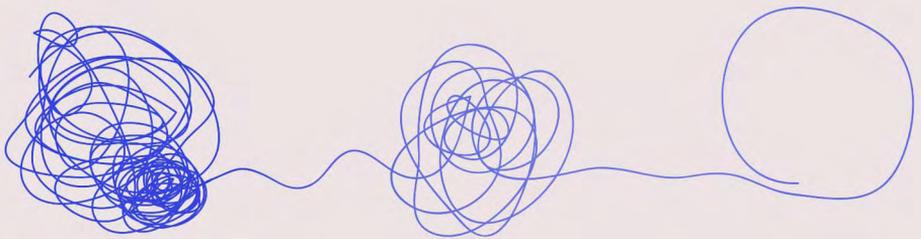




**Religación**  
Press

# ***Transformaciones en la educación universitaria***

Modelo de mentoría para mejorar el logro  
de aprendizajes



Carmen Isaura Díaz Álvarez  
Frisa María Antonieta Aliaga Guevara  
Anita Elizabeth Preciado Marchan



| Colección Educación |

# **Transformaciones en la educación universitaria**

Modelo de mentoría para mejorar el logro de aprendizajes

Carmen Isaura Díaz Álvarez, Frisa María Antonieta Aliaga Guevara,  
Anita Elizabeth Preciado Marchan

RELIGACION PRESS  
QUITO · 2023



### **Equipo Editorial**

Hernán Díaz R. Editor Jefe  
Roberto Simbaña Q. Director Editorial  
Felipe Carrión. Director de Comunicación  
Ana Benalcázar. Coordinadora Editorial  
Ana Wagner. Asistente Editorial

### **Consejo Editorial**

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra |  
Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina  
Sosa



**Religación Press**, es una iniciativa del Centro de Investigaciones CICSHAL-  
RELIGACIÓN.

Diseño, diagramación y portada: Religación Press.  
CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.  
Correo electrónico: [press@religacion.com](mailto:press@religacion.com)  
[www.religacion.com](http://www.religacion.com)

# Transformaciones en la educación universitaria. Modelo de mentoría para mejorar el logro de aprendizajes

*Transformations in university education. Mentoring model to improve learning achievement*  
*Transformações na educação universitária. Modelo de mentoría para melhorar o desempenho da aprendizagem*

---

Primera Edición: 2023 Carmen Isaura Díaz Álvarez©, Frisa María Antonieta Aliaga Guevara©, Anita Elizabeth Preciado Marchan©, Religación Press©

Editorial: Religación Press  
Materia Dewey: 370 - Educación  
Clasificación Thema: JNMT - Formación del profesorado  
JNZ - Destrezas de estudio y aprendizaje: generalidades  
BISAC: EDUCATION / Collaborative & Team Teaching  
Público objetivo: Profesional/Académico  
Colección: Educación  
Serie: Desarrollo de Competencias  
Soporte: Digital  
Formato: Epub (.epub)/PDF (.pdf)  
Publicado: 2023-12-13  
ISBN: 978-9942-642-65-3

Disponible para su descarga gratuita en <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



## Citar como (APA 7)

Díaz Álvarez, C. I., Aliaga Guevara, F. M. A., y Preciado Marchan, A. E. (2023). *Transformaciones en la educación universitaria. Modelo de mentoría para mejorar el logro de aprendizajes*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.104>

ISBN: 978-9942-642-65-3



Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis "Modelo de mentoría para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Educación del Instituto Pedagógico de Piura" presentada ante la Universidad César Vallejo, por Carmen Isaura Díaz Álvarez.



## **Revisión por pares / Peer Review**

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos. Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema, quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

This book was reviewed by an independent external reviewers. Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

## Sobre los autores

### **Carmen Isaura Díaz Álvarez**

Universidad César Vallejo | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-3164-439X>  
cdiaz@ucv.edu.pe

Licenciada en Educación con Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa y un Doctorado en Educación, 18 años de experiencia en docencia universitaria, he desempeñado funciones de secretaria académica, Coordinadora de Escuela y actualmente me desempeño como jefa del Programa de Formación para Adultos. Desarrollo actividades académicas en el área de formación humanística en la línea de experiencia curriculares de Desarrollo Personal, creatividad e Innovación.

### **Frisa María Antonieta Aliaga Guevara**

Universidad César Vallejo | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-3655-6740>  
faliaga@ucv.edu.pe

Doctora en Educación y Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, Abogada por la Universidad Nacional de Piura, autora de libros y artículos científicos en áreas de educación y derecho. Docente Renacyt (Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica).

### **Anita Elizabeth Preciado Marchan**

Universidad César Vallejo | Piura | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-1818-8174>  
anitapreciadomarchan@gmail.com

Obstetra por la Universidad Nacional de Tumbes, magister en Obstetricia y Doctora en educación por la Universidad Cesar Vallejo, desempeño asistencial, gestión administrativa, facilitadora de Salud sexual y reproductiva en el Ministerio de Salud, investigadora, docente universitaria en Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo.



## Resumen

Las condiciones del mundo actual han forzado a la educación universitaria a evolucionar para personalizar el aprendizaje y adaptarlo a las necesidades individuales de cada estudiante, incluyendo intereses, habilidades y características únicas. Esto se hace para fomentar la investigación, la reflexión, el pensamiento crítico y la resolución creativa de conflictos entre los universitarios, demostrando autonomía y basándose en sus propias competencias. Se realizó un diagnóstico del programa de mentoría para estudiantes de los primeros ciclos del Instituto Pedagógico de Piura y se encontró que la mayoría no conocía las dimensiones del programa. Además, más de la mitad de los alumnos presentaban bajo nivel en las dimensiones cognitivas, procedimental y actitudinal de logros de aprendizaje. Por lo tanto, se propuso un Modelo de Mentoría basado en la orientación pedagógica, respaldado por la teoría cognitiva de Ausubel, para mejorar los logros académicos de los estudiantes.

Palabras claves: Modelo, mentoría, logros y aprendizaje.

## **Abstract**

The conditions of today's world have forced university education to evolve to personalize learning and adapt it to the individual needs of each student, including interests, abilities and unique characteristics. This is done to encourage research, reflection, critical thinking and creative conflict resolution among university students, demonstrating autonomy and relying on their own competencies. A diagnosis of the mentoring program for students in the first cycles of the Instituto Pedagógico de Piura was carried out and it was found that the majority did not know the dimensions of the program. In addition, more than half of the students presented low levels in the cognitive, procedural and attitudinal dimensions of learning achievement. Therefore, a Mentoring Model based on pedagogical guidance, supported by Ausubel's cognitive theory, was proposed to improve students' academic achievement.

Keywords: Model, mentoring, achievement and learning.

## Contenido

Revisión por pares / Peer Review	7
Sobre los autores	8
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	19

### Capítulo 1

#### **Dimensiones de logros de aprendizaje en los alumnos** **23**

La importancia de validar la variable de estudio mediante investigaciones previas	24
Mentor, características y habilidades	26
Rol del aprendiz	27
Vínculo entre el mentor y el aprendiz	28
Programa de mentoría de calidad eficiente	31
Creación de programas	34

### Capítulo 2

#### **Proceso para diagnosticar y validar las dimensiones del programa de mentoría** **45**

Características de la Investigación	46
VARIABLES y Operacionalización	47
Participación de estudiantes	48
Logros de aprendizaje: análisis documental y cuestionario	48

### Capítulo 3

#### **Logros de aprendizaje en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico** **51**

Diagnóstico las dimensiones del programa de mentoría	52
Análisis de las dimensiones de logros de aprendizaje	52
Elaboración y validación de la propuesta de un Modelo de mentoría	59
Análisis sobre los resultados	61

<b>Capítulo 4</b>	
<b>Modelo de mentoría y conclusión</b>	<b>67</b>
Descripción	68
Conclusiones	69
Recomendaciones	70
<b>Referencias</b>	<b>73</b>

## Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables Programa de mentoría y logros de aprendizaje	47
Tabla 2. Nivel de la dimensión: logro de aprendizaje cognitivo	53
Tabla 3. Nivel de la dimensión: Logro de aprendizaje procedimental:	53
Tabla 4. Nivel de la dimensión: Logro de aprendizaje actitudinal:	54
Tabla 5. Nivel de logros de aprendizaje:	54
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento	55
Tabla 7. Confiabilidad de los ítems	56
Tabla 8. Juicio de expertos que validaron el modelo de mentoría	61

## **Figuras**

Figura 1. Categorías de la dimensión cognitiva	40
Figura 2. Categorías de la dimensión procedimental	41
Figura 3 Categorías de la dimensión actitudinal	42



| Colección Educación |

# **Transformaciones en la educación universitaria**

**Modelo de mentoría para mejorar el logro de  
aprendizajes**

· Serie ·

Desarrollo de competencias



## Introducción

La educación universitaria se encuentra en constante evolución para personalizar el aprendizaje de cada estudiante según sus intereses, necesidades, habilidades y particularidades individuales. Se espera que los estudiantes fomenten la investigación, la reflexión, el pensamiento crítico y la resolución creativa de conflictos, demostrando autonomía a través de un enfoque centrado en sus competencias personales (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). Sin embargo, ¿qué sucede cuando el estudiante no logra satisfacer las exigencias en cada materia o tiene dificultades para desarrollar sus habilidades académicas? En la mayoría de los casos, los docentes no cumplen con su función de apoyar al estudiante, incluyendo la mentoría (Ponce et al, 2017; Rodríguez y Conrado, 2016), la cual es escasamente utilizada para mejorar la formación académica de los estudiantes universitarios (Rodríguez y Conrado, 2016).

