



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

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

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Pilataxi Chávez, Juan Carlos

DIRECTOR: Alvarado Chamba, Julio Cesar, Magister.

CENTRO UNIVERSITARIO MADRID

2016



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

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Julio Cesar Alvarado Chamba.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo titulación: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación superior a distancia, centro universitario asociado de Madrid, realizado por Juan Carlos Pilataxi Chávez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2017

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Pilataxi Chávez Juan Carlos declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación superior a distancia, centro universitario asociado Madrid, de la titulación Licenciado en Psicología, siendo el Magister Julio Cesar Alvarado Chamba, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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: Pilataxi Chávez Juan Carlos

Cédula: 171512032-3

DEDICATORIA

Dedicado a todas aquellas personas que piensan que no es posible superarse, que se levantan pensando que la rutina es lo único que tienen, decirles que no es así, aunque cueste, sin duda alguna, con esfuerzo y dedicación, todo es posible. A mis padres que me han sabido transmitir valores muy importantes, como el del trabajo, el esfuerzo y la perseverancia, sin esas herramientas esto no sería posible. A mis hermanos/as que con su cariño y apoyo moral y personal, suavizaron muchos días duros de estudio. Gracias a todos.

Juan Carlos Pilataxi Chávez

AGRADECIMIENTO

Sin duda alguna, agradezco a toda mi familia, que me han apoyado de diversas formas a lo largo de este camino, su apoyo moral e incondicional han sido de gran ayuda ya que me reconfortaba, me tranquilizaba, me daba esperanza para seguir, y lograr mi sueño, quiero mencionar de forma especial a mi madre, es de las madres que dejan huella, su ejemplo, su positivismo casi irracional y su fe, me permitió no rendirme, no sentirme agotado y luchar a pesar de las dificultades personales o económicas, mi madre formo en mí, un espíritu de superación en positivo que cuando lo pienso no lo entiendo, pero que hace que no me rinda fácilmente, se lo debo.

A mi padre que con sus palabras de apoyo “estudia”, “supérate”, “tu, puedes”, refrescaban frecuentemente mi objetivo, necesario para no rendirme ante la adversidad, su ejemplo de trabajo y disciplina, complementaron mi personalidad, sin duda sin los valores que me transmitieron mis padres esto no hubiera sido posible. A mis profesores que a lo largo de mis estudios me han sabido inculcar el valor del conocimiento, de la investigación, y sus aplicaciones para el bien común, jamás me hubiera imaginado la pasión que han despertado en mi por mi carrera, muchas gracias.

A la Universidad, que ha sabido adoptar un sistema eficaz que nos da la oportunidad de continuar con los estudios, de compaginarlo con nuestras circunstancias personales y laborales, sin duda un gran ejemplo de que una institución, si desea, puede adaptarse a las necesidades de su población, aliarse a las nuevas tecnologías de la información y comunicación y lograr que mucha gente se supere, gracias, sin ustedes no hubiese tenido la oportunidad de crecer y llegar a ser un profesional.

Juan Carlos Pilataxi Chávez

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEORICO	
1. La Orientación	6
1.1. Reseña Histórica.....	6
1.2. Concepto de Orientación.....	7
1.3. Funciones de la orientación.....	7
1.4. Modelos de orientación	9
2. Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia.....	9
2.1. Introducción	9
2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia	11
2.2.1. Necesidad de orientación para la Inserción y Adaptación	11
2.2.2. Necesidad de hábitos y estrategias de estudio	11

2.2.3. Necesidad de Orientación Académica	11
2.2.4. Necesidades de orientación profesional.....	11
2.2.5. Necesidades de Orientación Personal	12
3. La Mentoría	12
3.1. Concepto.....	12
3.2. Tipos de Mentoría.....	13
3.3. Figuras intervinientes en un proceso de Mentoría.	14
3.4. Estrategias y/o técnicas que se pueden usar en el programa de Mentoría	15
3.5. Tipos de intervención en un proceso de Mentoría	16
3.6. Fases Básicas en un proceso de Mentoría	17
4. Plan de orientación y Mentoría (POM).....	19
4.1. Definición de los parámetros necesarios	19
4.2. Organización, coordinación y seguimiento de las actividades	19
4.3. Procedimiento de selección de tutores y mentores.....	19
4.4. La ratio y mecanismos de asignación.....	20
4.5. Programa de actividades.....	20
4.6. Calendario de trabajo	21
4.7. Las vías de comunicación y de atención	21
4.8. Mecanismos de evaluación del Plan	21

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Objetivos de la Investigación	23
2.1.1. Objetivo General	23

2.1.2. Objetivos Específicos	23
2.2. Diseño de Investigación.....	23
2.3. Contexto	24
2.3.1. Definición de Educación Abierta y a Distancia.....	24
2.3.2. Características Generales	25
2.3.3. Contexto histórico y actual de la UTPL.....	25
2.3.4. Contexto Nacional y Regional	26
2.3.5. Factores con incidencia en el aprendizaje y en la adaptación	27
2.3.6. Dificultades que suelen presentar los alumnos de nuevo ingreso.....	28
2.3.7. Contexto de la investigación y Tipo de Mentoría	28
2.4. Participantes.....	29
2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	30
2.5.1. Métodos	30
2.5.1.1. Método Descriptivo	30
2.5.1.2. Método Analítico	30
2.5.1.3. Método inductivo y deductivo	31
2.5.1.4. Método estadístico.....	31
2.5.2. Técnicas.....	31
2.5.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica	31
2.5.2.2. Técnicas de investigación de campo.....	31
2.6. Instrumentos.....	32
2.7. Procedimientos.....	33
a) Modelo	34

b) Cronograma de actividades	34
c) Formas de comunicación	37
d) Evaluación de los talleres y de la Mentoría en general.....	37
e) Describir la acción desarrollada por la UTPL para el programa	37
2.8. Recursos	38
2.8.1. Recursos Humanos.....	38
2.8.2. Recursos Materiales Institucionales	38
2.8.3. Recursos Económicos.....	38

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	40
3.1.1. Pensamiento crítico.....	40
3.1.2. Tiempo y lugar de estudio..	41
3.1.3. Técnicas de Estudio	43
3.1.4. Concentración	44
3.1.5. Motivación	46
3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes	47
3.2.1. Procedimientos de Estudio.....	47
Valoración grupal	51
3.2.2. Aspectos de orden personal.....	52
3.2.3. Satisfacción con los Procesos Administrativos	58
Valoración General	64
Recomendación.....	64
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	65

3.4. Valoración de Mentoría.....	69
3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor).....	69
3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores).....	70
3.4.3. Valoración general del proceso	72
3.5. Matriz FODA de la Mentoría	74
3.6. Matriz de problemáticas de la Mentoría	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	78
MANUAL PARA EL MENTOR	
5.1. Justificación.....	80
¿Por qué planificar un manual de Mentoría?.....	80
¿Qué es un mentor?	80
¿Qué hace un mentor?	80
¿Cómo debe actuar un mentor?.....	81
Perfil del mentor.	81
¿Cómo debe ser un programa de mentoría?.....	81
5.2. Objetivos del manual	81
Objetivo General	81
Objetivos específicos	81
5.3. Necesidades de orientación y mentoría:	82
5.4. Acciones y estrategias de mentoría:	82
5.5. Talleres.....	83
A. Taller sobre la importancia de la orientación	83

B. Taller, uso del EVA y las tecnologías de la comunicación	85
C. Taller, forma de evaluación y calificación en la UTP.....	87
D. Taller Características Psicopedagógicas de los mentorizados.....	88
E. Talleres específicos para atender los Procedimientos de Estudio	91
F. Talleres para atender los Aspectos de orden personal	93
5.6. Bibliografía Manual del Mentor:	95
BIBLIOGRAFIA.....	96
Páginas Web:.....	99
ANEXOS.....	101

RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, impulso la investigación: “Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de Mentoría con estudiantes de primer ciclo de educación superior a distancia” esta investigación busca evidenciar las necesidades que presentan los alumnos que acaban de ingresar, analizarlas, evidenciarlas, buscar y plantear soluciones que permitan guiar a los estudiantes de forma precisa y eficaz, el modelo escogido para la investigación es la conocida como “igual a igual” o mentoría entre pares, los protagonistas son: el estudiante de nuevo ingreso (Mentorizado) y el estudiante de último curso (Mentor) quien guiará al mentorizado valiéndose de sus experiencias y competencias personales, para que el mentorizado pueda adaptarse lo mejor posible a su nuevo ambiente, marcado por abundantes e inquietantes retos.

El proceso fue guiado y supervisado en todo momento por un profesional (Tutor) quien dirige y tiene el control de la investigación, en el presente trabajo se evidencia las necesidades y problemas detectados entre los estudiantes de la UTPL-Madrid, también se evidencia los factores que llevaron a que los estudiantes no aprovecharan el servicio ofertado y las posibles soluciones.

Palabras clave, Necesidades, Tutor, Mentor, Mentorizados,

ABSTRACT

The Technical University of Loja, promoted research: "Development and evaluation of a pilot experience of Mentoring with students of the first cycle of distance higher education" this research seeks to highlight the needs of students who have just entered, analyze, evidence, seek and propose solutions that will guide students accurately and effectively, the model chosen for research is what is known as "peer-to-peer" or peer mentoring, the main players are: the new student (Mentorizado) and the experienced student (Mentor) who will guide the mentorizado using their experiences and personal skills, so that the mentorizado can adapt as best as possible to his new environment, marked by abundant and disturbing challenges.

The process was guided and supervised at all times by a professional (Tutor) who directs and has control of the research, in the present work evidences the needs and problems detected among the students of the UTPL-Madrid, also the factors Which led to the students not taking advantage of the service offered and possible solutions.

Keywords: Research, Needs, Tutor, Mentor, Mentoring, Evidence and Solutions.

INTRODUCCIÓN

Durante el periodo Abril-Noviembre 2015, la Universidad Técnica Particular de Loja y su Programa Nacional de Investigación impulso la investigación “Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de Mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia y sus Centro Universitario Asociados tanto nacionales como internacionales” cuyo objetivo general es: “Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible 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”

Esta investigación se inspira en experiencias universitarias similares, como la de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) y el Proyecto de e-mentoría de la Universidad de Limerick (Irlanda), estas permitieron evidenciar las problemáticas que afectaban a sus estudiantes y plantear soluciones adaptadas a sus circunstancias, la comunidad educativa ecuatoriana presenta sus propias particularidades, por lo que detectar, identificar, analizar los problemas que la aquejan y generar un debate que conduzca a plantear soluciones eficaces adaptadas a la realidad ecuatoriana, es imprescindible.

El tipo de mentoría utilizado es la Mentoría entre Pares, Single y Muller (1999) afirman que la mentoría es una relación formal o semiformal entre un senior “Mentor” y otro individuo con menos experiencia o “mentorizado”, con el objetivo final de desarrollar las competencias y la capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda. La mentoría entre pares contiene las cualidades que destacan Single y Muller, así como permite una relación de igual a igual, beneficiosa para las partes.

El establecimiento de una buena relación es fundamental, para el buen desarrollo de la investigación, ambos se encuentran en situaciones similares, en niveles similares, son alumnos llenos de deseos, de expectativas, de sueños, la diferencia se da, en el grado de experiencia individual, el más experimentado ha vivido los problemas que ahora enfrentara el estudiante de nuevo ingreso, por lo que la transmisión de experiencias puede ser amplia, todo dependerá de la predisposición de las partes.

La presente investigación usa el método de Investigación Acción Participativa (IAP) donde se contempla: el intercambio de experiencias, la problematización de las experiencias en base a la reflexión, análisis de las mismas, encontrar los instrumentos que permitan recolectar los datos, sistematización de la experiencia para generar la acción-intervención, la sistematización de la información y la valoración de la acción, gracias a estos procedimientos se pudo cumplir el objetivo de evidenciar las necesidades y/o problemas que presentan los mentorizados como por ejemplo: como compatibilizar el tiempo y las labores diarias, hábitos de estudio, falta de habilidades, etc., varias de ellas derivadas de nuestra cultura o de la falta de ella, pero todas interesantes que marcan nuevos retos, por ejemplo: ¿Cómo solucionarlas con eficacia? ¿Cómo ayudar a estudiantes con hábitos ya enquistados? ¿Cómo concienciar al estudiante sobre sus habilidades y hábitos?, etc.

El Marco teórico recoge todos los conceptos, definiciones, información teórica relevante e importante que dan el contexto necesario a esta investigación, aquí se plasman conceptos como el de Orientación, Funciones, Modelos, Necesidades, Mentoría, Tipos de intervención, entre otros, el marco teórico permite que la investigación no se desvíe de los objetivos planteados, y de rigurosidad a los datos nuevos que se van aportando.

El capítulo II, Metodología, se describen el conjunto de procedimientos e instrumentos utilizados, para lograr el objetivo general planteado, en este caso la metodología utilizada fue la Investigación Acción Participativa (I.A.P.), porque permite el intercambio de experiencias, reflexión, problematización de la experiencia, análisis, encontrar instrumentos para la recolección de datos, la sistematización de la experiencia para generar la intervención, sistematización de la información y la valoración de las acciones realizadas.

El capítulo III, Resultados, Análisis y Discusión, recogida la información a través de los cuestionarios, estos datos han sido analizados y sintetizados, se evidencia los problemas que afectan a la comunidad estudiantil en Madrid, sus necesidades, sus problemas, sus ilusiones y sus expectativas, por ejemplo se evidencia los malos hábitos detectados, carencias de habilidades básicas, dificultades económicas, familiares, etc. Se brinda sugerencias para corregir los problemas evidenciados.

En el Manual para el Mentor, se plasma lo aprendido en esta experiencia esperando de que sirva de guía para las futuras investigaciones, se realiza una propuesta de actividades que se considera oportunas y adaptadas a la realidad que presentan los estudiantes en Madrid, el objetivo del plan es dar soluciones precisas y reales a la comunidad migrante ecuatoriana que desea superarse y abrirse camino en tierras lejanas.

El objetivo general de la universidad es de “Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible 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” este objetivo se cumple a cabalidad, en el presente trabajo se plasma, se evidencia, las necesidades y problemas por los que atraviesan los estudiantes de la comunidad educativa residente en Madrid, problemas de diversa índole que hay que atender y solucionar rápida y eficazmente, solo así los estudiantes tendrán altas probabilidades de éxito en sus carreras o al menos la inmensa mayoría dispondrá de un apoyo, que le servirá de ayuda para lograr sus objetivos, así la comunidad se nutrirá de buenos profesionales, bien formados y cualificados.

La investigación utilizada es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, esta facilita caracterizar las necesidades de orientación y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hace posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad. El método de Investigación utilizado es el de Acción Participativa (IAP), tiene como propósito producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los alumnos (Buele y Bravo, 2014, p.15).

MARCO TEÓRICO

1. La Orientación

1.1. Reseña Histórica

Existe abundante bibliografía sobre la materia, Sánchez García expone una obra muy completa, afirma que la orientación es una actividad que se practicaba desde tiempos remotos, por ejemplo, en la cultura Griega, cultura que da origen a nuestra civilización, los filósofos Platón y Aristóteles plantearon principios que aún se encuentran vigentes en nuestros días, por lo que se les considera “precursores” de lo que hoy se conoce como orientación, en la Edad Media, tanto teólogos como pensadores afirmaban sobre la necesidad de asociar las distintas profesiones con la disposición natural de cada persona, se empezó a hablar sobre la idea de personalizar la educación, más adelante sobre el siglo XVIII la pedagogía contemporánea realizó grandes cambios en la idea de Educación, en el siglo XIX encontramos a los que se les considera como “pioneros” que son los autores: en 1836 a E. Hazen con su obra, “The Panorama of Professions and Trades”, que recomienda incluir un curso sobre profesiones en las escuelas, encontramos en 1885 a G. Merrill que realizó el primer intento sistemático de establecer unos servicios de orientación para el alumnado y en 1899 a J. Sidney Stoddard con su obra “What I shall do?”, donde se les describía pormenorizadamente a los escolares las ventajas y desventajas de determinadas profesiones, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, el interés se centra principalmente en los problemas profesionales provocados por los cambios sociales e industriales propios de este periodo, no se puede olvidar las aportaciones del positivismo, del sociologismo, y del pragmatismo de la Psicología dinámica de Freud y sus discípulos. (Rodríguez, 1995).

La obra de Sánchez menciona tres factores importantes que confluyeron de manera muy especial y definitiva, en la orientación profesional como disciplina (Álvarez González, 1995, pp.61 y ss.). Como primer factor importante menciona al movimiento de Reforma Social, que surgió a raíz de los problemas que nacieron de la revolución industrial como son: la injusticia, la marginación, la migración, el trabajo infantil, el trabajo precario y mal remunerado, etc., etc., el segundo factor importante afirma que lo da el movimiento de la psicometría y/o psicotecnia, que se desarrolló durante la segunda guerra mundial con la selección del personal militar, un hecho importante y de gran relevancia ante la sociedad. Como tercero y último factor determinante menciona al movimiento de higiene mental, el psicoanálisis y el counseling que surgen de la necesidad de prestar una ayuda individualizada en la dimensión afectiva y personal.

1.2. Concepto de Orientación

En 1998, Martínez de Codés, afirma que tanto el concepto de orientación, como la planificación y las funciones, fueron desde los orígenes de la disciplina, imprecisos, problemáticos y frecuentemente contradictorios. Existen multitud de puntos de vista sobre la orientación a tal punto que es abrumadora tal cantidad de información, pero en definitiva considero que todos los autores coinciden fundamentalmente en que la orientación es un proceso de ayuda, de asesoramiento para que las personas tomen decisiones correctas, decisiones lo más acertadas posibles que ayuden a solucionar sus problemas, en cualquier ámbito de sus vidas, ya que toda persona esta aquejada de dificultades y todos tarde o temprano necesitaremos la guía, la ayuda, el consejo de alguien, y que mejor que ese alguien sea una persona cualificada con una sólida preparación que nos pueda ayudar de formamás eficaz, en la toma de decisiones para enfrentar los problemas que se nos presenten. Jones (1964) fue uno de los pioneros que centro la orientación como una ayuda y asesoría para la toma de decisiones, afirmo que en la vida se dan muchas situaciones críticas en las cuales deben tomar decisiones importantes y de largo alcance por lo que es verdaderamente necesario que se nos proporcione, en cierta medida, ayuda adecuada para decidir.

Álvarez (1995) la definió como una intervención continuada y técnica, es decir, como un proceso sistemático de ayuda, que se basa fundamentalmente en los principios de la prevención, de la intervención social y del desarrollo, También afirma que esta intervención está dirigida a personas que se encuentran tanto en periodo de formación, como desempeñando su profesión, o incluso en su tiempo libre también se le puede orientar para que lo use de forma adecuada, esta intervención orientadora, recibida de forma habitual, desarrollara con el tiempo ciertas conductas positivas en la persona que lo recibe, lo que le permitirá enfrentar con una alta posibilidad de éxito los problemas que se le presenten en todos los aspectos de la vida cotidiana en sus múltiples facetas.

1.3. Funciones de la orientación

La principal función de la orientación es “ayudar”, varios autores expresan y explican un abanico de funciones que nacen de los diferentes prismas o enfoques que los autores han impreso en sus investigaciones y en sus conclusiones, en este trabajo se plasma a continuación las funciones que describió Molina (2002):

- 1.3.1. En el primer grupo están las funciones para la toma de decisiones vocacionales.-** para lograrlo se debe orientar al alumno asumiendo los principios de: prevención, desarrollo e intervención social, se debe de tener en cuenta para un óptimo progreso del alumno los factores tan importantes como: la asistencia y asesoramiento permanente y continuado en la toma de decisiones, para que estas decisiones sean lo más acertadas posibles; información y comunicación permanente con el alumno para lograr crear un vínculo que permita nacer cierta confianza y con ella una relación de ayuda real que con el tiempo permitirá que el alumno desarrolle habilidades personales y profesionales fuertes con las que enfrentara de forma óptima los problemas futuros.
- 1.3.2. En el segundo grupo de funciones están las que ponen énfasis en los aspectos personales-sociales.-** en este grupo destaca el énfasis que Molina hace de la autoestima del alumno, que es algo muy importante para el buen desarrollo en el ser humano, si uno está bien consigo mismo los posibles problemas son más llevaderos, por esa razón se hace énfasis en el asesoramiento para que el alumno desarrolle aptitudes interpersonales, se le debe enseñar técnicas para que mejore sus actitudes sociales, se debe ayudarle al conocimiento de sí mismo y de los demás, todo esto le permitirá adaptarse de mejor manera a su entorno y lograr mayores probabilidades de éxito tanto en su carrera profesional como en su vida personal.
- 1.3.3. En el tercer grupo de funciones de la orientación se hace énfasis en los aspectos escolares.-** Molina afirma que se debe dar asistencia al estudiante en el desarrollo de habilidades y destrezas para que el estudiante se desenvuelva por sí mismo en sus actividades estudiantiles, expresa que se debe dar apoyo en las actividades escolares y extraescolares con el fin de crear hábitos saludables de lo aprendido, previniendo de esta forma futuros problemas.

Con respecto a las funciones de la orientación en la Universidad me parece muy acertado lo que expresa en Rodríguez (1990) afirma que “el desarrollo individual debe ser el primer objetivo de la enseñanza superior” y el profesor universitario debe ser un educador y asumir las funciones orientadoras para otorgarle entre muchas otras cosas a los estudiantes, una atención directa y personal con información veraz, sobre aspectos académicos tanto específicos como generales, debe brindarle orientación personalizada sobre temas académicos así como debe darle orientaciones para el buen desarrollo de la carrera, debe

implicarse en la orientación sobre las posibles salidas profesionales, la situación del mercado laboral, darle herramientas para la búsqueda de empleo e instruirle para que enfrente con solvencia el éxito o el fracaso profesional, en definitiva debe formar al estudiante para la vida.

1.4. Modelos de orientación

Los modelos existentes se van creando en base a las teorías científicas que se van dando a conocer día a día, por lo que existe varios tipos de clasificaciones, considero que la más acertada para nuestra futura investigación es la clasificación basada a partir del tipo de intervención (Rodríguez Espinar, Álvarez, Echevarría y Marín, 1993).

1. Modelo de intervención directa e individualizada.- modelo de counseling o modelo clínico.
2. Modelos de intervención directa y grupal.- modelo de servicios, modelo de programas, y modelo de servicios actuando por programas.
3. Modelo de intervención indirecta (individual o grupal).- modelo de consulta.
4. Modelo de intervención a través de medios tecnológicos.- modelo tecnológico.

Y la clasificación realizada por Muñoz (1986), este autor realiza una clasificación basada en la relación que se establece entre el orientador y el orientado:

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

2. Las necesidades de orientación en la Educación Superior a Distancia

2.1. Introducción

Las necesidades de orientación a lo largo de la vida de una persona son muy amplias y diversas, la cantidad de información encontrada da fe de ello, cada autor aporta su visión, su forma de ver las necesidades o reflejan las necesidades de su entorno, por lo que en los trabajos revisados sobre las necesidades de orientación en la educación superior a distancia

hay una rica variedad de descripciones sobre las necesidades de los alumnos, es fundamental, saber discernirlas, definir las y concretarlas para ser útil a los estudiantes de nuevo ingreso.

En el trabajo realizado por Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros (2009) para la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) estos autores definen claramente algunas de las principales dificultades como son: simultanear la actividad de estudio con otras ocupaciones tanto laborales como familiares, la organización y planificación del tiempo de estudio, los aspectos concretos de las asignaturas y la utilización de estrategias para lograr un estudio eficaz.

Otros autores señalan otras necesidades como por ejemplo Valverde y otros (2004), Sánchez y otros (2007) afirman que las necesidades proceden de situaciones comunes a otros estudiantes y define por ejemplo: la escasa, la inexistente e ineficaz orientación previa al acceso a la universidad, es decir los estudiantes no son asesorados u orientados con anterioridad, estos no reciben ni la más mínima orientación posible, por lo que las necesidades que tienen abarcan todos los ámbitos personales del estudiante, esto se agrava especialmente porque el estudiante no puede elegir los itinerarios formativos y también se encuentra con las peculiaridades o mejor dicho con las características específicas de cada una de las asignaturas, lo que unido a lo anterior dispara la tasa de abandono y del fracaso académico, con todo este panorama se ve especialmente afectadas las minorías, llamados también grupos de riesgo, como por ejemplo : discapacitados, inmigrantes, etnias minoritarias, personas privadas de libertad, etc. que deben sumar, a sus problemas específicos propios o característicos a los grupos que pertenecen los señalados anteriormente.

Finalmente Valverde y otros (2004), Sánchez y otros (2007) señalan que hay que tener en cuenta las dificultades específicas o las particularidades propias de cada uno de los centros universitarios, como son la manera de estudiar, de organizar el tiempo, de organizar las mallas curriculares, organización de horarios, en las exigencias metodológicas de ciertas materias, el material del que disponen, de los laboratorios, de las prácticas, del profesorado del que disponen, etc., en el caso de las universidades a distancia se debe tomar en cuenta el factor determinante que viven sus estudiantes, que es el compaginar estudios universitarios con responsabilidades familiares y/o laborales, esta es una característica importante que presentan la gran mayoría de los alumnos que eligen estos centros y que potencian su vulnerabilidad al fracaso educativo, por lo que necesitan si cabe una mayor atención específica y de calidad.

2.2. Necesidades de orientación en Educación a Distancia

He repasado de forma general algunas de las necesidades que se presentan en la Universidad, ahora expongo de forma ordenada y clasificada aquellas necesidades importantes que se presentan en las universidades que dan el servicio de educación a distancia, en las modalidades semi-presencial y no presencial, obviamente estas varían de acuerdo a los objetivos de cada universidad pero de forma general son: (Basado en el Proyecto Mentor de las Universidad de Sevilla (US) Y Universidad Complutense de Madrid (UCM), 2001-2002).

2.2.1. Necesidad de orientación para la Inserción y Adaptación.- (US y UCM, 2001-2002) la universidad a distancia ofrece atención educativa a los ciudadanos dispersos geográficamente y los rezagados de la comunidad educativa habitual por variadas razones, estos alumnos necesitan una orientación rápida, específica y eficaz, así como orientación en el uso de las herramientas conocidas como: TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) que a día de hoy se usan como herramientas fundamentales en estas universidades.

2.2.2. Necesidad de hábitos y estrategias de estudio.- aspecto primordial ya que se necesitan tener correctos y sólidos hábitos de estudio para lograr conseguir el éxito y más aún en esta modalidad, se necesita mucho autocontrol y motivación, esto se ve en nuestros días ampliamente mejorado debido a la interacción profesor-alumno a través de las TIC donde el profesor puede llevar un control de los avances del estudiante de forma periódica y sencilla, lo que derivara en la creación de hábitos educativos sólidos y posiblemente permanentes que ayudaran sin duda al estudiante.

2.2.3. Necesidad de Orientación Académica.- (US y UCM, 2001-2002) dirigido a todo lo relacionado con los trámites administrativos por ejemplo: la matrícula, convalidaciones, expediente administrativo, expediente académico, exámenes, certificados y títulos, información académica general y específica como: los contenidos que integran la carrera, el pensum de estudios, la malla curricular, peculiaridades de ciertas asignaturas, evaluaciones y calificaciones, posibilidades de re-direccionar la carrera, becas y ayudas al estudio, cursos de especialización, estudios postgrado y de tercer y cuarto nivel, estudios y cursos en el extranjero, información sobre salidas profesionales, etc.

