



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del
estudiante de la Escuela de Administración, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Roger Burgos Bardales (ORCID: 0000-0003-2149-0742)

ASESOR:

Dr. José Manuel Delgado Bardales (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios y a mi familia, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

Roger

Agradecimiento

A mis queridos Padres, por abrirme las puertas de realizarme como un profesional, quienes me apoyaron con su tiempo, paciencia y comprensión en mis estudios. También a mi adorada hija Adriana Burgos Raymondi y a mi amor Elsa Lozano Vásquez.

A la Universidad César Vallejo por haberme abierto las puertas de su ente para poder continuar con mi formación académica, así como también al Dr. José Manuel Delgado Bardales, por sus sabios conocimientos, su paciencia y dedicación como asesor.

El autor

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Maestro **Burgos Bardales Roger**, para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

“Modelo de Gestión de Tutoría Según Mentoring para Mejorar la Formación Integral del Estudiante de la Escuela de Administración, 2018”

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobar por unanimidad

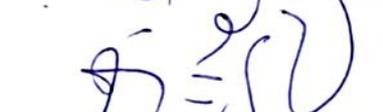
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

- Presidente



Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De La Cruz - Secretario/a



Dr. José Manuel Delgado Bardales

-Vocal



Tarapoto 10 de agosto 2019

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **ROGER BURGOS BARDALES**, estudiante del Programa de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 7497178, con la tesis titulada: “**Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018**”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 22 de julio del 2019



Roger Burgos Bardales

DNI N° 07497178

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018”, con la finalidad de optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La investigación está dividida en ocho capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. PROPUESTA. Se precisa las propuestas en base a la investigación realizada.

VIII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Resumen	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	21
2.1. Tipo y Diseño de investigación	21
2.2. Variables – Operacionalización	21
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.5. Procedimiento	27
2.6. Métodos de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. PROPUESTA.....	52
VIII. REFERENCIAS	69
ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Índice de confiabilidad	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	

Validación de la propuesta

Autorización de publicación de tesis en el repositorio

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de tablas

Tabla 1.	Mentoring en su dimensión herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución	29
Tabla 2.	Mentoring en su dimensión Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores	30
Tabla 3.	Mentoring en su dimensión Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad	31
Tabla 4.	Mentoring en su dimensión Herramienta para potenciar: diversos colectivos	32
Tabla 5.	Mentoring en su dimensión Herramienta para impulsar los planes de sucesión	33
Tabla 6.	Mentoring en su dimensión Herramienta para la profesionalización de expertos cualificados	34
Tabla 7.	Mentoring en su dimensión Herramienta en el emprendimiento	35
Tabla 8.	Mentoring	36
Tabla 9.	Formación integral de estudiantes en su dimensión ética	37
Tabla 10.	Formación integral de estudiantes en su dimensión trascendental	38
Tabla 11.	Formación integral de estudiantes en su dimensión cognitiva	39
Tabla 12.	Formación integral de estudiantes en su dimensión afectiva	40
Tabla 13.	Formación integral de estudiantes en su dimensión comunicativa	41
Tabla 14.	Formación integral de estudiantes en su dimensión estética	42
Tabla 15.	Formación integral de estudiantes en su dimensión corporal	43
Tabla 16.	Formación integral de estudiantes	44
Tabla 17.	Consolidado de la variable formación integral	45
Tabla 18.	Matriz de actividades y evaluación para la implementación de la propuesta	67

Índice de gráficos

Figura 1.	Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución	29
Figura 2.	Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores	30
Figura 3.	Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad	31
Figura 4.	Herramienta para potenciar: diversos colectivos	32
Figura 5.	Herramienta para impulsar los planes de sucesión	33
Figura 6.	Herramienta para la profesionalización de expertos cualificados	34
Figura 7.	Herramienta en el emprendimiento	35
Figura 8.	Mentoring	36
Figura 9.	Ética	37
Figura 10.	Trascendental	38
Figura 11.	Cognitiva	39
Figura 12.	Afectiva	40
Figura 13.	Comunicativa	41
Figura 14.	Estética	42
Figura 15.	Corporal	43
Figura 16.	Formación integral de estudiantes	44
Figura 17.	Consolidado de la variable formación integral	45

Resumen

La presente investigación “Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018” ha sido desarrollada con el objetivo de diseñar un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la escuela y universidad en estudio. La investigación fue de diseño descriptivo propositivo, pues se buscó generar una propuesta de tutoría basada en el mentoring, a partir del cual se busca mejorar la formación integral la muestra estuvo constituida por un total de 17 docentes y 163 estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín, aplicando para ello instrumentos como el cuestionario y la lista de verificación, Resultados: el 65% califica como inadecuado al mentoring, pues, evidencian muchas deficiencias y fallas en cuanto a los mentores, Sin embargo, dichas deficiencias constituyen aspectos que deben de ser mejorados. De igual manera, 81%, de los estudiantes encuestados califica al trabajo de formación integral como regular, y el 19%, como adecuado. En conclusión: el mentoring viene siendo desarrollado de manera inadecuada pues los docentes manifiestan que no se está entregando la debida importancia a la implementación de equipos multimedia para la escuela, de igual manera, no cuentan con estrategias de desarrollo para los estudiantes en temas de socialización, expresión oral y liderazgo; por otro lado, la formación integral del estudiante es regular, pues sienten que, pese al esfuerzo de algunos docentes de formarlos, no se les esté enseñando de manera efectiva. De esta manera se evidencia que, aunque se haya obtenido una calificación regular, está aún no es el tipo de calificación que se espera, ya que aún existen deficiencias y debilidades que deben ser mejoradas.

Palabras clave: Tutoría, mentoring, formación integral

ABSTRACT

The present research “Mentoring Management Model according to Mentoring to improve the integral formation of the student of the School of Administration, 2018” has been developed with the objective of designing a mentoring management model based on the mentoring methodology to improve the integral formation of the student of the school and university under study. The research was of descriptive design purpose, as it was sought to generate a mentoring proposal based on mentoring, from which it is sought to improve the integral training the sample consisted of a total of 17 teachers and 163 students of the School of Administration of The National University of San Martin, applying for this purpose instruments such as the questionnaire and the checklist, Results: 65% rate mentoring as inadequate, since they show many deficiencies and failures regarding mentors, however these deficiencies constitute aspects They must be improved. Similarly, 81% of surveyed students rate comprehensive training work as regular, and 19% as adequate. In conclusion: the mentoring is being developed improperly because teachers say that due importance is not being given to the implementation of multimedia equipment for the school, in the same way, they do not have development strategies for students in socialization issues, oral expression and leadership; on the other hand, the integral formation of the student is regular, because they feel that, despite the effort of some teachers to train them, they are not being taught effectively. In this way it is evident that, although a regular qualification has been obtained, this is not yet the type of qualification that is expected, since there are still deficiencies and weaknesses that must be improved.

Keywords: Tutoring, mentoring, comprehensive training

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática, se partió por las opiniones de índole internacional, es por ello, que, las Organizaciones a nivel mundial, están cada vez más en escenarios altamente competitivos y es por ello que nunca deben desperdiciar el inmenso potencial de su talento humano, más aún con el desarrollo de nuevas herramientas administrativas que aseguran magníficos resultados, y a raíz de todo ello se presenta el mentoring, mismo que busca el desarrollo de las personas a través de una dinámica de relación entre un mentor y un mentorizado. En la actualidad, es importante ser cada vez más competitivos y eficientes en cada uno de los trabajos, se hace entonces imprescindible el hecho de estar en continuo aprendizaje y perfeccionamiento de cada uno de los conocimientos y habilidades con los que se cuentan. Uno de los mejores sistemas para lograrlo, y que todavía sigue muy vigente a día de hoy, es el mentoring (Ruiz, F.; 2014, p. 1). Es necesario trabajar en los futuros profesionales (universitarios) generando para ello manuales de tutoría universitaria, como el que desarrollaron Álvarez, M., Dorio, I., Figueroa, P. Fita, E., et all (2012) en el que se toman como ejemplo diferentes modelos universitarios tanto americanos y europeos, como el modelo humboldtriano (Alemania), modelo de la tradición inglesa y el del profesional francés. De la misma manera, la función de la tutoría en dicho manual busca desarrollar las siguientes dimensiones: intelectual cognitiva, afectivo-emotiva, social y profesional (p. 1). Álvarez, M. y Álvarez, J. (2015), evaluaron lo fundamental de una acción tutorial para la educación universitaria de calidad y en un contexto de correlación docente y tutoría; entre algunas de las deficiencias que lograron evidenciar se encuentra el hecho de que existe ausencia de una estructura metodológica, en tanto a una gestión adecuada para desarrollar la actividad tutorial, escaso compromiso del docente para sumir su rol o papel como tutor, no se dispone de espacios adecuados para dictar los talleres, etc. (p. 1).

Hoy en el Perú, la utilización y el proceso de mentoring no es tan común, como suele ser en otras partes del mundo. Esto es debido al poco conocimiento que tienen sobre el tema y del beneficio que puede ser para las organizaciones e instituciones. No obstante, muchas organizaciones nacionales, con una cultura diversificada, teniendo programas desarrollados en planes de sucesión, presentan directivos con actividades de pedagogía, guiando a los demás ejecutivos con poca experiencia pero con altas

competencias a desarrollar, que van de la mano de la formación de la persona íntegra, es decir, con la secuencia constante en cuanto a la búsqueda de las dimensiones que pueda contar el ser humano (tales como lo corporal, cognitiva, afectiva, comunicativa, espiritual, estética, ética, y la socio-política), con la finalidad de obtener en la sociedad su realización completa. En ese sentido, Buendía, M. y Pillaca, S. (2014), presentaron una guía referente a la consejería y tutoría académica dirigida hacia la Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM) con el fin de alcanzar liderazgo, fundamentado en la enseñanza y aprendizaje, extensión social y proyección social de calidad. Entre las características más resaltantes de un mentor, consejero o tutor se encuentra la vocación de enseñanza, habilidades para organizar el trabajo académico, capacidad de escucha para los estudiantes, etc. (p. 28). En cambio, para Martínez, E. (2015), define que el mentoring es uno de los tantos temas que quizás aún continúa siendo una de las tan desconocidas acciones y que son poco empleadas para potencializar el talento organizacional. Está en la duda de que motivo a la ausencia de saberes del mismo, así como sus múltiples ventajas (p. 1). Por otra parte, todas las Universidades Peruanas Públicas como Privadas viven momentos de cambio y adecuaciones producto de la nueva Ley Universitaria N°30220, en ese contexto la UNSM-T requiere adaptarse a los nuevos paradigmas y exigencias de la sociedad, por tal motivo se tiene que elaborar un proceso de administración de condición fundamentada en su gestión estratégica planificada, un nuevo modelo educativo, reorientar la investigación, extensión universitaria y proyección social, mejorar la cultura organizacional y contar con un sistema de información y comunicación para fortalecer el camino calidad en todas las actividades que desarrolla.

El Plan Estratégico Institucional 2017 - 2019 de la Universidad Nacional de San Martín, constituye el instrumento de gestión que orientará la gestión institucional de manera dinámica y flexible, como un proceso sistemático y participativo, estableciendo las prioridades académicas y administrativas que permitan su posicionamiento y liderazgo regional y nacional, a través de los procesos de licenciamiento, acreditación y certificación de sus carreras profesionales. La metodología utilizada, está referida a la normatividad emitida por el CEPLAN, Directiva N° 001-2014-CEPLAN, “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico”, que dicta las fases del

proceso de planeamiento institucional, a través del análisis prospectivo, estratégico, institucional y el seguimiento de las actividades y proyectos de corto y mediano plazo. El Plan Estratégico Institucional de la UNSM-T 2017 - 2019 elaborado, contiene las acciones estratégicas que la universidad debe cumplir en la búsqueda de soluciones a la problemática actual, que permita el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad para el Licenciamiento, el cumplimiento de estándares de calidad para la acreditación de las carreras profesionales, que mejore su eficiencia y competitividad, debe ser revisado y actualizado como parte de la búsqueda de la mejora continua.