La Universidad Complutense de Madrid ha creado un programa de mentoría en su sitio web, el cual ofrece beneficios para dos participantes. Por un lado, un programa de formación para aquellos que deseen practicar la mentoría, y por otro, una guía de suscripción para los estudiantes que necesiten un mentor durante su período de estudio. Este programa incluye un seguimiento por parte de los coordinadores, así como una diversidad de formas de evaluación que abarcan resultados integrales valorados por los mentores (Ponce et al., 2017).

Health and Education Policy Plus (HEP+, 2018), realizó un informe, en ellos presenta varios programas de mentoría, pro-

gramas para aprendices, procedimientos de la fuerza laboral juvenil, otras alternativas respecto a los programas mencionados anteriormente brindando herramientas para la educación y el desarrollo laboral en los jóvenes ayudándolos en el proceso de adaptación de la educación al empleo en Guatemala.

En el Perú el MINEDU (2018), ejecutó un programa de mentoría para los docentes que están iniciando en la docencia teniendo como experiencia laboral tiempo máximo de dos años, Susana Helfer Viceministra de Gestión Pedagógica señala que con este programa se beneficiaran 1694 docentes y a 1559 colegios en las regiones del Perú este programa se desarrolló en modalidad virtual y presencial, teniendo como objetivo reforzar la identidad del docente, fortalecer la motivación por la educación y fomentar un buen trabajo en equipo generando lazos afectivos con el ambiente educativo, para mejorar el buen desempeño escolar en los estudiantes.

Considerando la problemática presentada, surge la siguiente interrogante: ¿cómo podemos mejorar los logros de aprendizaje en el Instituto Superior Pedagógico de Piura en 2020? Esta investigación busca ofrecer una solución teórica y práctica al problema, ofreciendo un programa de mentoría que permita el seguimiento constante del proceso de aprendizaje del estudiante y mejore su desempeño académico.

La propuesta tiene como objetivo general diseñar un programa de mentoría que mejore los logros de aprendizaje en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico de Piura en 2020. Los objetivos específicos son: diagnosticar las dimensiones del

programa de mentoría, analizar las dimensiones de logros de aprendizaje en los alumnos del instituto, diseñar y validar un programa de mentoría.

Esta investigación busca contribuir con el mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico de Piura, favoreciendo su vida profesional y personal en el futuro. Además, la propuesta se basa en métodos científicos y se enfoca en la validación de instrumentos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones.



# **Capítulo 1**

Dimensiones de logros de aprendizaje en los alumnos

## **La importancia de validar la variable de estudio mediante investigaciones previas**

Teniendo en cuenta la finalidad del estudio, es de importancia evidenciar investigaciones que validen la variable de estudio, tomando investigaciones desde el nivel internacional hasta los niveles regionales o locales, uno de las investigaciones previas de gran relevancia es de Flores Meléndez et al. (2018), quienes ejecutaron un modelo de mentoría en estudiantes que tienen interés por la carrera de medicina, al finalizar se aplicó una encuesta midiendo la apreciación y la vivencia del programa, donde se concluyó la efectividad del programa, se utilizó el modelo basado en el aprendizaje activo y el modelo de mentoría en cascada en el cual participaron docentes de la facultad y médicos.

Camacho (2018), creó el programa Talentum – Universidad basada en el liderazgo y de manera extracurricular en universitarios con capacidades cognitivas sobresalientes, teniendo en cuenta el apego hacia el compromiso social y a sus habilidades para aumentar su rendimiento académico, profesional y personal, este programa consta de cinco fases, recibiendo la ayuda por un mentor asignado que lo acompañará hasta finalizar el programa. Se concluyó que el cumplimiento de metas dependerá del mentorado y la capacidad del mentor para interactuar con los alumnos.

Álamo (2010), analizó la disposición que tienen los estudiantes universitarios de la carrera de administración de empresas hacia las matemáticas y detectando las diversas estrategias de estudio y los elementos de apoyo hacia la percepción de las mate-

máticas, estos elementos ayudaron a la creación de un programa de mentoría que ayude a los estudiantes a tener un mejor desempeño académico en estos cursos que además ayudará en su futuro profesional. Partiendo de esta investigación se concluyó que la mayoría de alumnos no utilizan sus recursos de apoyo y sus estrategias de estudio, proponiendo un programa de mentoría para poder elevar estas capacidades, para poder crear el programa este se dividió en dos etapas la primera fue la recolección y el procesamiento de datos y la segunda etapa con el diseño de programa.

Núñez (2016), dio a saber la relevancia del mentoring como ayuda al estudiante que recién inicia la vida universitaria en la carrera de ingeniería en gestión empresarial. La primera fase de esta investigación es de tipo exploratoria basada en la satisfacción y percepción del impacto del programa en los estudiantes, la duración comprendió desde el 2014 hasta el 2016 y un total de 158 nuevos ingresantes y 42 egresados ejecutaron la labor de mentores, la segunda fase consistió en la aplicación de una encuesta a los nuevos estudiantes y a los mentores. Se concluyó que el programa tuvo un impacto positivo en el estudiante a nivel personal y profesional.

Ramírez (2017), investigó acerca del aprendizaje colaborativo y la influencia que tiene en los logros de aprendizaje analizando las tres dimensiones cognitivas, procedimental y actitudinal en un curso de contabilidad, en esta investigación se empleó el diseño pre experimental, ya que se aplicó un programa a 25 estudiantes. En donde se obtuvo resultados positivos entre el aprendizaje colaborativo y el logro de aprendizaje.

Teniendo una percepción acerca de la realidad de la variable pasamos a la teoría que la sustentan Linares (2014), define a la mentoría como una evolución de retroalimentación constata de ayuda y orientación entre iguales para reforzar el desempeño y el rendimiento académico del alumno a través de la relación con uno o con varios de nuevo ingreso, esto les ayuda a adaptación a un nuevo ambiente con la ayuda de la supervisión de un docente tutor, quien va a orientar, guiar y acompañar al mentor para que se logre los objetivos según lo planeado (Sánchez, 2013). La mentoría se da en jóvenes y personas mayores o con experiencia en un ámbito de interés quienes juntos trabajan para entablar una relación de apoyo para el beneficio de una o más áreas del mentorado (Garringer et al. citado por Camacho, 2018).

### **Mentor, características y habilidades**

El mentor tiene la responsabilidad de dirigir para desarrollar y potenciar la capacidad, actitudes y habilidades del aprendiz dependiendo sus características, el mentor debe tener capacidad de empatía, comunicación eficaz y asertividad y desarrollar con el aprendiz un lazo de confianza (Luecke, 2004).

Rodríguez (2012), menciona características del mentoring dividiéndolas en cuatro principales un programa tiene que ser dinámico, facilitando las herramientas metodológicas y técnicas que ayuden al aprendizaje y al cumplimiento de objetivos, debe presentar un orden o sistema que guie al aprendiz durante su aprendizaje, así mismo se debe manejar la coherencia, iniciando desde las experiencias y conocimientos previos que el mentor puede tener y por último la flexibilidad.

Las funciones más importantes que debe cumplir el mentor son de animar, orientar, asesorar y facilitar, cabe mencionar que mentor siempre tiene que motivar al aprendiz, relacionando sus conocimientos con sus propios intereses y con información actual de su ambiente, otra función que debe cumplir el mentor es de servir de apoyo para sobrellevar y poder vencer las dificultades, dudas o preguntas de forma individual, asegurar el trabajo profesional contribuyendo con una visión total de su experiencia (Soler, 2005).

### **Rol del aprendiz**

Otra de la parte más importante para que el programa funcione es el aprendiz el cual debe cumplir con ciertas características por ejemplo tener una mente abierta, iniciativa por aprender, responsable, buen sentido del humor, ambicioso y sobre todo seguro de sí mismo. En este caso es muy importante que el aprendiz conozca todas sus cualidades para que podamos reforzar las capacidades deficientes. Los factores de mayor importancia del aprendiz son la proactividad y la escucha activa. Ser una persona proactiva beneficia al aprendiz en el periodo del mentoring en el modo de verse como una persona activa en el programa con el propósito de atraer la ayuda del mentor y de esta forma hace que tenga la sensación de aportación enriquecimiento y mejora en la vida del aprendiz. Para demostrar la actitud del aprendiz este debe: apaciguar los problemas antes que se produzcan, probar nuevas técnicas y conductas, empezar de forma constante las actividades propuestas en el programa, encontrar lo que desea el mentor, tener un plan de acción (Soler, 2005).