2.2.4. Necesidades de orientación profesional.- basándome en (US y UCM, 2001-2002), lo recomendable es un asesoramiento personalizado que tenga en cuenta las características personales con las posibilidades del mercado laboral, pero en general se

orienta sobre las posibilidades de búsqueda de empleo y el auto-empleo, se proporciona información sobre ofertas de oposiciones, salidas profesionales, ofertas de empleo, sectores y puestos de trabajo más solicitados, direcciones de interés, prácticas en empresas, bolsas de trabajo.

2.2.5. Necesidades de Orientación Personal.- (US y UCM, 2001-2002) esta necesidad la he incluido al final porque muchas universidades no incluyen este servicio, por lo general la proporcionan algunas universidades privadas como counseling, estas funcionan como gabinetes o unidades de atención psicológica, que permite atender las necesidades específicas de cada estudiante lo que viene a favorecer el desarrollo armónico e integral del estudiante en los todos los aspectos de la vida de cada persona.

3. La Mentoría

3.1. Concepto

Single y Muller (1999) afirman que “la mentoría es una relación formal o semiformal entre un senior “Mentor” y otro individuo con menos experiencia o “mentorizado” , con el objetivo final de desarrollar las competencias y la capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda” la definición de estos autores es muy acertada, ya que describe claramente lo que es la Mentoría entre pares, y se ajusta a lo que se va a realizar en esta investigación, un proceso de mentoría entre compañeros, uno de nivel avanzado es decir cursando semestres finales de la carrera y que cuenta con una amplia experiencia y el otro un compañero de nuevo ingreso que acaba de empezar o de semestres iniciales que aún no se ha adaptado y solicita nuestra ayuda, el “mentor” ha vivido en carne propia las necesidades y problemas al ingresar a la institución, toda ese conocimiento es transmitido a su “mentorizado” el estudiante de nuevo ingreso, que en la inmensa mayoría de los casos se encuentra muy perdido y agobiado por toda la información nueva que recibe, por lo que si el programa de mentoría tiene éxito el principiante cuenta con ese apoyo de su mentor, que se torna fundamental para adaptarse eficazmente a los retos propios de su nuevo ambiente, reduciendo significativamente las tasas de abandono y fracaso.

Existe una gran variedad de conceptos que definen a la mentoría, me parece muy oportuno y aleccionador señalar lo que en 2006, Monserrat y Risqueiz afirmaron y dejaron claro lo que, no es la mentoría, ya que la Mentoría no es pasiva, no es mecanizada, no es simplemente información, no es solo dar protección al estudiante, no es un psicólogo particular, no es responsable de los éxitos o fracasos de los estudiantes, no es absoluta e intransigente, no es un ente aislado, no es una solución aislada, Monserrat y Risqueiz

afirmaron que “la mentoría es orientación, seguimiento y acompañamiento hacia la autonomía de la persona/estudiante”, esta es la frase clave, que resume de forma clara y precisa a la mentoría, y logra dicha autonomía en los alumnos gracias a la formación que imparte sobre: métodos de estudio, planificación, itinerarios curriculares, se involucra en aspectos académicos, personales, sociales y profesionales, promueve la responsabilidad individual, en definitiva la mentoría implica un proceso de auto-aprendizaje guiado, de acción, de reflexión, transformador, orgánico, complejo y multidimensional, que nos ayuda a mejorar.

Para continuar e ir aprendiendo un poco más deseo exponer la diferencia entre tutoría y mentoría, debido a que este marco teórico, será el preámbulo de una investigación sobre mentoría, me parece oportuno saber exactamente que es cada una de ellas, la diferenciación que dan en 2005, los autores García Nieto, Oliveros, García, Ruiz y Valverde, me parece muy clara y precisa, ellos afirman que “la tutoría se basa en la relación que se da entre profesor-alumno, mientras que mentoría se refiere al apoyo entre pares, es decir: estudiante-estudiante, compañero-compañero, profesor-profesor” en otras palabras en el mismo nivel pero uno de ellos tiene cierta experiencia o ha sido formado para realizar dicha actividad.

3.2. Tipos de Mentoría

- Mentoría Estructurada.- es una mentoría más segura y menos personal porque ocurre en el contexto de un programa formal se la utiliza para tratar temas académicos y profesionales (Kasprisin, Single, Singley Muller, 2003, p. 108)
- Mentoría no estructurada.- es una relación de memorización basada en la confianza que se da de manera natural, gracias al contacto periódico y empático entre las partes, que resulta de un interés mutuo (Busen y Engebretson, 1999) y que puede llegar a ser muy fuerte los lazos que se creen.
- Mentoría Integral.- O’Neil, Harris et al. 2002, afirman que las experiencias integrales generan mayor impacto en los individuos que se encuentran en periodos de transición, por lo que abogan por la integración en el currículo universitario ya que tienen un objeto de aprendizaje específico.
- Mentoría tradicional, uno a uno.- el mentor y el mentorizado deben tener contactos periódicos como mínimo de cuatro veces por mes y al menos por un año natural o escolar, este tipo de mentoría permite a los alumnos conocer de antemano el tiempo

que durara la relación y así ajustar sus expectativas. (Mentor / National Mentoring Partnership (NMP), 2005)

- **Mentoría Grupal.**- se usa tanto para la orientación como para la diversión o ejercicio de unión/integración o realización de una actividad que necesite supervisión orientadora, como mínimo se necesita a un mentor con al menos cuatro mentorizados, en este grupo hay un compromiso de reunión regular durante un periodo prolongado, la interacción es guiada por una estructura preestablecida con objetivos definidos, o simplemente ser una reunión informal con otros objetivos establecidos por el Mentoría (NMP, 2005).
- **Mentoría en equipo.**- son grupos pequeños de trabajo que tienen un mínimo de componentes, 1 a 4, es decir la proporción mínima es de: un mentor con cuatro mentorizados (NMP, 2005).
- **Mentoría entre compañeros.**- la que pondremos en práctica durante la realización de la investigación, esta nos brinda la oportunidad de desarrollar una relación de orientación, de enseñanza y de aprendizaje mutuo entre un estudiante de cursos finales de su carrera, que se convierten en un buen ejemplo de rol positivo, con un estudiante de nuevo ingreso, que se allá lleno de inquietudes, hay que tener en cuenta que el programa se debe basar en la aplicación de actividades que marca el currículo dentro del periodo estudiantil establecido por la institución. (NMP, 2005)
- **Mentoría electrónica.**- llamada también mentoría en línea o tele-mentoría, en esta mentoría la comunicación se da a través de correos electrónicos e Internet (a través de videoconferencias o mensajes de texto), con una frecuencia de al menos una vez por semana, durante un período de entre seis meses y un año, este tipo de mentoría es perfecta para apoyar a los estudiantes dispersos geográficamente es un gran aporte de las tecnologías de estos tiempos a difundir la educación superior de forma más ágil y eficaz hacia cualquier colectivo por muy alejado que este se encuentre, eso sí siempre y cuando disponga de Internet. (NMP, 2005)

3.3. Figuras intervinientes en un proceso de Mentoría.

Revisando la bibliografía, los autores: Sánchez, Manzano, Suárez, Riskey y Oliveros, en 2009, propusieron un proceso de orientación en el marco de una relación trádica, que se ajusta a nuestro trabajo de investigación de forma muy acertada, en este modelo intervienen las siguientes figuras:

- El consejero o Tutor.- Sánchez et al. (2009) su función es la de un tutor que se encarga de la coordinación, de la supervisión y del seguimiento de todo el proceso de mentoría, es el enlace oficial con los coordinadores del proyecto de mentoría de la universidad, colabora en el diseño y mejora del Programa de Orientación Tutorial de la Universidad. Orienta, asesora y corrige de forma directa al estudiante-mentor, lo redirige en caso de ser necesario, establece el calendario de reuniones, horarios y lugares de encuentro. Es el responsable de la evaluación periódica tanto de los mentores como del funcionamiento del programa que se está aplicando, debe corregir inmediatamente los errores detectados, debe corregir los informes de sus Mentores, debe evaluar el desempeño de los mentores y toda esta información debe comunicarlo a los coordinadores de la universidad para el correspondiente análisis y toma de decisiones.
- El compañero-mentor.- Sánchez et al. (2009) básicamente suele ser un estudiante avanzado, es decir que cursa los últimos semestres/años de la carrera, este estudiante “compañero-mentor” ayuda a desarrollar tanto conocimientos como conductas a sus mentorizados que son compañeros de nuevo ingreso, también tiene que realizar las actividades programadas por el tutor o la universidad, de acuerdo con el protocolo establecido y aplicando la formación recibida previamente, es el enlace entre sus mentorizados y el/los tutor/es y coordinadores del programa, debe evaluar las actividades así como el desempeño de sus mentorizados.
- El estudiante mentorizado.- Sánchez et al. (2009), es el objetivo principal del programa de mentoría, es aquel que recibe la orientación e información que le brindara tanto el tutor como su compañero-mentor, de forma totalmente voluntaria y por escrito puede adherirse al programa, por lo general suelen ser estudiantes con ningún o con escaso conocimiento sobre las múltiples particularidades propias de la universidad así como suelen carecer de habilidades o hábitos positivos y necesarios para tener éxito con sus estudios y en el afrontamiento de los problemas futuros en cualquier aspecto de su vida, por lo que es el objetivo principal del POT atenderle para evitar las altas tasas de fracaso y abandono existentes.

3.4. Estrategias y/o técnicas que se pueden usar en el programa de mentoría.

Existen variadas técnicas y estrategias, el uso de una u otra depende de varios factores, como son las metas, las necesidades del estudiante, las posibilidades de la institución, etc., por lo que estas dependerán de lo que se desee hacer y a quien se desee dirigir el

programa, solo expondré lo que Crookes, 2003, afirmo: “la manera en la cual estas percepciones son comunicadas (proceso de intervenir) son es en sí mismo enseñanza, y es tan importante como lo que el educador pretende comunicar, en la intervención, el educador enseña al profesor-estudiante a enseñar y el profesor-estudiante, aprende del contenido y el proceso de intervención”

3.5. Tipos de intervención en un proceso de mentoría.

Existen varios tipos de intervención, a continuación se expone lo más destacable. El tipo de intervención depende de varios factores como por ejemplo: los objetivos planteados, la edad de los participantes, la población a la que se dirige, el tipo de mentores y mentorizados, el número de beneficiarios, a continuación desarrollare los tipos que en mi opinión se debe tomar en cuenta para realizar un programa de mentoría dirigido a estudiantes de nuevo ingreso, estos se pueden usar de manera alterna dependiendo de la necesidad y etapa del proceso o dependiendo de la personalidad del mentorizado.

- Intervenciones directivas.- se caracterizan por un discurso directo, algo autoritario y prescriptivo, el educador/tutor dirige todo el proceso de intervención mientras que el estudiante-mentor, sólo ejecuta las indicaciones dadas por el primero; el tutor cumple un rol más bien de supervisor, por tanto responde a una relación jerárquica. (Díaz Larenas C & Bastías Díaz C., 2012), otros autores como por ejemplo Heron, 1990, a este enfoque lo llama Autoritario y se basa fundamentalmente en que el Tutor indica al Mentor lo que tiene que hacer y cómo tiene que hacerlo.
- Intervenciones alternativas.- el tutor plantea al mentor una serie de alternativas en las intervenciones de retroalimentación para que éste pueda realizar la elección más apropiada; el rol del tutor se caracteriza por ser menos directivo que el anterior pero aún mantiene un control relativo del proceso de desarrollo y aprendizaje del estudiante. (Díaz Larenas C & Bastías Díaz C., 2012)
- No directivas.- es más bien horizontal y se caracteriza por ser más democrática y reflexiva, el tutor tiene un rol crucial en las diferentes intervenciones usando un discurso propio de un profesional experto, comprensivo, reflexivo y flexible con el propósito de facilitar el proceso de exploración y desarrollo profesional del Mentor. (Díaz Larenas C & Bastías Díaz C., 2012). Heron, 1990, llama a este enfoque facilitador.- el mentor puede expresar sus sentimientos, sus emociones, expresa sus pensamientos sobre su experiencia en la aplicación del programa y el tutor promueve

la auto-exploración de los puntos críticos y del conocimiento e información entregados reforzando lo mejor del mentor a través de la valoración de lo realizado.

3.6. Fases Básicas en un proceso de Mentoría.-

Las fases básicas en un proceso de mentoría depende de varios factores como ¿a quién va dirigido?, ¿cuál es el objetivo?, las siguientes fases están basadas en los trabajos de: (Mentor/ National Mentoring Partnership (NMP), 2005) "How to Build a Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective Practice" y en la obra de Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros, 2009. "El Rol del Mentor en un Proceso de Mentoría Universitaria"

- **Diseño y planificación del programa.-** este es el elemento clave, aquí se diseñara todo lo que se va a llevar a cabo durante la aplicación del programa de mentoría, por ejemplo se definirá de forma clara la formación y perfil de los Mentores, la población a la que va dirigida el programa, los objetivos tanto generales como específicos que se desea conseguir, el tiempo y la frecuencia de los encuentros Mentor-Mentorizado así como del tutor-mentor, absolutamente todos los aspectos posibles deben de estar tomados en cuenta ,así como los protocolos a aplicar en los diferentes casos, existen múltiples fuentes de información que nos pueden ayudar en la realización de esta importantísima fase. (NMP, 2005)
- **Construcción de la relación de confianza.-** Manzano et al. (2009) empieza con la presentación formal entre unos y otros, para romper el hielo y empezar a trabajar juntos, la confianza nace poco a poco, día a día, se va forjando continuamente por lo que para lograrla hay que guiarse y cumplir ciertas pautas como la confidencialidad de las conversaciones, de las comunicaciones en general, cumplir con las reuniones, contestar lo más pronto posible a las preguntas siendo honestos, demostrar un interés y apoyo continuo, de esta forma se ira creando una relación lo más sólida posible que se basara en la confianza mutua e incluso aunque no es el objetivo se puede llegar a una amistad.
- **Intercambio de información y definición de metas.-** Manzano et al. (2009) afirman que es la fase donde se establece la Mentoría en si misma de forma profunda, una vez logrado cierto grado de confianza la relación existente permite ir intercambiando todo tipo de información necesaria para ir definiendo las metas a conseguir y planificar un esquema personalizado para lograrlas.

- Construcción de Capacidades.- una vez realizado lo anterior y cuando la confianza mutua se ha incrementado se puede empezar a profundizar en las distintas técnicas enseñadas para que el mentorizado vaya construyendo sus propias capacidades que le permitan en un futuro afrontar sus problemas personales y profesionales, esto se logra con paciencia y perseverancia, hay que lograr que lo enseñado se convierta en hábito y ese hábito, enriquecido por la propia personalidad del mentorizado, se convierta y forme parte de sí mismo, solo así se conseguirá que lo enseñado/aprendido perdure, más allá del programa de Mentoría y sirva realmente para afrontar la vida. (NMP, 2005)
- Consecución de metas y profundización del compromiso.- Manzano et al. (2009), es una etapa generalmente más larga que las anteriores, en la que el seguimiento continuo es muy importante aquí se empieza ya a ir resolviendo problemas reales y se toman las decisiones oportunas, poco a poco el mentorizado va adquiriendo autonomía, en esta etapa debido al tiempo se necesita mantener la motivación que nos permita profundizar en el compromiso adquirido, de esta forma lograremos que el mentorizado consiga ser poco a poco auto-suficiente, por lo que no podemos descuidar su atención.
- Evaluación de la Mentoría y Planificación del futuro.- Manzano et al. (2009) esta fase es importante porque la evaluación de la evolución y de los resultados del programa nos permitirá conocer el grado de eficacia con respecto a los objetivos marcados, nos permitirá identificar, analizar y corregir los errores, falencias e insuficiencias detectadas, nos permitirá fortalecer los aciertos, es recomendable realizar evaluaciones periódicas se puede realizar una evaluación inicial, otra evaluación del proceso durante el proceso de Mentoría a manera de monitoreo y por último una evaluación de los resultados obtenidos. Con los resultados obtenidos podemos de forma objetiva valorar si el programa planteado sirvió, no sirvió, sirvió a medias, es decir podremos valorar el porcentaje de éxito que tuvo el programa, podremos identificar donde y como surgieron las dificultades, porque no se corrigieron los errores o si se hizo en qué grado se pudo subsanar los problemas, etc., todo esto nos permitirá planificar el futuro y plantearnos nuevos objetivos que nos permitan crecer y mejorar a todos.

4. Plan de Orientación y Mentoría (POM)

Este plan debe ser un instrumento pedagógico-didáctico que va a articular el conjunto de actuaciones a realizar, debe de considerar las características del centro, las titulaciones, los objetivos y las necesidades detectadas entre los estudiantes todo en favor del estudiante, como afirma Rísquez (2007) no es una solución aislada, es una acción sobre alguien, no es pasiva ni mecanizada, es un complemento y refuerzo de otras formas de apoyo: social, emocional e intelectual, es un proceso dinámico que implica a todos los participantes en el proceso de auto-aprendizaje, acción y reflexión; es transformador, orgánico, complejo, multidimensional y en cierto grado impredecible, pero si lo planificamos de forma responsable el riesgo se verá minimizado, por lo que el programa debe considerar todo lo necesario para lograr sus objetivos de forma exitosa.

4.1. Definición de los parámetros necesarios.- es importante definir todos los parámetros necesarios para que funcione correctamente el programa.- se debe definir la población a la que atenderá el programa y las necesidades que presente dicha población para lo cual debemos basarnos en trabajos o programas anteriores o realizar un estudio de necesidades, que nos permita dar respuesta efectiva a las necesidades encontradas, se debe definir el enfoque que se va a dar al programa, el tipo de mentoría a aplicar, el cronograma de actividades, el horario de reunión y atención con los mentorizados, etc., etc. Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros, 2009, afirman en su trabajo que percibían entre los estudiantes necesidades varias como por ejemplo las relacionadas con el plan de estudios, las técnicas para estudiar de mejor manera, el uso de las TIC, y las salidas laborales para la carrera que cursan. Esta labor nos permitirá definir y delimitar todas las funciones de la coordinación con el tutor, del tutor con sus mentores, así como las tareas del mentor para con sus mentorizados.

4.2. Organización, coordinación y seguimiento de las actividades.- los autores Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros, 2009, afirman que en la preparación del programa se debe tener en cuenta todos los servicios que la universidad ofrece, como la organización tutorial ya existente y en uso del departamento de orientación, así como los mecanismos de interconexión institucional para no generar duplicidades o problemas organizativos entre los diferentes departamentos, se debe establecer el tipo de coordinación y el protocolo a seguir en las relaciones de todos los implicados en el programa y para las posibles situaciones que se presenten, se debe estipular la forma y momento de las evaluaciones, el envío de informes y reuniones.

4.3. El procedimiento de selección de tutores y mentores.- Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros (2009) indican que la selección de los Consejeros /Tutores se debe

realizar entre la plantilla de profesores pertenecientes a la universidad, se escogen a aquellos que de forma voluntaria han expresado su deseo de participar en el programa, el personal escogido debe de tener la formación mínima establecida o haber realizado el curso formativo más actualizado y brindado por el departamento encargado a su efecto. La selección de los compañeros-mentores se realizó de entre los estudiantes universitarios voluntarios que cumplían dos condiciones: 1. Estudiantes con un avance de la carrera en torno al 75% de los créditos. Y 2. La media académica de dichos estudiantes tiene que ser de notable (de siete a ocho con noventa y nueve, sobre diez de media), todos los seleccionados tienen que realizar de forma obligatoria la formación exigida para que adquieran los conocimientos y técnicas necesarios, conozcan sobre las funciones a realizar y sobre las estrategias de actuación con sus mentorizados, el correcto conocimiento de sus labores en el programa, determinaran el éxito de la misma.

4.4. La ratio y mecanismos de asignación.- la ratio dependerá del número de participantes que han expresado de forma voluntaria participar en el programa, tanto del claustro de profesores universitarios como de los alumnos, de los objetivos planteados y del tiempo necesario para lograrlos. Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros, 2009, asignan un ratio de veinte estudiantes por Consejero/Tutor la asignación ha sido al azar y dentro de la titulación a la que pertenecen, también estos autores asignan una ratio de cinco y seis estudiantes a cada compañero/mentor, estos estudiantes-mentorizados tienen que cumplir con varios criterios como que tienen que ser de la misma carrera que la que imparte el Mentor, afirman que se dará prioridad a los alumnos de nuevo ingreso, a los alumnos que presentan dificultades y a aquellos provenientes del Curso de acceso para mayores de 25 años, es decir toman en cuenta las peculiaridades de la universidad a la que pertenecen que este caso es la UNED.

4.5. El programa de actividades.- Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros (2009) Indican que una vez identificadas las necesidades de los estudiantes así como de la institución, se determinan todas y cada una de las actividades a realizar así como las evaluaciones periódicas programadas, a nivel de todas y cada una de las escalas de los departamentos y personal involucrado en el programa, por ejemplo se determina tanto las actividades generales como las individuales de los tutores, de los tutores con sus mentores asignados y se determina las actividades de los mentores con su grupo de mentorizados, se debe plasmar los protocolos de actuación específicos para realizar de forma correcta las actividades y subsanar problemas, se debe determinar el tipo de tutoría a aplicar por ejemplo tutoría individual, grupal, entre iguales, etc. La recomendación es que se realice la que más convenga al estudiante o dependiendo de las circunstancias que se presente en el grupo.

4.6. El calendario de trabajo.- Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros (2009) definen fechas y objetivos de las reuniones de coordinación, de los cursos de formación, de entrevistas y reuniones entre tutores y mentores, entre mentores y estudiantes, se definirá en el calendario las reuniones presenciales cuyo número dependerá según la necesidad de la institución o del estudiante, al menos deberá haber tres: una de las cuales es un evento de presentación de toma de contacto, si la situación lo permite incluso se puede realizar una evaluación inicial, otra reunión debe realizarse para evaluar el progreso del estudiante redefinir objetivos, solucionar problemas y otra reunión para evaluar todo lo realizado ver si se cumplió los objetivos, etc., se debe definir el número de horas de atención semanal, mensual y anual, el calendario es un marcador importante de trabajo que permite marcarse objetivos en determinados plazos, da seguridad y confianza a todos y este debe adaptarse a las necesidades que se presenten.

4.7. Las vías de comunicación y de atención.- a los estudiantes tutelados, la atención se realizara de forma presencial o por la conocida como mentoría en línea, o tele-mentoría en el caso de la universidad a distancia la tele-mentoría es fundamental ya que no hace falta en cierta manera de la presencia física sino que se da a través del internet, de los teléfonos inteligentes conocidos como Smartphone que dan la posibilidad de comunicación en tiempo real y a precios muy económicos, estas tecnologías permiten el uso de correos electrónicos, videoconferencias, video llamadas, el uso de APP como por ejemplo: WhatsApp, Line, Telegram, etc., herramientas fáciles de usar y de gran ayuda para lograr una comunicación fluida.

4.8. Los mecanismos de evaluación del Plan.- Sánchez, Manzano, Suárez, Rísquez y Oliveros (2009) definen evaluaciones periódicas del funcionamiento del plan en todos los niveles de participación, cuyo fin es supervisar la evolución, los resultados del programa, y conocer la eficacia del programa con relación a los objetivos planteados, también descubrir los puntos fuertes y los puntos débiles para modificarlos y mejorarlos, para lograrlo definieron tres tipos de evaluación: inicial, de procesos y de resultados, que lo aplican a lo largo del programa, en cada una de estas evaluaciones existen protocolos específicos a aplicar por ejemplo en la evaluación de procesos los autores recomiendan tres evaluaciones , en este caso los autores se basan en las necesidades de su centro en el nuestro luego de analizar las necesidades de nuestros alumnos podremos establecer estas evaluaciones periódicas, hay que definirías dependiendo de nuestras particularidades específicas y de las necesidades de los estudiantes.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Objetivos de la Investigación

2.1.1. Objetivo General

- Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible 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.

2.1.2. Objetivos Específicos

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

2.2. Diseño de Investigación

Este constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006, p. 120)

La investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, facilitará caracterizar las necesidades de orientación y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Exploratorio: Se trata de un conocimiento inicial en cuanto al desarrollo de un programa piloto de práctica de mentoría.

- Descriptivo: Se podrán indagar las características y necesidades de orientación.

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

La estructura del método de Investigación Acción Participativa (IAP) está sujeto a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y a las características del mentor así también a las características de las actividades de mentoría, el proceso a seguir es:

- A. Intercambio de experiencias.
- B. Problematización de la experiencia en base a la reflexión.
- C. Análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida y encontrar las estrategias e instrumentos que permitirán recolectar los datos.
- D. Sistematización de la experiencia para generar la acción/intervención, la sistematización de la información y la valoración de la acción.

2.3. Contexto

2.3.1. Definición de Educación Abierta y a Distancia.

Existe diversidad de definiciones sobre la educación a distancia estas se han ido plasmando y adaptando a lo largo de la historia, en lo que coinciden los autores es que es una de las muchas formas existentes de educar o formar, por ejemplo, García (1994) lo define como: Un sistema tecnológico de comunicación bidireccional, que puede ser masivo y que sustituye la interacción personal en el aula de profesor y alumno como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría, que propician el aprendizaje independiente y flexible de los estudiantes.

Rubio (2014) proporciona una definición actualizada sobre la educación a distancia, la define como “un sistema tecnológico de comunicación multidireccional que articula múltiples recursos didácticos, una sólida labor tutorial y el respaldo efectivo de una organización”. Esta definición toma en cuenta el

peso actual de las TIC que han revolucionado la educación a distancia, lo ha facilitado y ha conseguido popularizarlo, llegando cada día a más y más miembros de la población, ahora se puede hablar de una oportunidad real de poder estudiar, casi sin límites ahora el límite lo pone la cobertura de Internet que dispongamos en nuestro hogar o trabajo.

2.3.2. Características Generales

Rubio en el 2014, afirmo que las principales características en este tipo de educación son:

La separación en distintos grados y formas entre profesores y alumnos, ejemplo de esto es la separación espacial y temporal (no siempre), la separación geográfica es de las más comunes la diferencia horaria entre un lugar y otro, pero esto se ve acortado gracias al uso generalizado en la actualidad de las TIC que facilitan enormemente superar estos problemas.

La comunicación didáctica, es otra característica importante de la educación a distancia, las nuevas tecnologías ayudan eficazmente a cumplir esta labor, estas permiten una comunicación multidireccional, de la que nos podemos beneficiar de forma individual o grupal, agilizan los tiempos y salvan con gran diferencia las distancias.

El soporte de la institución, en este caso la universidad se encarga de planificar, diseñar, guiar, motivar y producir suficientes materiales de variado tipo, por ejemplo: guías de estudio, horarios, etc., con el objetivo de llegar a más alumnos y de forma más eficaz.

El estudio autónomo e independiente, saber estudiar de forma autónoma es fundamental en este modelo de educación para lograr el éxito deseado, ya que la libertad de interactuar presencial o virtualmente con el entorno educativo conlleva una gran responsabilidad y disciplina, es por esto que se necesita que nuestros alumnos formen buenos hábitos de estudio, educar en este particular asunto determinara su futuro, un alumno que tenga el conocimiento y el hábito de autorregularse será un alumno exitoso beneficiando de este modo a todos los miembros de la comunidad.