Una vez descrito el propósito del estudio, es necesario plasmar investigaciones que sustenten a las variables en estudio, y no solo eso, sino que se ha tomado en cuenta estudios que van desde el ámbito internacional hasta el ámbito local, hay que mencionar, además que existen trabajos previos de gran relevancia como es el caso de la investigación realizado por:

Colibrí, M. (2014), en su tesis titulada “Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, centro universitario de Cuenca, ciclo abril agosto 2014”, Cuenca Ecuador, estudio de tipo descriptivo, la población y muestra estuvo constituida por 487 estudiantes, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Conclusión, existen algunas insuficiencias a pesar de que se percibe que la tutoría es un asombroso dispositivo de orientación por el cual el encargado asume la parte de guía y respaldo a la mentorizado, a través de actividades que permiten el ajuste adecuado a la vida universitaria, y además de mejorar sus aptitudes y sistemas de estudio que serán de increíble uso en su preparación experta (p. 58).

En cambio, Sigüenza, J. (2016) en su tesis: La gestión de tutoría con el apoyo de la herramienta web 2.0: podcast, en las asignaturas de las ciencias sociales en la educación superior, ciudad de Guayaquil, Ecuador, la muestra fue el 100% de directores de la carrera y también docentes, en orden a los estudiantes, se empleó una muestra, estudio tipo descriptivo, la técnica fue la entrevista y encuesta y como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista. Conclusión, la actividad de ejercicio instruccional es insuficiente para crear en las regiones de la información y el pensamiento, así como con la parte social e individual, a fin de que sea

indispensable. Existen insuficiencias de forma fiable cuando en el IES el tutor está más dispuesto hacia el examen como lo indican los efectos secundarios del examen, sin embargo, la hipótesis muestra que también se coordina hacia los otros elementos sustantivos de la Educación avanzada como la construcción y la asociación con la sociedad (p. 87).

Para Pantoja, E. (2016), en su tesis *El papel del tutor en el Programa de Tutorías en la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional, ciudad de México*. (Pos grado), la muestra fue el 100% de estudiantes de carrera y el 100% de los docentes, estudio descriptivo, la técnica que se considero fue la entrevista y el instrumento un cuestionario. Conclusión, el tipo de contratación de los tutores sí influye en el desempeño y la actitud durante la realización de sus actividades, siendo éste un hallazgo no previsto., también se consideran a los aspectos administrativos como parte de los procesos de cualquier institución, alineándose a la normatividad, sin verla como una limitante (p. 77).

Asimismo, Castro, R. (2014) en su tesis *Análisis de las buenas prácticas del tutor universitario*, Bellaterra México, estudio descriptivo, la muestra fue el 100% de los alumnos y tutores, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Conclusión: Se ha demostrado que los expertos institucionales atribuyen peso más notable de los preparativos de los sus estudios, que, indudablemente, se exagera en un entorno que requiere una considerable medida de ejercicios, historias como educar, entrenar, mirar en y la administración innovadora. De tal investigación surge, hasta el punto de que esta copia de seguridad no se prevé en su abundancia, ya que se mide en términos cuantitativos, con marcadores que reflejan sólo las tasas de abandono, reprensión, o productividad terminal, entre otros. Sin dar testimonio de las formas preparativas aludidas en un modelo instructivo con un concentrado en vista de las capacidades (p. 89).

En ámbito nacional se tomó a Bolaños, A. (2014) en su tesis *Proyecto de acompañamiento a estudiantes de pregrado de la facultad de educación, Lima- Perú*, (Post-grado), su investigación de tipo descriptiva analítica, contó con una muestra de 29 estudiantes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Conclusión, los estudiantes necesitan la formación donde se requiere el aporte de docente lo que se considera que esta propuesta contribuirá significativamente si

realmente se lo aplica en la formación de una persona integral como el del estudiante, potencializando competencias personales como docente, para contribuir a una calidad en formación y mejorando el desempeño, en tanto ético, competente y comprometido con su ámbito (p. 43).

En cambio, Poclín, L. y Díaz, Z. (2014) en su tesis Efectividad de un programa de tutoría académica en la mejora del rendimiento académico en el área de matemática en alumnos del 3er grado de secundaria de la institución educativa CNI, Iquitos Perú, (Pos grado), su muestra fue 30 alumnos del 3er grado de secundaria, sección A, de la institución educativa pública CNI, estudio cuasi experimental, la técnica fue la encuesta y el instrumento la prueba escrita de matemática antes y prueba escrita de matemática después del programa. Conclusión, en la formación integral respecto al nivel de rendimiento académico de los alumnos del 3° grado de secundaria, en el grupo experimental, la gran mayoría (80%) tiene rendimiento académico bajo en el área de matemática y el 20% tiene un rendimiento deficiente. Ningún alumno obtuvo un rendimiento académico regular, bueno o excelente. En el caso del grupo control, los resultados son casi parecidos: el 76.66% obtuvieron un rendimiento académico bajo, y el 23.34% tienen un rendimiento académico deficiente en el área de matemática (p. 87).

Por otra parte, Burga, G. (2014) en su tesis Características de la relación tutor-alumno y el proceso de acompañamiento en adolescentes, Lima Perú. (Pre grado), su investigación de tipo descriptiva, contó con una muestra constituida por documentos relacionados con el tema de tutoría, se aplicaron fichas de análisis documental como instrumentos. Conclusión, el trabajo instructivo de ejercicios es todavía lamer por el motivo de que es una diligencia alucinante, basándose en que, desde un punto de vista, es importante preparar el sub estudio, dando la ayuda adecuada que sitúa al joven en el fortalecimiento de la reclamación Taras de su avance organizar. En cualquier caso, usted tiene una capacidad preventiva, a la luz del hecho de que como en cada etapa, sin embargo, no es exactamente lo suficiente para cumplir, que estas tareas de adelanto puede abrir el sub estudio a peligros específicos en medio de la inmadurez (embarazo, mala conducta drogas, entre otros.). Que podría inmiscuirse en el avance ideal. Esta exploración enfatiza la conexión entre guía y sub estudio, a la luz del hecho de que hay confirmación exacta sobre el examen con los principales

anunciantes de que como por ciertas cualidades de esta colaboración, uno podría obtener diversos resultados (p. 38).

Para sustentar las variables de investigación plasmadas en el título, se ha considerado a teorías relacionadas respectivamente, es decir, así como hubo estudios realizados sobre la gestión de tutoría y mentoring, también existen teorías que sustentan.

Tutoría: Es concebida como el proceso de reflexión y análisis que presenta un individuo producto de una consulta a un especialista (Secretaría de Educación Pública, 2016, (p. 10). Es una estrategia direccionada hacia la profesionalización empleada con el fin de fortalecer una serie de capacidades, conocimientos y otras competencias con los que dispone el personal docente, así como el técnico docente de reciente ingreso al servicio educativo (Secretaría de Educación Pública, 2016, p. 10). El propósito de la tutoría es lo siguiente:

Fortalecimiento de opacidades

Contribuir a la mejora de prácticas profesionales

Según el Programa de Respaldo al Aprendizaje (2013) es la actividad de acompañamiento y facilitación de una serie de procesos individuales y grupales relacionados con la educación (p. 7). Los roles y funciones del tutor varían dependiendo del tipo de tutoría que realiza, Sin embargo, estas pueden ser resumidas de la siguiente manera:

Facilitar la integración del estudiante

Acompañar el proceso de construcción de ser estudiante

Visualizar e identificar recursos personales

Incentivar el deseo de seguir aprendiendo, etc.

Constituye la orientación educativa cuyo objetivo central es el de potenciar el desarrollo integral de las(os) estudiantes, atendiendo sus expectativas, intereses, necesidades socio-cognitivas y emocionales (Ministerio de Educación, 2015, p. 10).

Mentoring

La palabra mentoring emana del mito griego según el cual Odiseo (Ulises, para los romanos), antes de realizar su viaje hacia la guerra de Troya, encomendó la transmisión de sus valores familiares y la educación de su hijo Telémaco a su amigo Mentor. A lo largo de los siglos, esta palabra ha quedado en nuestro lenguaje como

sinónimo de alguien con autoridad y experiencia reconocidas que cuida el crecimiento de otra persona (Ezcurra, L. 2016, p. 65)

Según Ezcurra, L. (2016) determina que el mentoring es una exquisita herramienta para el crecimiento profesional de las personas (p. 66). A través de ello, un individuo con más hábitos y conocimientos conduce a otra, dándole soporte en la gestión de su carrera, aportándole una visión más integral del negocio o de su profesión, compartiendo su amplia experiencia o facilitando el acceso a una red de contactos, que pueden ser entre otras muchas cosas. Herranz B., Gerente de Ingeniería multi-línea y ofertas estándar de Telefónica España, señala que: ya desde Homero hasta la actualidad, pasando por las distintas épocas en las que se ha desarrollado la humanidad, en otras palabras, se ha considerado al mentor como “el que enseña”, aquel que transmite su sabiduría y experiencia. Citemos a Aristóteles, que, como mentor de Alejandro, era tanto el consejero sabio y experimentado como el preceptor. Hoy en día hemos acogido ese rol con una definición muy similar a la de su tiempo (p. 66).

Desde mi punto de vista es un dispositivo indispensable para el desarrollo experto de individuos. A través de esto, una persona con más propensiones y aprendizajes incita a otro, dando ayuda en la administración de su vocación, dando una visión más lejana del negocio o su vocación, compartiendo su amplia experiencia o fomentando el acceso a un sistema de contactos, que puede ser entre muchas cosas diferentes.

Según Viviane, L. (2014) define que el mentoring se trata precisamente de una relación profesional entre dos personas o individuos, suele darse frecuentemente dentro de la misma empresa, y tiene por objetivo las siguientes: características como son: transmisión de conocimientos, experiencia y competencias. Este vocablo surge de la obra literaria: La Odisea, por lo que el mentor, resulta ser el mejor y más fiel de las amistades de Ulises, quien le encomienda a su hijo para que lo acompañe en el itinerario hacia la edad adulta, es decir, hasta estar plenamente diestro y habilidosos para dirigir las riendas de su propio rumbo (p. 138).

El concepto de mentoring no es fácil de definir, aunque la característica que lo identifica es el intercambio o la transmisión de conocimientos y experiencias. En función de esta característica y de los estudios de McCarthy-Millen, La tutoría se caracteriza como "la conexión entre dos representantes de una organización similar,

de nivel progresivo desteñido, cuyo relave depende de la ayuda al experto y la auto superación, por el trabajador de una cantidad más elevada a los varios más bajos nivel "nivelado, con las transferencias de información, los sueños y las evaluaciones que son a propósito que los alumnos pueden siempre suplantar al tutor en sus capacidades" (p. 139).

Se puede apreciar que el mentoring afianza la relación entre personas, suele ocurrir en una organización similar, y se propone seguir atributos, por ejemplo, transmisión de aprendizaje, antecedentes y capacidades.

Evaluación de mentoring

Según Ezcurra, L. (2016) determina que el mentoring como tal se aplica en ámbitos diferentes, con formatos, estructuras y modelos muy distintos. Sin embargo, en este apartado hablaremos de las particularidades más frecuentes de aplicación de los programas estructurados de mentoring tanto en empresas como en diferentes campos profesionales (p. 69-71).