Uno de los objetivos de los programas de mentoría es cubrir la necesidad real de las personas involucradas, desarrollar procesos que ayuden al aprendiz a adquirir conocimientos que puedan ser empleados en diferentes ámbitos personales, ser un apoyo durante los periodos de cambio y desarrollar un buen ambiente de trabajo, reforzando el compromiso y la cooperación en una institución u organización (Valverde et al., 2004).

Cabe mencionar que la mentoría dentro de una universidad se desarrolla de distintos aspectos, cumpliendo con los siguientes objetivos, ayudar a los estudiantes que inician su vida universitaria y su titulación, permitirles un refuerzo académico basado en la exploración de sus habilidades básicas dentro de su profesión creando hábitos de investigación etc.; apoyar en la superación de exigencias de cada materia, estilos de aprendizaje y estrategias para exámenes, así mismo se les ayuda en el desarrollo personal y social aumentando su autoestima la confianza en sí mismo para establecer buenas relaciones sociales y una participación activa, por último se les facilita las varias alternativas que les pueda servir en el futuro a nivel profesional, como un buen plan de carrera, creación de currículum vitae etc. (Díaz, 1989).

### **Vínculo entre el mentor y el aprendiz**

Clutterbuck (2015), hace referencia a las fases del mentoring, la fase de inicio trata acerca de la creación y el fortalecimiento del vínculo entre el mentor y el aprendiz esto va a facilitar a la comprensión del establecimiento de los objetivos delimitando el plan de acción el cual tiene que ser alcanzable, medible y rea-

lista; la fase de desarrollo comprende la capacidad de aceptar y cambiar ideas a través de la confianza que va a generar el mentor, esto le ayudará al aprendiz a alcanzar sus objetivos planteados en la primera fase el cual se realizara una revisión de todas sus metas alcanzadas y cuáles son las que tiene que mejorar (Albanes, Marques y Patta, 2015); la tercera de separación, en esta etapa las necesidades del mentor y del aprendiz ya están cubiertas, dando paso al comienzo de una relación informal entre ambos para dar cabida al establecimiento de nuevos objetivos o metas (Corona, 2005), la última fase llamada redefinición el mentor y el aprendiz son iguales, ya que actúa como guía empleando la motivación como una estrategia para generar cambios y poner en marcha la crítica (Gómez, Gonzales, Fernández, Figueroa, Rincón y Zacarías), cabe mencionar que las fases y los nombres del mentoring varía según el autor.

La mentoría se aplica en una gran variedad de aspectos basándose en el enfoque el cual encaje a los objetivos que uno quiere, Carr (1999), menciona que existe dos modelos base de la mentoría, una de ellas es la mentoría informal, llamada también como mentoría tradicional, real, es un modelo que en la actualidad es el más desarrollado, pero no tan reconocido, unos ejemplos de este modelo son las charlas, los consejos a amigos, familiares y además es caracterizado por un vínculo personal manteniéndola unida, este modelo no tiene tiempos, ya que puede ser corto como una charla o largo durando años, además de ser flexible en la estructura. La mentoría formal, a comparación de la informal es planificada, sistémica es en este modelo en donde el mentor junto con el aprendiz plantea los objetivos a alcanzar teniendo un control y seguimientos de estos (Valverde et al., 2004).

El grupo MENTOR/Nacional Mentoring Partnership (2005), nombran cinco modelos de mentoring tenemos el modelo tradicional uno a uno en donde se puede ver a un adulto y un joven en este caso es el mentor y el aprendiz el cual van a establecer una relación, así mismo sus reuniones duraran aproximadamente cuatro horas por un mes (Carr, 1999). La mentoría grupal está conformada por el mentor y un máximo de cuatro aprendices. El mentor cumple con la labor de líder y realiza un pacto el cual se debe reunir con su grupo en un tiempo largo. Este modelo es estructurado, ya que tiene tiempos para poder compartir con cada uno de los aprendices, también encontramos actividades en donde el grupo debe compartir o participar, también se da el caso en donde el mentor debe adaptar el programa a las necesidades de sus aprendices, en estas actividades no solo habrá pautas de enseñanza también se establecerán actividades de diversión para el grupo (MENTOR/National Mentoring Partnership, 2005). El tercer tipo de mentoría es el de equipo, en este tipo se encuentran varios mentores trabajando en grupos pequeños de aprendices con un patrón de un mentor y cuatro aprendices (Aguilar y Manzano, 2018). El cuarto tipo es la mentoría de compañeros, esta mentoría da la oportunidad de que un joven se vuelva un mentor de otra persona más joven que él. Mayormente en este tipo de programa están establecidas actividades que están relacionadas con la currícula educativa, un ejemplo para este tipo sería que un estudiante de secundaria pueda ser el mentor de un joven que está en un colegio elemental o tomar el compromiso para realizar otras actividades como el fortalecimiento de habilidades en el lugar, este tipo de mentor sirve como un modelo positivo a seguir para sus pares, aquí el tiempo de duración es hasta un año.

Y por último tenemos a la mentoría electrónica, como su mismo nombre lo dice el mentor junto al aprendiz, crearan una relación mediante el internet utilizando una cámara web por un periodo de seis meses a un año una vez por semana.

### **Programa de mentoría de calidad eficiente**

Para construir un programa de mentoría de calidad eficiente y seguro se da a partir de cuatro pasos el primero es el diseño del programa, este es paso es muy importante, ya que se realizara un bosquejo de lo que se desea realizar dentro de ese programa se encuentra: la población a atender, el tipo de mentoría, la forma de las sesiones, tipo de personas para cumplir la labor de mentor, objetivos, metas y resultados de los mentores y los aprendices, duración, tiempo del programa, también se verá el propósito del programa, el escenario, la forma de promocionar y por último el seguimiento de un protocolo para los mentores (Casado et al., 2015).

El segundo paso es el manejo del programa, es de mucha importancia que el programa de mentoría esté bien dominado, ya que va a ayudar a la eficiencia y credibilidad para medir correctamente los efectos del programa, si existe algún progreso o reforzar las áreas deficientes dentro de este paso se cumplen las siguientes pautas: sistema de monitoreo del programa, herramientas para el crecimiento personal (Valverde et al., 2004).

El tercer paso es la operación del programa, se medirá la proporción del cumplimiento de las labores de las personas que de-

sarrollaran y ejecutaran el programa aquí se incluye lo siguiente: reclutamiento de voluntarios, mentores y aprendices, seleccionar los mentores y aprendices con un buen potencial, capacitaciones para los orientadores, aprendices y mentores, cumplimiento de las reuniones para realizar las actividades programadas, supervisión hacia los mentores y por último apoyar a los mentores y aprendices hasta culminar el programa (MENTOR/Nacional Mentoring Partnership 2005).

Último paso, la evaluación del programa, este paso sirve para mejorar continuamente la calidad del programa y todo va a depender de la forma de evaluación y la eficacia de esta identificando las áreas bajas para poder corregirlas (MENTOR/Nacional Mentoring Partnership 2005).

Una organización se beneficia con un programa de mentoría porque las personas que la conforman sienten el positivismo, llevando a la participación activa de los estudiantes, potencia el rendimiento y la productividad del aprendiz y del mentor, se va a encontrar un buen clima laboral, se refuerza las habilidades técnicas, aumentan la confianza para explorar nuevos talentos en el aprendiz, crea nuevos líderes, recluta y retiene a personas con alto potencial además de aumentar el aprendizaje de los aprendices (Sánchez, 2010).

Para implementar un programa de mentoría también existen ciertas dificultades que lo vamos a explicar a continuación, el mentoring es una herramienta para ayudar con el desarrollo personal y profesional en las personas. Si uno quiere participar en estos tipos de programas, teniendo el papel de mentor, aprendiz

o coordinador, es importante pensar que cosas impiden con el éxito del programa. Muchas veces la falta de interés y la dedicación de ambas partes acompañado de la distancia hace que se dificulte encontrar un tiempo propicio para establecer un horario haciendo que la relación del mentoring, fracase. Las dificultades por parte del mentor vienen a ser que, a veces creen saber mentozar porque tienen años de experiencia de forma no oficial, no tienen una buena organización y eso impide brindarle ayuda al aprendiz, no estar bien preparado consiguiendo un intercambio de roles y no cumplir con los objetivos de las sesiones creando desacuerdos y malas experiencias, pensar en no estar preparado para las actividades, no tener tiempo o la falta de este que lo ve como obligación, no tener voluntad para apoyar a otros, si el mentor se da cuenta de estas dificultades o falencias y las acepta se pueden llegar subsanar, pero aun así no solo existe dificultades por parte del mentor también existe por el lado del aprendiz en el cual en muchas ocasiones estos no se comprometen con el programa, la atención hacia ellos le pueden generar tensión, alguno se sienten discriminados, ya que otros piensan que los aprendices reciben atenciones especiales. Existe otro aspecto en el cual se puede tener complicaciones y este es la parte de la organización, en esta parte el programa está en peligro si no recibe la ayuda de los ejecutivos de la organización, falta de financiamiento, mala estructura de organización, falta de apoyo y guía por el mentor, el distanciamiento geográfico entre el mentor y el aprendiz y una cultura muy formal (Soler, 2015).