2.3.3. Contexto histórico y actual de la UTPL

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) con sede central en la ciudad de Loja (Ecuador) consciente del creciente fenómeno migratorio de nuestros compatriotas hacia Europa y Estados Unidos, en el año 2.000 impulso la puesta

en marcha de diversas oficinas, tanto a nivel nacional como internacional, en la actualidad hay tres centros internacionales en: Londres, Nueva York, y en Madrid, entre los variados servicios que oferta, se encuentra la modalidad de estudios a distancia llamada también, no presencial, de la que se benefician cientos de ecuatorianos y ecuatorianas con ganas de superarse, en la oficina de información y gestión de Madrid se asesora a quienes quisieran iniciar, continuar y/o finalizar sus estudios universitarios iniciados con la UTPL en el Ecuador, las titulaciones son oficiales de acuerdo a la legislación ecuatoriana, por lo tanto son homologables en otros países de acuerdo a las leyes vigentes para reconocimiento de estudios universitarios cursados en universidades extranjeras.

La oficina internacional de la UTPL en Madrid - España se encarga de la atención al estudiante, del asesoramiento en todos los procesos educativos como por ejemplo los procesos: de carácter administrativo, de información, también se realiza la entrega de material y la realización de los exámenes presenciales, la oficina se encuentra localizada en la Villa de Madrid, perteneciente a la Comunidad Autónoma de Madrid, la ciudad de Madrid o Villa de Madrid es la Capital del Reino de España.

2.3.4. Contexto Nacional y Regional

Los informes de la ONU durante muchos años evidenciaron un panorama muy problemático y preocupante en la educación superior, no solo del Ecuador sino de toda la región, la tasa de abandono universitario históricamente rondaba más del 50% y en los cursos propedéuticos alrededor del 70%, de estos datos se hicieron eco los medios de comunicación escritos a nivel nacional, y regional. Son muchas las razones y problemas que se esconden detrás de estas escandalosas cifras, existen muchos estudios que desmenuzan esta problemática, pero hay un factor común y determinante en el que coinciden dichos estudios, el factor económico.

Rene Ramírez, Secretario de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación de Ecuador en el 2012, en su informe, explica de forma resumida y clara la influencia del factor económico en la educación, con la siguiente frase:

El gobierno actual encabezado por el Economista Rafael Correa Delgado, consciente de la grave crisis por la que atravesaba el sistema educativo ecuatoriano, tomo medidas de diversa índole encaminadas a enfrentar dichos

problemas, por ejemplo: la inversión pública en educación se ha triplicado en estos últimos 9 años, alcanzando el 3,2% del Producto Interior Bruto, se realiza evaluaciones constantes tanto a profesores como alumnos, se capacita al profesorado en todos los niveles, se construye y acondiciona instituciones educativas, se las dota del material necesario, etc. (PNBV, 2013)

Estas directrices se engloban en el Plan Nacional Para el Buen Vivir, periodo 2009 – 2013 (PNBV), esta es una planificación estructural e institucional precisamente delineada en función del progreso que requiere el país, en una serie de ámbitos y áreas; dentro de las cuales, la educación supone uno de los pilares fundamentales para dar saltos cualitativos dentro de los varios sectores contemplados, Ramírez (2012). Entre los factores que contempla este plan se puede destacar aquel que obliga a las universidades a mejorar la calidad en todos los aspectos relacionados con la educación.

Se está implementando poco a poco una cultura de la excelencia, del esfuerzo, se da apoyo económico a aquellos estudiantes que destaquen de forma considerable en sus estudios y que no tienen recursos económicos, se ha llegado a otorgar más de 10000 becas completas para estudios superiores tanto en universidades nacionales como en universidades internacionales, se cerraron universidades privadas que no cumplían con las exigencias en la calidad, algo inédito en la historia del país, para continuar con esta transformación se mantiene un sistema de evaluación constante para detectar, analizar y solucionar los problemas que se presenten, en esta ingente obra.

Estas medidas han sido fuertemente cuestionadas y han recibido acaloradas críticas por diversos sectores, pero en general los organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina, la Organización de las Naciones Unidas, entre otras instituciones mundiales, coinciden en sus informes, reconocen el gran desarrollo que se está generando año a año en materia educativa en el Ecuador, en estos momentos la experiencia ecuatoriana se la toma como ejemplo para mejorar los sistemas educativos de toda la región.

2.3.5. Factores con incidencia en el aprendizaje y en la adaptación, a la universidad

Se afirma que son necesarias en los estudiantes ciertas cualidades como:

La actitud y la motivación, que comprenden: el interés y curiosidad, las metas, la personalidad y los hábitos.

La sociabilidad: tolerancia, ayuda mutua, actividades grupales. Gómez (2003)

Cognición y Meta-cognición: habilidades cognitivas, creatividad y estrategias, en los últimos años las investigaciones se han centrado en los procesos de aprendizaje en saber los procesos que realiza el que aprende es decir el estudiante las teorías van desde las que postulan el aprendizaje por asociación a las que abogan por el aprendizaje por construcción. Pozo (2000)

2.3.6. Dificultades que suelen presentar los alumnos de nuevo ingreso

Estas las describen claramente los autores del “Proyecto Mentores”, González , Buele y Bravo (2014), afirman que los alumnos carecen de un diagnóstico de sus aptitudes generales, desconocen las estrategias de aprendizaje y las técnicas de trabajo intelectual, tienen dificultades para planificar los procesos de estudio y aprendizaje, desconocen las características de los estudios a distancia, tienen poca información sobre los planes de estudio, y principalmente les falta autodisciplina y hábitos saludables, todo lo anterior dificulta que las expectativas y metas planteadas lleguen a culminarse o conseguirse con éxito.

2.3.7. Contexto de la investigación y Tipo de Mentoría

El tipo de Mentoría que se realizó en la investigación fue la llamada Mentoría entre pares.

La investigación se da en un contexto idóneo ya que la actual ley ecuatoriana de calidad de la educación superior, exige que se implementen mejoras en la calidad educativa, por lo que entre otras cosas, la UTPL, desea implementar un servicio que pretende atender las necesidades de orden académico, personal y de información de los estudiantes del primer ciclo, por lo que ha puesto en marcha una investigación.

La investigación será realizada, por un grupo de estudiantes pertenecientes a los últimos ciclos de sus carreras, dichos estudiantes poseen la experiencia necesaria, la formación técnica suficiente y una excelente calidad humana, a estos estudiantes se les ha asignado un grupo de diez estudiantes de nuevo ingreso, a quienes tendrán que guiar y ayudar, poniendo en juego sus competencias personales y profesionales para lograr que los estudiantes de primer ciclo se adapten de forma óptima a la educación a distancia en la UTPL.

2.4. Participantes

EL Equipo de Gestión, Proceso de Mentoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, selecciono y nombro como mentores a los estudiantes de los últimos ciclos de la titulación de Psicología, a cada mentor se les asigno un total de diez estudiantes (Mentorizados) pertenecientes a los primeros ciclos educativos de distintas Titulaciones, todos los mentorizados pertenecen al Centro Internacional de la UTPL en la ciudad de Madrid, España, el 70 % de los participantes fueron mujeres y el 30 % fueron varones, se dio la particularidad de que de los veinte mentorizados asignados a los dos estudiantes – Mentores en Madrid, cinco confirmaron su disposición de participar en el programa, los quince restantes no contestaron a las invitaciones realizadas a pesar de la insistencia por parte de los mentores, por lo que se decidió repartir los asistentes entre los dos mentores y buscar soluciones.

Se realizó varias gestiones con las autoridades educativas del Centro Internacional de la UTPL en Madrid, con el objetivo de conseguir un grupo de al menos diez participantes, finalmente se consiguió la participación voluntaria de siete estudiantes de primeros ciclos, logrando los diez participantes, de los que, el 10% pertenecían a la titulación de Derecho, 10% a Comunicación Social, 10% a Ingeniería de Sistemas, 10% a Ingeniería en Contabilidad Bancaria y Auditoria, 10% a Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas, 20% a Administración de Empresas y 30% a Educación Básica.

Los principales participantes en este proceso de mentoría son: el Consejero, el Mentor y el Estudiante/Mentorizado, a continuación se describe a cada uno de los participantes:

- Consejero.- conformado por el Equipo de Gestión, tutora a través del EVA y el Director de la Tesis, estos elaboraron el Programa de Orientación y Mentoría, coordinaron, supervisaron, guiaron y realizaron el seguimiento del proceso, asesoraron a los mentores y evaluaron a los grupos de mentoría, con el fin de que el trabajo se realice de la forma más correcta posible.
- Mentor.- fue designado mediante selección, por parte del equipo de gestión, de entre los estudiantes del último curso de la titulación de Psicología, se les asignó un director quien los superviso durante todo el proceso, el cometido principal del mentor es transmitir su experiencia, guiar y facilitar la resolución de los problemas que presenten los estudiantes/mentorizados.
- Estudiante/mentorizado.- estudiantes de los primeros ciclos académicos,

asignados por el equipo de gestión, los mentorizados deberían poseer ciertas características básicas como por ejemplo, compromiso con su rol, buena actitud de escucha, de apertura, de actitud activa, participativa, ser críticos, saber aceptar las críticas, ser sinceros, ser flexibles, y tener una visión positiva de sí mismos (González, Buele y Bravo, 2014).

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Métodos

El método utilizado, es el Método Investigación Acción Participativa, cuya “finalidad es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera inmediata” (Hernández R., 2012).

Este método se sustenta en la práctica de mentoría entre pares, también conocida como mentoría entre iguales, en este caso dos estudiantes, uno finalizando su titulación el otro iniciando en la universidad, ambos son iguales no hay jerarquía alguna, la diferencia radica en que los mentores tienen las vivencias necesarias y con estas experiencias pueden ayudar directa y rápidamente a los mentorizados, la mentoría entre pares permite dar “pasos en espiral” porque al mismo tiempo que se investiga, se interviene, así se van resolviendo los problemas de forma rápida y eficaz (Buele y Bravo, 2014).

Para detectar las necesidades, la acción de la mentoría implica la total colaboración tanto de los mentores como de los mentorizados, estos conocen las problemáticas para poder explicarlas y poder resolverlas adecuadamente, porque lo han vivido o las están viviendo, también al menos empíricamente han identificado o conocen de las prácticas que requieren ser mejoradas o transformadas así que después del análisis e interpretación de los resultados del estudio, su información será de gran ayuda para definir las soluciones correctamente.

Otros métodos que se utilizaron son:

2.5.1.1. El método Descriptivo.- que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo se desarrollaron las actividades de mentoría? ¿Qué resultados se lograron?

2.5.1.2. El método Analítico – Sintético.- facilita 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

ayudarán a la comprensión de la acción de mentoría.

2.5.1.3. El método inductivo y deductivo.- permiten configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se logren en el proceso de investigación.

2.5.1.4. El método estadístico.-- facilita organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría. (Buele y Bravo, 2014).

2.5.2. Técnicas

De entre las técnicas que facilitaron el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

2.5.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica puede utilizar las siguientes técnicas:

- La lectura.- como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría.
- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos.- como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.
- El resumen o paráfrasis.- como medio para presentar un texto original de forma abreviada, permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad. (Buele y Bravo, 2014).

2.5.2.2. Técnicas de investigación de campo

Para la recolección y análisis de datos, Buele y Bravo en la guía didáctica 2014 señalan que se utilizaran las siguientes técnicas:

- La observación.- es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas.

La observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- 1 . Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- 2 . Es planificada sistemáticamente.

3. Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada (Anguera, 1998, p. 57).
- La entrevista.- que se puede realizar por los medios electrónicos, teléfono y vídeo-llamada para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación.
- La encuesta.- para detectar las necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia. Encuesta de control de lectura para los mentores. Esta es una técnica muy utilizada en investigación, se apoya en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas que faciliten obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos.
- Los grupos focales.- que permitirán realizar procesos de análisis y discusión de las diferentes necesidades de orientación y mentoría de los estudiantes de primer ciclo con la coordinación del mentor.

2.6. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Hoja de datos informativos.- nos proporciona información personal y relevante del alumno/a, para poder localizarlo e identificarle de manera adecuada.

Cuestionario de Expectativas y Temores.- les permitirá reflexionar sobre la experiencia de estudiar a distancia, y de informarnos acerca de sus sueños, anhelos y esperanzas, así como de sus frustraciones, miedos y temores, para en base a esa información empezar a trabajar con los alumnos.

Cuestionario de necesidades de Orientación.- nos brinda valiosa información sobre la primera experiencia que tuvo el estudiante al iniciar sus estudios en la modalidad a distancia (Sánchez M.F., 2009)

Cuestionario N° 2 de necesidades de Orientación.- nos permitirá analizar la frecuencia con la que utiliza el estudiante ciertos procedimientos de estudio y de aspectos personales.

Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.- nos permite obtener valiosa información para poder evaluar habilidades del pensamiento como es el pensamiento

crítico, la concentración, la motivación, técnicas de estudio que usa, etc. (Dr. Alberto Acevedo Hernández y Psic. Marcela Carrera Alvarado, 2013)

Evaluación del Primer Encuentro de Mentoría.- nos permite analizar sobre todo lo ocurrido en el encuentro presencial realizado, observar si se han cumplido los objetivos marcados, poder tener en cuenta los problemas que han surgido o se han visualizado, analizar si se pudieron dar solución o porque no se pudieron solucionar, todo enfocado para mejorar futuros encuentros y la atención al estudiante.

Cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de habilidades de aprendizaje y autorregulación.

Registro de observación de las actividades de mentoría presencial.- a manera de agenda personal nos permitirá apuntar las cuestiones relevantes que van surgiendo durante los encuentros personales u on-line, para ir mejorando y resolviendo las cuestiones que van surgiendo.

Evaluación Final.- nos permitirá obtener resultados objetivos para analizarlos, veremos cuáles han sido los resultados reales de la aplicación del programa de Mentoría, nos ayudara a rectificar y mejorar personal y profesionalmente lo cual enriquecerá futuros programas haciéndolos más precisos.

2.7 Procedimientos

Para la realización de la investigación bibliográfica se siguió las directrices aprendidas día a día, año a año durante la realización de la titulación, conocimiento proveniente de las guías didácticas, de las recomendaciones de los tutores, en la participación activa en los foros, y principalmente de los maestros tutores, estos pasos son: lo primero y fundamental es tener claro el tema a investigar, una vez definido claramente el tema se fue acumulando todas las referencias posibles y referencias de todo tipo, visuales, libros, Internet o lecturas recomendadas por los tutores/profesores de las materias, se fue acumulando teniendo en cuenta el plan de trabajo, se obtuvo las suficientes referencias para realizar el trabajo requerido, posteriormente se realizó una selección de las referencias anteriormente acumuladas en donde se tomó en cuenta todas aquellas que se ajustaban a los requerimientos establecidos por la universidad para realizar el marco teórico, se realizó un borrador en el que se plasmó el esquema de trabajo se apuntó la estructura a seguir siguiendo la propuesta del EVA y tomando en cuenta las normas APA , una vez realizado el trabajo se realizó una lectura lenta y en voz alta para ver si el trabajo cumplía con lo

solicitado una vez corregido los errores detectados se envió al director de la tesis, el cual solicito una rectificación porque el trabajo no cumplió a cabalidad varias cuestiones importantes para ser validada, luego de realizar las correcciones oportunas se envió al Director para su corrección/aprobación, esta vez aunque se había mejorado seguían encontrándose fallos importantes que necesitaban corrección, se corrigió lo solicitado, se tomó al pie de la letra las observaciones dadas, se envió el trabajo al director y esta vez con la respuesta fue un resultado muy positivo, había que rectificar ciertos detalles, con dicha rectificación se concluyó la realización y aprobación del marco teórico.

La investigación de campo, que en nuestro caso, es donde se desarrolló la mentoría se la realizo de la siguiente manera:

a) Modelo.-

El modelo que se aplicó se lo conoce como mentoría entre pares y está centrada hacia la atención al estudiante mentorizado, desde la participación del mentor y del consejero, quienes desarrollan unas actividades previamente planificadas con la finalidad de ayudar al estudiante. “la mentoría entre iguales es un sistema de tutoría con relación asimétrica, en el que alumnos con distintos conocimiento comparten el objetivo común de desarrollar competencias curriculares” (García María, Gaya María, Velasco Paloma, 2010, p.131)

b) Cronograma de actividades.-

Se realizó las actividades marcadas por el Equipo de Gestión, Proceso de Mentoría de la UTPL, con la respectiva adaptación para el alumnado de los Centros Internacionales, las actividades para los Mentores y para los Mentores - Mentorizados fueron:

Actividades Abril-Agosto 2015

Abril 2015	
Hasta el día 6:	Preparación para la mentoría: Revisión bibliográfica (realización del marco teórico)
Del día 25 al 30:	Contacto de los Mentores con los Mentorizados (alumnos del primer ciclo) y del material para el primer taller.
Mayo 2015	
Día 09 Desarrollo del Proceso de	Actividad 1: Primer encuentro presencial Mentores con Mentorizados. Jornada de Bienvenida. Inicio de la Mentoría.

Mentoría	<p>Actividad 1.1:</p> <p>De conocimiento e integración: “conociéndonos”, se les proyectó un vídeo gracias a la colaboración de la UTPL-Madrid, en el cual de forma general se les dio información y bienvenida a los asistentes.</p> <p>Actividad 1.2:</p> <p>Presentación del Mentor así como de cada uno de los Mentorizados asistentes al encuentro.</p> <p>Actividad 1.3:</p> <p>Dinámica inicial para romper el hielo, en la que hablamos y expresamos todo tipo de cuestiones: laborales, personales y educativas, en esta dinámica se sondeó las necesidades más urgentes de los mentorizados para aprovechar el encuentro y brindarles una orientación eficaz.</p> <p>Actividad 1.4:</p> <p>Aplicación de los diferentes cuestionarios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Hoja de datos informativos. 2) Cuestionario de Expectativas y Temores. 3) Cuestionario de necesidades de Orientación. (fuente: Sánchez, MF. 2009) 4) Cuestionario N° 2 de necesidades de Orientación. 5) Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento (Fuente: Dr. Alberto Acevedo Hernández y Psic. Marcela Carrera Alvarado) <p>Actividad 1.5:</p> <p>Se realizó una explicación sobre las maneras y fórmulas de calificación en la universidad.</p> <p>Actividad 1.6:</p> <p>Se realizó una práctica de cómo se calcula las notas y del puntaje necesario para aprobar las materias en la UTPL.</p> <p>Actividad 1.7:</p> <p>Se realizó una charla de las formas de comunicarse con la universidad.</p> <p>Actividad 1.8:</p>
----------	---

	<p>Se realizó una charla explicativa de la forma correcta de organizarse y como estudiar a distancia y lograr el éxito.</p> <p>Actividad 1.9: Se contestó a diferentes preguntas sobre ofimática, utilización de software y se contestó a dudas varias.</p> <p>Actividad 1.10:</p> <p>Se realizó el cuestionario: Evaluación del Primer Encuentro de Mentoría.</p> <p>Actividad 1.11:</p> <p>Entrega de folletos con información sobre la universidad e información importante que se impartió en el encuentro de forma verbal, para que puedan consultarlo cada vez que lo necesiten.</p>
Del día 10 al 14	Tabulación de datos.
Día 15	Envío de la matriz Excel al equipo de gestión.
Del día 16 al 22	<p>Actividad 2:</p> <p>“Mi experiencia en la evaluación de los aprendizajes en la Modalidad a Distancia”</p> <p>Actividad 3:</p> <p>“Importancia de planificar, fijarse metas y organización del tiempo para el estudio”</p>
Del día 23 al 30	<p>Actividad 4:</p> <p>“El estudiante universitario a distancia: su significado y perfil de alumno autónomo y exitoso”</p>
Junio 2015	
Del día 01 al 04	<p>Actividad 5:</p> <p>“La lectura en los estudios a distancia”</p> <p>Actividad 6:</p> <p>“Técnicas y estrategias de estudio”</p>
Del día 05 al 09	<p>Actividad 7:</p> <p>“Estrategias para la búsqueda de información en fuentes bibliográficas impresas y digitales”</p>

Del día 10 al 25	Actividad 8: “Autoevaluación de la gestión de su aprendizaje y ¿cómo superar las dificultades en el estudio?”
Del día 23 al 30	Actividad 9: “Taller para evaluar los resultados de aprendizaje y el proceso de mentoría” Actividad 10: “Estrategias para la evaluación” “Preparando la evaluación final”
Día 26	Envío de mensaje de cierre del Programa de Mentoría.

Fuente: Agenda de Mentoría, Abril-Agosto 2015 Autor: Departamento de Psicología

c) Formas de comunicación

Se utilizaron todos los medios de comunicación posibles, tanto los medios tradicionales así como los de última generación, por ejemplo: comunicación personal persona a persona, el teléfono fijo, el Correo electrónico o mail, la app de mensajería instantánea “WhatsApp”, llamadas, vídeo-llamadas, videoconferencia (a través de Skype), también se hizo uso los medios institucionales como la plataforma: EVA y su sistema de mensajería.

d) Evaluación de los talleres y de la Mentoría en general

Se realizó la evaluación del primer encuentro presencial, no se pudo realizar otras evaluaciones debido a la falta de participación de los alumnos, porque no se incorporaron al proceso de mentoría, a pesar de las continuas invitaciones realizadas por el mentor, no hubo posibilidad de mantener el contacto, imposibilitando realizar evaluaciones durante o al final del proceso de mentoría.

e) Describir la acción desarrollada por la UTPL para el programa

En Madrid se contó con el apoyo del Centro Internacional UTPL, en especial con la colaboración de la directora, quien facilitó los medios a su disposición, como por ejemplo: las instalaciones del centro internacional, material de oficina, material bibliográfico, el uso del computador, del proyector, facilitó la entrega de folletos informativos con los que se complementó la información a los mentorizados que asistieron al encuentro.

2.8 Recursos

2.8.1. Recursos Humanos

Se contó con todos los recursos humanos disponibles y necesarios y que se encontraban contemplados en el programa:

- EL Equipo de Gestión del Programa
- La tutora de la materia a través del EVA
- El Director/Tutor de la Tesis
- El grupo de Mentores
- El grupo de Mentorizados

2.8.2. Recursos Materiales Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja puso a disposición de los alumnos los recursos on-line de los que dispone, servicios que habitualmente presta la universidad a todos sus estudiantes de todos los ciclos, para la investigación puso a disposición:

- Matricula y pago en línea
- Plataforma virtual: "Entorno Virtual de Aprendizaje" (EVA)
- Mensajería instantánea a través del EVA
- Tutorías en vivo (videoconferencias)
- Servicios Estudiantiles Tele-matizados
- Biblioteca
- Registro de Títulos

2.8.3 Recursos Económicos

Los recursos económicos, en el caso de la universidad fueron de la partida presupuestaria asignada para la investigación, que viene contemplada en el presupuesto anual de la UTPL.

En lo referente al Mentor los recursos económicos fueron los recursos propios con los que cuenta el mentor.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

En este apartado se define y analiza las habilidades de pensamiento que poseen los mentorizados que participaron en la investigación,

La información se ha obtenido de la aplicación del Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento, que permite obtener información sobre las formas de aprender, las estrategias para aprender y las dificultades que se presentan para ello, tanto el cuestionario, como las conversaciones interpersonales se realizaron durante el trabajo de campo.

Tabla de resultados ponderados a cien

Mentorizados										
Subcampo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensamiento Crítico	60,94	20,31	37,5	0	81,25	57,81	23,44	68,75	62,5	64,06
Tiempo y lugar de estudio	57,5	25	0	0	82,5	67,5	0	47,5	77,5	47,5
Técnicas de Estudio	50	22,22	0	0	91,66	83,33	29,17	54,17	66,67	80,56
Concentración	50	15	0	0	75	62,5	0	35	55	42,5
Motivación	34,28	20,31	0	0	65,62	64,06	23,44	46,88	46,88	54,69
Total de reactivos: (Ponderados a cien)	50,56	20,57	7,5	0	79,207	67,04	15,208	50,46	61,71	57,86

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

Análisis de las características que poseen el grupo de mentorizados, por cada subcampo:

3.1.1. Pensamiento crítico

“El pensamiento crítico es el proceso del juicio intencional, auto regulado (...) da una consideración razonada a la evidencia, el contexto, las conceptualizaciones, los métodos y los criterios” Informe APA Delphi 1990 (como se citó en Facione, 2007).

El pensamiento crítico, Paul y Elder (2004) lo definen como el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo. El pensamiento crítico presupone el conocimiento de las estructuras más básicas del pensamiento (elementos del pensamiento) y los estándares intelectuales más básicos del pensamiento (estándares intelectuales universales). La clave para desencadenar el lado creativo del pensamiento crítico (la verdadera mejora del pensamiento) está en reestructurar el pensamiento como resultado de analizarlo y evaluarlo de manera efectiva.



Mentorizados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensamiento Crítico	60,94	20,31	37,5	0	81,25	57,81	23,44	68,75	62,5	64,06
Media del subcampo:	47,66%									

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

El 60% de los mentorizados poseen un buen nivel de pensamiento crítico, poseen las habilidades necesarias para realizar y emitir juicios razonados, realizar de forma correcta análisis críticos de la información que reciben del entorno que les permite dar soluciones adecuadas a las mismas, el cuestionario evidencia que se debe trabajar para reforzar en la frecuencia así como en la dificultad para realizarlo, en este grupo se debe realizar un programa progresivo que potencie el lado creativo optimizando el pensamiento crítico.

El 30% tiene deficiencias en esta habilidad, evidencian dificultades para realizar análisis críticos de la información que reciben, y puedan emitir juicios razonados, hay que solventar las acusadas deficiencias que presentan tanto en la frecuencia como en la dificultad, hay que evaluar, analizar y dar solución a cada caso aplicando programas de intervención individualizadas que afronten las dificultades por las que están atravesando.

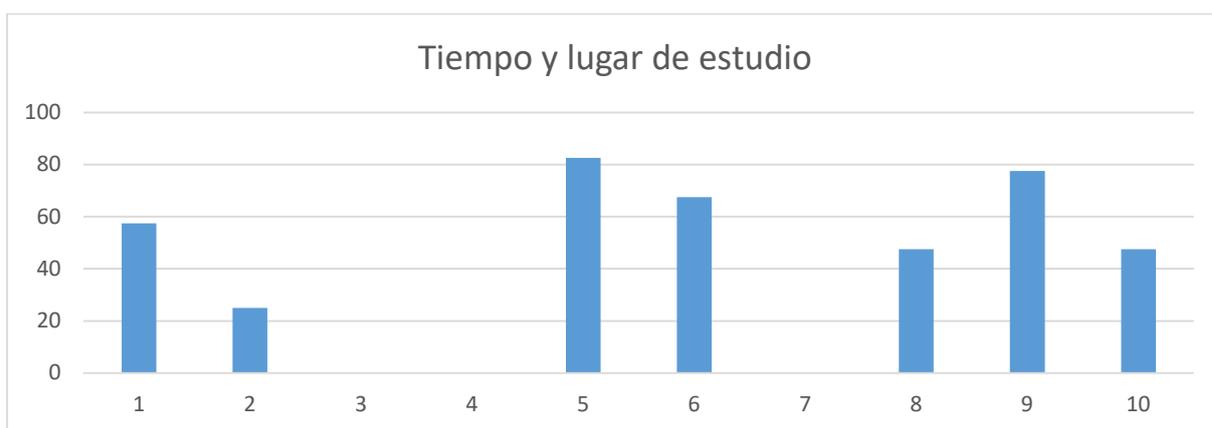
El 10% no contesta a ninguno de los ítems del subcampo, por lo que su nota es cero, lo que imposibilita poder realizar un diagnóstico adecuado.