El mentoring como herramienta de desarrollo estratégico de talento en la empresa. Para Ezcurra, L. (2016) habla respecto a las potencias del mercado, mismas que implican una cadena en el que se menciona: los procesos de digitalización, y la aplicación de instrumentos tecnológicos que buscan de por sí la transformación de las organizaciones, instituciones y empresas que acojan este nuevo modelo (p. 69). Entre las sub dimensiones a analizar es posible encontrar:

Nuevas tecnologías. Corresponde a la implementación y actualización de recursos tecnológicos para optimizar las labores. Dentro de esta podemos encontrar sub indicadores tales como:

Implementación de equipos multimedia

Conexión inalámbrica

Cambios sociales. Corresponde a los cambios que se buscan se produzcan en la persona a quien se aplica el mentoring. Dentro de estos cambios se encuentran:

Moral

Ético

Cultural

Nuevas competencias. El mentoring, busca desarrollar en las personas nuevas competencias que les sirvan en su día a día, permitiéndole afrontar los problemas que se le puedan presentar. Los indicadores a analizar son:

De socialización

De expresión oral

De liderazgo

Sin embargo, cuando se trata de capacidades técnicas es fácil recurrir al mercado de trabajo y buscar expertos que las hayan practicado antes y puedan probar su experiencia en ese campo. Para ser específicos se plasmará a través de un ejemplo: en los primeros años de apogeo de las redes sociales, numerosas empresas se dieron cuenta de que no tenían personas cualificadas para gestionar la comunicación con sus clientes a través de los nuevos canales de relación y contrataron community managers que pudieran traer esa experiencia de otra parte. Ahora bien, cuando el déficit se produce en competencias que son esencia para el desarrollo de la estrategia futura de la entidad, hay que manifestar que estas calan profundamente en el tejido de las organizaciones. Asimismo, las nuevas competencias tienen que convivir con la cultura ya establecida y, muchas veces, buscando la proporción entre lo nuevo y lo viejo es muy delicado. De allí que, las personas que comprenden bien esa cultura están mejor preparadas para asumir los cambios a la vez que mantiene lo que hay de valor. Describe que la respuesta más detallada para transmitir las estimaciones de la asociación, su forma de vida y entretanto, acelerar el avance de las capacidades que son verdaderamente críticas para el futuro logro. En consecuencia, las asociaciones que utilizan este curso, distinguen rápidamente Cuáles son las habilidades básicas para la fructífera ejecución de su procedimiento y evalúan a los futuros pioneros en el nivel de avance que aparecen para cada una de estas habilidades.

El mentoring como herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores. Según Ezcurra, L. (2016) define que el mentoring se aplica también para la socialización, participación e integración de nuevos elementos en la organización (p. 70). Para este objetivo, es preciso tener en cuenta lo siguiente:

Cantidad de mentores: Supone que mientras mayor sea la cantidad de mentores para recibir a los nuevos ingresantes, mejor serán los resultados a obtener. Entre los atributos a evaluar se encuentran:

Efectivizarían de resultados

Diferentes puntos de vista

Capacidad de mentor: No solo la cantidad de los mentores es importante, ya que sus capacidades también son imprescindibles a la hora de instruir a la nueva generación.

Meritocracia

Rechazo de violencia

Respeto

El mentoring como herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad: Según Ezcurra, L. (2016) las empresas o instituciones necesitan acoplarse al progreso que enfrenta la sociedad y por ello resulta cada vez más complicado acelerar el éxito de las mismas. Y frente a todo esto se presenta el mentoring como una forma muy eficaz de conducir y acelerar el proceso de adaptación de las personas que adquieren nuevas responsabilidades en la organización como consecuencia de una promoción, de un cambio de estructura un traslado o muchas otras situaciones en las que la ayuda del mentor puede facilitar que el proceso de cambio sea lo más rápido y eficaz posible. En estos casos lo que se busca y se pretende es que la mente cuente con un monitor que le permita adquirir la orientación adecuada facilitando su incorporación al siguiente nivel de management (gestión, dirección y administración) en otras palabras tener un mejor conocimiento de los estilos de liderazgo que son más eficaces en su entorno (p. 70). Como se ha indicado, las sub dimensiones más resaltantes son las siguientes:

Proceso de adaptación: Constituye el conjunto de enseñanzas que se imparten con el fin de que el instruido logre:

Acoplarse al progreso que enfrenta la sociedad.

Proceso de cambio: El mentor busca que la transición de la persona sea:

Lo más rápido posible

El mentoring como herramienta para potenciar diversos colectivos: Según Ezcurra, L. (2016) se trata de puntualizar en el cual muchas organizaciones adoptan un papel proactivo para acelerar la incorporación de mujeres a las funciones de management (gestión y administración) y dirección o de jóvenes a roles de mayor responsabilidad. Puesto que en estos casos el mentoring aporta, junto con otros mecanismos, los recursos y la práctica de las personas que ya forman parte de las posiciones

directivas, para facilitar su acceso de forma más ágil obteniendo como resultado último el éxito de las mismas (p. 70). Las sub dimensiones que se pueden rescatar son los siguientes:

Mayores responsabilidades: Busca que todos los involucrados cuenten con nuevos roles y responsabilidades, asimismo, busca:

La integración de la mujer en la gestión

Posiciones directivas: Busca la integración de jóvenes en la gestión, permitiéndole a este adquirir:

Mayores responsabilidades

El mentoring como herramienta para impulsar los planes de sucesión: Según Ezcurra, L. (2016) permite que las organizaciones o entidades que disponen de planes de sucesión para las posiciones clave. Además, utilizan el mentoring para preparar a las personas que podrán ocupar esos lugares en el futuro. Tanto si se trata de una sucesión hipotética como si es programada en un horizonte temporal conocido y que vaya con el objetivo que buscan alcanzar las organizaciones o instituciones (p. 70).

La sub dimensión a rescatar es la siguiente:

Planes de sucesión: El mentor, busca desarrollar como se ha mencionado planes de sucesión de los puestos dentro de una organización, para ello es necesario lo siguiente:

Preparación de profesionales

Fijación de objetivos claros

El mentoring como herramienta para la profesionalización de expertos cualificados: Según Ezcurra, L. (2016) el mentoring es totalmente fundamental para profesiones liberales como la medicina, el coaching, el ejercicio de la abogacía, etc. Suelen utilizar el mentoring ya que no es una herramienta cualquiera, sino que es muy eficaz como instrumento para asegurar que el proceso de profesionalización de las personas que han terminado su preparación académica o técnica se produce de forma ligera con el fin de evitar la repetición de errores habituales que tienen un elevado coste económico y de prestigio profesional, así como un potencial perjuicio para sus clientes (p. 71). En este caso los mentores trabajan como guías profesionales que indican los pasos más recomendables y sobre todo adecuados a seguir y aquellos que

hay que evitar para lograr con las metas propuestas en el menor tiempo y con un costo más factible que no perjudique a la empresa y por consiguientes al profesional.

Asegura el proceso.

Asegurar el proceso de preparación académica

Retroalimentación.

Evitar la reincidencia en errores y deficiencias

El mentoring como herramienta en el emprendimiento: Según Ezcurra, L. (2016) se trata de determinar que el mentoring se emplea para ofrecer asesoramiento y acompañamiento en general a la hora de lanzar un nuevo proyecto empresarial y asimismo se utiliza con un enfoque mucho más especializado para ayudar en las diferentes formas de diseño como puede ser el caso: la estrategia del negocio, el plan financiero, el análisis del mercado, la búsqueda de inversores y muchas otras facetas en las que el emprendedor puede necesitar ayuda o una opinión autorizada de alguien con amplia experiencia profesional en ese ámbito para que de alguna manera pueda tomar las decisiones y decisiones adecuadas que ayuden a aquellos que lo acogen (p. 71).

Oferta de asesoramiento

El mentor busca ayudar a los profesionales

Oferta de acompañamiento

El mentor siempre se encuentra al lado del sujeto

Formación Integral

Jornada para docentes (2008), definen como el sistema de continuación participativo y constante que busca ejecutar directamente y tranquilo todas las dimensiones de la persona, con la finalidad de desarrollar un bien en la sociedad, es decir dar un cambio en el ser humano para un mejor desempeño personal (p. 1)

Tobón, S. (2013), define que es la práctica constante de una institución u organización cuando dicha institución inspira los criterios, principios y valores de tal manera que son desarrolladas por medio de programas con acciones educativas con la finalidad de dirigirse al desarrollo de las actitudes y valores para la sociedad u organización (p. 143).

Se puede complementar que es una rutina del día a día con respecto a un establecimiento o asociación cuando la organización motiva los criterios, las

calidades y las normas tales que se producen a través de proyectos con actividades instructivas para abordar la mejora de la Actitudes y cualidades

Alvarado, M. (2013), afirma que es un proceso educativo que consiste en cambiar, mejorar, desarrollar y orientar las virtudes dinámicas de la persona, ya que pudo afirmar que la formación integral es una acción que ejerce una cultura para mejorar y desarrollar la mentalidad de todas las dimensiones propias de la persona (p. 101).

Fuentes, M. (2016), la formación integral lo define como la elaboración y orientación de diversas dimensiones que posee el ser humano con la finalidad de abarcar su totalidad de la persona, ya que no existe formación con ausencia de orientación porque se va formando para algo, con una finalidad, con una intención y con un propósito (p. 80).

Haciendo hincapié se puede decir que son diversas dimensiones que posee el ser humano en su formación integral con la finalidad y propósito de mejorar en su formación gracias a la orientación de alguien.

Evaluación de Formación integral

Jornada para docentes (2008), mencionan que para buscar una formación integral y desarrollarlo en el ser humano existe dimensiones para la aplicación de dicha práctica, con la finalidad de un desarrollo integral de un individuo, la cual se evidencia a continuación las dimensiones empleadas:

Dimensión de ética

Discierne la posibilidad del ser humano en cuanto la toma de decisiones, debido a que el uso de libertad, está sujeta a principios para justificarlo, además de ser sustentado para las metas que dirigen su vida, originadas de un contexto sociocultural. Como se emplea en el proceso de desarrollo:

Principios y valores: determina que son el conglomerado que involucra los valores, creencias, normas, todo esto trata sencillamente de orientar y regular la vida de las organizaciones. Debido a que son el cimiento de la misión, la visión, los objetivos estratégicos y la estrategia. En estos fundamentos se exponen y se hacen existente en nuestra sociedad, en nuestra forma de pensar, ser y de conducirnos hacia el éxito (Jornada para docentes, 2008 p. 3).

Liderazgo: define que no solo involucra a una persona, el pensar de esa manera pues lo está haciendo de forma errónea ya que abarca a todo un grupo de gente que es capaz de ilusionarse con las ideas del líder. Sin embargo, hoy en día nos encontramos con una verdadera crisis generalizada de liderazgos en las organizaciones, que se ve más acusada por la crisis económica y de valores que están pasando las sociedades occidentales (Jornada para docentes, 2008 p. 3).

Preparación académica: Si bien es cierto que enfrentamos a un mundo actual donde es más competitivo que nunca. Es por esta razón que creo que tanto el varón y la mujer requieren de formación académica principal que genere, de alguna manera, dar resultados y hacer frente a las exigencias de la vida. Por lo tanto, se podría decir que los hombres y las mujeres tienen que estar preparados en un campo mucho más amplio que nunca antes (Jornada para docentes, 2008 p. 3).

Dimensión Trascendental

La probabilidad de que la persona se eleve por encima de su realidad para abrirse a todas las estimaciones inclusivas, convicciones, enseñanzas, costumbres y sentimientos que dan sentido a nivel mundial y significativo a la experiencia de la vida misma, y de ella al mundo, en cuanto a la historia y cultura.

Disciplina: define que es un componente que ayuda a hacer las cosas de forma ordenada y sistemática, esto implica, seguir un conjunto de reglas y normas estrictas que, por lo general, la rigen una actividad, una organización o una institución. Además, se entiende como el trabajo que ejerce una persona para instruir o adquirir buenos hábitos; abarcando todos aquellos preceptos de comportamiento que elabora y las medidas que ocupa para asegurarse que dichas reglas se cumplan (Jornada para docentes, 2008 p. 3).

La espiritualidad: Se considera que ese camino es una manera de adquirir nuevos valores y de mejorar algunos aspectos tales como el comportamiento, el ser más reflexivo, el aprender a vivir correctamente los valores éticos, la sociabilidad o la necesidad de escuchar y de ayudar a otra persona en todo aquello que necesite con la finalidad de controlar aquello que puede perjudicar en el futuro (Jornada para docentes, 2008 p. 4).

Actividades y operaciones internas: define claramente que son todas aquellas actividades relacionadas a las tareas o labores que cada individuo ejerce diariamente,

y las operaciones internas viene a ser la forma como está predisposto interiormente la persona, en otras palabras, como está preparado anímicamente, va a depender de ello el resultado de sus actividades y es allí donde empieza la labor del mentoring (Jornada para docentes, 2008 p. 4).

Dimensión cognitiva

Una disposición de las posibilidades humanas que le permiten comprender, capturar, fabricar y hacer uso del reconocimiento sobre la veracidad de los artículos y la realidad social producida por el hombre en su cooperación con él y su condición, y que le facultan Cambios constantes.