## Creación de programas

Como lo menciona Linares (2014), la mentoría se basa en la ayuda y la orientación hacia el aprendiz, por lo cual este término se ve involucrado en la creación del programa, es por ello que la orientación educativa que realizará el mentor marcará la pauta para situaciones específicas Álvarez y Bisquerra (2012), manifiesta que existen cuatro principios que son ejes para comprender y atender las necesidades de las personas.

Como primer eje tenemos al principio filosófico y antropológico, en este aspecto se expone las necesidades humanas y sociales como base de la orientación, así mismo este eje considera que las personas necesitan la ayuda para el desarrollo propio, ya que considera a la persona libre a pesar de sus limitaciones personales y su ambiente de interacción (Álvarez y Bisquerra 2012). El segundo eje se denomina principio de prevención primaria, esta intervención se realiza con grupos estudiantiles, pero no con una sola persona. Si se interviene en este principio el objetivo es actuar de forma proactiva antes que se suscite el problema (Álvarez y Bisquerra 2012). El tercer eje es del desarrollo, este principio considera a la persona como un agente de constante crecimiento personal, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades, habilidades y competencias (Álvarez y Bisquerra 2012). El último eje es de intervención social, parte de la orientación este aspecto siempre se toma en cuenta, ya que ayuda a la persona a ser más consciente de las dificultades que le impiden el crecimiento personal, este eje se rige bajo modelos ecológicos, holísticos y sistémicos que manifiestan la adaptación de la persona a su ambiente y viceversa (Venegas et al., 2015).

Por otro lado, tenemos las áreas de intervención pedagógica las cuales son cuatro y todas entre ellas están vinculadas al proceso de la orientación. Venegas et al. (2015) proponen el Apoyo al aprendizaje: A través de esta iniciativa, se busca fomentar el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de aprendizaje en los estudiantes. Esto incluye la mejora de habilidades cognitivas, comunicativas y de comportamiento, así como la gestión personal del estudio, el dominio de técnicas para el trabajo intelectual, la mejora de la lectura y la toma de apuntes, la preparación efectiva para los exámenes, la implementación de métodos y hábitos de estudio, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, el cuidado físico y la preparación mental. El objetivo principal de este apoyo es guiar al estudiante en su adaptación al entorno académico, equipándolo con habilidades y estrategias de aprendizaje eficaces que le permitan desarrollar el aprendizaje autónomo, aprender a aprender y pensar de manera crítica, facilitando así el logro de sus metas académicas.

Prevención y desarrollo: Nuestro enfoque se centra en enriquecer el crecimiento personal de los estudiantes al mismo tiempo que se previenen conductas de riesgo. Esto se logra al fomentar el desarrollo de competencias emocionales y sociales esenciales para la vida y el bienestar. Para ello, implementamos un proceso de educación emocional que guía a los estudiantes en la formulación y logro de un proyecto de vida, con un fuerte énfasis en el ámbito personal (Venegas et al., 2015).

Orientación profesional: En este ámbito de asistencia, se busca equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias

para navegar los caminos de transición y la toma de decisiones en la realización de su proyecto profesional y laboral. Esto se inicia con el análisis y reconocimiento de sus intereses y capacidades, teniendo en cuenta aspectos emocionales, información sobre estudios y formación profesional, el contexto social y las perspectivas laborales (Venegas et al., 2015).

**Orientación Familiar:** Este servicio proporciona un entorno donde los padres de los estudiantes pueden reflexionar y recibir información. En este espacio, los padres comparten sus experiencias personales y adquieren habilidades que les permiten brindar un apoyo familiar que influye positivamente en la educación integral de sus hijos (Venegas et al., 2015).

Es fundamental tener en cuenta que estas áreas no funcionan de forma independiente, sino que están estrechamente interconectadas, y es precisamente su interacción lo que da cohesión a la orientación educativa. Además, desempeñan un papel integral en el proceso de formación de los individuos. La palabra “indivisión”, de origen latino, significa “que no se puede dividir”, lo que implica que la intervención psicopedagógica se dirige a los estudiantes considerándolos como entidades completas dentro de su contexto sociocultural (Venegas et al., 2015).

Con el propósito de comprender las definiciones relacionadas con los logros de aprendizaje, es esencial examinar una variedad de teorías. Las teorías conductuales sostienen que el aprendizaje se caracteriza por un cambio en el comportamiento (respuesta), con una atención especial a las influencias del entor-

no. Autores notables como Pavlov, Thorndike, Watson y Skinner argumentan que el aprendizaje se define a través de la conexión entre estímulos y respuestas (Taípe, 2017). En la mitad del siglo XX, la teoría conductual en el aprendizaje adquirió una gran prominencia, argumentando que el enfoque se basa en conductas observables, sin necesidad de considerar los pensamientos y sentimientos, ya que estos se consideran inherentes al individuo y su historia personal (Taípe, 2017).

En las teorías cognoscitivas hace mención del aprendizaje como la adquisición de conocimientos, estructuras mentales, proceso de información y creencias, dando paso a la adquisición, codificación, repaso, almacenamiento y recuperación de la memoria y olvido (Ausubel, 1999). Para esta teoría el aprendizaje hace referencia a los procesos centrales del aprendizaje, negando que estos procesos no son una copia o registro mecánico de información, sino todo lo contrario son los resultados de la interpretación de la información (Taípe, 2017). Ausubel (1999), menciona que el aprendizaje se enlaza con la estructura cognitiva previa que se relaciona con nueva información, Debe entenderse por “estructura cognitiva” al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

Pizarro y Clark (1998), refieren que el rendimiento académico mide la respuesta del estudiante, que manifiesta de forma juiciosa a lo largo de todo su aprendizaje formativo. Así mismo es la forma de respuesta de la persona ante la reacción de estímulos y propósitos de la educación que han sido establecidos con ante-

rioridad. También se involucran aspectos cognoscitivos, hábitos, habilidades y todos los factores influyentes en su vida. Jiménez citado por Navarro (2003), menciona que los logros de aprendizaje son un nivel en donde el estudiante demuestra el conocimiento hacia una materia, según la edad y el nivel académico.

Los logros de aprendizaje son indicadores que marcan un nivel en el aprendizaje del estudiante, a través de un sistema educativo en el cual pertenezca, alcanzando un objetivo es su educación. Por otro lado, en este aspecto influyen muchas variables, internas o externas en el estudiante, como por el ejemplo la calidad del educador, el clima del aula, los familiares e incluso el programa el cual se basa su educación etc. También tenemos aspectos psicológicos, como la personalidad, la inteligencia, el empeño hacia la materia, etc., (Reyes, 2003).

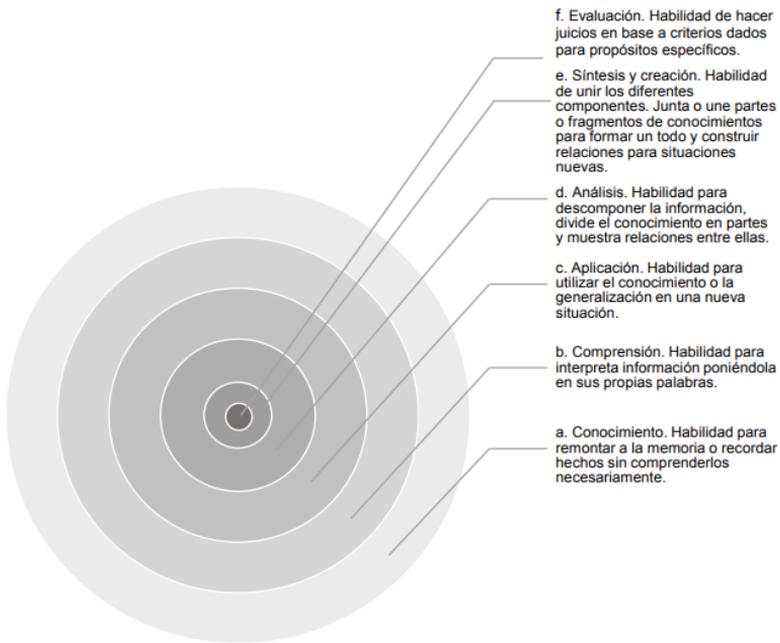
García y Palacios (2000), nos dan a conocer las características del logro de aprendizaje las cuales son las siguientes: es un proceso dinámico, ya que se relaciona con la apertura y el esfuerzo del estudiante; es un proceso estático, debido al resultado del aprendizaje, producido por el estudiante expresándolo con el aprovechamiento conectándose con la calidad y juicios de valoración; el logro del aprendizaje se considera un medio con propósitos éticos incluyendo expectativas económicas beneficiando a la sociedad.

Los logros de aprendizaje son el resultado del estudiante ante el sistema educativo, los resultados de estos logros son observables en conocimientos, actitudes y destrezas, para ello se elaboran

instrumentos y se evaluando durante el proceso de aprendizaje (Universidad Politécnica de Madrid, 2009). El estudiante va a lograr durante el proceso de aprendizaje la construcción de conocimientos, desarrollo y manejo de habilidades, formación y establecimiento de hábitos y actitudes y por último la interiorización de valores (Moreno, 1998). De acuerdo con todo lo mencionado, los logros del aprendizaje se miden a través de tres dimensiones estas son: cognitiva, procedimental y actitudinal, también se les conoce como competencias (Congreso de la República, 2014).