3.1.2. Tiempo y lugar de estudio

Bernal (2007) afirma: Debemos considerar el tiempo como un recurso totalmente diferente a los demás, ya que es atípico, inexorable, indispensable, no elástico e insustituible. No podemos ahorrarlo ni sustituirlo ni alargarlo. Tampoco debemos olvidar que estamos en una sociedad extremadamente compleja y cambiante, en la

que el tiempo ya no puede pensarse de la misma manera que antes, hay que adaptar los ritmos y secuencias del tiempo a las nuevas necesidades educativas y sociales.

Revisando los libros, manuales, y demás material que tratan la temática, se encontró varias coincidencias y/o características que debe como mínimo reunir un buen lugar de estudio: El lugar debe ser siempre el mismo, debe estar bien iluminado, debe estar dotado de mobiliario y del material adecuado, debe ser/estar aislado, tranquilo y libre de distracciones y debe de estar bien ventilado. (Rubio, 2007)



Mentorizados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiempo y lugar de estudio	57,5	25	0	0	82,5	67,5	0	47,5	77,5	47,5
Media del subcampo:	40,5%									

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

El 30% de los mentorizados acostumbra a planificar el tiempo dedicado al estudio y posee un lugar adecuado, que reúne las condiciones necesarias para estudiar de forma óptima tienen asumido que para mejorar el rendimiento hay que saber organizarse.

El 30% tiene buenos hábitos de organización del tiempo y regularmente cuenta con un lugar adecuado de estudio, en este grupo la orientación debe incidir en la optimización de los hábitos de organización del tiempo, se debe trabajar en la información, aplicación y/o preparación del lugar óptimo para estudiar.

El 10% presenta un nivel bastante bajo en esta habilidad, la intervención es urgente, en primer lugar se debe concienciar de la importancia de tener el tiempo organizado así como de tener un lugar adecuado para estudiar de forma óptima, el estudiante no saben controlar, organizar y/o distribuir su tiempo, no sabe distinguir, crear y/o buscar

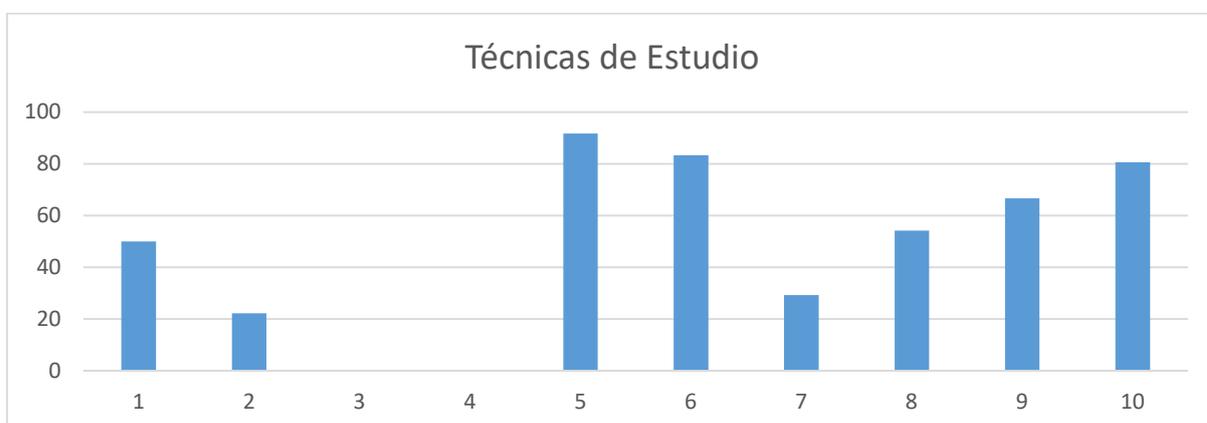
un lugar adecuado o simplemente no poseen uno, por lo que se debe trabajar rápidamente en la enseñanza de la organización adecuada del tiempo y adecuar un lugar que reúnan las condiciones mínimas para que pueda estudiar adecuadamente.

30% corresponde a los estudiantes que por una u otra razón no contestaron a las preguntas del subcampo en el Cuestionario, por lo que su puntuación es cero, la misma que no permite realizar un correcto análisis.

3.1.3. Técnicas de Estudio

Las técnicas de estudio son estrategias, procedimientos o métodos, que se ponen en práctica para adquirir aprendizajes, ayudando a facilitar el proceso de memorización y estudio, para mejorar el rendimiento académico. El aprendizaje puede relacionarse con el manejo de un contenido teórico o el desarrollo de habilidades para dominar una actividad práctica. (D´Orazio, 2015s.f.)

Es imprescindible conocer que no existe una estrategia de estudio única y milagrosa. Cada persona tiene que aprender a aprender con su propio ritmo y método. Los estudios realizados en esta área han permitido conocer diferentes técnicas, que al ponerse en práctica, facilitan considerablemente la aprehensión de conocimientos. (Galaviz, 2015)



Mentorizados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Técnicas de Estudio	50	22,22	0	0	91,66	83,33	29,17	54,17	66,67	80,56
Media del subcampo:	47,78%									

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

El 30% de los mentorizados acostumbran a usar las técnicas de estudio de forma adecuada, las conocen y las usan, superan ampliamente la media del subcampo, cada miembro de este grupo tiene identificado la técnica con la que mejor aprende, el

puntaje obtenido es alto se recomienda motivarlos adecuadamente para que pulan algún defecto, guiarlos para perfeccionar si cabe estas habilidades.

Otro 30% del grupo, usa regularmente las técnicas de estudio, este grupo supera la nota media ponderada, pero necesita adecuada orientación sobre las técnicas que no conocen o no se encuentran usando actualmente, la intervención para este grupo partirá desde las habilidades que dominan/usan actualmente hacia nuevas técnicas que irán abriendo un abanico de oportunidades, el estudiante luego de aprenderlas ira discerniendo e identificando con ayuda del mentor la que mejor se adapte a sí mismo.

Otro 20% del grupo, usa las técnicas de estudios deficientemente, desconoce muchas de ellas y no domina adecuadamente, ninguna, se guían por intuición, por lo que este grupo necesita intervención rápida y urgente, se debe informarles sobre las técnicas existentes de forma rápida y precisa, para crear en ellos primero una base sólida de las técnicas existentes, guiarles en su uso diario para posteriormente individualizar y adaptarlas a cada mentorizado.

El 20% no contesta por lo que su puntuación es cero, no se puede realizar un análisis correcto, ya que no se conoce las razones por las que no contestaron a los ítems.

3.1.4. Concentración

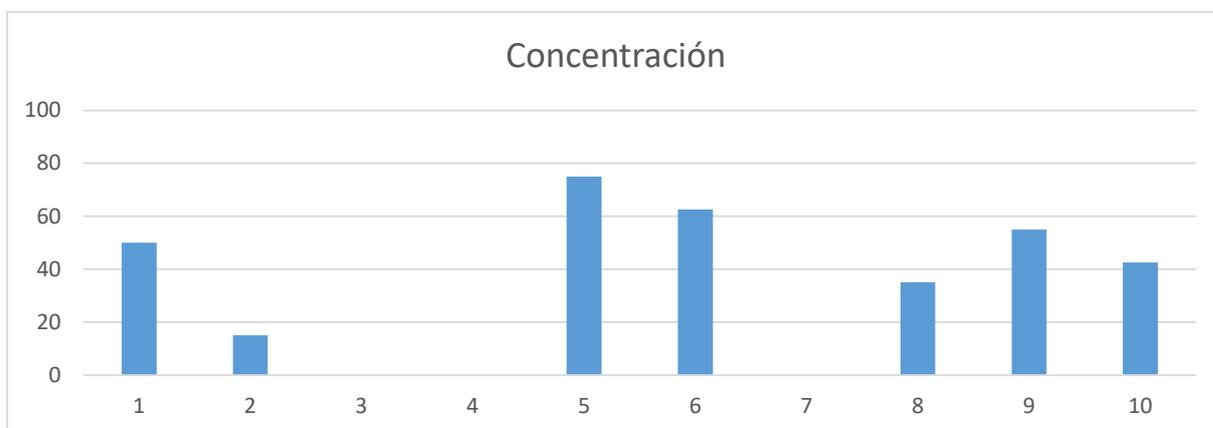
Antes de definir la concentración, es oportuno definir la Atención, Marsellach (2005) definió claramente ambas, afirmo que existen dos tipos de atención:

1. Involuntaria, es decir aquella en la que no ponemos intención. Por ejemplo, un sonido fuerte, una voz conocida, una luz.
2. Voluntaria, que requiere una elección y como tal un esfuerzo para salvar el conflicto de atracción que ejercen otros estímulos en diverso sentido. Este tipo de atención es indispensable para obtener rendimiento al estudiar.

Y que “la concentración es el mantenimiento prolongado de la atención”

Para aumentar la capacidad de atención hay que trabajar sobre cinco puntos: 1) Ejercitar la voluntad y el interés por el estudio. 2) Tratar adecuadamente los asuntos personales, de dos modos: anotarlos y posponer su atención para después del estudio o bien, si es una cuestión importante o irritante, darse un tiempo de 15 minutos para pensar en ella y luego volver al estudio. 3) Entusiasmarse uno mismo con lo que está haciendo. 4) Procurar mantenerse físicamente en forma y sin tensiones a la hora de estudiar. 5) Hacer ejercicios específicos para mejorar la atención. En definitiva la

concentración es fundamental porque, lo importante no es la cantidad de estudio, sino la calidad del mismo (Marsellach, 2005)



Mentorizados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Concentración	50	15	0	0	75	62,5	0	35	55	42,5
Media del subcampo:	33,5%									

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

Los datos revelan que el 20% de los mentorizados posee buena capacidad de concentración, mantienen de forma adecuada la atención lo que les permite estudiar con bastante normalidad, este grupo no es prioritario para la intervención pero se debe trabajar para optimizar sus habilidades.

Otro 20% del grupo, mantiene la concentración de forma irregular, es decir la capacidad de atender es regular, necesitan mantener la atención el tiempo necesario que les permita un aprendizaje significativo, en este grupo hay que trabajar para reforzar de forma significativa esta habilidad e ir resolviendo los problemas individuales.

Otro 30% se concentra de forma deficiente, por lo que sus problemas son acuciantes, necesitan intervención rápida y eficaz, que les permita salir de este estado lo más rápido posible, aprender a concentrarse de forma óptima es de prioridad para este grupo.

En el encuentro presencial, el 50% del grupo afirmaron como una de las razones de la falta de una adecuada concentración era "las muchas responsabilidades familiares"

El 30% restante no contesta a los ítems por lo que no se puede valorar adecuadamente.

3.1.5. Motivación

“La motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta” (Woolfolk, 1999, p.372)

“La motivación es el grado en que los alumnos se esfuerzan para conseguir metas académicas que perciben como útiles y significativas” (Santos, 1990)

Mentorizados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motivación	34,28	20,31	0	0	65,62	64,06	23,44	46,88	46,88	54,69
Media del subcampo:	35,62%									



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

El 20% del grupo presenta una buena motivación, su estado interno, su fuerza, su motivación le incita, dirige y les mantienen con el impulso necesario para mantenerse en sus propósitos, con este grupo se trabajara para reforzar de forma adecuada, en las motivaciones personales de cada mentorizado, realizar las correcciones oportunas y estimularlos a seguir adelante.

Un 30%, revela que su motivación, es decir su estado interno es regular, contestan a los ítems del test, que les es difícil o muy difícil hacerlo, la frecuencia más expresada es “algunas veces”, en este grupo se debe reforzar adecuadamente las motivaciones individuales existentes, crear hábitos estables que garanticen mejores resultados en sus estudios.

Otro 30% del grupo presenta una motivación deficiente, carecen de suficientes motivaciones que les permita afrontar los estudios adecuadamente, se debe profundizar en las causas del presente estado, se debe identificar, analizar y estimular

rápidamente las motivaciones individuales, este grupo necesita soluciones rápidas y eficaces.

El 20% no contesta a los ítems por lo que no se puede valorar adecuadamente.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes

El Cuestionario N° 2 de necesidades de Orientación facilitado en la Guía didáctica, Anexo 8, nos permitirá analizar la frecuencia con la que utiliza el estudiante ciertos procedimientos de estudio y de aspectos personales. Está conformado por tres bloques: Primer bloque: Procedimientos de Estudio, con diez ítems. Segundo bloque: Aspectos de Orden Personal, con siete ítems, y Tercer bloque: Satisfacción con los procesos administrativos. Cada bloque tiene una escala de valor que permite su correspondiente análisis.

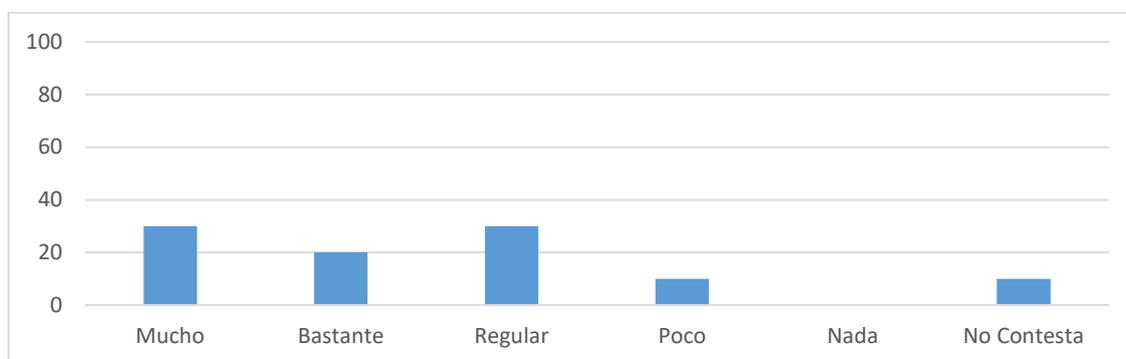
A continuación se expone y analiza el resultado del cuestionario descrito, el análisis se realiza bloque a bloque, pregunta a pregunta, respecto a las respuestas dadas por el grupo de mentorizados y ponderados a cien (100% corresponde al grupo de 10 mentorizados):

3.2.1. Procedimientos de Estudio

Este bloque del cuestionario, contiene diez ítems que miden la frecuencia con que se utiliza ciertos procedimientos de estudio, a continuación se expone los resultados obtenidos, a cada pregunta del bloque, al final se realiza una valoración grupal.

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

Pregunta 1.1 Primero leo las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica.



Elaborado por: Juan Pilataxi

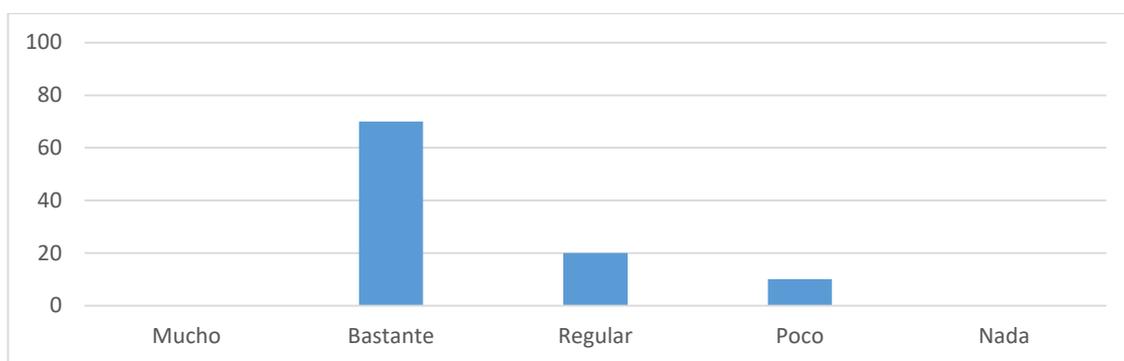
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 30% de los mentorizados, afirma que lee mucho las orientaciones de cada unidad en la guía didáctica, el 20% afirma que lo hace con bastante frecuencia, el 30% lo

hace de forma regular, el 10% lo hace poco, un 10% no lo hace nunca y por último el 10% no contesta al ítem.

El 50% de los mentorizados lee las orientaciones de cada unidad, bastante o mucho, en este grupo el hábito está establecido se recomienda perfeccionarlo, el otro 50% del grupo lo hace de forma regular, poco o nada, no tienen el hábito, por lo que se debe trabajar para establecer este hábito.

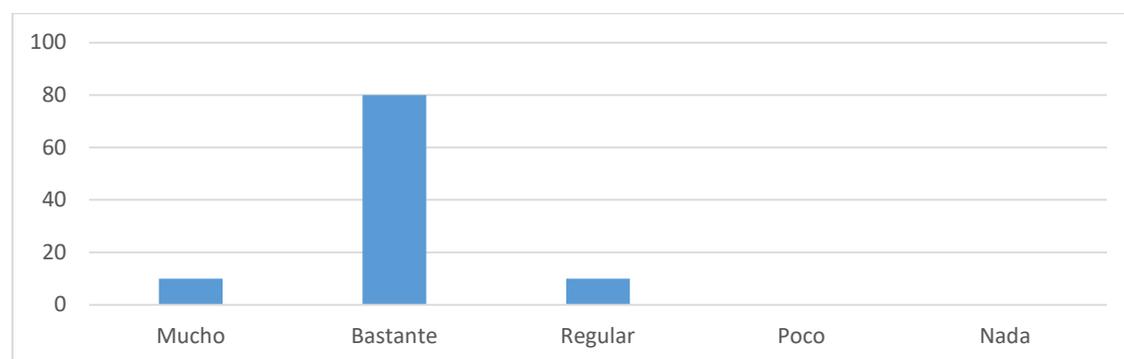
Pregunta 1.2. Antes de estudiar un contenido en el texto básico, procedo a ubicar el capítulo, realizo una lectura rápida que permita identificar los títulos, gráficos, resúmenes, esquemas, entre otros.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 70% afirma que revisa el contenido del texto básico, ubica el capítulo, realiza una lectura rápida e identifica títulos, gráficos, resúmenes y esquemas, un 20% lo hace de forma regular y un 10% lo hace pocas veces.

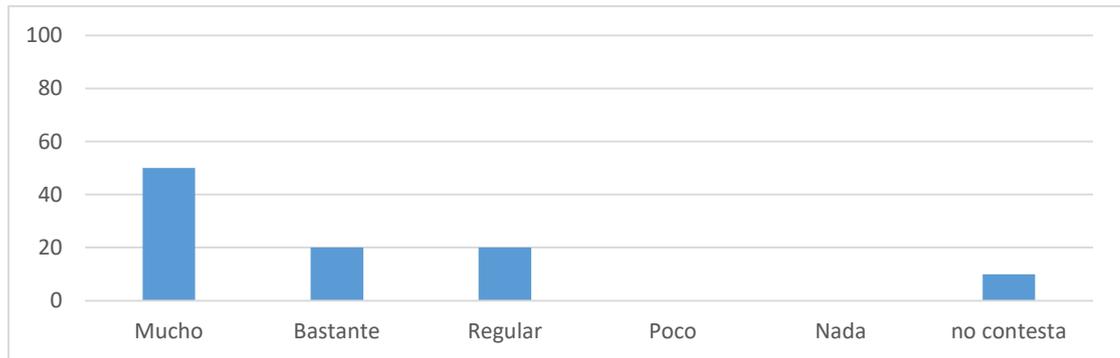
Pregunta 1.3. Doy una lectura comprensiva para identificar y señalar las ideas principales y secundarias de cada tema.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 10% de los mentorizados realiza una lectura comprensiva identifica y señala ideas principales y secundarias, el 80% lo realiza bastantes veces y un 10% de forma regular.

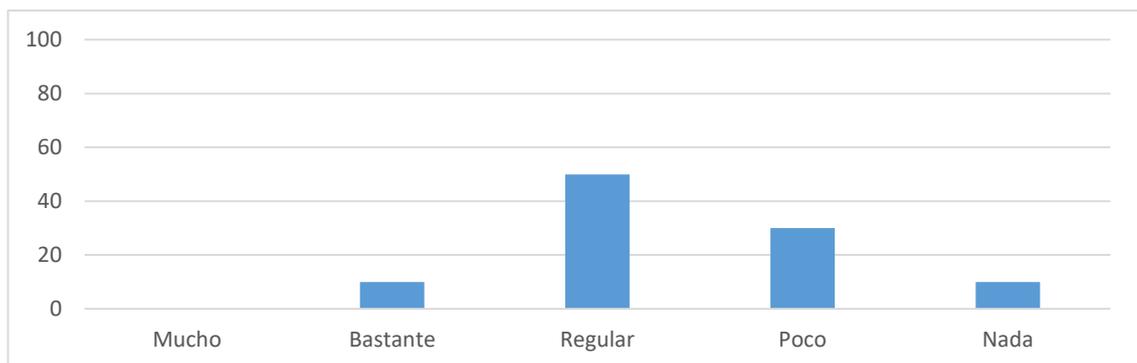
Pregunta 1.4. Subrayo los aspectos de mayor importancia.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 50% del grupo subraya los aspectos de mayor importancia, un 20% lo hace bastantes veces, otro 20% de forma regular y un 10% no contesta.

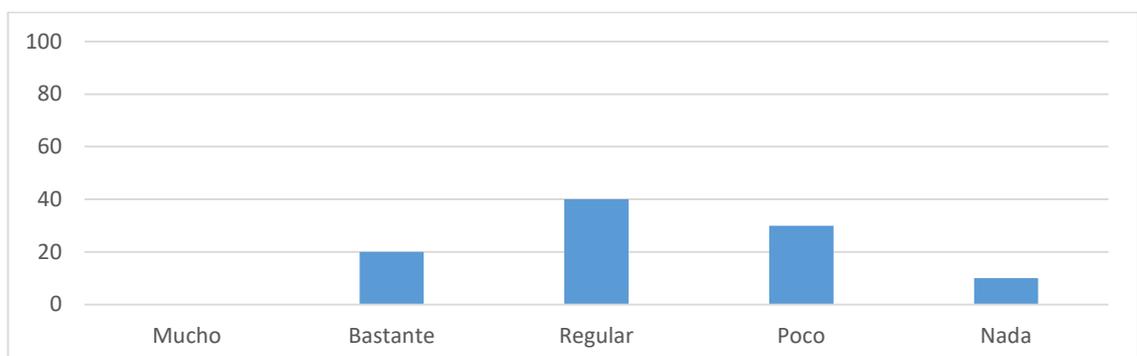
Pregunta 1.5 Intento memorizarlo todo.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

Un 10% intenta memorizarlo todo bastantes veces, un 50% de mentorizados intenta memorizar de forma regular, un 30% lo hace pocas veces y un 10% no intenta memorizar.

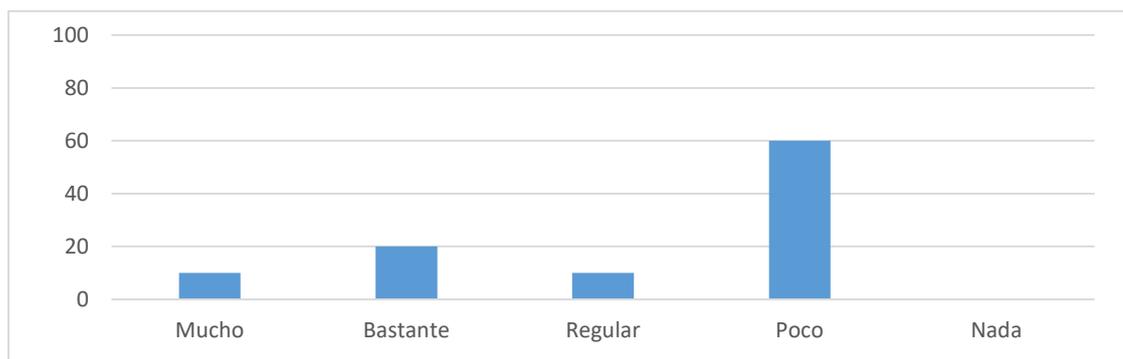
Pregunta 1.6. Elaboro esquemas, cuadros sinópticos.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 20% elabora esquemas y cuadros sinópticos, un 40% lo hace de forma regular, un 30% lo hace poco y un 10% no lo hace.

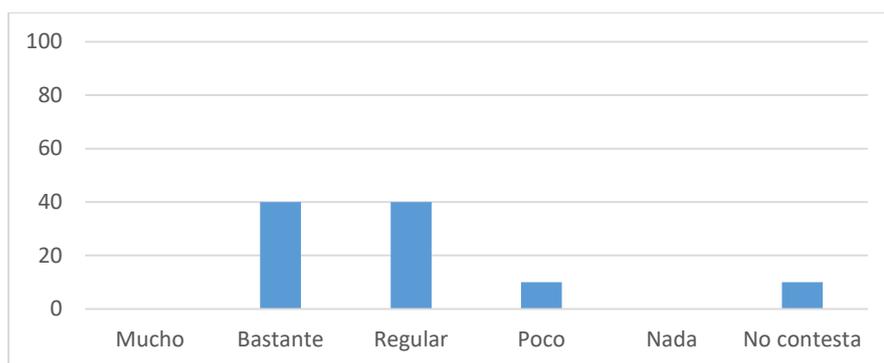
Pregunta 1.7. Elabora resúmenes.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 10% elabora resúmenes muchas veces, el 20% bastantes veces, un 10% lo realiza regularmente y un 60% elabora resúmenes pocas veces.

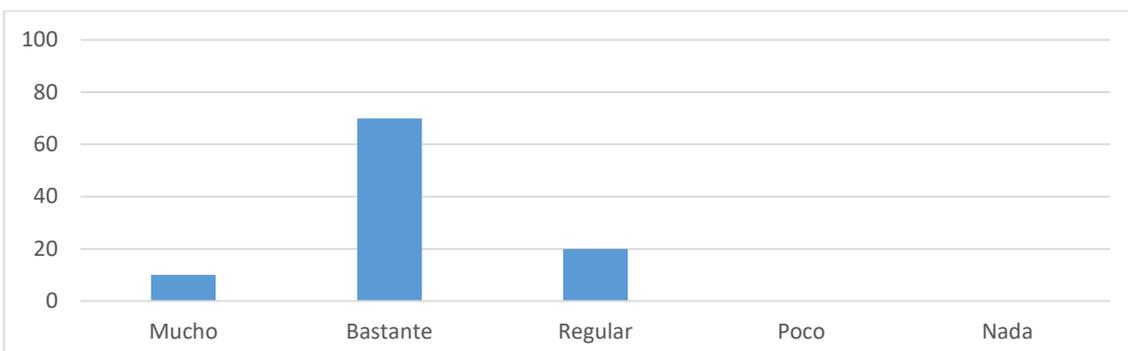
Pregunta 1.8. Suelo desarrollar las actividades de aprendizaje que se sugieren en la guía didáctica de cada asignatura.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 40% suele desarrollar actividades de aprendizaje sugeridos en las guías didácticas, bastantes veces, un 40% del grupo lo realiza de forma regular, un 10% pocas veces y finalmente un 10% no contesta.