Conocer: aquí define Se caracteriza como la relación que establece el individuo con el mundo y la tierra en la que está inundado permitiéndole reconocer una cosa de los otros e incluir formas y estructuras mentales para elegir, cambiar y producir datos y prácticas (Jornada para docentes, 2008 p. 4)

Conocimiento: Decide cómo el desarrollo y la representación de la verdad que el individuo hace de sus estructuras hipotéticas, teóricas y útiles que le permiten comprender, descifrar, asociar y ofrecer importancia a su entorno general. El aprendizaje es intervenido además por el dialecto (Jornada para docentes, 2008 p. 4).

Aprendizaje: Se caracteriza como el efecto secundario de la cooperación del individuo con su mundo abarcador que le permite traducir la información que se origina desde fuera con sus propias estructuras intelectuales para alterar y ajustarlos a este comprendido y realidad asegurada (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Valoración: Alude a un juicio específico que cada manifestación tiene según un individuo o una sociedad. En este sentido, desde los comienzos de los trabajos filosóficos, se ha creado una enorme confrontación verbal para construir si hay estimaciones que necesitan un moldeado social. Desde la perspectiva lícita, este tipo de argumentación civil se puede encontrar en dos métodos para considerar las leyes, algunas como una realidad positiva sin importancia y otra como una extensión de una ley característica grabada en el hombre (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Dimensión afectiva

Conjunto de Un arreglo de posibilidades e indicios de la existencia mística del individuo que capta tanto la experiencia de sentimientos, sentimientos y sexualidad,

como también cómo se identifica con uno mismo y con otras personas; comprende toda la realidad del individuo, ayudándola a trabajar como un ser social y a ser cómplice en el entorno en el que vive.

Expresión de emociones y sentimientos: define como son tan importantes ya que forman parte de un principio de información: nos ayudan a dar sentido a lo que nos sucede, nos guían, a relacionarnos con los demás y a entendernos a nosotros mismos, y además nos motivan para alcanzar objetivos, evitar situaciones escalofriantes, efectuar cambios y sobre todo perseguir aquello que nos hace felices (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Empatía: definida como el ponerse en el lugar de la otra persona, tener un sentimiento de participación afectiva que afecta el equilibrio de otra persona, es decir, es comprender y entender al prójimo (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Maduración de la sexualidad: es entendida como el tiempo o en el momento durante el cual, el organismo realiza la acción de reproducción. Cuando se estudia la adultez como tal, se toma como referencia este concepto, muy a pesar de ser dos conceptos diferentes. Por tanto, en los seres humanos, las etapas de maduración sexual, son referidos a la etapa de pubertad, el cual consiste en los repentinos cambios físicos, y aparición de caracteres sexuales secundarios (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Estado de ánimo: Es un ambiente o aire apasionado en un momento específico. No es una circunstancia entusiasta transitoria. Es un expreso, un método para permanecer, de ser, cuya longitud se dibuja y se desdibuja sobre lo que queda del mundo clarividente. Contrasta con los sentimientos en que es menos particular, menos excepcional, más fuerte y menos dada para ser accionada por una sacudida u ocasión dada (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Dimensión comunicativa

Es el conjunto de la disposición de las posibilidades de la persona para el desarrollo y cambio personal y del contexto mediante la representación de implicaciones, su dilucidación y asociación con otros.

Creación y uso de diferentes lenguajes: parte definiendo como el lenguaje es la magna creación resulta por el hombre durante todo el tiempo, y eso es algo indiscutible ya que mediante él se captura el pensamiento, acciones y sentimiento en

las diferentes épocas y de distintas formas como es: el gesto, la manera y la postura. El hombre es el único ser que presenta la necesaria amplitud para simbolizar la realidad (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Decodificación: se define como el procedimiento que adquirirlo se transforma en un código empleado por el emisor de modo que pueda ser interpretado, en otras palabras, es traducir la información adquirida. De esta forma los signos son asociados a las ideas que el emisor trató de comunicar (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Interpretación: resulta de la acción de interpretación, lo que significa que, cuando una persona realiza una acción, o defecto de alguna forma, pasa a ser comprendido y expuesto por un nuevo agente desde otra perspectiva, de modo que pueda ser expresado, siendo seguro para el elemento de interpretación, por lo que resulta la misma (Jornada para docentes, 2008 p. 5).

Dimensión estética

Implica la capacidad de las personas para interactuar consigo mismo y con su entorno, mediante la sensibilidad, pudiendo apreciar la belleza y expresar de forma entendible e inteligible, pudiendo apelar la sensación y efecto a un nivel de discurso conceptual.

conceptuales.

Apreciación: se determina como la muestra de observación en relación con un tema, una observación que aporta o agrega un valor añadido ha dicho asunto a través de un argumento. También tiene que ver con el agradecimiento que se tiene con la vida, con las personas, con la naturaleza, con nosotros mismos (Jornada para docentes, 2008 p. 6).

Percepción y expectativa: define que la percepción es entendida de dos formas: la primera ocurre cuando me concentro sólo en lo negativo, entonces caeré en el “pobre de mí”. Y a raíz de esto es muy probable que me amargue, que no entienda por qué a otros “les va mejor que a mí”. Y la segunda suele darse cuando estoy con una actitud abierta, agradezco cada instante, logro encontrar el sentido y el valor de las situaciones que se presentan, tendré la satisfacción garantizada. Por otro lado,

tenemos las expectativas, generando sensaciones mentales que condicionan el estado anímico, además de la satisfacción futura (Jornada para docentes, 2008 p. 6).

Dimensión corporal

El sujeto podrá manifestarse hacia sí mismo desde su cuerpo, reconociendo de él mismo y de los demás, como presencia material, que es palpable, y que representa la posibilidad de participar en procedimientos de formación y desarrollo tanto físico como motriz.

Proceso de formación: aquello se refiere a que, debido a una persona o un grupo, se transforma una perspectiva distinta de los acontecimientos, procesos y actitudes que ya poseían. Este cambio de perspectiva, les concede las pautas para tomar decisiones importantes de todo aquello que conocen. Esto implica, que el proceso de formación no es solo recibir y retener información, en otras palabras: memorizarlas. Sino que va más allá, que es analizarla para comprenderla y aplicarla a fin de que el aprendizaje sea completo y sobre todo eficiente (Jornada para docentes, 2008 p. 6).

Desarrollo físico: define que son los cambios que constantemente ocurren en la apariencia física y junto a ello el tamaño ya que son manifestaciones visibles de cambios complejos en el desarrollo del niño (Jornada para docentes, 2008 p. 6).

La formulación del problema de investigación se desarrolló teniendo como problema general: ¿En qué medida un modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring mejorará la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018?, pero también se plasmó problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de tutoría en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018?, ¿Qué características tendrá el modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018?, ¿Cuáles serán los resultados de la validación del modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018 ? a fin de poder alcanzar con el propósito.

Por otro lado, el estudio responde a la justificación teórica, ya que dicho estudio aporta teóricamente con la propuesta de tutoría que permite seguir al estudiante durante el proceso de enseñanza y adquisición de aprendizaje para mejorar la formación integral del mismo en la escuela de Administración de la Facultad de

Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín. Sin embargo, desde el punto práctico contribuirá a la participación e interacción de los estudiantes con los tutores de la escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, a fin de poder mejorar el trabajo que estos últimos realizan como mentores. En lo social, los primeros beneficiados serán los estudiantes de la escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, ya que podrán mejorar sus aptitudes como actitudes, permitiéndoles afrontar con mayor firmeza u vida profesional, y con ella beneficiar al desarrollo de la sociedad en donde se desempeñen. Además, es conveniente realizar este estudio ya que, la gestión del conocimiento será fundamental, de modo que sea aprovechado al límite, para evitar asuntos administrativos, o llegar a un conflicto en interés, desconociendo los alcances y esfuerzos utilizados para implementarlos. Y desde el punto de la metodología se desarrolló mediante los lineamientos determinados, la cual será procedida a aplicar técnicas y procedimiento de investigación, tales como encuestas y entrevista dirigida a la población estudiantil de la Escuela de administración de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, de modo que se pueda establecer una metodología que permita comprender con menor esfuerzo, la tutoría en el uso del Mentoring, mismo que conlleva a dar conclusiones bajo una perspectiva crítica, para poder recomendar soluciones, que sirvan como modelo para otras empresa bajo el mismo rubro.

Además, dicho estudio contó con una hipótesis general: H_1 : El modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring contribuirá a mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018.

Y siguiendo con los lineamientos de la investigación se planteó el objetivo general: Diseñar un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín 2018. Y junto a ellos, los objetivos específicos: Evaluar el estado del mentoring en la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín 2018, Evaluar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018, Validar las propuestas del Modelo de Gestión de tutoría basado en la metodología

mentoring en los estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018.

II. MÉTODO

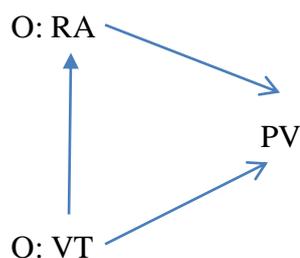
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo investigación

Fue aplicada, misma que se le conoce como investigación práctica o empírica. Es decir, se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. Muestra de ello, es que toda investigación aplicada contiene una fundamentación teórica. Aquí lo importante para el investigador son los efectos prácticos de su estudio (Alan & Cortez, 2018, p.31) asimismo, su nivel de investigación fue predictivo, ya que el modelo como tal, está asociado con el pronóstico que se pueda evidenciar de las proposiciones de la teoría; cuenta con un apoyo empírico que permite al fenómeno volver a manifestarse de la misma forma en lo sucesivo (Palella, & Martins, 2012, p.35)

Diseño de investigación

El diseño aplicado a la investigación según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), fue proyectivo dado que se detecta la necesidad de un diseño o un plan de acción para resolver, o mejorar alguna situación, tal como la propuesta del uso de Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto en el año 2017, el cual tiene el siguiente esquema:



Dónde:

RA : Formación integral actual del estudiante de la Escuela de Administración

VT : Gestión del Mentoring

PV : Propuesta validada

2.2. Variables – Operacionalización

Variable I	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Mentoring	Es una exquisita herramienta para el crecimiento profesional de las personas. (Ezcurra 2016)	El mentoring es un instrumento de suma importancia dentro de las instituciones y organizaciones. Ya que se basa en la transmisión del saber y todo ello ocurre por medio de un sistema en el que se determina un vínculo personal y sobre todo de confianza dada por un(a) mentor/a que conduce, anima, desafía y alienta a otra según sus necesidades para que de lo mejor de sí a nivel personal y profesional. Para ello se vio conveniente las siguientes dimensiones e indicadores.	Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución	Nuevas tecnologías	Implementación de equipos multimedia Conexión inalámbrica	Nominal
			Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores	Cambios sociales	Moral Ético Cultural	
				Nuevas competencias	De socialización De expresión oral De liderazgo	
			Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad	Cantidad de mentores	Efectivización de resultados Diferentes puntos de vista	
				Capacidad de mentor	Meritocracia Rechazo de violencia Respeto	
			Herramienta para potenciar diversos colectivos	Proceso de adaptación	Acoplarse al progreso que enfrenta la sociedad	
				Proceso de cambio	Lo más rápido posible	
			Herramienta para impulsar los planes de sucesión.	Mayores responsabilidades	La integración de la mujer en la gestión	
				Posiciones directivas	Mayores responsabilidades	
			Herramienta para la profesionalización de expertos cualificados.	Planes de sucesión	Preparación de profesionales Fijación de objetivos claros	
Asegura el proceso	Asegurar el proceso de preparación académica					
Herramienta en el emprendimiento	Retroalimentación	Evitar la reincidencia en errores y deficiencias				
	Oferta de asesoramiento	El mentor busca ayudar a los profesionales				
	Oferta de acompañamiento	El mentor siempre se encuentra al lado del sujeto				