La dimensión cognitiva se relaciona con las habilidades de pensamiento, partiendo de conceptos, explicaciones y principios, pero no se deben aprender de forma lineal, sino entender el significado e identificar las características definitorias y las reglas, por otro lado, ante este proceso es muy importante los conocimientos previos que tienen los estudiantes (Barriga, 2002).

Figura 1. Categorías de la dimensión cognitiva



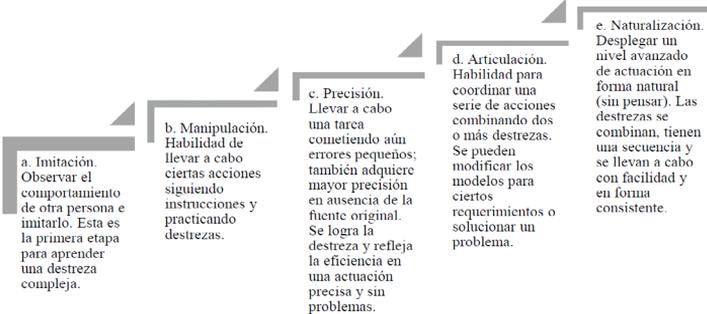
Fuente: Taípe, 2017

La dimensión procedimental se relaciona con las destrezas, estrategias y procesos que abarcan unas secuencias de actos y operaciones para ser ejecutadas de manera ordenada siguiendo un objetivo. La destreza se entiende como la habilidad para realizar una actividad específica; y la estrategia como procesos mentales que nos ayudan a descubrir ideas que nos ayudan a emitir juicios e hipótesis entre variables etc., (Taípe, 2017).

La dimensión actitudinal está enlazada con la parte emocional del aprendizaje y la voluntad para recibir o almacenar dicha

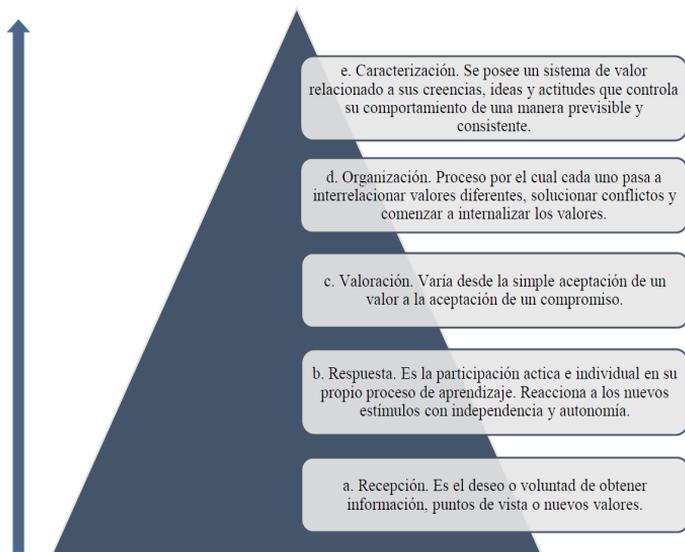
información; en este aspecto influyen varios factores, una de ellas es la experiencia personal previa, actitudes de las personas significativas, experiencias novedosas, y el ambiente sociocultural, estos aspectos se ha podido demostrar que se desarrollan desde la escuela durante los procesos de socialización (Taipe, 2017).

Figura 2. Categorías de la dimensión procedimental



Fuente: Taipe, 2017

Figura 3 Categorías de la dimensión actitudinal



Fuente: Taípe, 2017

Por otro lado, también existen estilos de aprendizaje al cual lo definen como un proceso cognitivo que la persona desarrolla cuando se encuentra aprendiendo (Retamozo, 2005; Cazau, 2001). El estilo activo caracteriza a la persona por ser diligente, ágil, dinámico y participativo (Honey y Numford, 1986). El estilo reflexivo se describe por la observación y análisis de resultados, también detalla al individuo como receptivo, exhaustivo y ponderado (Honey y Numford, 1986). El estilo teórico comprende a personas que les gusta entender la teoría y el porqué de cada acción, necesitan la presentación de modelos, definiciones con el propósito de participar en el proceso de aprendizaje y por último tenemos el estilo pragmático en donde se menciona que las perso-

nas que se identifican con este estilo necesitan poner en práctica todo lo que han aprendido en la vida real (Honey y Numford, 1986).



## **Capítulo 2**

Proceso para diagnosticar y validar las dimensiones del programa de mentoría

## **Características de la Investigación**

La investigación llevada a cabo es de naturaleza cuantitativa, ya que se trata de un proceso secuencial que puede ser comprobado y que sigue un orden estricto. Este tipo de investigación permite la recolección de datos con bases numéricas y procesos estadísticos, con el fin de probar las teorías planteadas y alcanzar los objetivos establecidos. Además, se trata de un enfoque descriptivo, pues se analizan situaciones y sucesos con el fin de obtener detalles sobre lo manifestado. El diseño es propositivo, ya que se propone un programa para minimizar la problemática en el Instituto de Pedagogía en Piura que se está estudiando. (Hernández et al., 2014).

## Variables y Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de las variables Programa de mentoría y logros de aprendizaje

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Programa de mentoría	Linares (2014), define a la mentoría como una evolución de retroalimentación constante de ayuda y orientación entre iguales para reforzar el desempeño y el rendimiento académico del alumno a través de la relación con uno o con varios de nuevo ingreso, esto les ayuda a adaptación a un nuevo ambiente con la ayuda de la supervisión de un docente tutor, quien va a orientar, guiar y acompañar al mentor para que se logre los objetivos según lo planeado.	La variable operacional se aplicará mediante un cuestionario a los estudiantes del Instituto pedagógico de Piura para diagnosticar las dimensiones del programa de mentoría.	Apoyo al aprendizaje	Hábitos de estudio Habilidades de estudio	Nominal
			Prevención y desarrollo	Orientación personal Formación profesional	
			Orientación profesional	Información sobre estudios	
			Orientación familiar	Acompañamiento familiar	
Logros de aprendizaje	Los logros de aprendizaje son el resultado del estudiante ante el sistema educativo, los resultados de estos logros son observables en conocimientos, actitudes y destrezas, para ello se elaboran instrumentos y se evaluará durante el proceso de aprendizaje El estudiante va a lograr durante el proceso de aprendizaje la construcción de conocimientos, desarrollo y manejo de habilidades, formación y establecimiento de hábitos y actitudes y por último la interiorización de valores (Universidad Politécnica de Madrid, 2009).	La variable operacional se aplicará mediante la aplicación de un cuestionario a los estudiantes del Instituto pedagógico de Piura para diagnosticar los logros de aprendizaje.	Cognitivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Ordinal
			Procedimental	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
			Actitudinal	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	

Fuente: Díaz Álvarez 2020.

## **Participación de estudiantes**

La investigación cuenta con una población accesible donde autores Arias, Villasis y Miranda (2016), nos dicen que esta población se elige por motivos prácticos basándose en las posibilidades y recursos disponibles de los investigadores. La muestra está conformada por 67 estudiantes de los primeros ciclos del instituto pedagógico de Piura. El tipo de muestreo será un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que se tiene acceso a la población y se considerara a las personas que cumplan con los criterios de selección (Ato, López y Benavente, 2013). Se incluyen a estudiante que estén cursando el último ciclo del Instituto de Pedagogía en Piura y que deseen colaborar con la investigación.

### **Logros de aprendizaje: análisis documental y cuestionario**

La técnica para utilizar es el análisis documental el cual nos dice que busca describir los documentos de forma conjunta que facilite su recuperación, también conlleva a analizar y sintetizar para clasificar, extraer y elaborar reseñas, como objetivo principal esta técnica pretende dar una apreciación objetiva de la fuente principal, pero acotando nueva información (Dilapides y Molina, 2004).

Como instrumento tenemos a al cuestionario el cual hace referencia a un conjunto de categorías o signos los cuales tendrán una calificación, también es considerada como un juicio cuantitativo sobre como se muestra la conducta (Lacolutti y Sladogna,

2018). Para esta investigación se creó y válido un instrumento que pueda medir los logros de aprendizaje en los estudiantes este cuestionario estuvo compuesto por tres dimensiones las cuales son, cognitiva, procedimental y actitudinal conformados por 46 ítems, con una escala ordinal compuesta por tres opciones de respuesta Siempre 2, A veces 1 y Nunca 2. Una vez creada el cuestionario se pasó a la evaluación por juicios de expertos, el cual calificaron el instrumento, para luego pasar por un proceso estadístico en donde hallamos la confiabilidad del cuestionario para ello utilizamos Alfa de Cronbach.

**Procedimiento:** El procedimiento que se realizó en esta investigación fue la construcción del instrumento, se realizaron procesos estadísticos para su medición y aplicación a los estudiantes, se presentó el consentimiento informado para desarrollar el cuestionario, se diagnosticaron las dimensiones de logros de aprendizaje en los estudiantes, así mismo se registró los datos para obtener los resultados y analizarlos.