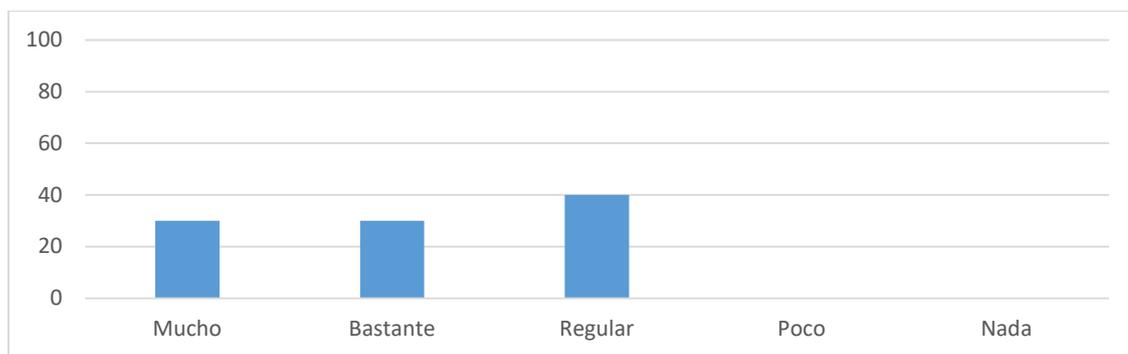
Pregunta 1.9. Reviso y estudio a medida que desarrollo la evaluación a distancia.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 10% del grupo de mentorizados revisa y estudia a medida que desarrolla la evaluación a distancia, un 70% lo hace bastantes veces y el 20% lo hace de forma regular.

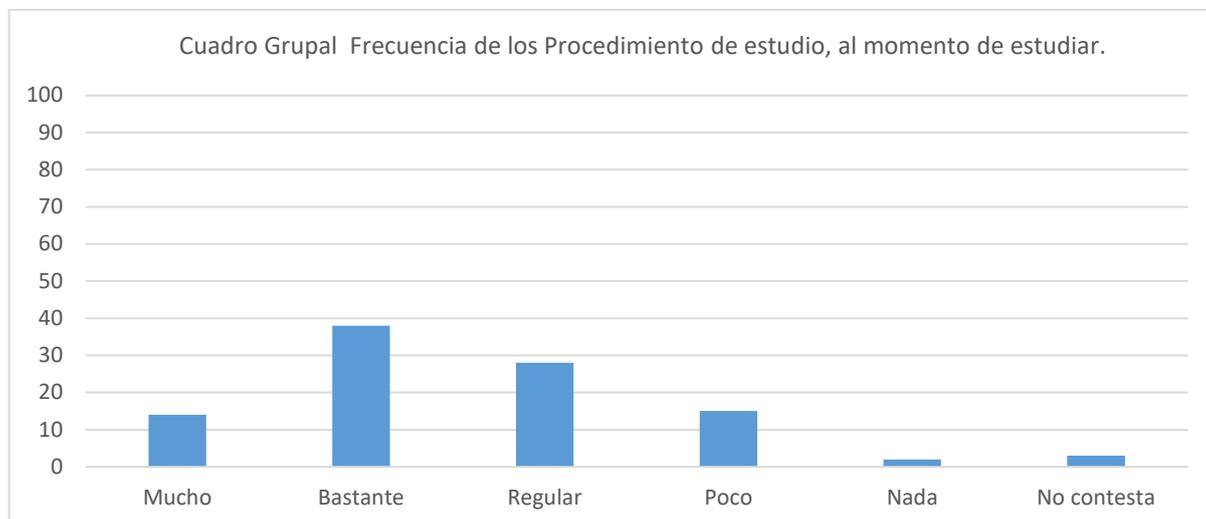
Pregunta 1.10. Pongo énfasis en el estudio y repaso la semana de las evaluaciones presenciales.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

El 30% pone énfasis en el estudio y repasa para las evaluaciones presenciales de forma habitual, un 30% lo hace bastantes veces y el 40% lo hace de forma regular.

Valoración grupal



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

De forma grupal y en promedio, los resultados al cuestionario “Procedimientos de Estudio”, fue: un 14% afirma que los usa con mucha frecuencia, el 38% afirma que lo realiza con bastante frecuencia, un 28% con frecuencia regular, un 15% con poca frecuencia, el 2% con ninguna frecuencia y un 3% no responde.

En el estudio influyen diferentes aspectos como por ejemplo los aspectos mentales y físicos así también son diferentes las técnicas de estudio con las que nos

encontramos, por lo que cada persona debe ser consciente de sus posibilidades y limitaciones personales para que puedan elegir de forma oportuna la técnica más adecuada en cada momento de estudio o dificultad que se les presente. Alcántara (2010)

En el grupo de mentorizados, un 52% utiliza con buena frecuencia los procedimientos de estudio descritos en el cuestionario, este grupo posee las habilidades necesarias para un buen desarrollo en los estudios, tomando en consideración la afirmación de Alcántara, se debe identificar, analizar y solucionar las pocas falencias existentes en este grupo, corregirlas individualmente para fortalecer las habilidades ya existentes.

Un 28% afirma que usa regularmente los procedimientos de estudio, en este grupo se debe analizar caso a caso para evidenciar los problemas existentes, se debe informar de los diversos procedimientos de estudio existentes, capacitar en dichos procedimientos y fortalecer de forma rápida las habilidades ya existentes, hay que corregir las falencias porque no permiten a este grupo realizar sus estudios de forma adecuada, por lo que la intervención debe ser rápida y precisa, mediante el establecimiento de un programa de intervención adaptado a las necesidades individuales.

El 17% afirma que usa los procedimientos de estudio poco o nada, por lo que la intervención en este grupo debe ser muy urgente, se debe capacitar inmediatamente sobre los procedimientos, hay que empezar casi desde cero, para solventar a la mayor brevedad posible esta situación, el programa que se diseñe para este grupo debe de ser rápido, preciso y eficaz, este grupo es de máxima vulnerabilidad por lo que debe tener prioridad en la atención, una vez capacitados y superada la urgencia se debe individualizar los procedimientos que mejor convengan a cada uno de los mentorizados.

Finalmente el 3% de los mentorizados no contesta a ciertos ítems por lo que no se puede realizar un análisis adecuado.

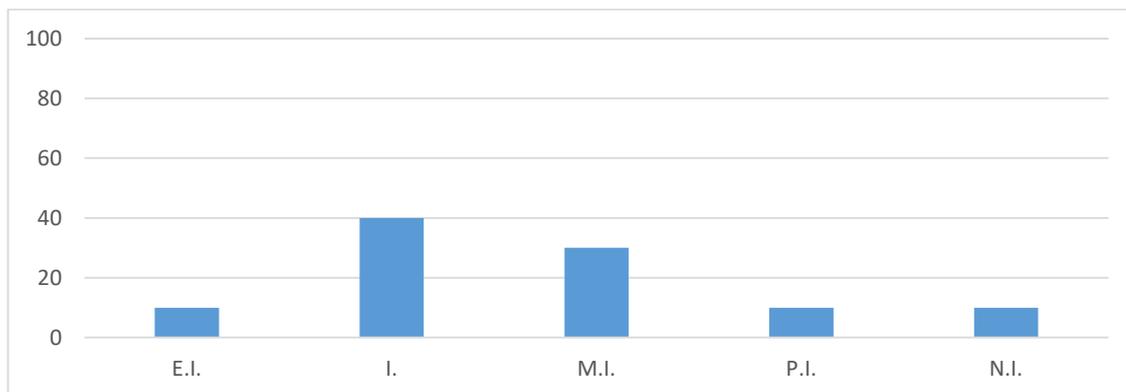
3.2.2. Aspectos de orden personal

Segundo bloque del Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación, consta de siete preguntas, a continuación se expone los resultados obtenidos.

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

10 (extremadamente importante). Por favor intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

Pregunta 2.1. Asesoramiento en la toma de decisiones: elección y/o reorientación de estudios.



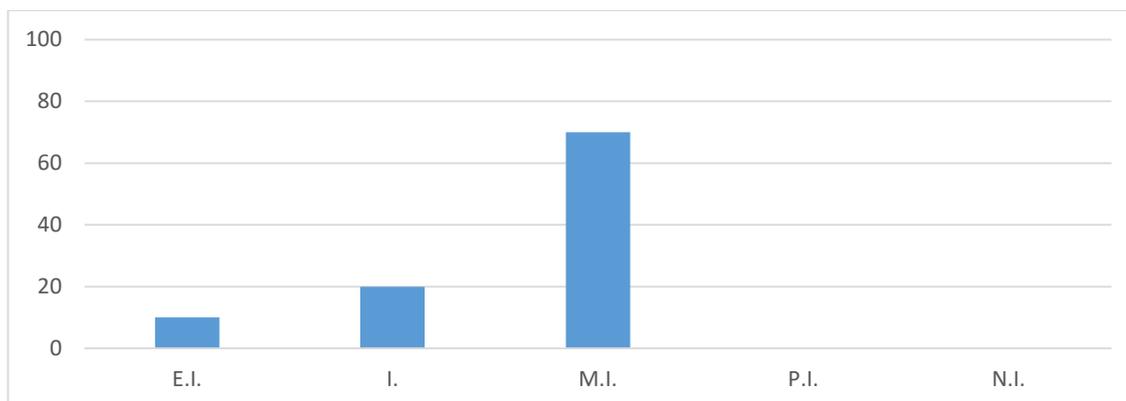
Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

Para el 80% de los mentorizados el asesoramiento en la toma de decisiones es medianamente y/o extremadamente importante, es decir la mayoría del grupo de mentorizados es consciente de que estar bien asesorado ayuda a tomar decisiones acertadas que facilitan la consecución de sus metas, para un 20% del grupo el asesoramiento es poco o nada importante, es por esto que se debe trabajar en la concienciación de los mentorización sobre este tema ya que un buen asesoramiento, les permitirá saber tomar las decisiones más adecuadas.

Pregunta 2.2. Aptitudes y conocimientos previos para iniciar los estudios de la carrera



Elaborado por: Juan Pilataxi

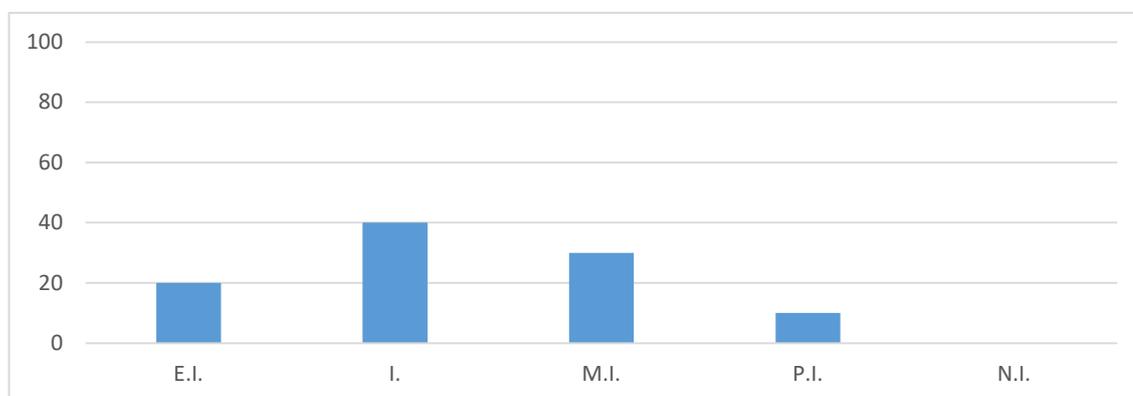
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 30% de los mentorizados considera que son extremadamente importante y/o importante, las aptitudes y los conocimientos previos al inicio de los estudios, un 70% considera a este particular moderadamente importante, los conocimientos previos son

importantes para iniciar los estudios de la carrera, en la mentorización se debe concienciar e implementar este particular.

Pregunta 2.3. Particularidades del estudio a distancia



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

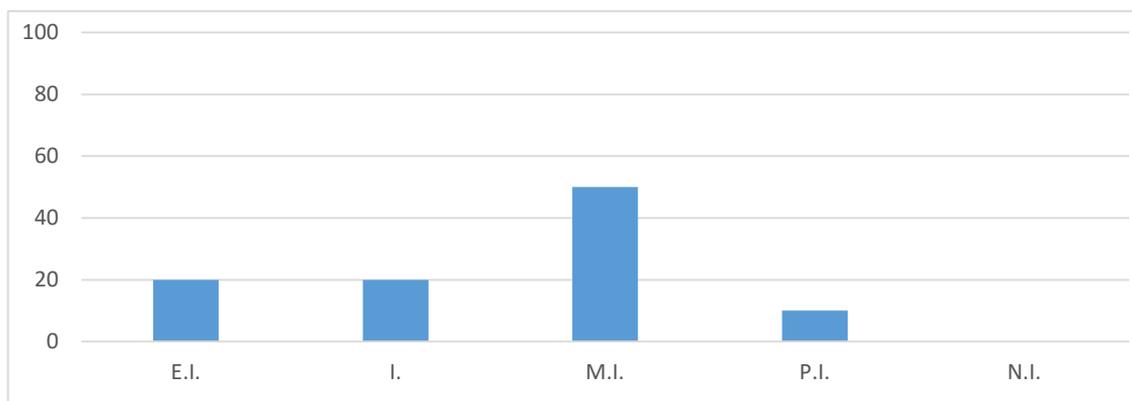
(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 60% del grupo valora como extremadamente importante y/o importante, las particularidades del estudio a distancia, un 30% lo valora como moderadamente importante y el 10% la valora como poco importante, la mayoría del grupo es consciente de la importancia de conocer las particularidades del estudio a distancia, es necesario capacitar a los mentorizados sobre este tema para que aprendan y dominen exitosamente las particularidades que conlleva estudiar a distancia.

Sánchez (2003) afirma que en su desarrollo histórico la educación a distancia ha acumulado un grupo de facilidades que demuestran su superioridad operativa con respecto a las formas tradicionales, sin negarla, con soporte en ella para emerger como lo que realmente es en la actualidad: un procedimiento cualitativamente superior para la apropiación de la información y la construcción del conocimiento.

Por lo que en este grupo se debe explicar y enseñar absolutamente todo lo referente al estudio a distancia y particularmente es necesario incidir en el correcto aprendizaje para el buen uso de la plataforma digital que nos proporciona la universidad a través del EVA, el 100% de los alumnos mentorizados, expresaron tener la necesidad de dominar el sistema EVA, reclaman tener un curso específico para este particular.

Pregunta 2.4. Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación.

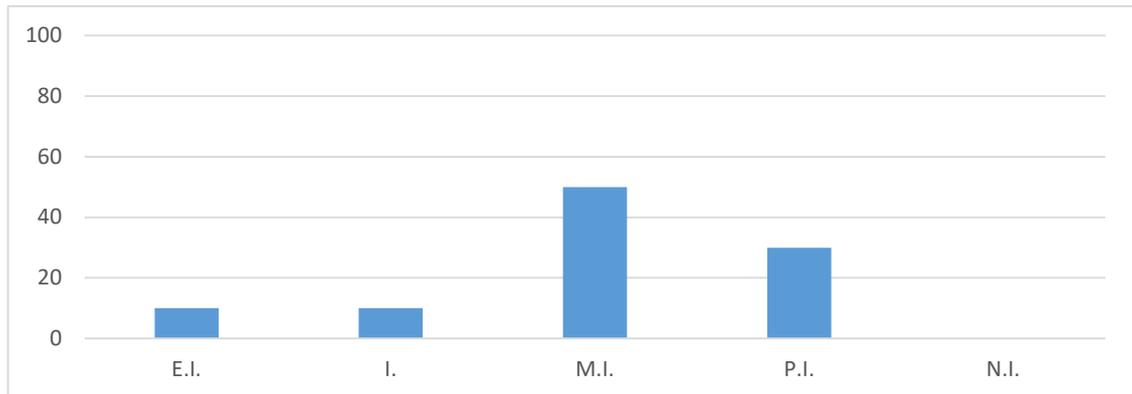
(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 40% de los mentorizados considera extremadamente importante e importante las estrategias de aprendizaje y las técnicas de estudio, un 50% considera a estas cuestiones como medianamente importante y el 10% las considera poco importante.

Galaviz (2015) dice que es imprescindible conocer que no existe una estrategia de estudio única y milagrosa. Cada persona tiene que aprender a aprender con su propio ritmo y método. Los estudios realizados en esta área han permitido conocer diferentes técnicas, que al ponerse en práctica, facilitan considerablemente la aprehensión de conocimientos.

El 60% no tienen una consciencia establecida sobre la importancia de las estrategias y las técnicas, la intervención debe focalizarse en este grupo, hay que crear consciencia, capacitar y evaluar periódicamente su desarrollo, como afirma Galaviz “no existe una sola estrategia que cada persona tiene su propio ritmo y método”, por lo que hay que identificar el problema individualmente y facilitarles las herramientas personales para que puedan realizar sus estudios de la forma más correcta, el otro 40% al tener ya establecida esta concienciación y el dominio de varias técnicas el trabajo será más específico ya que se debe trabajar en identificar las pocas dificultades existentes, subsanarlas y fortalecer las ya establecidas, para que se conviertan en hábitos aún más fuertes.

Pregunta 2.5. Ayuda psicológica personal



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

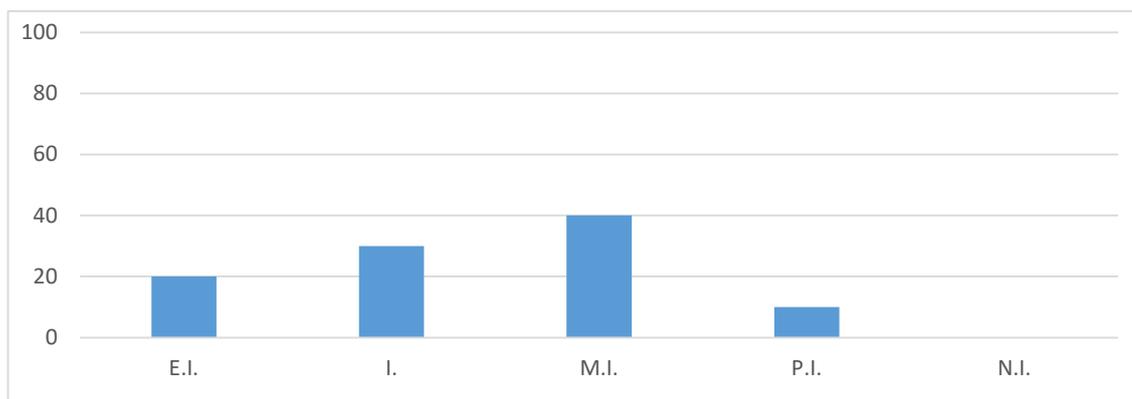
(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 10% considera extremadamente importante la ayuda psicológica personal, otro 10% la considera importante, el 50% la considera moderadamente importante y un 30% la considera poco importante, entonces 20% del grupo da la importancia suficiente al asesoramiento psicológico personalizado, un 80% no le da el suficiente valor, durante el encuentro presencial se percibió que los alumnos tenían cierta reticencias al escuchar “acudir al psicólogo” por lo que se debe des-estigmatizar la ayuda psicológica, en la sociedad, aunque cada vez menos pero aun frecuente, se dice que acuden al psicólogo “los que están locos” hay que cambiar esa mentalidad.

Haller (2015) afirma que no existe ningún manual que denomine a ningún trastorno mental como “locura”. La gente ha hecho esta construcción a partir de la observación de comportamientos que se consideran “no sanos”, es decir, un loco sería un “collage” de varios trastornos mentales. Muchas personas que acuden al psicólogo en realidad no tienen ningún trastorno mental como tal.

El Programa Mentor de la Universidad de Sevilla y la Universidad Complutense de Madrid (2001-2002) afirma que muchas universidades no incluyen este servicio, por lo general la proporcionan algunas universidades privadas como counseling, estas funcionan como gabinetes o unidades de atención psicológica, que permite atender las necesidades específicas de cada estudiante lo que viene a favorecer el desarrollo armónico e integral del estudiante en los todos los aspectos de la vida. Por lo que implantar un servicio permanente en la UTPL ayudaría enormemente a solventar eficientemente los problemas que presentan cada uno de los mentorizados en distintos grados tanto en situaciones personales y/o profesionales.

Pregunta 2.6. Planificación del proyecto profesional



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

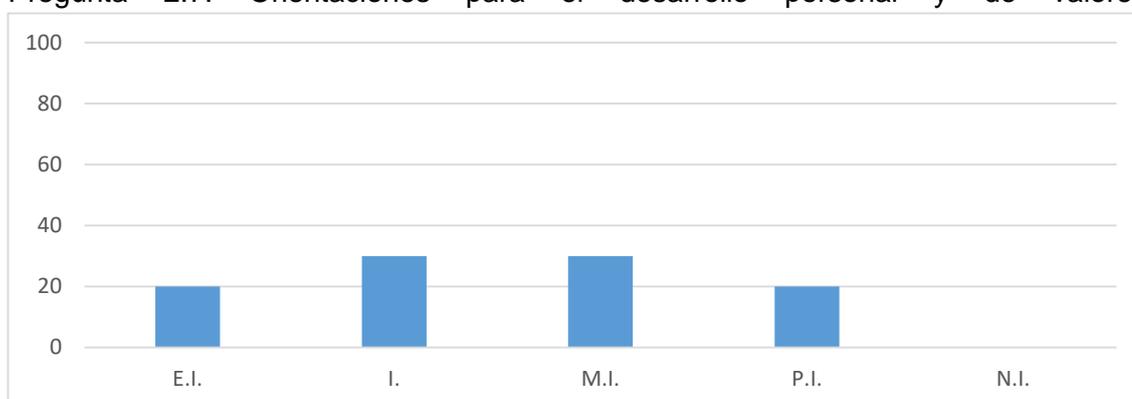
(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 20% del grupo de mentorizados considera que la planificación del proyecto profesional es extremadamente importante, un 30% lo considera importante, el 40% lo considera moderadamente importante y un 10% afirma que es poco importante, por lo que el 50% del grupo de mentorizados carece de la consciencia de lo importante que es realizar la planificación de un proyecto profesional

“Todas las personas deben formular proyectos y expectativas profesionales. El hecho de tener claro para dónde se va y hasta dónde se quiere llegar hace que se luche por conseguir ese objetivo” (Muñoz, 2014) (Coordinadora nacional de Recursos Humanos, ABC Productividad Empresarial, empresa de servicios temporales)

Es necesario transmitir a todo el grupo pero en especial al 50% que es muy importante planificar un proyecto profesional, como indica Muñoz, el tener claro a donde se quiere llegar, hace que se luche por conseguir lo deseado, marca el camino para lograrlo, tener los objetivos claros es fundamental para el éxito profesional.

Pregunta 2.7. Orientaciones para el desarrollo personal y de valores



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.I.: extremadamente importante; I.: importante; M.I.: medianamente importante; P.I.: poco importante; N.I.: nada importante)

El 50% del grupo considera extremadamente importante e importante la orientación para el desarrollo personal y de los valores, a un 30% le parece moderadamente importante, mientras al restante 20% le parece poco importante, es necesario trabajar rápidamente al menos con el 50% del grupo que son los que más lo necesitan, según sus respuestas al test, con el otro 50% hay que fortalecer los valores que ya poseen, como dijo un gran hombre:

“El fin de la educación no es hacer al hombre rudo, por el desdén o el acomodo imposible al país en que ha de vivir, sino prepararlo para vivir bueno y útil en él” José Martí.

La educación en valores es fundamental para el buen desarrollo personal y más aún para el buen desarrollo de la sociedad en la que vivimos, claramente es necesario poner atención en impartir valores éticos y morales a los futuros profesionales, porque la historia es testigo de que todo lo humano es corruptible, solo unos valores bien cimentados permiten que las sociedades caminen justas y equitativas, siempre que ese sea el modelo decidido en democracia por la mayoría, en definitiva sembrar buenos valores nos permitirá crear buenos hombres y mujeres, buenos ciudadanos y ciudadanas.

3.2.3. Satisfacción con los Procesos Administrativos

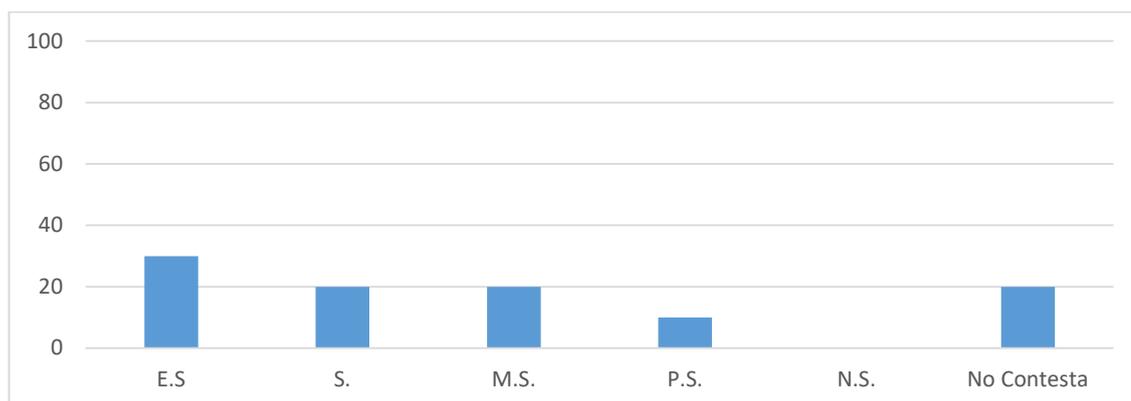
El Proyecto Mentor de la Universidades de Sevilla y la Universidad Complutense de Madrid (2001-2002) define que es todo lo relacionado con los trámites administrativos, por ejemplo: la matrícula, convalidaciones, expediente administrativo, expediente académico, exámenes, certificados y títulos, información académica general y específica como: los contenidos que integran la carrera, el pensum de estudios, la malla curricular, peculiaridades de ciertas asignaturas, evaluaciones y calificaciones, posibilidades de re-direccionar la carrera, becas y ayudas al estudio, cursos de especialización, estudios postgrado y de tercer y cuarto nivel, estudios y cursos en el extranjero, información sobre salidas profesionales, entre otras.

El Tercer bloque del Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación, consta de ocho preguntas, el análisis que se realiza en cada pregunta de este bloque se basa en las respuestas obtenidas tanto en el Cuestionario de Necesidades de Orientación (Sánchez, 2009) como las respuestas obtenidas en este bloque del cuestionario 2, así como las respuestas obtenidas en el primer encuentro presencial, a continuación se expone los resultados.