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de medición
II		La formación integral refleja el desarrollo completo de la identidad de los estudiantes, ya que con las dimensiones como la ética, trascendental, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética y corporal podemos saber y conocer lo principios y valores de nuestros estudiantes y así tener una buena apreciación, percepción en el proceso de formación. Para ello se vio conveniente las siguientes dimensiones e indicadores.	Ética	Principios y valores Liderazgo Preparación Académico	Normas sociales Capacidad de conducción Formación básica	
Formación Integral	Para buscar una formación integral y desarrollarlo en el ser humano existen dimensiones para la aplicación de dicha práctica, con la finalidad de un desarrollo integral de un individuo. (Jornada para docentes, 2008)		Trascendental	Disciplina La espiritualidad Actividades y operaciones internas	Hábito de realizar bien las cosas Generación de dotes reflexivos Desarrollo proactivo de las tareas	
			Cognitiva	Conocer Conocimiento Aprendizaje Valoración	Capacidad de apertura a los nuevo Capacidad de descifrar su entorno Capacidad de retención de información Juicio específico de cada manifestación Socialización asertiva	
			Afectiva	Expresión de emociones y sentimientos. Empatía Maduración de la sexualidad. Estado de animo	Capacidad de comprender a los demás Comprensión de los cambios biológicos y psicológicos Manejo efectivo de emociones	Ordinal
			Comunicativa	La creación y uso de diferentes lenguajes en la decodificación La interpretación	Uso correcto del lenguaje y expresión no verbal	
			Estética	La apreciación Percepción y expectativa	Capacidad de inferir Capacidad de aportar en pos de la mejora Optimismo y positivismo	
			Corporal	Proceso de formación El desarrollo físico	Toma de decisiones Manejo de los cambios físicos de la persona.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población o universo comprende la totalidad de sujetos u objetos a los cuales se va a investigar, su selección se da en función a ciertas características que pueden contribuir ven la obtención de información relevante para estudiar el problema (Alan & Cortez, 2018, p.103). De allí que: la población estuvo constituida por el total de estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, mismos que ascienden a un total de 290 alumnos y 17 Docentes de la Escuela de Administración.

Muestra

es un subgrupo que tiene un carácter representativo de los casos o elementos de una población (Alan & Cortez, 2018, p.104). En ese sentido la muestra estuvo constituida por 17 docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, sin embargo, en lo que corresponde a los estudiantes, se calculó a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Muestra a obtener = ¿?

N = Población estipulada = 290

Z = Grado de confiabilidad = 1,96

p = Probabilidad de éxito = 0,6

q = Probabilidad de fracaso = 0,4

E = Margen de error = 05% (0,05)

Reemplazando en la fórmula se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,6 \times 0,4 \times 290}{0,05^2 \times (290 - 1) + 1,96^2 \times 0,6 \times 0,4}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,24 \times 290}{0,0025 \times 289 \times 0,92198}$$

$$n = \frac{267,37536}{1,64}$$

$$n = 163$$

De esta manera, la muestra estuvo constituida por un total de 163 estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín.

Muestreo

Probabilístico, ya que se aplicó a fin de poder conocer la probabilidad de selección de cada unidad componente de la muestra. En otras palabras, consiste en seleccionar, de acuerdo con un procedimiento simple, los componentes que conformarán la muestra (Palella, & Martins, 2012, p.111)

Criterios de inclusión y exclusión

Son características que sirven para diferenciar quién participa como población en tu investigación y quién no. Los criterios de inclusión y exclusión son límites que discriminan entre los que serán parte del estudio y los que no lo serán (Vara, 2015, pp.22). Tal y como se hace mención en seguida:

- Sexo masculino y femenino: Varones y mujeres
- Estudiantes que cursen entre primer hasta décimo ciclo de la Escuela de administración
- Estudiantes que estudien en turno mañana, tarde y noche

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Alcance	Fuentes o Informantes
Entrevista	Cuestionario	Recabar información referente a la variable formación integral por parte del Docente.	Serán los Docentes de la escuela profesional de Administración de la UNSM-T.
Observación	Lista verificación	Recabar información referente a la variable formación integral.	Serán los estudiantes de la escuela profesional de Administración de la UNSM-T.

Validez

Con respecto a validación de los instrumentos se llevará a cabo a través de la firma de tres jueces expertos en la asignatura. Cabe señalar que solo la variable formación integral será puesta bajo evaluación de los jurados, puesto que es la variable que será estudiada dentro de la realidad establecida. Validación de la propuesta será por expertos.

V1: Mentoring		
VALORACION		
JUEZ 01		4.9
JUEZ 02		4.7
JUEZ 03		4.9
JUEZ 04		4.7
JUEZ 05		4.3
TOTAL		23.5
PROMEDIO		4.7

V2: Formación Integral		
VALORACION		
JUEZ 01		4.9
JUEZ 02		4.5
JUEZ 03		4.9
JUEZ 04		4.7
JUEZ 05		4.3
TOTAL		23.3
PROMEDIO		4.7

Siendo el promedio de **4.7** calificativo para ambas variables: Mentoring y Formación Integral, lo cual significa un calificativo de “**Excelente**”.

Confiabilidad

Debido que se cuenta con una sola variable para la realidad a analizar (formación integral) esta será evaluada mediante la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto aplicada a 30 estudiantes. En lo que respecta a la variable teorice (Mentoring), esta no será evaluada, puesto que al respecto se desarrollará una propuesta a ser aplicada.

El Alfa de Cronbach presenta la siguiente escala de valores de coeficiente de confiabilidad:

Coefficiente	Confiabilidad del instrumento
-1 a 0	No es confiable
<i>0,01 a 0,49</i>	<i>Baja confiabilidad</i>
<i>0,5 a 0,75</i>	<i>Moderada confiabilidad</i>
<i>0,76 a 0,89</i>	<i>Fuerte confiabilidad</i>
<i>0,9 a 1</i>	<i>Alta confiabilidad</i>

Los resultados de la prueba piloto indican que el instrumento es confiable a nivel de 0,927 según lo muestra el Alfa de Cronbach. Este resultado indica que el cuestionario es comprensible y entendible para las personas a quienes se evaluarán, lo que permitirá recabar información confiable para el desarrollo de la investigación.

2.5. Procedimiento

Fase diagnóstica:

Este trabajo de investigación se inició por la valoración de las variables de interés, las cuales fueron medidas a través de la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron una entrevista – cuestionario para Merntoring y observación – lista de verificación Formación integral, dichos instrumentos se elaboraron con la única finalidad de obtener información relevante para la investigación, permitiendo así describir la naturaleza de los fenómenos observados.

Fase propositiva:

El desarrollo del estudio, se apoyará mediante la evaluación de las variables, siendo medidas aplicando métodos estadísticos y metodológicos para concluir en los resultados, mismos que podrán servir como fuente de información para futuros trabajos de investigación, que pretendieran dar soluciones a una problemática similar.

2.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación, se realizó un análisis descriptivo donde se observó el comportamiento de los encuestados en estudios, estos resultados se presentan en tablas y gráficos, de acuerdo a las respuestas brindadas, los cuales responde a cada variable.

2.7. Aspectos éticos

El estudio conserva los derechos de autor, de cada párrafo debidamente citado, siendo la información utilizada, extraída de bibliografía y fuentes confiables como:

libros, revistas, artículo, tesis, etc. además se considera el resguardo de identidad de todos los participantes encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Objetivo específico 1, estado del mentoring en la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín 2018.

Tabla 1

Mentoring en su dimensión herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (6-9)	15	88%
Adecuada (10-12)	2	12%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

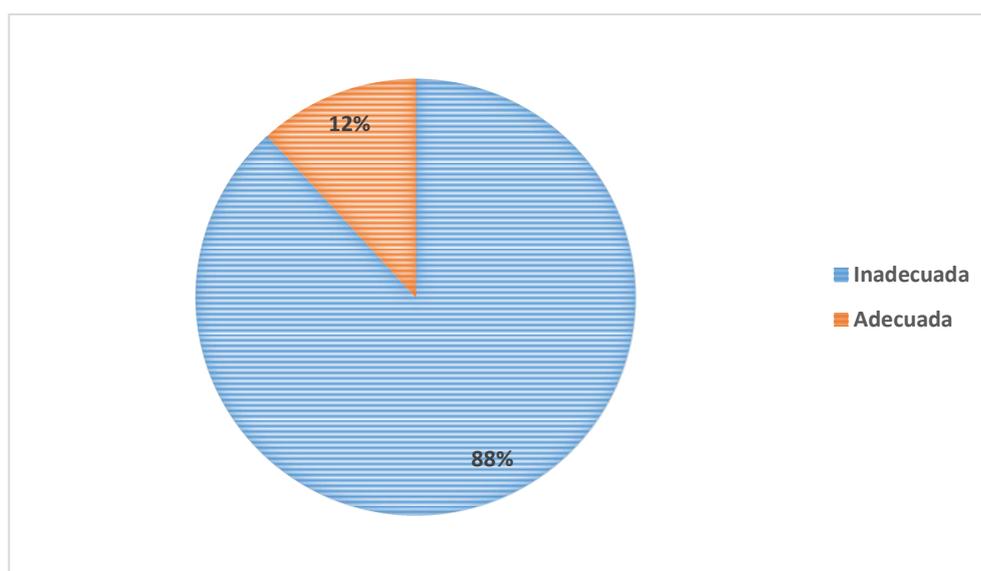


Figura 1. *Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución*

Fuente. Tabla 1

Interpretación

En la tabla y gráfico 1, se evidencia que el 88% (15), de los estudiantes de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín indicaron que el mentoring, como herramienta de desarrollo estratégico del talento es inadecuada, pues: indicaron que no se viene implementando equipos

multimedia para la escuela, tampoco cuenta con una buena implementación de conexión inalámbrica lo que dificulta sus actividades; además de ello, indicaron que no cuentan con herramientas de desarrollo estratégico para los estudiantes, tampoco consideran que se viene formando a los profesionales debidamente en aspectos de socialización, expresión oral y liderazgo. Sin embargo, un 12% (2), de los estudiantes les parece adecuada el mentoring como herramienta de desarrollo.

Tabla 2

Mentoring en su dimensión Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (4-6)	13	76%
Adecuada (7-8)	4	24%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

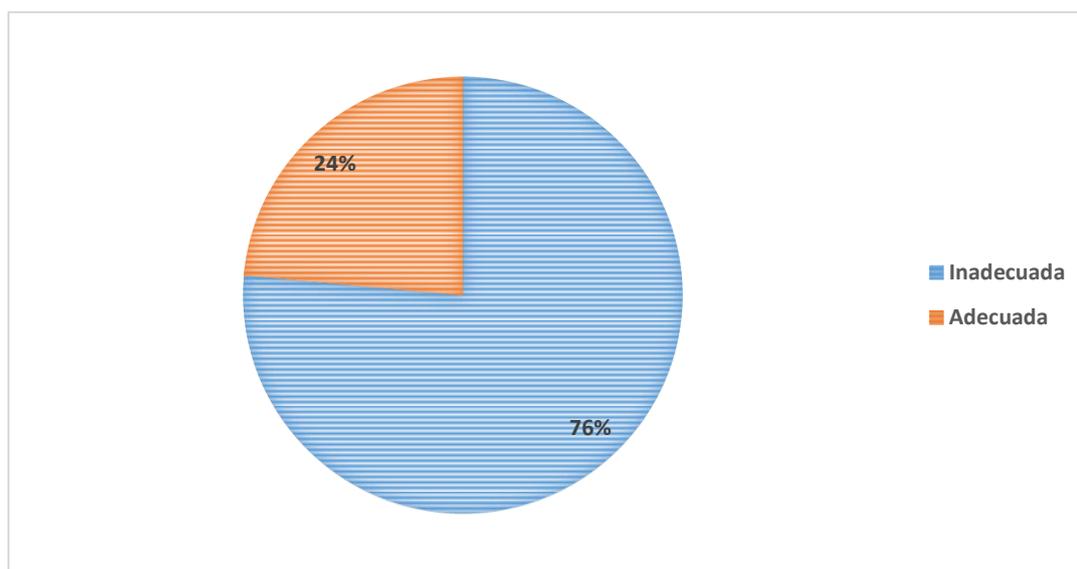


Figura 2. *Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores*

Fuente. Tabla 2

Interpretación

Según los resultados de la tabla y gráfico 2, el mentoring en su dimensión herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores, el 76% (13), de los docentes encuestados indican que se viene desarrollando de manera inadecuada, pues

consideran que no se viene dando seguimiento al cumplimiento de herramientas que permitan la correcta integración de nuevos trabajadores a la universidad, y porque además señalan que algunos de sus colegas carecen de estrategias y actitudes que permitan el correcto desarrollo de sus actividades. Además, un 24% (4), manifiesta que se viene dando de manera adecuada, pues consideran que se viene dando el seguimiento al cumplimiento de herramientas.