**Métodos de análisis de datos:** Iniciaremos el procesamiento del análisis de datos mediante la recopilación de la información a través de los instrumentos utilizados que es la ficha de observación y la ficha de estimación al inicio del programa y al término de este, para luego utilizar el programa SPSS 0.26 y realizar los respectivos procesos estadísticos para la obtención de los resultados.



## **Capítulo 3**

Logros de aprendizaje en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico

## **Diagnóstico las dimensiones del programa de mentoría**

En cuanto al objetivo 1, diagnosticar las dimensiones del programa de mentoría.

### **Dimensión 1: Apoyo al aprendizaje**

- Hábitos de estudio
- Habilidades de estudio

### **Dimensión 2: Prevención y desarrollo**

- Orientación personal

### **Dimensión 3: Orientación profesional**

- Formación profesional
- Información sobre estudios

### **Dimensión 4: Orientación familiar**

- Acompañamiento familiar

## **Análisis de las dimensiones de logros de aprendizaje**

Sobre el segundo objetivo: analizar las dimensiones de logros de aprendizaje en los alumnos del instituto pedagógico de Piura.

Tabla 2. Nivel de la dimensión: logro de aprendizaje cognitivo

Niveles	N.º de estudiantes	Porcentaje
Alto	1	1.57%
Medio	24	36.42%
Bajo	42	62.01%
Total	67	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura.

En la tabla 2, se muestran los niveles alcanzados por los estudiantes según la dimensión logros de aprendizaje cognitivo. Se observa que los mayores porcentajes de estudiantes poseen niveles bajos con el 62.01%, seguido del nivel medio con el 36.42% y por último el nivel alto con el 1.57%.

Tabla 3. Nivel de la dimensión: Logro de aprendizaje procedimental:

Niveles	N.º de estudiantes	Porcentaje
Alto	1	1.99 %
Medio	24	35.07 %
Bajo	42	62.94 %
Total	67	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura.

En la tabla 3, se muestran los niveles alcanzados por los estudiantes según la dimensión logros de aprendizaje procedimental. Se observa que los mayores porcentajes de estudiantes poseen niveles bajos con el 62.01%, seguido del nivel medio con el 36.42% y por último el nivel alto con el 1.57%.

Tabla 4. Nivel de la dimensión: Logro de aprendizaje actitudinal:

Niveles	N.º de estudiantes	Porcentaje
Alto	1	1.49%
Medio	12	17.91%
Bajo	54	80.60%
Total	67	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura.

En la tabla 4, se muestran los niveles alcanzados por los estudiantes según la dimensión logros de aprendizaje actitudinal. Se observa que los mayores porcentajes de estudiantes poseen niveles bajos con el 80.60%, seguido del nivel medio con el 17.91% y por último el nivel alto con el 1.49%.

Tabla 5. Nivel de logros de aprendizaje:

Niveles	N.º de estudiantes	Porcentaje
Alto	1	1.65%
Medio	20	30.43%

Niveles	N.º de estudiantes	Porcentaje
Bajo	46	67.91%
Total	67	1.65%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura.

En la tabla 5, se muestran los niveles alcanzados por los estudiantes según los logros de aprendizaje. Se observa que los mayores porcentajes de estudiantes poseen niveles bajos con el 67.91%, seguido del nivel medio con el 30.43% y por último el nivel alto con el 1.65%.

Para obtener la confiabilidad del cuestionario, se aplicó a una muestra piloto de 20 individuos con características similares a los individuos de la población de estudio. Para este fin se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach.

Tabla 6. Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	46

Se obtuvo un valor de 0.948, evidenciando un alto nivel de confiabilidad del instrumento. De la misma manera se obtuvo la confiabilidad por ítem:

Tabla 7. Confiabilidad de los ítems

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Poseo conocimientos pedagógicos de acuerdo a mi especialidad.	116,8500	171,397	,402	,947
2. Comprendo las diversas teorías del aprendizaje.	117,1500	168,345	,532	,946
3. Aplico conocimientos pedagógicos a diversas situaciones.	117,0000	172,316	,313	,948
4. Utilizo términos pedagógicos que fundamenten mis explicaciones.	117,3000	167,168	,691	,945
5. Explico con mis propias palabras conceptos pedagógicos.	117,2000	167,221	,626	,946
6. Aplico los conocimientos aprendidos a diversas situaciones.	117,1000	172,095	,337	,948
7. Conozco el enfoque por competencias.	116,9500	166,050	,666	,946
8. Aplico el enfoque por competencias.	117,2000	165,432	,751	,945
9. Considero los conocimientos previos de los estudiantes para construir conocimientos.	116,8500	170,239	,494	,947
10. Considero en mi planificación de la sesión, la evaluación formativa y sumativa.	117,0000	166,526	,632	,946
11. Busco información de diversas fuentes para reforzar el desarrollo de mis sesiones.	116,8500	172,555	,311	,948
12. Registro información que obtengo de mis experiencias.	116,9000	170,200	,483	,947
13. Seleccione recursos y materiales que necesito	116,8000	168,274	,553	,946
14. Empleo métodos que fortalecen los aprendizajes de mis estudiantes.	116,9000	169,253	,557	,946

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
15. Considero materiales educativos para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes.	116,8500	163,818	,840	,944
16. Diseño estrategias que permiten la participación de todos mis estudiantes.	117,0000	164,421	,771	,945
17. Evidencio los aprendizajes de mis estudiantes en productos tangibles e intangibles.	117,0500	170,155	,479	,947
18. Promuevo en mis estudiantes la autoreflexión sobre sus aprendizajes.	116,9000	169,463	,541	,946
19. Realizo retroalimentación por descubrimiento a mis estudiantes.	116,8500	166,029	,688	,945
20. Poseo un repertorio de palabras adecuado al grupo de estudiantes a mi cargo.	116,9000	173,358	,240	,948
21. Poseo habilidades básicas de las TICS.	116,8000	170,379	,504	,947
22. Diseño estrategias que motiven a mis estudiantes.	116,9000	171,989	,283	,948
23. Planifico estrategias que promuevan la investigación en mis estudiantes.	117,1500	171,503	,394	,947
24. Cuento con instrumentos de evaluación pertinente para cada sesión.	117,0000	171,789	,352	,947
25. Diseño instrumentos que me permiten comparar el progreso de aprendizaje de mis estudiantes.	117,1000	166,516	,642	,946
26. Dosifico los indicadores de desempeño de acuerdo al ritmo y estilo de aprendizaje de mis estudiantes.	117,0500	172,576	,295	,948

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
27. Organizo las sesiones de aprendizaje de tal manera que satisfagan las demandas de los estudiantes.	116,8500	169,713	,536	,946
28. Empleo didácticas que me hacen visualizar los aprendizajes alcanzados por mis estudiantes.	117,0000	170,211	,472	,947
29. Desarrollo proyectos de investigación con mis estudiantes.	117,3000	174,221	,113	,950
30. Acompaño los aprendizajes de mis estudiantes.	116,7500	165,566	,771	,945
31. Monitoreo de manera permanente los trabajos individuales y grupales de mis estudiantes.	116,8500	168,134	,472	,947
32. Propicio en mis estudiantes la construcción de sus propios conocimientos.	116,7500	171,987	,312	,948
33. Me autocapacito.	117,0500	172,155	,269	,948
34. Me gusta mi carrera.	116,5000	176,789	,000	,948
35. Cumpló con la planificación diaria.	116,8000	166,063	,706	,945
36. Me intereso por leer temas referidos a mi carrera.	116,9000	166,516	,642	,946
37. Colaboro en el trabajo grupal.	116,6000	167,200	,812	,945
38. Comparto material con mis compañeros de trabajo	116,7500	171,461	,441	,947
39. Respeto los aportes de mis compañeros.	116,6000	172,147	,563	,947
40. Propicio el interés por el aprendizaje en mis estudiantes.	116,6500	170,239	,671	,946
41. Propicio el liderazgo entre mis estudiantes.	116,6500	170,661	,626	,946

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
42. Género expectativas en mis estudiantes que permitan transferir lo trabajado en clase a otras situaciones de la vida cotidiana.	116,7500	166,092	,733	,945
43. Participo en reuniones institucionales.	116,8500	166,766	,638	,946
44. Promuevo proyectos de extensión hacia la comunidad.	117,1500	167,503	,453	,947
45. Trato a los estudiantes con amabilidad y respeto.	116,6000	167,200	,812	,945
46. Cumpló con mis responsabilidades como docente.	116,5500	171,945	,818	,946

Fuente: Díaz Álvarez 2020.