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

Utilice una escala de valoración de 0 (nada satisfecho) a 10 (extremadamente satisfecho). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

Pregunta 3.1. Procesos de admisión e ingreso



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

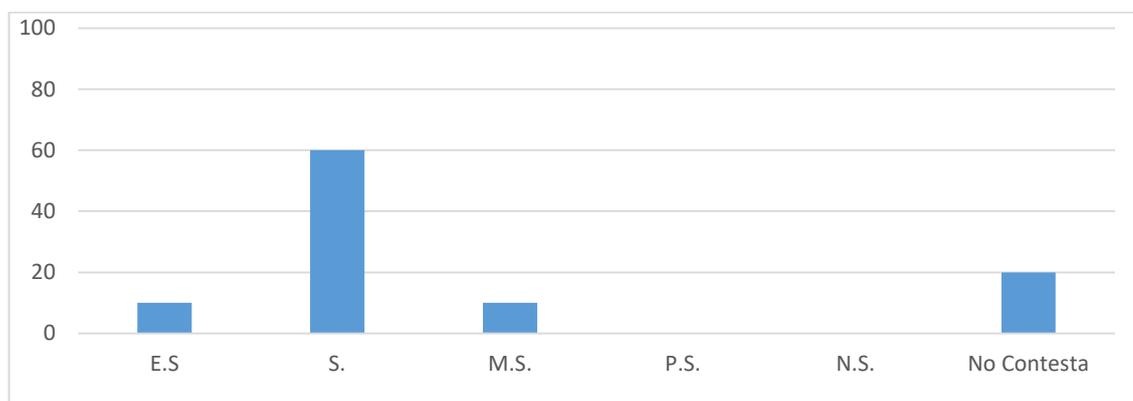
En la UTPL las condiciones para el ingreso a la licenciatura se limitan a la acreditación de ciertos niveles previos, como por ejemplo tener el título de bachiller, no existe un programa de nivelación de conocimientos o de adaptación, aparentemente se aplica el concepto de que “los procesos de admisión no se pensaron nunca para resolver los problemas de calidad educativa, injusticia social o inequidad que puedan existir en la sociedad, pues no se puede esperar de un proceso administrativo soluciones de este tipo” (Gago, 1996, pp.12)

El 50% de los mentorizados están satisfechos y/o extremadamente satisfechos con los procesos de admisión e ingreso, este grupo representa a los mentorizados que no tuvieron mayores dificultades en su respectivo proceso o si los tuvieron fueron solventados adecuadamente y en tiempos razonables, un 20% del grupo están moderadamente satisfechos, en este grupo se engloban los que experimentaron ciertas dificultades en su proceso, las soluciones tardaron o fueron medianamente complicadas pero que al final se resolvieron, por ejemplo títulos originales que no llegaron a tiempo, certificados de los últimos años de colegio poco legibles, etc.

Un 10% afirma estar poco satisfecho por problemas de diversa índole que tardaron en ser resueltos, por ejemplo en un principio se les solicitó una información y luego se les pidió otra diferente a la inicial, falta de información exacta sobre las carreras, falta de

asesoramiento personal sobre las carreras, falta de orientación personalizada para escoger la más adecuada, respuestas tardías, estos problemas provocaron insatisfacción y reclamos. Un 20% no contesta a la pregunta.

Pregunta 3.2. Procesos de Matricula



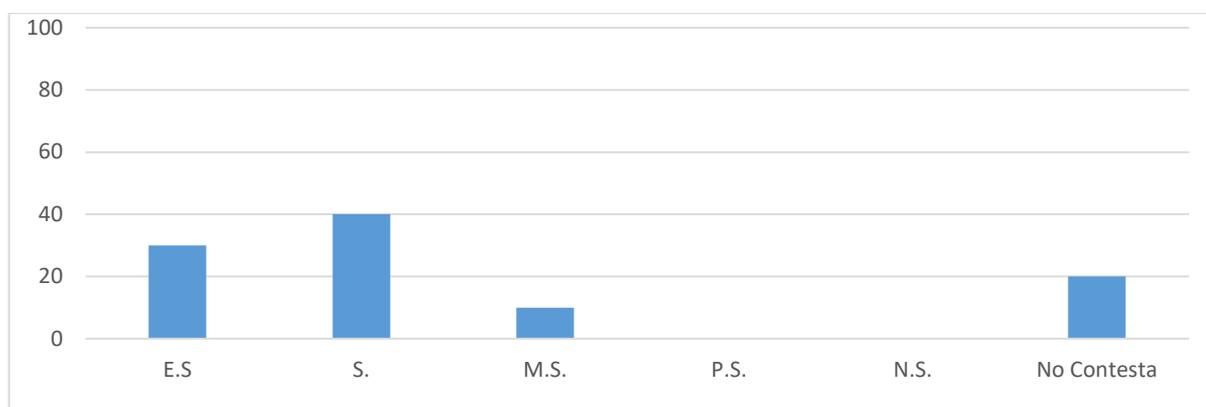
Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S.: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

70% de los mentorizados no tuvo mayores dificultades, califican su experiencia entre extremadamente satisfechos y satisfechos con el proceso, el 10% tuvo algún inconveniente, que se solucionó de forma tardía, o en algún caso siguen pendientes de resolución definitiva, de los problemas más comunes por ejemplo al intentar descargar la solicitud, esta no está en formato compatible con los distintos formatos web, no se permitía rellenar la solicitud, las claves de acceso no fueron asignadas a tiempo o si se les asigno el sistema las rechazaba, con respecto a los tiempos de resolución de problemas la opinión generalizada es que los tiempos son excesivos para responder, guiar adecuadamente, y solucionar eficazmente los problemas. Finalmente un 20% no respondió a la pregunta.

Pregunta 3.3. Modalidades de Pago



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S.: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

Las modalidades de pago registran un 70% de satisfacción y/o extrema satisfacción, la UTPL-Madrid, presenta modalidades de pago muy fáciles y accesibles al público en general, cuentan con un datafono (aparato para el pago con tarjetas de débito y/o crédito), cuentas bancarias para pagos a través del Banco Santander que es de los más usuales en España con cientos de sucursales y transferencias bancarias electrónicas, el 10% afirma estar medianamente satisfecho, registraron problemas con el datafono, este no leía adecuadamente sus tarjetas por lo que tuvieron que hacerlo por otros medios de pago, las reclamaciones expresadas mayoritariamente, se dan por la imposibilidad de pago en efectivo y por la modalidad de pago aplazado, que es de solo dos plazos, cincuenta por ciento cada una, al ser una cantidad elevada de dinero, muchas familias se quedan casi sin recursos para enfrentar el pago, de media son unos 600-700 euros por semestre, si tenemos en cuenta que el salario mínimo interprofesional en España es de 645 euros, el gasto de matrícula representa un auténtico problema económico, finalmente un 20% de mentorizados no respondió a la pregunta.

Pregunta 3.4. Trámites de cambio de centro universitario



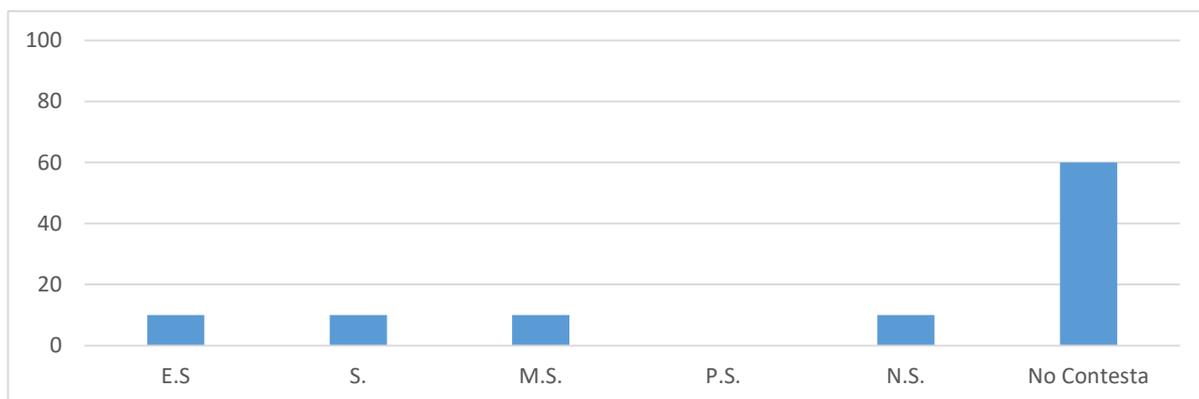
Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S.: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

El 30% en general está satisfecho con este trámite, los mentorizados expresan que hay que enviar la solicitud a tiempo e insistir en la respuesta, expresan que no les parece bien que antes no costaba nada cambiar de centro y ahora existe una tasa que hay que pagar para iniciar el trámite, el 70% no responde a esta pregunta porque expresaron que no han realizado un trámite de este tipo.

Pregunta 3.5. Trámites de convalidación de asignaturas



Elaborado por: Juan Pilataxi

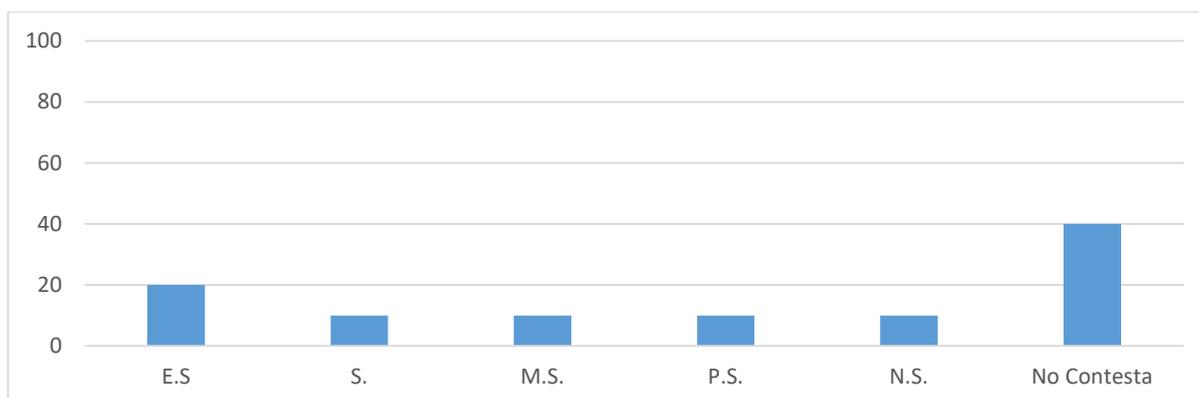
Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

El 20% afirma en general estar satisfecho con el trámite de convalidación de asignaturas, un

10% expresa estar medianamente satisfecho debido al tiempo que tardaron en resolver su solicitud, otro 10% de alumnos afirma estar nada satisfecho con el trámite que ha reclamado en varias ocasiones y está a la espera de la solución definitiva, el 60% restante no contesta debido a que no ha realizado aun un trámite de estas características.

Pregunta 3.6. Becas y ayuda para el estudio



Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación

(Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

El 30% de los mentorizados afirman estar satisfechos, debido a que han sido beneficiarios de algún descuento en la matrícula, beneficiándose de las deducciones y ayudas que otorga la universidad a diversos colectivos y situaciones personales y familiares, a un 10% le parece insuficiente la ayuda otorgada por lo que la califica de medianamente satisfecho, a un 20% le parece poco o nada satisfactorio las ayudas y

las becas ofertadas, por lo que piden que sean más generosas, finalmente un 40% no contesta a la pregunta.

Pregunta 3.7. Convalidación de estudios de las asignaturas cursadas en otras carreras/universidades



Elaborado por: Juan Pilataxi
 Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación
 (Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

El 60% de los mentorizados no contesta a la pregunta porque no han realizado este trámite, un 10% está satisfecho con el trámite, otro 10% se encuentra medianamente satisfecho debido a que esperaba que se le convalidaran más asignaturas de las que le fueron finalmente convalidadas, un 20% está poco o nada satisfecho porque fueron pocas las asignaturas convalidadas y sus expectativas eran mayores. En esta pregunta los reclamos mayoritarios vuelven a ser los tiempos que tarda la universidad en responder, y la falta de un mecanismo más efectivo y transparente para reclamar y/o impugnar en caso de no estar de acuerdo con lo no homologado.

Pregunta 3.8. Otros (Especificar) “entrega del material”



Elaborado por: Juan Pilataxi
 Fuente: Respuestas Cuestionario N°2 de necesidades de orientación
 (Claves: E.S.: extremadamente satisfactorio; S: satisfactorio; M.S.: medianamente satisfactorio; P.S.: poco satisfactorio; N.S.: nada satisfactorio)

El 80% de los estudiantes no contesta, no sugiere, ni valora, un 20% de los mentorizados planteo la siguiente cuestión “entrega del material” y la valoro como

nada satisfecho, afirman que existen siempre retrasos en la entrega si es material físico, con respecto al material virtual que se está implementando, el problema se encuentra en la falta de compatibilidad con algunos sistemas que no permiten su adecuada descarga, algunos mentorizados no sabían cómo descargar el material y tuvieron que pedir ayuda, otro problema es que no están acostumbrados a manejar el material de forma virtual y la inmensa mayoría que recibió material en este formato lo imprimió y encuadernó para su uso.

Valoración General

Los mentorizados expresaron de forma general, cierta disconformidad con los servicios prestados en la oficina de Madrid, aludieron como una de las razones para este reclamo por ejemplo, los tiempos de espera, estos son bastante largos, superan fácilmente los 45 minutos, tanto de forma presencial o telefónica, por ejemplo, a la pregunta del cuestionario: ¿Qué aprendió de esta experiencia?

Responden: “hay que tener mucha paciencia con la universidad”.

Otros problemas que manifestaron fueron: “las descarga de los libros, no estaban en el sitio indicado” “los problemas de conexión”, y muchos se ven reflejados en la siguiente respuesta: “Lo solucione después de algunos días por méritos propios...” o “al final un compañero me supo ayudar...”

Recomendación

La Inserción y Adaptación a la Educación a Distancia en la UTPL, debe ser de capacitación obligatoria y puntuable (otorgar créditos de libre configuración), adherirse obligatoriamente al programa de mentoría, o a un curso de capacitación, presencial u on-line, con prácticas en los problemas más comunes, tramites académicos, etc., debería ser obligatorio para iniciar cualquier carrera, los mentorizados manifiestan haber aprendido a utilizar las herramientas como el EVA, con el método de ensayo y error, por la guía de algún compañero o por algún trabajador de la UTPL. Los mentorizados usan el EVA solo lo empíricamente aprendido, no realizan nada más allá de lo que saben manejar, por temor a “hacerlo mal”, desconocen las grandes posibilidades que ofrece la aplicación, aprender técnicas de estudio mínimas, formar hábitos, etc., en definitiva deberían aprender a usar adecuadamente las valiosas herramientas de las que disponen, si deseamos que el alumnado cuente con herramientas sólidas para enfrentarse a sus estudios con éxito.

3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda

El mentor, a continuación presenta las percepciones obtenidas durante la investigación, las directrices que orientaron al mentor fueron en primer lugar, el objetivo general de la investigación, que es el de: Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible 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. Y en segundo lugar el de la mentoría entre compañeros, que nos brinda la oportunidad de desarrollar una relación de orientación, de enseñanza y de aprendizaje mutuo entre un estudiante de cursos finales de su carrera, que se convierten en un buen ejemplo de rol positivo, con un estudiante de nuevo ingreso, que se allá lleno de inquietudes (NMP, 2005)

Teniendo en cuenta que todo acto o labor humana, es complejo y plagado de dificultades, como lo expresa Martínez (2009) el ser humano es un suprasistema altamente complejo, pero más o menos integrado. El nivel de integración armónica determina el grado de desarrollo y madurez de su personalidad. Todo esto impone a la educación una tarea o misión sumamente ardua y difícil, en la cual frecuentemente fracasan muchos educadores y otros profesionales que trabajan en el desarrollo humano. La superación de dichas dificultades estriba en un conocimiento teórico-práctico de los diferentes niveles de las áreas a desarrollar en las profesiones de ayuda.

Con estas guías, el mentor trabajo para que la investigación sea lo más exitosa posible, estaba motivado por el imperativo de “ayudar” en solucionar las diferentes necesidades que expresaron los estudiantes y que requieren de atención urgente, a continuación se describe la experiencia en esta investigación:

Al mentor se le asignó desde el centro universitario, una relación de diez estudiantes de primer ciclo, con datos personales como nombres, correos electrónicos y teléfonos, de forma rápida, el mentor contactó con los estudiantes a través de los medios facilitados, los datos en algunos casos eran erróneos, por lo que el mentor subsano el inconveniente con el centro internacional en Madrid. El mentor envió un primer correo electrónico a todos los mentorizados asignados, invitando a participar del programa de mentoría que se ponía en marcha de forma gratuita y de participación voluntaria, se facilitó los adecuados datos de contacto personal con el mentor y se invitó a participar en un primer encuentro presencial, a realizar en la sede de la UTPL-Madrid, cinco estudiantes respondieron al primer correo electrónico, a los restantes se les insistió con mails y llamadas telefónicas, algunos mentorizados se excusaron por no poder asistir, entre los motivos que facilitaron fueron los laborales y/o personales, finalmente asistieron cinco de los diez estudiantes asignados.

Los mentorizados llegaron al primer encuentro escalonadamente, mientras con apoyo del centro internacional de Madrid, se exponía un vídeo explicativo sobre la UTPPL y sus servicios, una vez finalizado el video y con la presencia de los cinco mentorizados, se inició el encuentro, en primer lugar se dio la bienvenida y la presentación del mentor, se explicó los objetivos del encuentro y la utilidad del mismo, se fueron presentando al grupo cada uno de los estudiantes, lo que permitió disipar el nerviosismo inicial, empezamos hablar de forma general sobre los problemas que tienen y/o tuvieron como estudiantes de nuevo ingreso, hablaron de forma fluida, sin miedos, se aprovechó el buen ambiente logrado para poco a poco, contestar a los cuestionarios facilitados en la guía didáctica.

El mentor uso los conocimientos adquiridos en sus años de estudio, usó la confianza y la empatía como armas estratégicas, Earl Gray Stevens definió a “La confianza, como el arte, nunca proviene de tener todas las respuestas, sino de estar abierto a todas las preguntas”. La empatía la describe perfectamente Ronderos (2013) la define como la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él.

Usando estas herramientas junto con la predisposición a participar en las actividades planteadas que tenían los participantes, se logró un excepcional primer encuentro, los estudiantes se sintieron reflejados, en los problemas que relato el mentor, hablaron sobre lo que habían vivido o estaban viviendo los mentorizados, el tutor pidió que reflejaran absolutamente todos sus pensamientos y opiniones en los cuestionarios facilitados a cada uno.

Las principales consultas que se realizaron fueron:

El funcionamiento del EVA, sobre las guías, la prueba objetiva, los trabajos, la participación en los foros, las calificaciones, preguntaron sobre cómo eran los exámenes presenciales, como califican los profesores, que hacer si un profesor/a no contestaba a sus preguntas o lo hacía de forma inadecuada y muy prolongada en el tiempo, como quejarse o exigir responsabilidades a profesores, técnicas de estudio, como organizar de forma adecuada el tiempo, realizaron preguntas personales al mentor como por ejemplo: ¿cómo logre llegar al final de la carrera?, ¿qué me motivo?, ¿cómo supere los inconvenientes?, las trabas burocráticas, si podía hacer algo con las dificultades que se presentan con los libros electrónicos, entre otros.

Las principales preocupaciones que expresaron fueron:

Falta de personal en el centro internacional, afirman que la recepcionista se encarga de muchas cosas a la vez, contesta el teléfono, de las tareas administrativas, atender a los estudiantes, dar información al público, recibe fax, recibe trabajos, entrega certificados, entrega justificantes, busca expedientes, entre otras, un mentorizado exclamo “hay veces que dan ganas de pasar al lado y ayudarle”, la situación se agrava en los periodos académicos, como la recepción de trabajos, exámenes, etc.

El nuevo horario de atención, los estudiantes trabajan en horarios españoles, y el centro contaba con un horario de atención adaptado a sus necesidades de lunes a viernes, 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 y los sábados por la mañana de 10:00 a 14:00, con el horario actual de lunes a jueves de 10:00 a 17:00, los viernes de 10:00 a 14:00 y los sábados la atención suprimida, es una tarea complicada poder acudir.

La falta de autonomía del centro internacional de Madrid, los alumnos afirman, estar preocupados por esperar, que se tomen decisiones desde Ecuador, que antes las realizaba el centro y que facilitaban enormemente los trámites.

La falta de tiempo por las labores profesionales y personales que seguro no les permitirá continuar con el programa de mentoría.

El mentor basándose en, la experiencia personal, preparo una charla explicativa sobre diversos temas, por ejemplo: ¿cómo se califica en la universidad?, ¿qué hacer para evitar el examen final? y si se está en esa situación ¿cómo y qué hacer para aprobar?, se explicó de forma sencilla, se realizó ejercicios prácticos con casos reales de los mentorizados, solidificando así el conocimiento recién adquirido, se entregó material facilitado por el centro, folletos informativos, a cada uno de los estudiantes para que los consulten tantas veces lo necesiten.

El mentor impartió estrategias de organización del tiempo: Como estudiar, trabajar y hacerse cargo de la familia, se consideró lo afirmado por Galaviz “no existe una sola estrategia, cada persona tiene su propio ritmo y método” por lo que se insistió en que cada uno de los alumnos tiene que buscar su propio método, basándose en la herramientas recibidas en esta mentoría, de su propia experiencia o de cualquier fuente profesional. Se realizó un mini taller de organización del tiempo, donde se elaboró un horario diario, semanal y mensual, se tomó como ejemplo la agenda del mentor, se replicó varias veces con las actividades diarias de los mentorizados que se ofrecieron voluntarios, demostrando así, que se puede dedicar tiempo a todas las actividades, siempre y cuando se organizar adecuadamente.

Finalizo el primer encuentro, todos los participantes expresaron su satisfacción porque los resultados alcanzados, superaron las expectativas de los participantes.

Posteriormente, el mentor puso en conocimiento del Tutor (director de tesis) sobre el número de participantes en el programa de mentoría, el mentor le informó que el centro internacional de Madrid le daba la oportunidad de reclutar, a otros mentorizados, para completar el objetivo de trabajar con un grupo de al menos diez estudiantes, lo que el tutor autorizó. El espacio que le concedieron al Mentor luego de realizar las correspondientes gestiones fue en los exámenes presenciales correspondientes al primer bimestre del periodo académico Abril-Agosto de 2015, se realizó conversaciones y/o entrevistas personales y charla grupal, el mentor les informo todo lo relacionado con el proceso de mentoría, realizaron los cuestionarios. Al finalizar la jornada se completó el grupo de diez participantes.

A pesar de lo positivo del primer encuentro, del frecuente envió de correos electrónicos con invitaciones a participar del programa de mentoría, de recordar a los mentorizados de que tienen un servicio en el que el mentor está dispuesto a orientarles y ayudarles, los estudiantes no participaron de forma activa, dos de ellos contactaron con el mentor para realizar preguntas específicas sobre fechas de exámenes, el resto de mentorizados requerían ayuda específica en sus asignaturas, en las que presentaban dificultades, se brindó las herramientas necesarias para que exigieran a sus profesores dicha ayuda, pero una vez resueltas, no solicitaron otras ayudas al servicio de mentoría.

Las razones que expresaron los mentorizados para no continuar con el proceso fueron:

- 1) Los horarios laborales.
- 2) Las obligaciones familiares, el cuidado de niños, parientes cercanos y otros familiares.
- 3) Las labores propias del hogar.
- 4) El cansancio laboral.

Los mentorizados afirmaron que las dudas que tenían se les resolvió en el primer encuentro presencial, y sugirieron que un encuentro similar debería hacerse de forma obligatoria antes de empezar el curso académico, porque les pareció insuficiente la reunión obligatoria que realizaron al iniciar el curso, donde se les explico todo de forma apresurada y muy resumida, que no les permitió adquirir el conocimiento o destreza suficiente para no tener problemas.

3.4. Valoración de Mentoría

Para el mentor haber vivido esta experiencia le ha significado un enriquecimiento personal valioso, ha experimentado el trabajo de campo in-situ, permitiéndole conocer de primera mano las necesidades, los problemas, las angustias, las expectativas, las ilusiones, y las metas de los mentorizados. El mentor constato con los cuestionarios lo que en las conversaciones se expresó en varias oportunidades, concluyo que: hacía falta mucha ayuda, los estudiantes de nuevo ingreso necesitan apoyo en diferentes áreas, al menos necesitan tener un periodo de adaptación y de aprendizaje a su nuevo entorno, que les permita adquirir conocimiento y habilidades en campos necesarios para tener éxito con los estudios.

En la presente valoración se resaltan los dos periodos importantes que se producen en esta investigación, el primero se produce durante el primer encuentro presencial y durante el reclutamiento de mentorizados, donde se recabó la información necesaria para esta investigación y donde las experiencias vividas inducían al optimismo.

El segundo momento, se da cuando los estudiantes no continúan con su participación en la mentoría a pesar de las continuas invitaciones, se limitan a preguntar inquietudes puntuales e indicar sus razones para no participar activamente.

3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor)

La comunicación y la interacción son fundamentales en este proceso de investigación, “Al comunicarnos pretendemos establecer algo en común con alguien o, lo que es lo mismo, tratamos de compartir alguna información, alguna idea o actitud” (Fernández y Gordon, 1992, p. 3)

Siguiendo lo afirmado por los autores, el mentor indica que en la primera etapa de la investigación (primer encuentro presencial y en el reclutamiento) la comunicación fue fluida, hubo ciertas reservas pero una vez aclaradas las primeras preguntas, este mejoro llegando a crearse un ambiente distendido y muy participativo, los mentorizados colaboraron voluntariamente en todas las actividades propuestas, mantuvieron conversaciones amenas y de variada temática, se pronunciaron muchas ideas, reclamos, se habló de las situaciones personales, laborales, familiares y del centro, todo este buen ambiente se reflejó en las respuestas plasmadas en los cuestionarios y en los datos aportados por los mismos.

Al finalizar la reunión el mentor facilitó a los estudiantes formas de comunicación directa (teléfono personal, Skype y WhatsApp) para garantizar el contacto mentor-mentorizado, pero en esta etapa los mentorizados no demandaron los servicios, excepto para saludar, pedir ayuda en alguna asignatura concreta, pedir las fechas de subida de notas y preguntar sobre procedimientos de reclamo en la UTPL.

3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentor)

La motivación la define la Real Academia de la Lengua como “Acción y efecto de motivar. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (RAE, 2017)

La principal motivación del mentor fue la de ayudar y participar en un programa de investigación, que el mentor considera fundamental para los estudiantes. “El principal aliciente que guía al estudiantado a participar como mentor suele ser el deseo de ayudar a las demás personas, la solidaridad” (Myers y Johnson, 2004)

Ayudar, a adaptarse a las particularidades de la educación a distancia en la UTPL, que los estudiantes tengan la posibilidad de contar con un apoyo que les permita adaptarse rápidamente y solucionar adecuadamente los problemas, de esta manera, poder cumplir con el objetivo de la investigación.