Tabla 3

Mentoring en su dimensión Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (2-3)	14	82%
Adecuada (4-4)	3	18%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

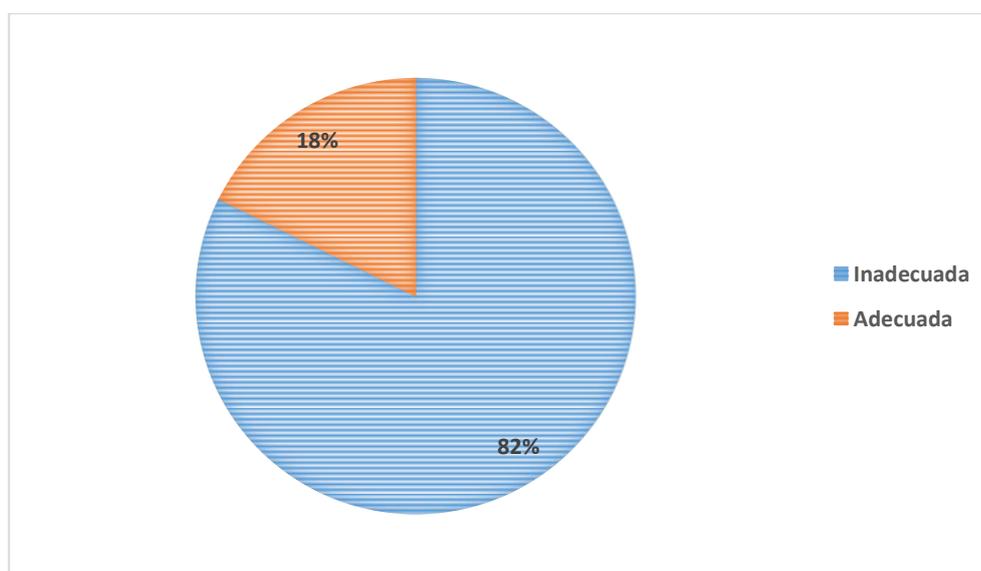


Figura 3. *Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad*

Fuente. Tabla 3

Interpretación

El mentoring, en su dimensión herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad, es indicado por el 82% (14), de docentes como inadecuado, pues consideran que no existe un proceso de cambio de enseñanza hacia los estudiantes.

De la misma manera, una cantidad relativa de docentes indicaron que los estudiantes cuentan con la capacidad de poder adaptarse a los cambios que se puedan generar en la sociedad. Sin embargo, un 18% (3), de docentes lo califica como adecuado el proceso de cambio de enseñanza hacia los estudiantes.

Tabla 4

Mentoring en su dimensión Herramienta para potenciar: diversos colectivos

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (2-3)	8	47%
Adecuada (4-4)	9	53%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

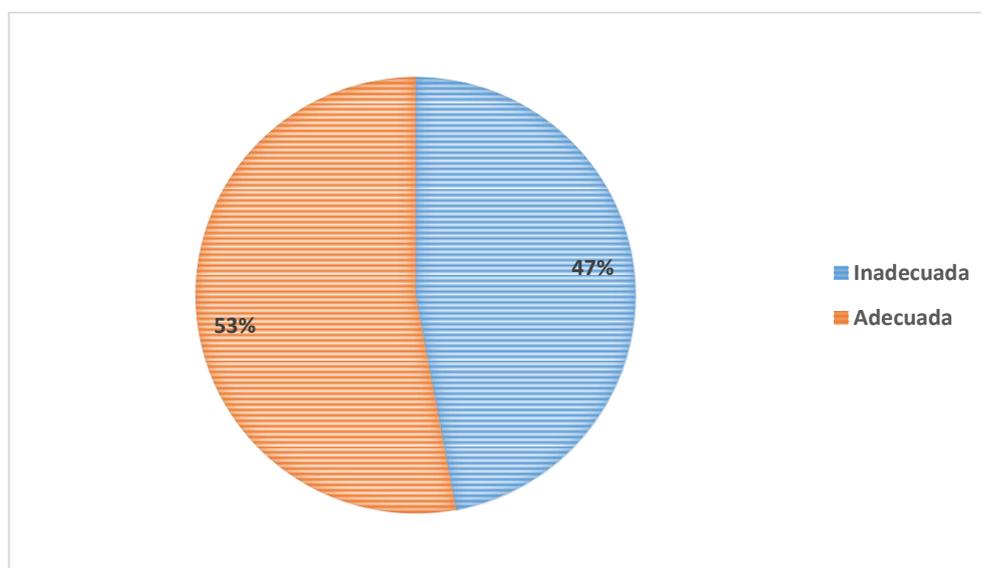


Figura 4. *Herramienta para potenciar: diversos colectivos*

Fuente. Tabla 4

Interpretación

El mentoring según su dimensión herramienta para potenciar diversos colectivos, es calificado por el 47% (8), de los docentes encuestados manifiestan que es inadecuado ya que no se sienten involucrados con sus roles y responsabilidades. Sin embargo, un 53% (9), de los docentes encuestados como adecuado, pues manifiestan que se busca que todos los involucrados cuenten con nuevos roles y responsabilidades, además del hecho de que consideran que la universidad viene realizando trabajos que permitan la integración de jóvenes en la gestión.

Tabla 5

Mentoring en su dimensión Herramienta para impulsar los planes de sucesión

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (2-3)	11	65%
Adecuada (4-4)	6	35%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

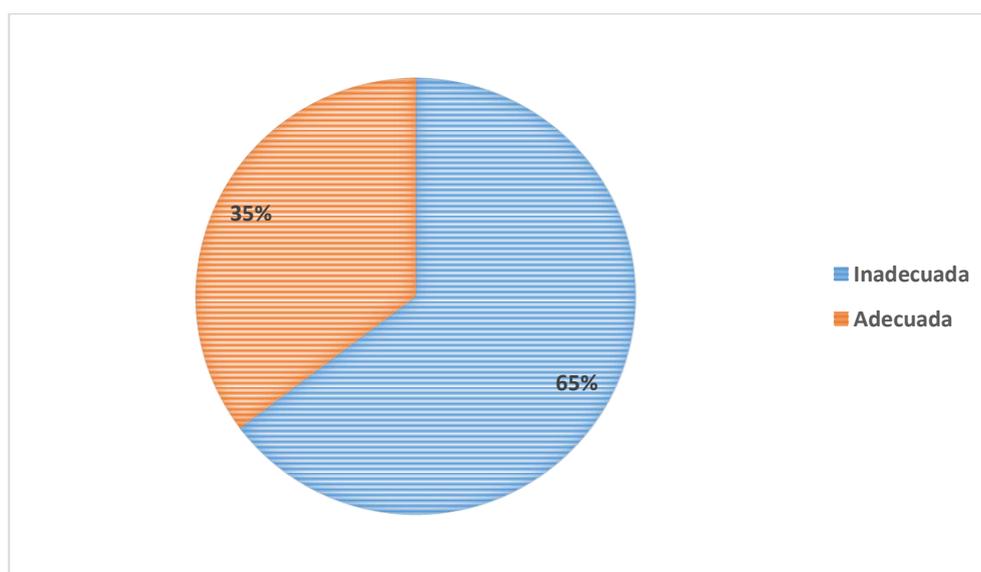


Figura 5. *Herramienta para impulsar los planes de sucesión*

Fuente. Tabla 5

Interpretación

En la tabla y gráfico 5, el 65% (11), de encuestados a calificado como inadecuado al mentoring en su dimensión herramienta para impulsar los planes de sucesión, pues consideran que no se viene desarrollando o alcanzando un adecuado nivel de profesionales, y no se cuenta además con objetivos claros. Sin embargo, un 35% (6), de los encuestados lo califica como adecuado ya que viene desarrollando objetivos claros.

Tabla 6

Mentoring en su dimensión Herramienta para la profesionalización de expertos cualificados

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (4-6)	12	71%
Adecuada (7-8)	5	29%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

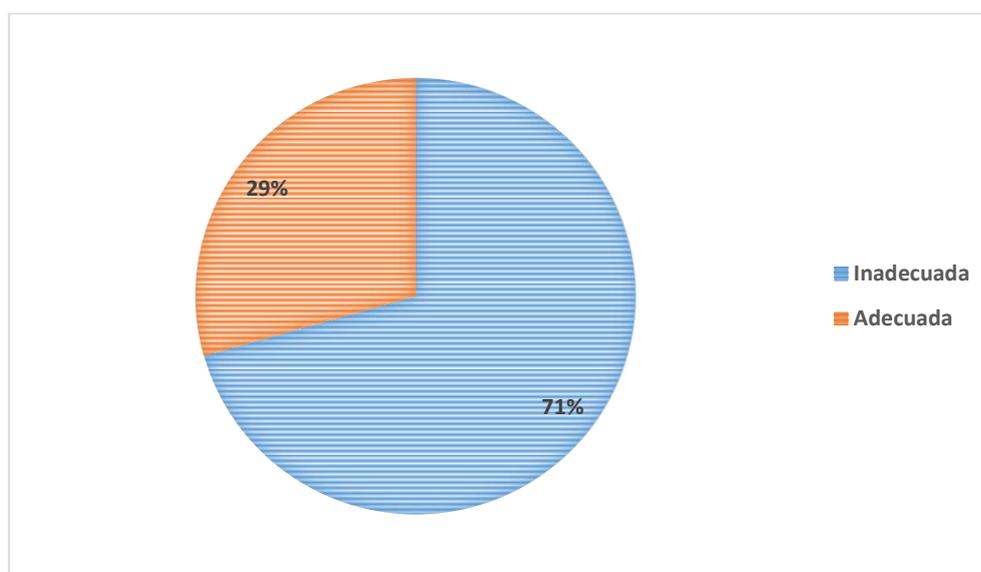


Figura 6. *Herramienta para la profesionalización de expertos cualificados*

Fuente. Tabla 6

Interpretación

El 71% (12), de docentes encuestados ha calificado al mentoring en su dimensión herramienta para la profesionalización de expertos cualificados como inadecuada, pues manifiestan que independientemente de la capacidad con la que cuente el mentor, esto no delimita el cumplimiento de la preparación de sus actividades académicas, consideran además que no cuentan con una variedad de mentores para la preparación académica de la universidad San Martín. Sin embargo, un 29% (5), de los encuestados lo califica como adecuado ya que cuentan con una variedad de mentores para la preparación académica.

Tabla 7

Mentoring en su dimensión Herramienta en el emprendimiento

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (4-6)	12	71%
Adecuada (7-8)	5	29%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

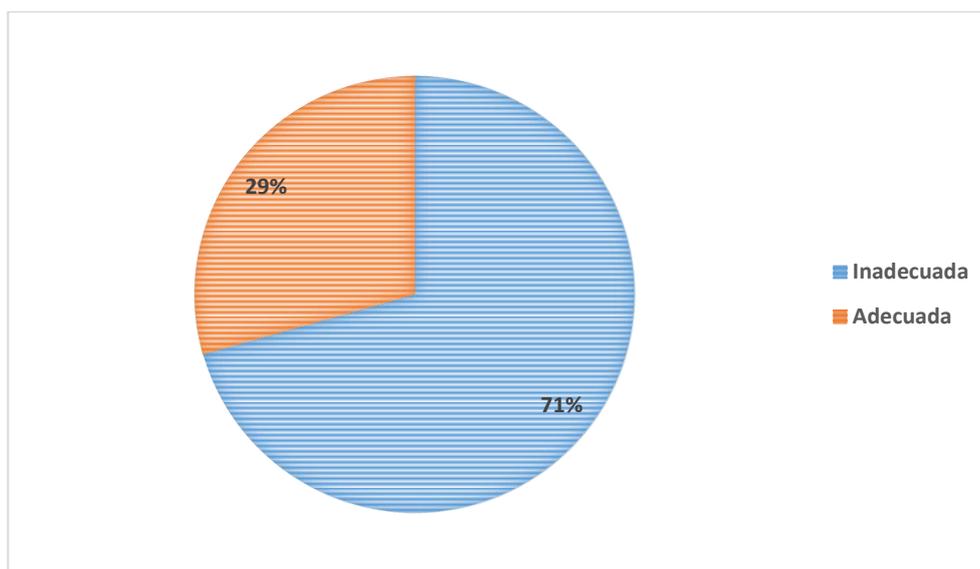


Figura 7. *Herramienta en el emprendimiento*

Fuente. Tabla 7

Interpretación

En la tabla y gráfico 7, se observa que el mentoring en su dimensión herramienta en el emprendimiento, es calificado por el 71% (12), de los docentes encuestados como inadecuado, pues consideran que un mentor no necesariamente siempre buscará ayudar a los profesionales, ni mucho menos se encuentra acompañando a los sujetos en las buenas y en las malas. Sin embargo, un 29% (5), de los encuestados manifiesta que es adecuado, pues considera que un mentor siempre buscará ayudar.

