexible, aprendizaje abierto, redes como herramientas de formación. *Revista electrónica de tecnología educativa*, 1-9.
- Sánchez Amestoy, A. (2012). *Desarrollo del Pensamiento. Tomo 1: Organización del pensamiento*. Quito: SENSCYT.
- Sánchez García, M., & et. al., .. (2012). *Sistema de orientación tutorial en la UNED: Tutoría, mentoría y E mentoría*. Madrid. Obtenido de Abacus: Recuperado de: <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2751/>
- Sangrà Morer, A. (2002). *Educación a distancia, educación presencial y usos de la tecnología: una tríada para el progreso educativo*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Velasco Quintanilla, P., Domínguez Santos, F., & Quintas Barreto, S. (2009). LA MENTORÍA ENTRE IGUALES Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS . *JIMCUE*, 130-143.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de compromiso.

Yo, CHACON SALINAS PATRICIA GABRIELA, con C.I,01513970-3 ,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 del primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Gualaceo " y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia firmo la presente carta compromiso.

Atentamente:

.....

Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación.

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

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS.RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

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

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

ESPECTATIVAS Y TEMORES

Reflexione 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 escribimos.

Dos expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

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

Dos temores (miedos) sobre mis estudios:

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

Mi compromiso:

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

CUESTIONARIO 1 DE NECESIDADES DE ORIENTACION

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACION A DISTANCIA.

Piense en un problema que enfrento 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 enfrento?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudo?

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

¿Cómo lo soluciono?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias por su aporte

CUESTIONARIO 2 DE NESECIDADES DE ORIENTACION

1. Al momento de estudiar señalé 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 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 memorizar todo.					
1.6. Elaboro esquemas y cuadros sinópticos.					
1.7. Elaboro resúmenes.					
1.8. Desarrollo las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.					
1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.					
1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de 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) 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 para el desarrollo personal y de valores	
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 satisfactorio) a 5(extremadamente satisfecho).Por favor intente asignar en la medida de lo posible valoraciones diferentes a cada ítem.

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

Anexo 3: Fotografías de algunas actividades de mentoría.