Las expectativas, definida por la Real Academia como la “Esperanza de realizar o conseguir algo” (RAE, 2017), que poseía el mentor, eran muchas, el mentor deseaba tener un grupo que participara activamente, que solicitara continuamente apoyo, para ir cumpliendo con los objetivos de la investigación de forma amplia y detallada, la realidad fue otra, luego de un grandioso primer contacto, este se tornó en una falta de participación casi total, por lo que el mentor en algunos momentos sintió frustración, en sus expectativas no le cabía duda de que el proyecto era un instrumento muy importante y/o esencial para ayudar a los estudiantes de nuevo ingreso a adaptarse a las formas y modos de la Universidad, el poder apoyarlos de forma directa en sus necesidades, era una idea indispensable, que se venía planteando desde hace mucho tiempo por parte de los alumnos, por lo que al tenerlo el mentor tenía la convicción de que sería recibida con gran aceptación por los estudiantes,

“Un programa de estas características en nuestros tiempos nos hubiera ahorrado más de un quebradero de cabeza y alguna mala noche” (Pilataxi, 2017)

Los mentorizados asistieron al encuentro cargados de expectativas, algunas expectativas eran erróneas, la más importante era que se les ayudaría con temas

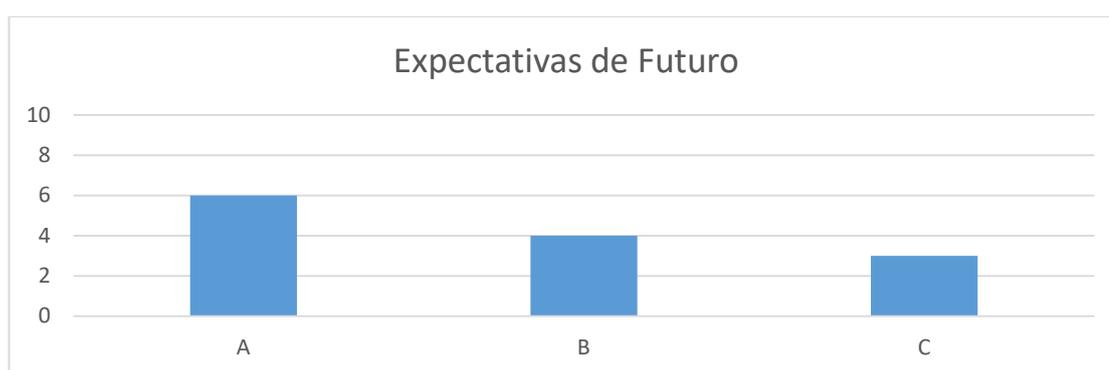
específicos de las asignaturas de sus carreras un 60% de los que asistieron tenían dicha expectativa, por lo que al escuchar los objetivos y los planteamientos se sintieron frustrados, pero se quedaron porque les parecía interesante, lo que se había planteado, afirmaron “ya que hemos venido, participemos”.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Expresiones de los mentorizados.

El otro 40% había entendido correctamente el correo electrónico, tenía la conciencia de que en el encuentro reforzaría lo que había visto de forma rápida en la reunión obligatoria que exige la universidad a los estudiantes de nuevo ingreso.

Otra de las expectativas era aprender sobre el buen uso y las potencialidades que tenía el Eva, en el encuentro comprobaron que el EVA posee herramientas que ayudan directamente en sus estudios, por ejemplo los foros, son una buena herramienta de aprendizaje y de contacto directo con el profesor y con los compañeros, el servicio de mensajería que contacta tanto con los profesores así como con los compañeros.



Elaborado por: Juan Pilataxi
Fuente: Cuestionario de Expectativas y Temores
(A: Culminar con éxito la carrera, B: Trabajar en lo que se ha estudiado, C: Ser buen profesional)

Del cuestionario de Expectativas y Temores, los mentorizados coinciden mayoritariamente en tres expectativas, A: Culminar con éxito la carrera, lo expresan seis veces, B: Trabajar en lo que se ha estudiado, lo expresan cuatro veces, y C: Ser buen profesional, lo expresan tres veces. Los deseos de culminar la carrera, ser un buen profesional y trabajar son expectativas de futuro generalizadas entre los

estudiantes de nuevo ingreso, el mentor espera aportar con su ayuda para que logren ese objetivo, poniendo énfasis en ser un buen profesional.

3.4.3. Valoración general del proceso

Siguiendo el objetivo general de: Implementar, desarrollar y evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de la Modalidad a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica, y el surgimiento de una cultura de acompañamiento, que favorezca el aprendizaje significativo (Bravo, Buele, 2014)

Con esta premisa se expone las valoraciones del mentor:

Existe falta de coordinación entre UTPL- Ecuador y el centro UTPL de Madrid, el personal de Madrid, no tenía conocimiento sobre esta investigación, por lo que el mentor se reunió con las autoridades del centro internacional para informar y explicar lo que le solicitaron desde Ecuador, el centro una vez comprobada la información, presto ayuda, poniendo a disposición sus instalaciones, material, y el tiempo de dos trabajadoras, que colaboraron en el encuentro.

La falta de coordinación, se expresó en la entrega tardía de los listados del alumnado que participaban en el programa. Hay que poner un especial cuidado en que la asignación no se realice demasiado tarde, cuando el curso esté avanzado. Para ello, la agilidad de los responsables de este cometido es crucial. También es importante señalar claramente la fecha de finalización de la inscripción al programa de los mentorizados. (Casado-Muñoz, Lezcano-Barbero, 2015)

Lo idóneo es recibir el listado al acabar el periodo de matriculación, para que el mentor cuente con el tiempo suficiente para preparar tanto el primer encuentro presencial como los futuros encuentros ya sean individuales o grupales, el retraso en poner a disposición de los alumnos este servicio provoco que los alumnos ya habían resuelto sus problemas o se habían acostumbrado a hacerlo por si mismos o con el apoyo de sus compañeros, que “bien o mal siempre contestaban” así se lo expresaron al mentor en el encuentro, por lo que el mentor no pudo aplicar de forma continua lo que Single y Muller (1999) afirman “la mentoría es una relación formal o semiformal entre un senior “Mentor” y otro individuo con menos experiencia o “mentorizado” , con el objetivo final de desarrollar las competencias y la capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda” los mentorizados adquirieron dichas competencias antes del primer encuentro por lo que

en este, se subsano la información errónea y los problemas que aun persistían y persisten.

El mentor ha valorado el trabajo de campo, realizado en esta investigación, y concluye que para impulsar el uso del servicio de mentoría entre los estudiantes de la UTPL, se debería aplicar fórmulas efectivas que estimulen la participación de los estudiantes, por ejemplo habría que dotar de créditos de libre configuración, a esta actividad, o en su defecto realizar jornadas obligatorias, a lo largo del primer ciclo, el primer encuentro se podría realizar el día de la jornada de sistemas que tiene carácter obligatorio y contaría con todos los alumnos de nuevo ingreso del centro internacional de Madrid, una vez se haya logrado concienciar a los estudiantes de lo necesario de este programa y que el servicio de mentoría logre notoriedad, difusión y prestigio en la comunidad educativa, se podría plantear hacerlo de forma voluntaria.

No hay que relativizar la responsabilidad que tienen los mentorizados en este proceso, durante el trabajo de campo realizado en el primer encuentro presencial se solventaron las grandes dudas y problemas que atravesaban, se dio a conocer, sus debilidades, falencias y necesidades, se les dio herramientas para afrontarlas y se evidenciaron necesidades personales específicas que necesitaban ser atendidas, algunas de ellas expresadas por los mentorizados, entonces a pesar de tener consciencia de ello, no aprovecharon el programa de mentorización que se puso a su disposición.

La universidad ha planteado esta investigación demostrando claramente que le preocupa el bienestar de sus alumnos, como afirma Rodríguez (1990) “el desarrollo individual debe ser el primer objetivo de la enseñanza superior”, la mentorización es una herramienta valiosa para lograrlo.

3.5. Matriz FODA de la Mentoría

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
<p>Buena predisposición del centro internacional de Madrid, con facilitación de espacios, personal y material.</p> <p>Buena motivación del mentor ante el proceso de mentoría.</p> <p>Buena preparación del mentor.</p> <p>Predisposición de los alumnos, en el primer encuentro presencial.</p>	<p>Las necesidades y problemas que presentan los estudiantes, en especial los estudiantes de primer ciclo, de la modalidad a distancia.</p> <p>Deseos de superación por parte de los alumnos.</p> <p>La UTPL posee las capacidades necesarias para ofertar de forma permanente este servicio.</p>
Debilidades (D)	Amenazas (A)
<p>Falta de incentivación académica fuerte, por ejemplo: otorgar créditos y/o obligatoriedad curricular.</p> <p>Carencia de conocimientos, en los alumnos, sobre sus fortalezas y debilidades personales.</p> <p>Falta de perseverancia, en los alumnos, para superar sus dificultades propias o externas.</p> <p>Falta de compromiso, en el alumnado, para trabajar en superar sus propias debilidades.</p>	<p>Extinción del programa de mentorización, que no se llegue a implementar.</p> <p>Escasa participación de los estudiantes al proceso de mentoría, por la falta de incentivos.</p> <p>Escases de recursos humanos así como económicos que sustente el servicio de forma continua.</p>

De acuerdo a lo puntualizado en los apartados anteriores, el mentor concluye que el futuro del programa de mentorización depende de las autoridades que rigen la Universidad Técnica Particular de Loja, existen las necesidades, existen las facultades personales y profesionales que permitirán que el programa sea un éxito, porque contendrá las conclusiones y sugerencias plasmadas en de los estudios realizados por los mentores, de lograr implementar el programa, este, establecería un hito, un cambio radical en la oferta

universitaria nacional, que marcaría la diferencia con respecto a otras universidades nacionales.

3.6. Matriz de problemáticas de la Mentoría

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Falta de Concienciación y Participación Activa	Falta de información/formación.	No usaron el servicio, no aprovecharon la ayuda prestada.	Trabajo de campo Cuestionario de Expectativas y Temores. Cuestionario de Necesidades de Orientación.
Escasos Incentivos	La UTPL no da incentivo alguno, para realizar esta actividad.	Los mentorizados, no participan adecuadamente.	Trabajo de campo
Falta de Conocimiento sobre fortalezas y debilidades personales.	Los mentorizados no conocen sus propias fortalezas, ni sus debilidades.	Aprendizaje poco significativo, mala organización del tiempo, mal uso de las técnicas de estudio, frustración, desesperanza.	Trabajo de campo. Cuestionario de Necesidades de Orientación. Cuestionario 2 de Necesidades de Orientación. Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento. Cuestionario de Expectativas y Temores.

Elaborado por: Juan Pilataxi

Fuente: Trabajo de Campo y Cuestionarios Aplicados.

El problema de forma general puede entender, como un desfase entre la realidad y una situación deseable (Aldana, et. al., 1990), con esta premisa, el mentor considera que la falta de participación activa de los mentorizados, la falta de concienciación entre los mismos, la falta de incentivos y el desconocimiento propio de las habilidades y falencias personales son los principales problemas entre los mentorizados.

Es fundamental dar a conocer el programa, que la comunidad universitaria sepa de él por diversas vías (trípticos, carteles, web institucional, e-mail, etc.) de manera que con el tiempo, se convierta en un elemento más de la cultura participativa de la universidad, la cultura de la mentoría. (Perrone, 2003)

Se debe concienciar de forma urgente sobre el valor que tiene la orientación, la ayuda entre pares, y de lo importante de aprender las habilidades necesarias para estudiar con éxito, independientemente de la edad, se puede aprender nuevas técnicas que le permitan

organizar adecuadamente el tiempo, estudiar de mejor manera, conocer la utilidad y aprender a usar las herramientas que se encuentran en el EVA, entre otras.

Los mentorizados afirman que “tienen pocos incentivos”, el mentor propone dar incentivos adecuados, que motiven suficientemente a los mentorizados, por ejemplo dar créditos de libre configuración y/o elevar este servicio a un nivel de obligatoriedad.

Porque este problema es recurrente en varios estudios como indican los autores Casado-Muñoz y Lezcano-Barbero: Consideramos, igual que Perrone (2003), que la participación de todos los colectivos implicados tiene que ser voluntaria. Así ocurre también en la mayoría de las universidades españolas. Debido a ello, con este proceso se produce habitualmente la paradoja de que constituyendo una de las piedras angulares de los programas para ayudar al estudiantado de nuevo ingreso, y precisamente es este el que menos se apunta, al que más cuesta convencer. (Casado-Muñoz, Lezcano-Barbero, 2015)

Hay que dar solución a este problema recurrente en los estudios realizados, la propuesta del mentor para responder a este problema ya ha sido mencionada anteriormente, el mentor cree firmemente, que con el adecuado incentivo se creara la consciencia necesaria, para que las próximas generaciones estudiantiles, posean la suficiente concienciación de la importancia del programa de mentoría, y en un futuro los estudiantes se adherirán al mismo de forma voluntaria, como es el deseo de los autores de varios estudios.

CONCLUSIONES

Es indispensable implementar, desarrollar y evaluar, un proyecto piloto sostenible de mentoría, en beneficio de los estudiantes del primer ciclo de la Modalidad a Distancia, porque mejorara la calidad de los procesos de orientación académica en la universidad, y predispondrá el surgimiento de la cultura de acompañamiento, favoreciendo así el aprendizaje significativo de los estudiantes de los primeros ciclos.

No fue posible desarrollar acciones de orientación psicopedagógica continua, que faciliten a los mentorizados la incorporación al sistema, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano, por la falta de participación. Durante el primer encuentro se pudo resolver problemas puntuales pendientes, se escuchó sus quejas y reclamaciones. Se realizó un mini-taller para la organización de su tiempo, así como una charla explicativa de la forma como se califica y se aprueban las asignaturas en el sistema a distancia de la UTP.

1. Las acciones desarrolladas para la gestión de un clima de comunicación que se sustente en la confianza de la relación mentor y mentorizado, fueron desarrolladas rápidamente durante el primer encuentro presencial, con una presentación personal, del mentor como de cada uno de los mentorizados, rompió el hielo inicial, el mentor expuso los objetivos del encuentro y resolvió las dudas iniciales, el mentor empatizó con los estudiantes exponiendo en varias ocasiones las experiencias vividas por el propio mentor, estas fueron generando preguntas que derivaron en la exposición de las propias necesidades de los mentorizados, el mentor impartió mini-talleres teórico-prácticos, que despertaron la curiosidad y la exposición de los problemas individuales en el marco de la temática planteada.
2. La mentoría entre pares es una herramienta fundamental en esta investigación, permite dar “pasos en espiral” porque al mismo tiempo que se investiga, se interviene, así se van resolviendo los problemas de forma rápida y eficaz (Buele y Bravo, 2014). Esta investigación confirma lo expresado, se ha podido investigar y ayudar a la vez, porque rompe la verticalidad jerárquica que impide una relación de confianza óptima entre el mentor y el mentorizado, Single y Muller (1999), afirman: permite una relación de igual a igual. Una relación no vertical sino horizontal, beneficiosa para las partes al estar en el mismo nivel el mentor pudo transmitir de forma natural sus experiencias y los mentorizados preguntaron y expresaron sus ideas con total libertad, sin ningún miedo, lo que beneficio los resultados/respuestas a los cuestionarios planteados.

3. Ser parte de esta investigación ha sido determinante para completar la formación del mentor, vivir la experiencia de la investigación, visibilizar los problemas de la comunidad educativa, analizar la gestión del programa, intercambiar información con mentores y mentorizados, en definitiva ser parte de este gran proyecto para el mentor ha sido un auténtico honor. Poder transmitir el conocimiento adquirido y plasmarlo en un manual que sirva de guía o al menos de apoyo a los futuros investigadores y alumnos, es por demás muy satisfactorio.

RECOMENDACIONES

Se debe implementar el programa de mentoría en beneficio de todos los estudiantes de la universidad, de todos los ciclos, a lo largo de la vida estudiantil siempre se necesita algún tipo de guía y/o ayuda, contar con un servicio de orientación facilitaría enormemente la toma de decisiones, para dar respuestas lo más acertadas posibles a los problemas.

1. Se debe incentivar la participación activa de los alumnos en el programa de mentoría, por ejemplo: se puede otorgar créditos de libre configuración, se puede darle rango de actividad obligatoria, entre otras medidas.
2. Se debe impartir un curso de capacitación para los alumnos mentores, previo al programa de mentoría, donde se imparta las herramientas suficientes para abordar y gestionar una comunicación adecuada, que cree una relación de confianza, duradera entre el mentor y el mentorizado, que dote al mentor de la suficiente capacidad para enfrentar el reto de orientar.
3. Hay que crear consciencia entre los mentorizados, concienciar de lo necesario que es tener un apoyo, una guía, un compañero/a con la experiencia necesaria y con buena predisposición a facilitarle, si cabe, su correcta adaptación a la universidad. También se puede motivar a los estudiantes con incentivos de crédito académico o de obligatoriedad como una asignatura más de la formación básica.
4. Es primordial continuar con la investigación, la problemática evoluciona por lo que las soluciones deben evolucionar, y adaptarse a las realidades.

MANUAL PARA EL MENTOR

5.1. Justificación

Los programas de mentoría no son costosos desde el punto de vista económico, pero sí exigen gran soporte y esfuerzo organizativo (Klasen y Clutterbuck, 2002).

¿Por qué planificar un manual de mentoría?

Es indispensable contar con una herramienta que guíe, que oriente de forma adecuada y adaptada a las realidades encontradas, siguiendo con los objetivos de esta investigación la universidad plantea la creación de un manual que contenga todo lo visibilizado durante la investigación así como todo lo necesario para solucionar los problemas y las necesidades evidenciadas.

Murray (2001) afirmó que, una relación de Mentoría “Facilitada” se la define como: “... una estructura y una serie de procesos diseñados para crear relaciones de mentoría efectivas; guiar el cambio en comportamiento deseado para los involucrados y evaluar los resultados conseguidos con los mentorizados, los mentores y la organización”.

Efectivamente este manual pretende guiar y ayudar a otros investigadores y/o compañeros, pretende servir de base para que futuros investigadores mejoren las propuestas, los procedimientos aplicados, las actividades/talleres, logrando que este trabajo sea un ente vivo en continuo desarrollo, capaz de solucionar o disminuir considerablemente el fracaso universitario para lograr que este problema sea un tema del pasado.

A continuación se transcriben conceptos específicos que se deben tener muy claro, para iniciar el proceso de mentoría:

¿Qué es un mentor?

Para empezar hay que dejar muy claro lo que es un mentor, Dr. Rey Carr (1999) afirma que “Un mentor es simplemente alguien que te ayudó a aprender algo que no hubieras aprendido, o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haber tenido que hacerlo enteramente por tu cuenta”

¿Qué hace un mentor?

El mentor “guiara, aconsejara, instruirá, apoyara, escuchara, aceptara, comprenderá, confirmara o enseñara algo esencial para la vida o para el progreso profesional de sus mentorizados” (Carr, 1999)

¿Cómo debe actuar un mentor?

El mentor debe actuar como un “Agente de Recursos” que le muestre a los Mentorizados cómo acceder a los servicios y recursos que necesita, el Mentor no debe proporcionarle tales servicios, este no debe convertirse en un Trabajador Social o en un Psicólogo, en el caso, que los mentorizados necesiten de estos servicios, el mentor debe remitirlos, al profesional adecuado, los cuales le ayudaran de forma eficaz y concreta en sus problemas. (One Star Foundation, 2005)

Perfil del mentor

Tradicionalmente el perfil era el de una persona mayor o con más experiencia que guiaba a una persona más joven o de menor experiencia, en nuestros días los colegas paritarios pueden ser mentores efectivos, la mentoría puede ser impartida en diversas formas valiéndose de la extraordinaria herramienta que son las nuevas tecnologías, se puede impartir de forma personal, en grupo o a distancia, actualmente existe una infinidad de posibilidades.

¿Cómo debe ser un programa de mentoría?

Debe ser efectivo. Para que los programas sean efectivos, estos deben incluir características como: coordinación, expectativas claras, buena selección, capacitación, seguimiento constante, un contexto estructurado, para que los participantes lo hagan suyo, intercambio entre el mentor y el asociado y un apoyo continuo para los mentores, así como una correcta y permanente evaluación. (Carr, 1999)

5.2. Objetivos del manual

Objetivo General

Educar, concienciar, capacitar y formar en habilidades y técnicas de estudio a los estudiantes de nuevo ingreso, conocimientos indispensables para dar soluciones eficaces a los problemas que enfrentan día a día.

Objetivos específicos

1. Concienciar sobre la importancia de la orientación y de la mentoría
2. Capacitar sobre el uso y funcionamiento de los medios que ofrece la universidad
3. Capacitar sobre las formas de evaluación y calificación en la UTP

4. Evaluar las características psicopedagógicas de los mentorizados y dar solución a los problemas encontrados.

5.3. Necesidades de orientación y mentoría:

1. Necesidad de inserción y adaptación al sistema de Educación a distancia.
2. Necesidad de Orientación académica.
3. Necesidad de Orientación personal.

Problemática:

1. Falta de Concienciación y Participación Activa.- Falta de información y de formación, los mentorizados no usaron el servicio ofrecido, no aprovecharon la ayuda prestada de forma gratuita por el programa.
2. Escasos Incentivos.- La UTPL no da incentivo alguno, para realizar esta actividad, al momento es completamente voluntaria, al no existir una consciencia de su importancia, los mentorizados no ven incentivo suficiente, para participar activamente.
3. Falta de Conocimiento sobre fortalezas y debilidades personales.- Los mentorizados no conocen sus propias fortalezas, ni sus debilidades, por lo que el aprendizaje es poco significativo, muchos no saben organizar el tiempo, hacen un mal uso de las técnicas de estudio, o simplemente no saben que existen, lo que produce frustración y desesperanza.

5.4. Acciones y estrategias de Mentoría:

En todos los talleres, charlas, conversatorios, debates, etc., que se proponen en este manual se tendrá en cuenta, los principios del aprendizaje de adultos: Los adultos llegan a las situaciones de aprendizaje con distintas motivaciones y expectativas sobre los objetivos y métodos del aprendizaje. Más aún, gran parte del aprendizaje de adultos significa "re-aprender" en vez de aprender nuevas cosas, y en general no les gusta el rol de "estudiante". Los incentivos para el aprendizaje de adultos suele venir de motivos internos a cada persona. Por lo tanto, es importante respetar el conocimiento y la experiencia previa del grupo, su motivación para aprender y su potencial resistencia al cambio. (De Seta, 2008)

Las actividades que se presentan tienen el carácter de ser abiertas, por lo que se adaptarán a las necesidades que presente el grupo de estudiantes, las actividades se basan

principalmente en la participación activa, como indica la bibliografía encontrada sobre talleres.

5.5. Talleres

Para enfrentar la necesidad de inserción y adaptación al sistema de Educación a distancia de la UTPL.

Para concienciar sobre la importancia de la Orientación y la Mentoría.

A. Taller sobre la importancia de la orientación

Duración

3 horas, de asistencia obligatoria. Descanso de 15 minutos, después de la primera hora y media de trabajo.

Asistentes

Taller de obligatoria asistencia para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas del centro internacional UTPL-Madrid

Materiales:

- Hojas de papel Bon A4 en blanco
- Fotocopias
- Bolígrafos y lápices.
- Trípticos informativos de la UTPL

Actividades:

Primera hora y media de trabajo	
Presentación Personal	Presentación del mentor y de todos los participantes, se presentaran entre si uno a uno (nombre, carrera, expectativas del taller)

Exposición del Objetivo de la sesión	Dar a conocer sobre la importancia de la orientación en nuestras vidas, sobre el programa de mentoría de la UTPL.
Participación de los estudiantes:	En una hoja los estudiantes tienen que escribir sobre: ¿Qué es la orientación?, ¿Para qué sirve?, ¿Considera que le puede beneficiar/ayudar? ¿Qué es un mentor?, ¿Qué hace un mentor? ¿Cómo puede ayudarte un mentor? Finalizado el tiempo se recogen las hojas identificadas con el nombre de pila de cada participante.
Charla sobre los conceptos solicitados.	Se les entregara otra hoja en blanco a todos los participantes para que tomen apuntes sobre: ¿Qué es la orientación?, ¿Para qué sirve?, ¿Considera que le puede beneficiar/ayudar? ¿Qué es un mentor?, ¿Qué hace un mentor? ¿Cómo puede ayudarte un mentor?
Descanso de 15 minutos	
Segunda, hora y media de trabajo	
Debate	Sobre los conceptos dados por los estudiantes en la primera hoja, contrastarlos con los dados por el mentor en la charla. Debate con la participación de todos los estudiantes, por turnos regulados por el mentor. Tener en cuenta los conocimientos previos de cada uno de los estudiantes y a partir de dichos conocimientos, complementarlos con los nuevos.
Dudas y Preguntas	Los estudiantes por turnos preguntaran sobre sus dudas, sobre sus experiencias, el mentor responderá a ellas y complementara con conceptos o experiencias propias o de otros autores.
Conclusiones	Los estudiantes tienen que escribir sus conclusiones. Conversatorio sobre las mismas, se debe responder a todas las preguntas planteadas, y brindar solución a los casos más reticentes. Realizar un pequeño debate sobre lo aprendido y como afecta en la vida.
Resumen y Feedback	Repasar el objetivo Discutir los planes a seguir Pedirle al grupo que resuma la sesión. Analizar si se cumplió el objetivo. Pedir sugerencias para mejorar el taller.
Finalización y Despedida	Despedir a los estudiantes, individual y/o grupalmente, atender a los mismos en caso de solicitarlo y recordarles sobre la obligatoriedad de asistencia al taller del día siguiente.

Posteriormente se analizara los resultados de cada uno de los mentorizados y se atenderá de forma individual a todos aquellos que no hayan superado el taller.

1. Capacitar sobre el uso y funcionamiento de los medios que ofrece la universidad

B. Taller uso del EVA y las tecnologías de la comunicación

Duración

4 horas, de asistencia obligatoria, descanso de 15 minutos, después de la primeras dos horas de trabajo.

Asistentes

Taller de obligatoria asistencia para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas con computadoras e internet, del centro internacional UTPL-Madrid.

Personal

- Mentor
- Mentorizados con dominio del EVA

Materiales:

- Hojas de papel Bon A4 en blanco
- Bolígrafos y lápices.
- Video informativo de la UTPL

Actividades:

Primera dos horas de trabajo	
Presentación Personal	Nos volvemos a saludar, realizamos una pequeña charla entre los asistentes, para romper el hielo.
Exposición del Objetivo de la sesión	Aprender a usar el EVA Aprender el funcionamiento básico de las nuevas tecnologías de la información.
Participación de los estudiantes:	En una hoja los estudiantes tienen que escribir sobre: ¿Qué es el EVA?, ¿Para qué sirve?, ¿Considera que le puede

	<p>beneficiar/ayudar o perjudicar?, ¿Sabe usarlo?</p> <p>Finalizado el tiempo se recogen las hojas identificadas con el nombre de cada participante.</p> <p>Durante el descanso se clasificara en tres grupos: el primero a aquellos que no saben nada sobre el EVA, el segundo a aquellos que tienen cierto conocimiento, y el tercero a aquellos que lo dominan.</p>
Charla	<p>Se les entregara otra hoja en blanco a todos los participantes para que tomen apuntes sobre:</p> <p>La plataforma digital EVA: Que es, Como funciona, Como nos puede ayudar, sus ventajas, sus desventajas.</p> <p>Se pasara un video explicativo, facilitado por la UTPL.</p>
Descanso de 15 minutos	
Segunda, dos horas de trabajo	
Taller y Practica	<p>Como los grupos están clasificados, se trabajara grupo a grupo, los que tienen un alto grado de conocimiento y habilidad con la plataforma ayudaran/apoyaran a aquellos que no saben usarla, para que aprendan,</p> <p>Aquellos que tienen cierto conocimiento se les pulirán todas aquellas dificultades o desconocimientos que presenten.</p> <p>Se impartirá una charla sobre el uso del mail, videoconferencia, Skype, WhatsApp (llamada y video llamada), Telegram, y Chats.</p>
Dudas y Preguntas	<p>Este espacio es para que los estudiantes expresen todo tipo de dudas surgidas durante la práctica, se realizará asesoramientos individualizados, con todos aquellos que presenten dificultades con la herramienta.</p>
Conclusiones	<p>Los estudiantes tienen que escribir sus conclusiones en una hoja en blanco, se debe responder a todas las preguntas planteadas, y solucionar los casos más reticentes.</p>
Resumen y Feedback	<p>Repasar el objetivo</p> <p>Discutir los planes a seguir</p> <p>Pedirle al grupo que resuma la sesión.</p> <p>Analizar si se cumplió el objetivo.</p> <p>Pedir sugerencias para mejorar el taller.</p>
Finalización y Despedida	<p>Despedir a los estudiantes, individual y/o grupalmente, atender a los mismos en caso de solicitarlo y recordarles sobre la obligatoriedad de asistencia al taller del día siguiente.</p>

Una vez finalizado el taller, se analizara las evaluaciones iniciales así como las finales, en caso de encontrar falencias se las informara al o a los mentorizado/s y se le/s atenderá de forma personalizada, si son muchos estudiantes se puede repetir el taller, supliendo las deficiencias encontradas.