Una vez analizada cada una de las dimensiones de la variable mentoring, se procede con la presentación de los resultados generales de la misma:

Tabla 8

Mentoring

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (24-35)	11	65%
Adecuada (36-48)	6	35%
Total	17	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a docentes de la UNSM

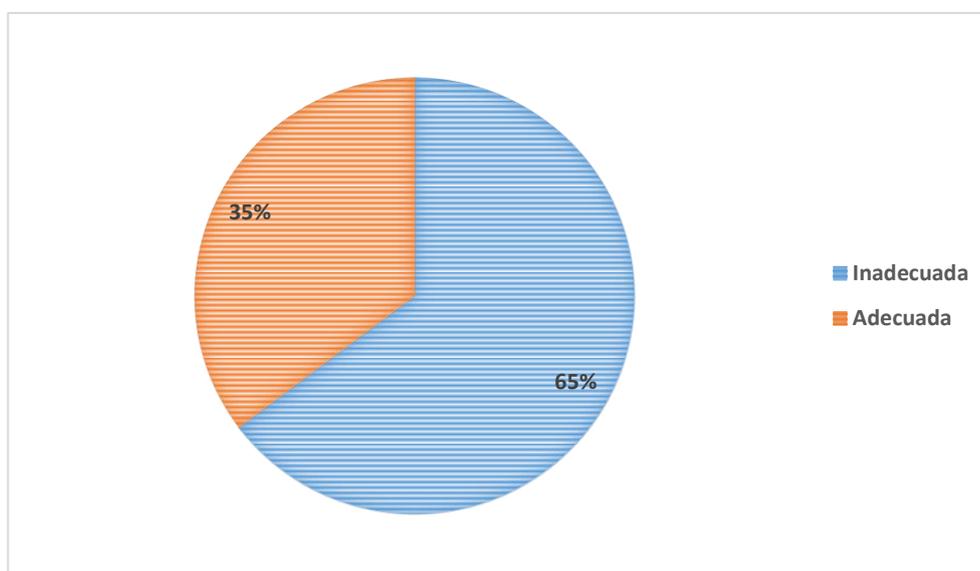


Figura 8. *Mentoring*

Fuente. Tabla

Interpretación

En la tabla y gráfico 8, se evidencia que el 65% (11) de encuestados califica como inadecuado al mentoring, pues, evidencian muchas deficiencias y fallas en cuanto a los mentores, sin embargo, dichas deficiencias constituyen aspectos que deben de ser mejorados. Sin embargo, un 35% (6), de los encuestados lo califica como adecuado ya que según lo que manifiestan los mentores no tienen fallas.

3.2. Objetivo específico 2, formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín año 2018.

A efectos de poder dar solución a este objetivo, se presenta el análisis de cada una de las dimensiones que comprenden la tutoría:

Tabla 9

Formación integral de estudiantes en su dimensión ética

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (6-14)	5	3%
Regular (15-23)	127	78%
Adecuada (24-30)	31	19%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

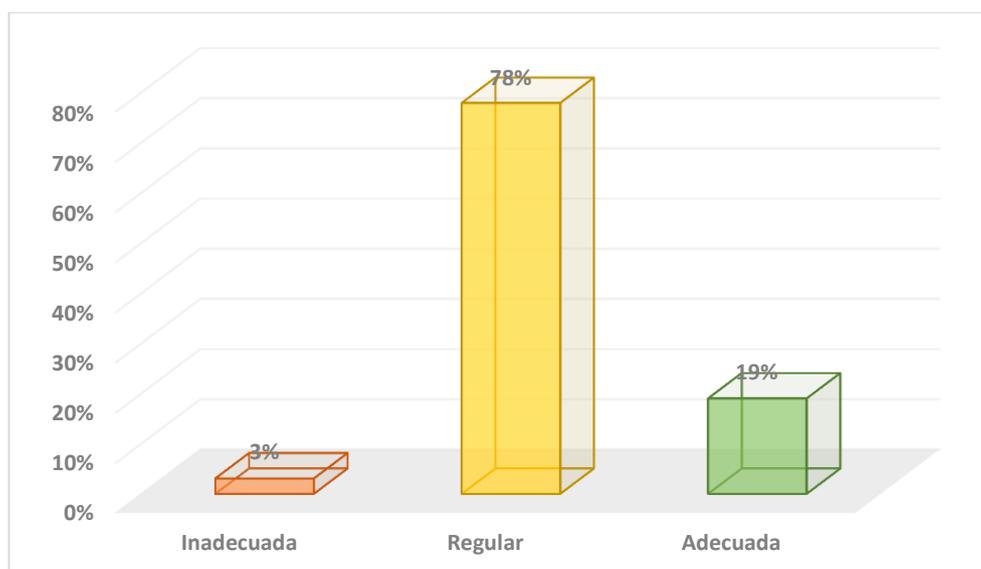


Figura 9. Ética

Fuente. Tabla 9

Interpretación

La formación integral en su dimensión ética es calificada por el 78% (127) como regular, adecuada por un 19% (31), es inadecuada por el 3% (5) de encuestados, esto debido a que los estudiantes han indicado que en ciertas ocasiones se encuentran de acuerdo con los valores y principios que inculca la empresa, de igual manera, en ciertas ocasiones observan que sus compañeros cumplen con las responsabilidades

entregadas por la institución, y porque además, no sienten que se les venga preparando de manera adecuada.

Tabla 10

Formación integral de estudiantes en su dimensión trascendental

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (6-14)	6	4%
Regular (15-23)	144	88%
Adecuada (24-30)	13	8%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

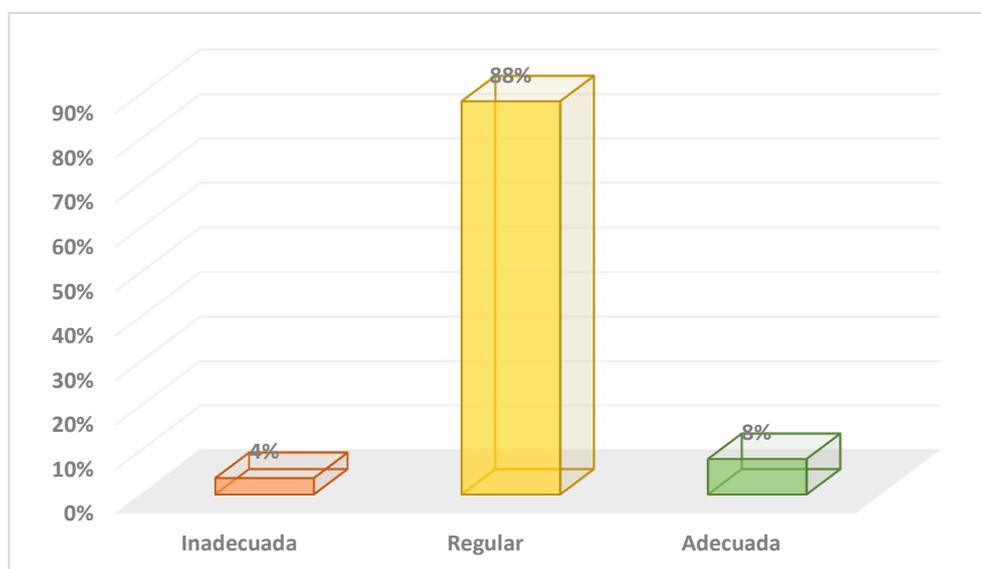


Figura 10. *Trascendental*

Fuente. Tabla 10

Interpretación

La repuesta del 88% (144), de encuestados indican que la formación integral en su dimensión trascendental viene siendo desarrollada de manera regular, pues, consideran que solo en ocasiones sus semejantes llevan a cabo cumplimiento fiel de las normas y reglas establecidas por la Universidad Nacional de San Martín, además señalan que su estado anímico depende mucho de los trabajos que les dejan los docentes dentro de la universidad. Sin embargo, un 4% (6), considera que es inadecuada y un 8% (13) es la adecuada.

Tabla 11

Formación integral de estudiantes en su dimensión cognitiva

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (8-19)	2	1%
Regular (20-31)	127	78%
Adecuada (32-40)	34	21%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

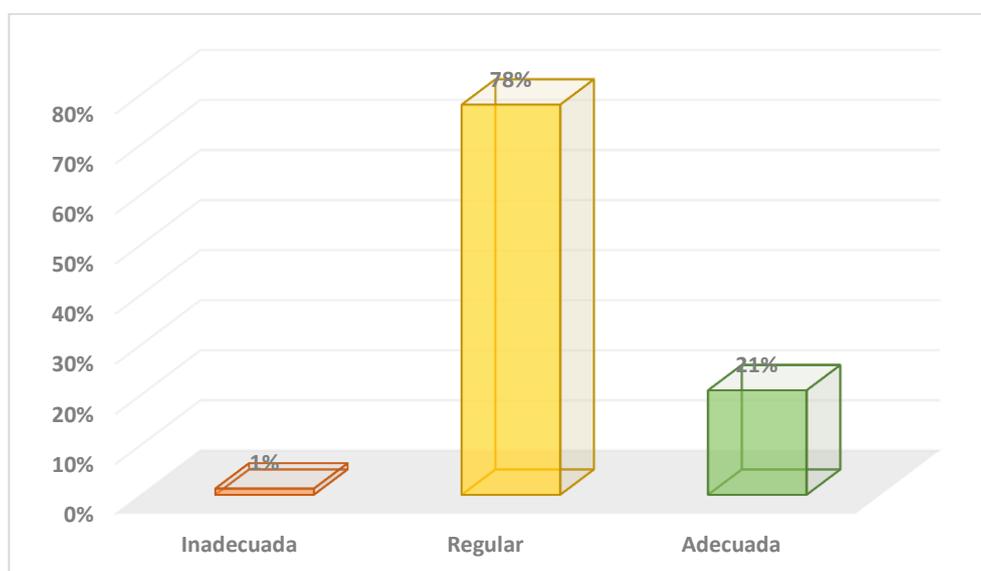


Figura 11. *Cognitiva*

Fuente. Tabla

Interpretación

Los resultados de la tabla y gráfico 11, indican que la formación integral en su dimensión cognitiva, se viene desarrollando de manera regular con un 78% (127) y un 21% (34), de manera adecuada respectivamente, ello debido a que los estudiantes mencionan que con frecuencia los estudiantes se sienten satisfechos con la enseñanza que reciben por parte de los docentes, lo que permite que el aprendizaje de estos sea progresivo. Sin embargo, en 1% (2), manifiestan que es inadecuada.