## **Elaboración y validación de la propuesta de un Modelo de mentoría**

En cuanto tercer objetivo sobre elaborar y validar la propuesta de un Modelo de mentoría para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Educación Piura en 2020. Para cumplir con este objetivo específico se realizó una revisión documental de antecedentes relacionados con programas de mentoría como es el caso de Flores et al. (2018), el cual ejecutó un modelo de mentoría en estudiantes que tienen interés por la carrera de medicina, al finalizar se aplicó una encuesta midiendo la apreciación y la vivencia del programa, donde se concluyó la efectividad del programa, se utilizó el modelo basado

en el aprendizaje activo y el modelo de mentoría en cascada en el cual participaron docentes de la facultad y médicos, así mismo Camacho (2018), creo el programa Talentum – Universidad basada en el liderazgo y de manera extracurricular en universitarios con capacidades cognitivas sobresalientes, teniendo en cuenta el apego hacia el compromiso social y a sus habilidades para aumentar su rendimiento académico, profesional y personal, este programa consta de cinco fases, recibiendo la ayuda por un mentor asignado que lo acompañará hasta finalizar el programa. Se concluyó que el cumplimiento de metas dependerá del mentora-do y la capacidad del mentor para interactuar con los alumnos.

Es por ello que se ha tomado como propuesta el Modelo de Mentoría grupal basada en la orientación pedagógica el cual tiene fundamento teórico la elaboración del modelo de mentoría. Al revisar los resultados de la población de estudio, así como el análisis documental, se elaboró la propuesta basada en la teoría cognitiva del aprendizaje de Ausubel.

Al elaborar esta propuesta y la estructura del modelo de Mentoría, se sometió tres juicios de expertos quienes validaron anteriormente el instrumento de diagnóstico, además se utilizó la técnica Delphi, el cual es un método sistemático e interactivo de predicción, que se basa en un panel de expertos. Es una técnica prospectiva utilizada para obtener información esencialmente cualitativa, pero relativamente precisa, acerca del futuro (Comisión, 2008).

Para la presente investigación se ha considerado el perfil que debían reunir los expertos: Tener formación doctoral o tener conocimiento en áreas afines al tema de investigación, el siguiente cuadro muestra la distribución de los expertos:

Tabla 8. Juicio de expertos que validaron el modelo de mentoría

N.º	Institución a la que pertenecen	Categoría de la Institución	Profesión/Grado académico	Cargo actual
	Universidad César Vallejo	Universitaria	Doctor	Jefe de área
	I.E.I. María Guadalupe	Educación Regular	Doctora	Directora

Fuente: Díaz Álvarez, 2020.

## Análisis sobre los resultados

La educación universitaria se encuentra en constante evolución, con el objetivo de personalizar el aprendizaje de cada estudiante en función de sus intereses, necesidades, capacidades y características individuales. Además, se busca que los universitarios fomenten la investigación, la reflexión, el pensamiento crítico y la resolución creativa de conflictos, demostrando autonomía y basándose en sus competencias personales. Sin embargo, ¿qué sucede cuando un estudiante universitario enfrenta dificultades para alcanzar las capacidades requeridas en sus materias o tiene problemas para desarrollar sus habilidades académicas? (Ponce et al., 2017).

Es por ello que al ver los resultados del primer objetivo hemos podido diagnosticar las dimensiones en las cuales se va a basar el programa de mentoría, ya que es un modelo centrado en el aprendizaje activo del estudiante, en donde se trabajara de manera grupal, así como un modelo de mentoría en cascada, formando parte los profesores pertenecientes al instituto pedagógico y los alumnos de ciclos superiores, ya que es de suma importancia que se transmita los conocimientos que los alumnos de los últimos ciclos les pueda proporcionar a los alumnos que se encuentran en los primeros ciclos, siendo una interacción más amplia y personal, ya que se va a vencer los miedos para que los alumnos puedan identificar y proyectar sus metas a futuro (Flores et al., 2018).

Los diversos programas de mentoría en universitarios han sido ejecutados en diversas universidades en todo el mundo, con el objetivo de que el alumno que recién ingresa a la vida universitaria tenga una buena adaptación al nuevo ambiente o experiencia, para que puedan tener una estabilidad emocional y resultados beneficiosos (Aguilar y Manzano, 2018).

Para la elaboración de un programa de mentoría según la literatura analizada se recomienda crear un equipo de coordinación para planificar y supervisar todas las áreas del programa como el diseño, la implementación y evaluación; por otro lado se menciona que las propuestas realizadas al iniciar el diseño del programa sean dirigidos por un equipo departamental para que su ejecución sea prioritaria; establecer una coordinación competente es de vital importancia para que el programa de mentoría tenga éxito grupo (MENTOR/National Mentoring Partnership, 2005). Es importante detallar las funciones que tiene cada miem-

bro del equipo de coordinación, mencionar los procesos de exploración del ambiente para hallar situaciones que sean importantes para el programa, otra de las funciones que tiene el equipo de coordinación es seleccionar y orientar a los mentores y alumnos para elaborar un plan de comunicación, organizar reuniones, supervisar y evaluar los resultados de los avances (Álamo, 2010).

El aprendizaje es un proceso complejo que lleva al sujeto a un cambio y un aumento de conocimientos y representaciones mentales, que son llevados a la práctica como consecuencia de la experiencia del alumno acompañado de la observación y la interacción con el ambiente, el cual es de suma importancia contar con diversos procesos organizados en el cual nos permitan diagnosticar, planear, ejecutar, tener un seguimiento y evaluación que nos lleven a un logro de aprendizaje adecuado (Taípe, 2017). El logro de aprendizaje tiene que ser estudiado de forma completa y no con aspectos que limitan al aprendizaje, o a variables netamente cognitivos, desplazando las habilidades y actitudes de los estudiantes, es por ello que en la Tabla 5 hemos puesto en evidencia los resultados evaluando las tres dimensiones de logros de aprendizaje, cognitivo, procedimental y actitudinal, el cual se han tenido resultados desfavorables (Universidad Politécnica de Madrid, 2009).

De acuerdo con la tabla 2 en logro de aprendizaje cognitivo se observa que los estudiantes poseen niveles bajos con el 62.01% en la dimensión cognitiva a diferencia de la investigación realizada por Ramírez (2017) el cual tuvo resultados positivos en esta dimensión. Los estudiantes en esta dimensión carecen de con-

ceptos, principios o explicaciones frente a lo aprendido durante el ciclo o periodo de estudio actual, en el cual se ve involucrado el recordar hechos o conceptos sin comprenderlos necesariamente, capacidad de interpretación de la información, la habilidad para desglosar la información para luego mostrar relación entre ellas, capacidad de síntesis e invento que ayuda a unir diferentes elementos y construir o adaptarlos a nuevas situaciones y por último tenemos la capacidad de evaluar haciendo juicios en base criterios proporcionados para propósitos específicos (Bloom y Krathwohl, 2001).

En la dimensión procedimental del logro de aprendizaje, se observaron que el 62.01% de los alumnos poseen niveles bajos en esta dimensión el cual se puede decir que los estudiantes no tienen bien desarrolladas sus destrezas, estrategias y procesos que abarcan unas secuencias de actos y operaciones para ser ejecutadas de manera ordenada siguiendo un objetivo. La destreza se entiende como la habilidad para realizar una actividad específica; y la estrategia como procesos mentales que nos ayudan a descubrir ideas que nos ayudan a emitir juicios e hipótesis entre variables etc., (Taípe, 2017).

Por último tenemos la dimensión actitudinal del logro de aprendizaje, se observaron que el 80.60% de los alumnos poseen niveles bajos en esta dimensión esta parte esta enlazado con el área emocional del aprendizaje y la voluntad para recibir o almacenar dicha información; en este aspecto influyen varios factores, una de ellas es la experiencia personal previa, actitudes de las personas significativas, experiencias novedosas, y el ambiente

sociocultural, estos aspectos se ha podido demostrar que se desarrollan desde la escuela durante los procesos de socialización (Taipe, 2017).

Los resultados generados demuestran que para lograr un aprendizaje no es necesario tener un nivel mayor de aplicabilidad de actividades variadas para desarrollar un aprendizaje, sino un nivel mayor en el uso de procesos de calidad, dejando de asumir que es un factor que asegure al cien por ciento la adquisición de un dominio de aprendizaje cuando debe responder a la necesidad del estudiante y a las características de las áreas del conocimiento. Esto es evidente con el logro de aprendizajes en las áreas de conocimiento debido a la poca practicidad de realización de los contenidos que al ser más conceptuales requieren un nivel mayor en el uso de procesos de calidad más que en la frecuencia de implementación de actividades.



## **Capítulo 4**

Modelo de mentoría y conclusión

## Descripción

El modelo de Mentoría se ha tomado como propuesta de los programas de Mentoría grupal basada en la orientación pedagógica en cual tiene fundamento en la teoría cognitiva del aprendizaje de Ausubel, el cual ha sido base para la elaboración de este programa, en donde se realizó el análisis documental, la elaboración de las dimensiones involucrando a los directivos, docentes, alumnos para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.

La elaboración del programa de mentoría presenta dimensiones en las cuales se ven involucradas las áreas de intervención pedagógica como son apoyo al aprendizaje, prevención y desarrollo, orientación profesional y orientación familiar (Venegas et al., 2015) y los reglamentos normativos del Diseño Curricular Nacional, donde se tiene en consideración su contexto en que se desenvuelven, en el aspecto legal lo respalda la ley universitaria N° 30220. La teoría cognitiva de Ausubel hace mención al aprendizaje como la adquisición de conocimientos, estructuras mentales, proceso de información y creencias, dando paso a la adquisición, codificación, repaso, almacenamiento y recuperación de la memoria y olvido.