Capacitar sobre las formas de evaluación y calificación en la UTPL

C. Taller, forma de evaluación y calificación en la UTPL Duración

2 horas, de asistencia obligatoria, descanso de 15 minutos, después de la primera hora de trabajo.

Asistentes

Taller de obligatoria asistencia para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas del centro internacional UTPL-Madrid.

Personal

Mentor

Materiales:

- Hojas de papel Bon A4 en blanco
- Bolígrafos y lápices.
- Folletos informativos sobre la evaluación en la UTPL

Actividades:

Primera hora de trabajo	
Presentación Personal	Nos volvemos a saludar, realizamos una pequeña charla entre los asistentes, para romper el hielo sobre el taller anterior.
Exposición del Objetivo de la sesión	Aprender la forma como se califica en la UTPL
Participación de los estudiantes:	En una hoja los estudiantes tienen que escribir sobre, como evalúa la UTPL, como se asigna las notas de los exámenes, los errores restan, puntaje requerido para obtener los créditos y/o aprobar una asignatura, puntaje que hay que obtener en el examen final por periodo no aprobado.

Charla	Se les entregara otra hoja en blanco a todos los participantes para que tomen apuntes sobre: La forma de evaluar y calificar por parte de la UTPL.
Descanso de 10 minutos	
Segunda hora de trabajo	
Practica	Se realizaran todo tipo de ejemplos reales de calificación, situaciones posibles, y su solución, se les entregara el tríptico facilitado por la universidad.
Dudas y Preguntas	Los estudiantes expresaran todo tipo de dudas surgidas durante la práctica, se atenderá a aquellos que presenten mayores dificultades.
Conclusiones	Los estudiantes tienen que escribir sus conclusiones en una hoja en blanco, se debe responder a las preguntas planteadas (Las mismas realizadas inicialmente), y solucionar los casos más reticentes.
Resumen y Feedback	Repasar el objetivo Discutir los planes a seguir Pedirle al grupo que resuma la sesión. Analizar si se cumplió el objetivo. Pedir sugerencias para mejorar el taller.
Finalización y Despedida	Despedir a los estudiantes, atender a los mismos en caso de solicitarlo y recordarles sobre la obligatoriedad de asistencia al taller del día siguiente.

D. Taller Características Psicopedagógicas de los mentorizados

Duración

Horas indistintas, mínimo una hora y máximo de cuatro horas, dependiendo de la actividad a realizarse en cada día, el descanso será de 10 a 15 minutos después de al menos una hora de trabajo, durante siete días.

Asistentes

Asistencia obligatoria, para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas del centro internacional UTPL-Madrid.

Personal

Mentor

Materiales:

- Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento.

Fuente: Dr. Alberto Acevedo Hernández, Psic. Marcela Carrera Alvarado.

- Hojas de papel Bon A4 en blanco
- Bolígrafos y lápices.

Actividades:

Primer Día	
Presentación	Se iniciara con una breve explicación de la evaluación.
Exposición del objetivo del test	Se expondrá los objetivos del cuestionario.
Aplicación del Cuestionario	Se aplicara el Cuestionario para Evaluar Habilidades de Pensamiento, que permite obtener información sobre las formas de aprender, las estrategias para aprender y las dificultades que se presentan para ello. Se analizara los resultados del cuestionario, los resultados servirán para adaptar la formación a los resultados obtenidos.
Segundo Día	
Primera, hora de trabajo	
Presentación y Exposición del objetivo	Bienvenida e Introducción sobre el Pensamiento Crítico. Dar a conocer los principales conceptos de la temática, y la relación con los estudios exitosos.
Participación de los estudiantes:	En una hoja los estudiantes escribirán lo que para ellos es el Pensamiento Crítico, expresaran lo que conocen sobre esta temática como por ejemplo: Para qué sirve, En que nos ayuda en los estudios, entre otros.
Charla Explicativa	Los estudiantes escucharan y tomaran apuntes sobre todo lo relacionado con el pensamiento crítico, se les facilitara fotocopias sobre la temática.
Descanso de 10 minutos	
Segunda, hora de trabajo	

Debate	Se realizaran un debate contrastando los conocimientos previos de los mentorizados con la teoría aprendida recientemente, para crear consciencia y romper mitos y falsos conceptos, participaran todos los estudiantes de forma activa.
Dudas y Preguntas	Se atenderán las dudas y preguntas, se pondrá énfasis a aquellos estudiantes que presenten mayores dificultades, en caso necesario se realizara programas específicos adaptado a sus problemas, que recibirán atención a lo largo de la mentoría.
Conclusiones	De forma colectiva y con ayuda del mentor se expresara las conclusiones grupales sobre la temática tratada.
Resumen y Feedback	Repasar el objetivo Discutir los planes a seguir Pedirle al grupo que resuma la sesión. Analizar si se cumplió el objetivo. Pedir sugerencias para mejorar el taller.
Finalización, Despedida	Despedir a los estudiantes, siempre con algún comentario positivo, de ánimo y/o de motivación.
Días sucesivos	
Cada día se seguirá el mismo esquema planteado para el segundo día, cada día se tratara un tema diferente, en el siguiente orden: <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo y lugar de estudio - Técnicas de Estudio (muy importante) - Concentración - Motivación Al finalizar los talleres, se continuara con la atención individualizada, a los estudiantes que continúen participando en el programa de mentoría.	

Cuadro resumen de los temas a tratar diariamente:

Día	Temas a tratar, durante la actividad:	Duración aproximada por taller:
Primero	Evaluación de las Habilidades de pensamiento	1 hora
Segundo	Pensamiento Critico	3 horas
Tercero	Tiempo y lugar de estudio	3 horas
Cuarto	Técnicas de Estudio	4 horas

Quinto	Concentración	2 horas
Sexto	Motivación	2 horas
Séptimo	Evaluación Final	1 hora

E. Talleres específicos para atender los Procedimientos de Estudio

Duración

Horario abierto, dependerá de los temas propuestos por el mentor y por las necesidades de los estudiantes, aproximadamente dos horas, dependiendo de la actividad a realizarse en cada día, descanso de 10 a 15 minutos después de al menos una hora de trabajo.

Asistentes

Asistencia obligatoria, para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas del centro internacional UTPL-Madrid.

Personal

- Mentor
- Profesional acorde a la temática diaria (Dependiendo de la disponibilidad)

Materiales:

- Hojas de papel Bon A4 en blanco
- Fotocopias para cada estudiante
- Bolígrafos y lápices.

Actividades:

Taller	
Primera hora de trabajo	
Presentación	Bienvenida
Exposición del objetivo del taller:	Introducción sobre los Procedimientos de Estudio. Conocer los principales conceptos de la temática y su relación de ayuda con los estudios.
Participación de los estudiantes:	En una hoja, los estudiantes escribirán lo que conocen sobre los procedimientos de estudio.
Charla Explicativa	Los estudiantes escucharán y tomarán apuntes sobre todo lo relacionado con los Procedimientos de Estudio, se les facilitará fotocopias sobre la temática, que contendrán los principales conceptos a tratar.
Descanso de 10 minutos	
Segunda hora de trabajo	
Debate	Se realizarán un debate contrastando los conocimientos previos de los mentorizados con la teoría explicada, para crear conciencia y romper mitos y falsos conceptos. Participarán todos los estudiantes de forma activa.
Dudas y Preguntas	Se atenderán las dudas y preguntas planteadas.
Conclusiones	De forma colectiva o individual, se expresarán las conclusiones sobre la temática tratada.
Resumen y Feedback	Repasar el objetivo Discutir los planes a seguir Pedirle al grupo que resuma la sesión. Analizar si se cumplió el objetivo. Pedir sugerencias para mejorar el taller.
Despedida	Cierre del taller.

Cuadro resumen de la temática a tratar cada día:

Día	Temas a tratar, durante la actividad:	Duración aproximada por taller:
Primero	Lectura comprensiva	2 horas

Segundo	Subrayado de los aspectos importantes	2 horas
Tercero	Elaboración de esquemas y cuadros.	2 horas
Cuarto	Elaboración de resúmenes.	2 horas
Quinto	Repaso	2 horas

F. Talleres para atender los Aspectos de orden personal

Duración

Horario abierto, dependerá de los temas propuestos por el mentor y por las necesidades de los estudiantes, cada día será de aproximadamente dos horas, dependiendo de la actividad a realizar, descanso de 10 a 15 minutos después de al menos una hora de trabajo.

Asistentes

Asistencia obligatoria, para los estudiantes de nuevo ingreso y de forma voluntaria a todos los estudiantes de la universidad, previa inscripción.

Presupuesto

El asignado por la universidad.

Lugar

Aulas del centro internacional UTPL-Madrid.

Personal

- Mentor
- Profesional acorde a la temática diaria (Dependiendo de la disponibilidad)

Materiales:

- Hojas de papel Bon A4 en blanco

- Fotocopias para cada estudiante
- Bolígrafos y lápices

Actividades:

Taller	
Primera hora de trabajo	
Presentación y Exposición del objetivo	<p>Bienvenida</p> <p>Introducción a la temática a tratar.</p> <p>Dar a conocer los principales conceptos sobre la temática.</p>
Participación de los estudiantes:	<p>En una hoja, los estudiantes escribirán lo que conocen sobre la temática a tratar, identificadas individualmente, se recoge dicha hoja para posterior análisis.</p>
Charla- taller	<p>Los estudiantes escucharan y tomaran apuntes sobre todo lo relacionado con la temática, se les facilitara fotocopias sobre la temática, que contendrá los principales conceptos y subtemas a tratar.</p>
Descanso de 10 minutos	
Segunda, hora de trabajo	
Debate	<p>Se realizaran un debate contrastando los conocimientos previos de los mentorizados con la teoría aprendida recientemente, para crear consciencia y romper mitos y falsos conceptos, participaran todos los estudiantes de forma activa.</p>
Dudas y Preguntas	<p>Se atenderán las dudas y preguntas planteadas grupalmente y/o individualmente.</p>
Conclusiones	<p>De forma colectiva y/o individual se expresara las conclusiones grupales sobre la temática tratada.</p>
Resumen y Feedback	<p>Repasar el objetivo</p> <p>Discutir los planes a seguir</p> <p>Pedirle al grupo que resuma la sesión.</p> <p>Analizar si se cumplió el objetivo.</p> <p>Pedir sugerencias para mejorar el taller.</p>
Despedida	<p>Cierre del taller.</p>

Cuadro resumen de la temática a tratar cada día:

Día	Temas a tratar, durante la actividad:	Duración aproximada por taller:
Primero	Asesoramiento en la toma de decisiones.	2 horas
Segundo	Aptitudes y Conocimientos previos.	2 horas
Tercero	Particularidades del estudio a distancia.	2 horas
Cuarto	Estrategias de aprendizaje.	2 horas
Quinto	Planificación del proyecto profesional.	2 horas
Sexto	Orientaciones para el desarrollo personal.	2 horas

5.6. Bibliografía Manual del Mentor:

Cándelo C., Ortiz G. y Unger B. (2003) *Hacer Talleres, Una guía práctica para capacitadores*. Colombia, Fondo Mundial para la Naturaleza, IFOK Alemania.

Casado-Muñoz R., Lezcano-Barbero F. (2015) *Diez pasos clave en el desarrollo de un programa de mentoría universitaria para estudiantes de nuevo ingreso*. Burgos-España. Universidad de Burgos, <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.10>

Fundación ONCE, Fondo Europeo de Desarrollo Regional, *Taller de Orientación Vocacional*. España: Programa de desarrollo personal y mejora de las habilidades.

Ponti L., Lucero T., Luján S., Vaschetto R., Sanchez A. y Gubiani A. (2000) *Orientación Para la Elección, Un modo de ayudarte a decidir*. Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto, Departamento de Imprenta y Publicaciones de la UNRC.

Páginas Web:

<https://dosideas.com/noticias/metodologias/337-12-consejos-para-hacer-un-buen-taller.html> (base de los talleres)

http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_08/presentaciones/Nuria_Manzano.pdf

<https://es.slideshare.net/46123/cmo-hacer-un-taller-educativo>

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez L. et. al. (2006). ¡Oriéntate bien!...para que elijas mejor. Programa para facilitar la elección académica y profesional. Guía para el profesorado-tutor. Editorial CEPE, SL, Madrid.
- Bernal J. (2007) *Innovación Educativa La Gestión del tiempo escolar. El tiempo como recurso educativo Aula de Innovación Educativa Núm. 163-164*. Recuperado de: http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/03_tiemporecurso.pdf
- Bisquerra R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona, Editorial Praxis.
- Blasco P., Pérez A. y Fossati R. (2003). *Orientación Profesional e Inserción Laboral: Casos prácticos de desarrollo profesional*. Valencia, Nau Llibres.
- Buele M. y Bravo C. (2014). Programa Nacional de Investigación, Guía Didáctica, Trabajo de Titulación (Practicum 4), Loja-Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Buele M. y Bravo C. (2015). *Trabajo de Titulación Prácticum 4*. Loja-Ecuador: Programa Nacional de Investigación. Departamento de Psicología Sección Psicología Evolutiva y de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Carr R. (1999). *Peer Resources*, Victoria, British Columbia V8S 4E3, Canadá Recuperado de: www.mentors.ca y de <http://www.peer.ca/spanish1.pdf>
- Center for Health Leadership & Practice, (2003). "*Guía de Mentoría: Guía para Mentores*" Ethics in Science and Engineering National, Clearinghouse. Paper 305. Recuperado de: <http://scholarworks.umass.edu/esence/305>
- Conejero A., Fernández M., Rodríguez L. y Vivancos V. (2013) *Sistema de Acogida y Tutorización en Estudios Universitarios*. España: Catálogo de Publicaciones del Ministerio: www.mecd.gob.es
- Comisión de las Comunidades Europeas (2003). *Libro verde. El espíritu empresarial en Europa*. Bruselas, Comisión de las Comunidades Europeas.
- D´Orazio A. K. (2011). Centro de Investigación psicológica. Recuperado de: <http://www.medic.ula.ve/>

- El Informe APA Delphi. (1990). *Pensamiento Crítico: Una Declaración de Consenso de Expertos con Fines de Evaluación e Instrucción Educativa*. ERIC Doc, NO.: ED 315 423
- Facione P. (2007). *Pensamiento Crítico: ¿Qué es y por qué es importante?* Editado por Insight Assessment. Recuperado de: www.insightassessment.com
- García M., Gaya M. y Velasco P. (2010). *Mentoría entre iguales: alumnos que comparten experiencias y aprendizaje*. Universidad Europea de Madrid. Recuperado de: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11768/a15.pdf?sequence=1>.
- Galaviz A. (2015). *Técnicas de Estudio e Investigación*. Recuperado de: <https://argentinagalaviz.wordpress.com/2015/09/04/tecnicas-de-estudio-e-investigacion/>
- Gómez Moliné Margarita (2003). Algunos Factores que Influyen en el Éxito
- González Maura V. (2004). *Orientación Profesional y Currículum Universitario. Una Estrategia educativa para el desarrollo profesional responsable*. Barcelona, Praxis. Editorial Laertes, Colección Pedagogía de Sentido Compartido.
- González M., Toro C. y Peña A. (2010-2012) Universidad de Cádiz, Jerez de la Frontera-España, recuperado de: <http://grupopsicopedagogia.blogspot.com/p/importancia-de-las-tecnicas-de-estudios.html>
- González M., Buele M. y Bravo S. (2014). *Proyecto Mentores*. Loja-Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Heron J. (1990). *Helping the Client: A Creative Practical Guide*. London: Sage Publications.
- Jmarhesi Á. (2004). *Qué será de nosotros los malos alumnos*. Madrid, AlianzaEditorial
- Manzano N., Martín A., Sánchez M., Riquez A. y Suárez M. (2012) *El Rol del Mentor en un Proceso de Mentoría Universitaria*. España: UNED
- Maldonado M., Bravo C. (2014). *Programa Nacional de Investigación. Guía didáctica*. Loja-Ecuador. Departamento de Psicología, Sección Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Marsellach G. (2005) *Organización del Estudio*. Recuperado de: [http://www.ugr.es/~filosofia/recursos/innovacion/convo-2005/tecnicas-estudio/materiales\(GloriaMarsellach\).html](http://www.ugr.es/~filosofia/recursos/innovacion/convo-2005/tecnicas-estudio/materiales(GloriaMarsellach).html)

- Martínez-Salanova E., (2015) *Revista Científica*. Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IZR2COTXpCQJ:www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- Matas A. (2007). *Modelos de Orientación Educativa*. Ediciones Aidesoc
- Monge C. (2009). *Tutoría y orientación educativa, Nuevas competencias*. España: Editorial: Wolters Kluwer. Recuperado de: <http://www.educaweb.com/secciones/novedades-editoriales/tutoria-orientacion-educativa-nuevas-competencias/>
- Negro Moncayo A. (2006). *La Orientación en los Centros Educativos Organización y Funcionamiento desde la Práctica*. Barcelona-España. Grao.
- One Star Foundation (2005). *How to Build A Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective Practice TM* ©. Estados Unidos de América. The National Mentoring Partnership, Inc. Authorized translation by Governor's Mentoring Initiative. Recuperado de: <http://www.mentoring.org/downloads/mentoring.pdf>
http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf
- Proyecto Mentor (2001-2002) Universidades de Sevilla (U.S.) y Universidad Complutense de Madrid (U.C.M.), España
- Real Academia Española, (2016). *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª edición. Madrid. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=OxX3Y1t>
- Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales (2013). On-line Version, Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. Vol. 9 Nº 2. Asunción De. Recuperado de:
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=s222640002013000200009&script=sci_arttext
- Rísquez A. (2007). *E-mentoring: an extended practice, an emerging discipline*. In García F. Ed. "Advances in E-Learning: Experiences and Methodologies" Universidad de Salamanca, Information Science Reference.
- Rodríguez S., Álvarez M., Echeverría B. y Marín M. (1993). *Teoría y Práctica de la Orientación Educativa*. Barcelona-España. PPU.
- Rodríguez Moreno M. (2003). *Cómo Orientar Hacia la Construcción del Proyecto Profesional. Autonomía Individual. Sistema de Valores e Identidad Laboral de los Jóvenes*. Bilbao-España. Desclée de Brouwer.

Rubio M. J. (2007) *Orientación y Metodología para la Educación a Distancia*. Loja-Ecuador. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Sánchez García M. et. al. (2009) *Sistema de Orientación Tutorial*. España: Universidad de Educación a Distancia: Tutoría, Mentoría y E-Mentoría. Facultad de Educación de la UNED

Sánchez M. y Álvarez M. (2012) *Bases Teórico-Prácticas de la Orientación Profesional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Edición digital: Julio 2012. www.uned.es/publicaciones

Sánchez M. (1998). *Las Funciones y Necesidades de Orientación en la Universidad: Un Estudio Comparativo Sobre las Opiniones de Universitarios y Profesionales*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Sánchez Ávila C., Sánchez A., Jiménez F., Leube, y Melcón Mª J. (2009). Proyecto Mentor en la Universidad Politécnica de Madrid. *Sistema de mentoría para la acogida y orientación de alumnos de nuevo ingreso*. España: ETSI Telecomunicación. Universidad Politécnica de Madrid y J. Macías Guarasa Escuela Politécnica Superior. Universidad de Alcalá de Henares.

Universidad de Barcelona, (2003) *Algunos Factores que Influyen en el Éxito Académico de los Estudiantes Universitarios en el Área de Química*. Bellaterra-España. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4700/mgm1de1.pdf;jsessionid=7D189F627779764887CD0A6C893C7686.tdx1?sequence=1>

Universidad de Sevilla; Universidad Complutense de Madrid (2001-2002). Proyecto Mentor: *La Mentoría en la Universidad*. España. Recuperado de: <http://www.us.es/>

Páginas Web:

<http://www.utpl.edu.ec>

<http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=esence>

<http://www.educaweb.com/secciones/novedades-editoriales/tutoria-orientacion-educativa-nuevas-competencias/>

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IZR2COTXpCQJ:www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

[http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11768/a15.pdf?sequence=1.](http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11768/a15.pdf?sequence=1)

[http://www.ugr.es/~filosofia/recursos/innovacion/convo-2005/tecnicas-estudio/materiales\(GloriaMarsellach\).html](http://www.ugr.es/~filosofia/recursos/innovacion/convo-2005/tecnicas-estudio/materiales(GloriaMarsellach).html)

<http://www.mentoring.org/downloads/mentoring.pdf>

www.insightassessment.com

www.uned.es/publicaciones

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd/cursofor/cap_2/cap2a.htm

<http://www2.uned.es/catedraunesco-ead/>

<http://terras.edu.ar/aula/cursos/8/biblio/8ANTUNEZ-Serafin-CAP8-Innovacion-y-Cambio-en-los-Centros-Escolares.pdf>

http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/Servicio_Atencion_Psico/890083439_2542013172137.pdf

<http://www.monografias.com/trabajos38/administracion-tiempo/administracion-tiempo2.shtml#enfoq>

<http://www.aulaplaneta.com/2015/01/23/en-familia/cinco-claves-basicas-para-organizar-el-lugar-de-estudio-infografia/>

<http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-crear-un-proyecto-profesional-durante-la-busqueda>

<http://www.oei.es/historico/salactsi/ispajae.htm>

<https://creativosenserie.wordpress.com/2013/10/28/the-americans-y-el-valor-de-la-empatia/>

<http://www.proverbia.net/citastema.asp?tematica=183>

ANEXOS

CARTA DE COMPROMISO

Yo, Juan Carlos Pilataxi Chávez, con C.I. 171512032-3, 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 por la titulación de Psicología, para el periodo abril-agosto 2015; **“Desarrollo y evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Asociado de Madrid”**, y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente,

Juan Carlos Pilataxi Chávez

C.I. 171512032-3

PROYECTO PILOTO DEL SISTEMA DE MENTORÍA CON ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA, CENTRO ASOCIADO DE MADRID

HOJA DE DATOS INFORMATIVOS

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

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

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

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias su aporte.

NECESIDADES ACADEMICAS

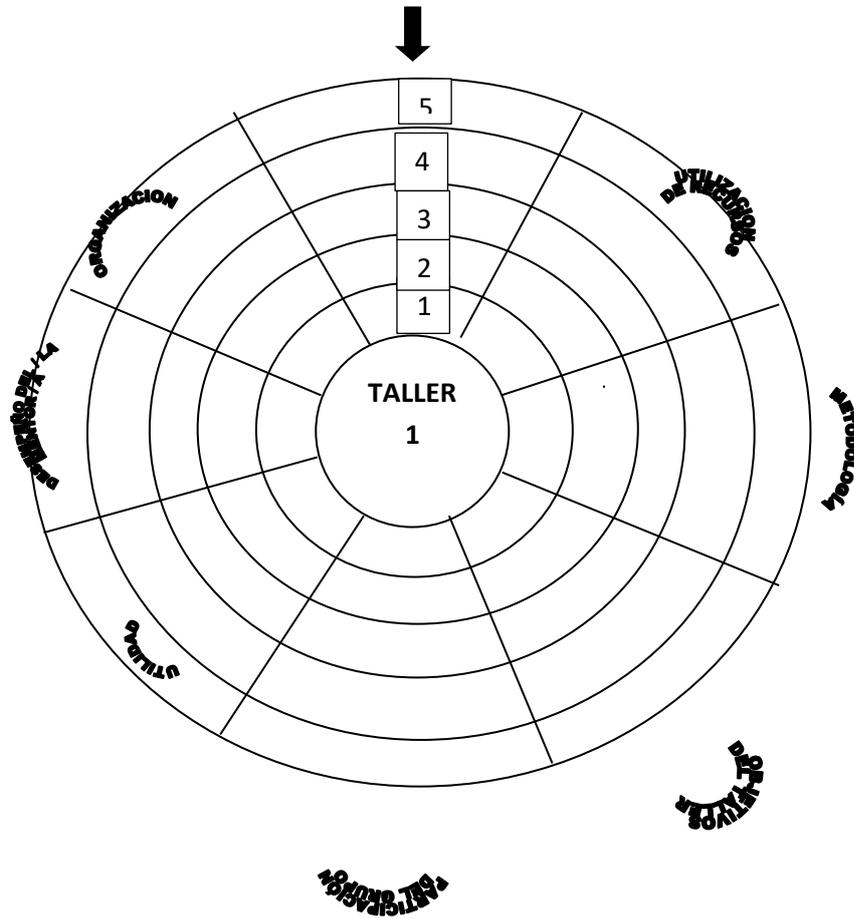
- ✓ Desconocimiento de los planes de estudio en general: itinerarios formativos, número de créditos, tipos de asignaturas....
- ✓ Necesidades relativas al estudio: planificación de estudio, necesitan de mucho tiempo y de dedicación, problemas para adaptarse a la metodología docente (las anteriores necesidades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

NECESIDADES SOCIOPERSONALES - PROFESIONALES

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

EVALUACIÓN DEL PRIMER ENCUENTRO DE MENTORÍA

TALLER 1



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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ANEXO 6

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

EXPECTATIVAS Y TEMORES

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

1 Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

.....

2 Temores (miedos) sobre mis estudios:

.....

.....

.....

.....

.....

Mi compromiso:

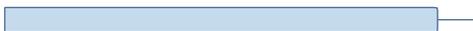
.....

.....

.....

.....

.....



ANEXO 7

CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Fuente: Sánchez, MF. (2009)

REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

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

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

Muchas gracias su aporte.

ANEXO 8

CUESTIONARIO 2 DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

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

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

2. Valore la importancia que tiene, a su juicio, recibir orientación sobre los siguientes aspectos de orden personal.

Utilice una escala de valoración de 0 (nada importante) a 10 (extremadamente importante). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

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

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

Utilice una escala de valoración de 0 (nada satisfecho) a 10 (extremadamente satisfecho). Por favor, intente asignar, en la medida de lo posible, valoraciones diferentes a cada ítem.

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

FOTOGRAFIAS

Preparando el primer encuentro con las autoridades de la UTPL-Madrid



Srita. Priscila Nole, Subdirectora del Centro Internacional de Madrid.



Administrativa.

Srta. Cumanda Calle,