Al realizar el diagnóstico, se evidenció resultados desfavorables en los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura, la propuesta de este programa permitirá fortalecer los logros de aprendizaje. La estructura del programa se diseñó mediante dimensiones las cuales cada una tiene actividades y sesiones, en las

cuales los alumnos participarán de forma activa, estas sesiones serán dinámicas e integradores para favorecer a un mejor aprendizaje.

## Conclusiones

Se realizó el diagnóstico de las dimensiones del programa de mentoría en los estudiantes de los primeros ciclos del Instituto Pedagógico de Piura encontrando que la mayoría no tiene conocimiento acerca de estas dimensiones

Se pudo evidenciar que más del 60 % de los alumnos tienen bajo nivel en las dimensiones cognitivas, procedimental y actitudinal de logros de aprendizaje.

Se elaboró la propuesta de un Modelo de Mentoría basado en la orientación pedagógica teniendo como respaldo la teoría cognitiva de Ausubel el cual va a permitir el aumento de estos logros académicos en los alumnos del Instituto Pedagógico de Piura.

La Propuesta Modelo de Mentoría basada en la orientación pedagógica, tiene como propósito mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes del Instituto Pedagógico de Piura. El cual fue validada a través de la técnica juicio de expertos.

## Recomendaciones

Se sugiere al Instituto Pedagógico de Piura aplicar la Propuesta Modelo de Mentoría basada en la orientación pedagógica, propuesto por este trabajo de investigación, ya que fue validado por juicio de expertos,

A los directivos del Instituto Pedagógico de Piura aplicar a los alumnos de ciclos superiores el cuestionario creado y validado por juicio de expertos para observar los niveles de logros de aprendizaje.

A los directivos y docentes involucrarse en el fortalecimiento de todas las dimensiones y evaluación de los logros de aprendizaje porque en el mundo en el que vivimos existe muchas las demandas y exigencias de la sociedad y que en los educadores recae formar alumnos competentes.





## Referencias

- Aguilar, N., y Manzano, N. (2018). La mentoría en el nivel universitario: etapas para su implementación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 255-262.
- Álamo, M. (2010). Diseño de un Programa de Mentoría para promover el desarrollo de destrezas matemáticas en el estudiante de la Facultad de Administración de Empresas. *Revista De Educación De Puerto Rico (REduca)*, (25), 51-74. <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/13535>
- Alan, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (primera ed.). Universidad Técnica de Machala.
- Albanes, P., Marques, F., y Patta, M. (2015). Programas de tutoría y mentoría en universidades brasileñas: un estudio bibliométrico. *Revista de Psicología*, 33(1), 21- 56
- Álvarez, G.M. y Bisquerra, A.R. (2012). *Orientación Educativa. Modelos, áreas, estrategias y recursos*. Wolters Kluwer
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Ausubel, D. (1999). Teoría del aprendizaje significativo.
- Ausubel, D., Novak., J. D., y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Trillas.
- Bisquerra, A. R. (2005). *Orientación Psicopedagógica: áreas y funciones*. Universidad de Barcelona
- Bloom, B., y Krathwohl, A. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Allyn & Bacon,

- Camacho, I. (2018). Mentoría en educación superior, la experiencia en un programa extracurricular. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22(4), 86-99
- Carr, R. (1999). *Alcanzando el futuro: el papel de la mentoría ante el nuevo milenio*. Programa de Apoyo al Liderazgo y la Representación de la Mujer
- Casado, R., Lezcano, F., y Colomer, J. (2015). Diez pasos clave en el desarrollo de un programa de mentoría universitaria para estudiantes de nuevo ingreso. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 155- 179
- Congreso de la República (2014). *Ley Universitaria 30220*. <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Dulzaides, M., y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso, *ACIMED*, 12(2), 1-5
- Díaz, M. (1989). *La orientación universitaria ante la problemática académica y profesional*. Narcea.
- Díaz Álvarez, C. I. (2020). Modelo de mentoría para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Educación del Instituto Pedagógico de Piura [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49564>
- Flores, M., Góngora, J., López, M., y Eraña, E. (2018). El llamado de la medicina: uso de nuevos modelos de mentoría para orientación vocacional. *Educación Médica*. 1-4

- Gómez, M., Gonzales, M., Fernández, L., Figueroa, G., Rincón, I., y Zacarías, C. (2005). *Mentoring*. Universidad Complutense de Madrid.
- Health and Education Policy Plus. (2018). *Desarrollo de la Educación y la fuerza laboral. Programas de mentoría y aprendices: ejemplos y recomendaciones globales*. [http://www.healthpolicyplus.com/ns/pubs/10239-10472\\_GuatemalaMentoringandApprenticeshipsSP.pdf](http://www.healthpolicyplus.com/ns/pubs/10239-10472_GuatemalaMentoringandApprenticeshipsSP.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). McGraw-Hill /Interamericana Editores.
- Lacolutti, M., y Sladogna, M. (2018). *Metodología para el diseño de instrumentos de evaluación*. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- Linares, G. (2014). El Coaching en la educación superior. *Revista Iberoamericana de producción académica y gestión educativa*, 1, 1-10.
- Luecke, R. (2004). *Harvard business essentials. Coaching and mentoring: How to develop top talent and achieve stronger performance*. Harvard Business School Press.
- MENTOR/National Mentoring Partnership. (2005). *Cómo construir un programa de mentoría exitoso*. <http://fliphtml5.com/ytam/pvlq/basic>
- Ministerio de Educación. (2018). *Minedu pone en marcha programa de inducción para docentes noveles*. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=47032>

- Ministerio de Educación. (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente Programa de estudios de Educación Primaria*.
- Moreno, G. (1998). *El desarrollo de habilidades como objetivo educativo. Una aproximación conceptual*. <https://acortar.link/BAX8Je>
- Navarro, R. E. (2016). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 1(2). <https://doi.org/10.15366/reice2003.1.2.007>
- Núñez, M. (2016). El Coaching y Mentoring aplicado a estudiantes universitarios ingresantes de Ingeniería en Gestión Empresarial. *Tierra Nuestra UNALM*, 11, 78–83
- Pizarro, R., & Clark, S. (1998) Currículo del hogar y aprendizajes educativos. Interacción versus estatus. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 7, 25-33.
- Ponce, S., García, B., Islas, D., Martínez, Y., y Serna, A (2017). De la tutoría a la mentoría, reflexiones en torno a la diversidad del trabajo docente. *Revista páginas de Educación*, 11(2), 215-235
- Ramírez, S (2017). *El aprendizaje colaborativo y su influencia en el logro del aprendizaje en el curso de contabilidad de instituciones financieras de una universidad pública de la región Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1450>
- Rodríguez Lara, J., & Conrado González, P. S. (2017). Programa Estudiantes Mentores, “Una experiencia valiosa en la FAREM-Carazo”. *Revista Torreón Universitario*, 5(13), 6–12. <https://doi.org/10.5377/torreon.v5i13.3881>

- Sánchez, C. (2010). Enfoques y experiencias para avanzar en el desarrollo de personas y conseguir mejores resultados. *Revista Mentoring y Coaching Universidad y Empresa*, (3), 1-158
- Soler, M. (2015). El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento. *Capital humano*, (184), 100-109
- Taípe, L (2017). *La educación, su enfoque en el aprendizaje e implicaciones en la evaluación* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador] <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5699>
- Venegas, F., Mancilla, L., Monroy, C., Torres, C. y Hernández, J. (2015). *Programa de Orientación Educativa*. Universidad de Colima
- Universidad Politécnica de Madrid. (2009). *Las Guías de Aprendizaje en la Universidad Politécnica de Madrid*. In *Guías de Aprendizaje*. <https://innovacioneducativa.upm.es/recursos/guias-aprendizaje-upm>
- Reyes, Y. (2003). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el auto concepto y el asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UN-MSM* [Tesis licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/590>
- Valverde, A., Covadonga, M., García, E., y Romero, S. (2004). Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta. *Contextos Educativos*, 6(7), 87 - 112





Religación  
**Press**  
Ideas desde el Sur Global

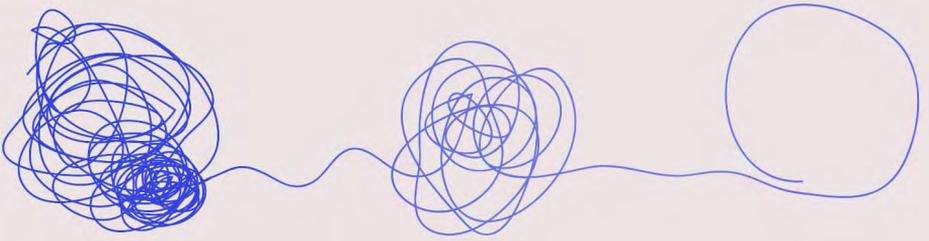


RE L I G A C I Ó N  
**CICSHAL**

Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades  
desde América Latina



**Religación**  
Press



ISBN: 978-9942-642-65-3



9 789942 642653