Tabla 12

Formación integral de estudiantes en su dimensión afectiva

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (8-19)	5	3%
Regular (20-31)	153	94%
Adecuada (32-40)	5	3%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

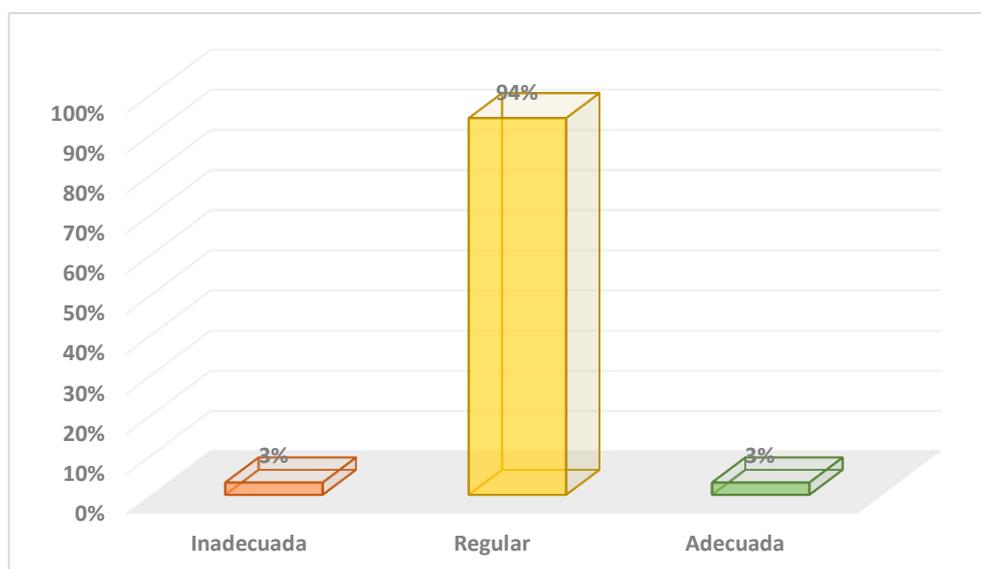


Figura 12. *Afectiva*

Fuente. Tabla 12

Interpretación

En gran medida, el 94% (153) de estudiantes mencionaron que es regular ya que sus compañeros carecen de empatía, y esto también se ve en los docentes. Consideran, además, que un pequeño grupo de estudiantes prestan mayor atención a aspectos sentimentales de su vida que a su propio estudio, sin embargo, se encuentran felices y animados en horas de clase. Sin embargo, un 3% (5), dicen es inadecuada y un 3% (5), manifiestan que es la adecuada.

Tabla 13

Formación integral de estudiantes en su dimensión comunicativa

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (6-14)	5	3%
Regular (15-23)	124	76%
Adecuada (24-30)	34	21%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

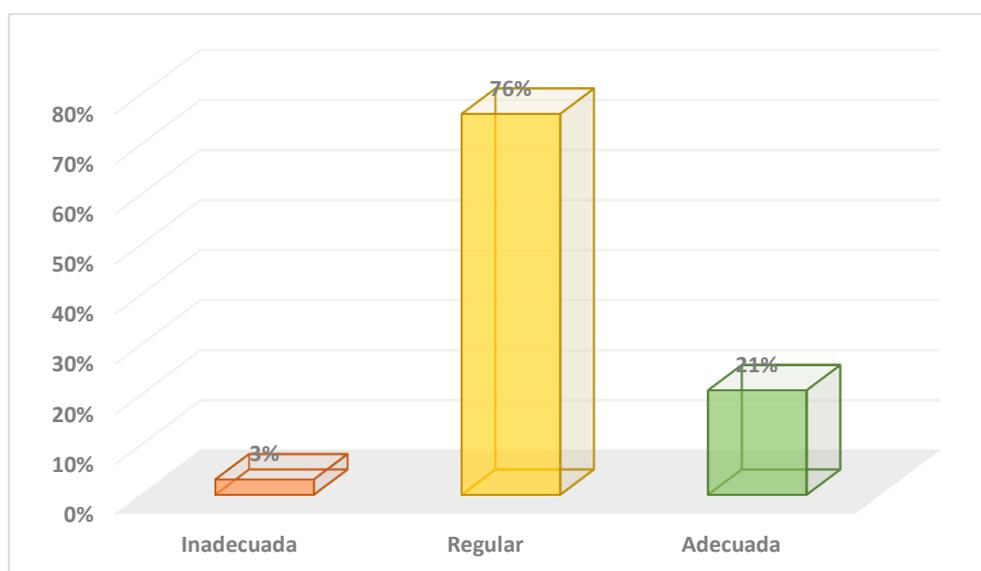


Figura 13. *Comunicativa*

Fuente. Tabla 13

Interpretación

La formación integral en su dimensión comunicativa, es calificada por el 76% (124) como regular con tendencia a adecuada con un 21% (34), ya que gran parte de los estudiantes encuestados manifiestan que el lenguaje que emplea el docente en horas de clase es el adecuado, y además, se sienten a gusto con la libertad de expresión que tienen en horas de clase. Sin embargo, un 3% (5), manifiesta que es inadecuada.

Tabla 14

Formación integral de estudiantes en su dimensión estética

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (4-9)	8	5%
Regular (10-15)	136	83%
Adecuada (16-20)	19	12%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

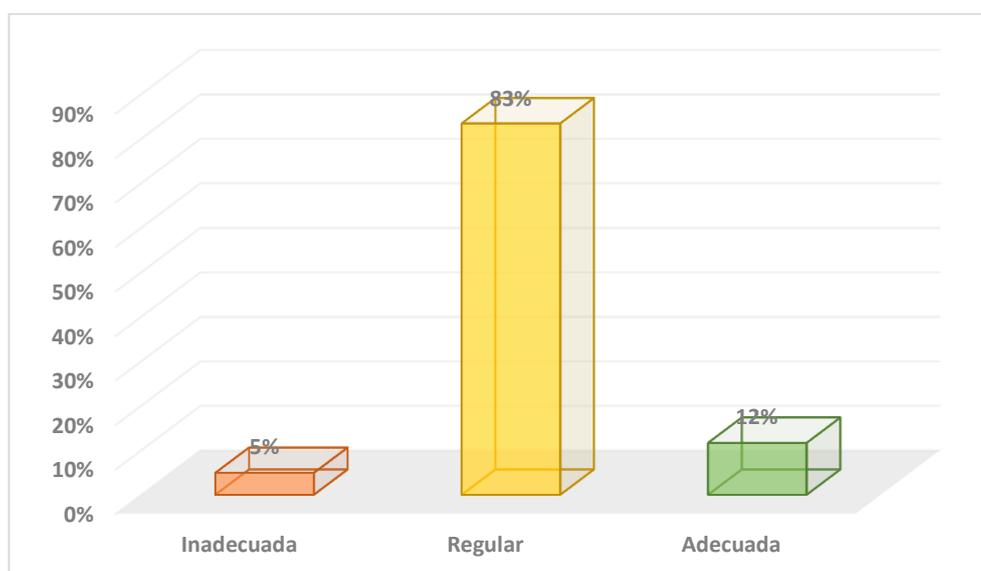


Figura 14. Estética

Fuente. Tabla 14

Interpretación

El 83% (136) de encuestados ha indicado que la formación integral en su dimensión estética viene siendo desarrollada de manera regular en la universidad, pues en ciertas ocasiones el sentimiento de aprecio hacia los docentes se ve devuelto en similar o mayor proporción por estos. Además, indican que las enseñanzas que imparten los docentes, contribuyen de manera positiva a los estudiantes. Sin embargo, un 5% (8) manifiesta que es inadecuada y un 12% (19), manifiesta que es adecuada.

Tabla 15

Formación integral de estudiantes en su dimensión corporal

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (4-9)	9	6%
Regular (10-15)	128	79%
Adecuada (16-20)	26	16%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

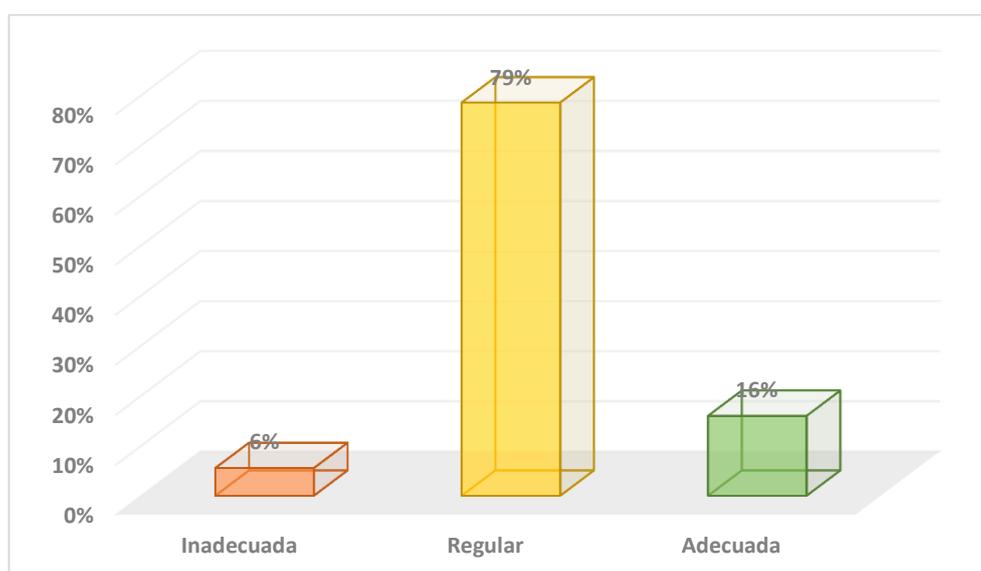


Figura 15. Corporal

Fuente. Tabla 15

Interpretación

Los resultados demuestran que los estudiantes toman en varias ocasiones mucha consideración al proceso de formación que vienen recibiendo por parte de sus docentes, pues tienen mucho aprecio por sus docentes. Ya que un 6% (9), manifiesta que es inadecuada respectivamente un 79% (128), manifiesta que es regular y un 16% (26), manifiesta que es la adecuada.

Una vez efectuada el análisis de cada dimensión, se procede a presentar los resultados generales de la variable por medio de la tabla y gráfico 16:

Tabla 16

Formación integral de estudiantes

Calificación	Frec.	%
Inadecuada (42-97)	0	0%
Regular (98-153)	132	81%
Adecuada (154-210)	31	19%
Total	163	100%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

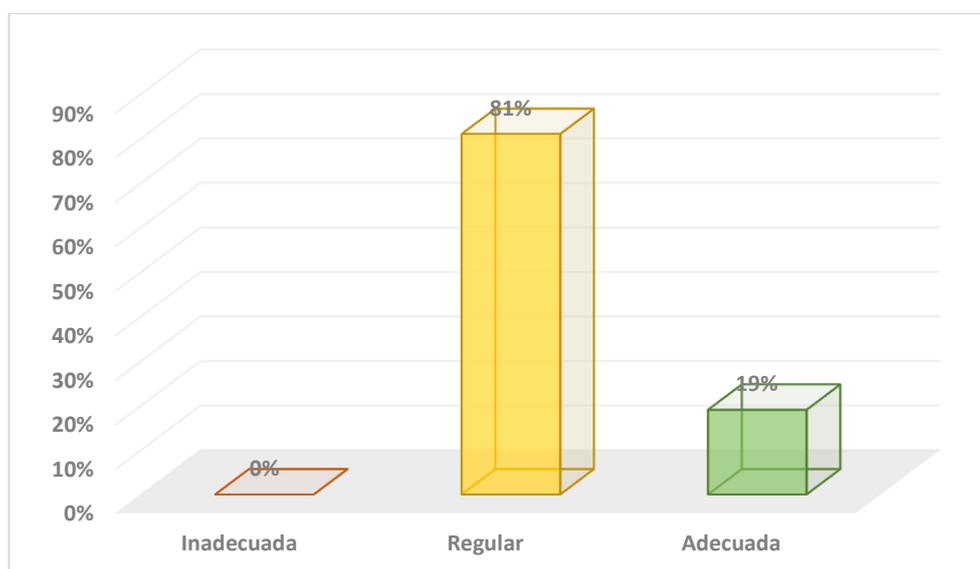


Figura 16. *Formación integral de estudiantes*

Fuente. Tabla 16

Interpretación

Los resultados generales demuestran que la respuesta de 81% (132), de los estudiantes encuestados califica al trabajo de formación integral como regular, y el 19% (31), como adecuado. Si bien es cierto, existen aún ciertos aspectos que deben de mejorar, de momento se están obteniendo buenos resultados, y uno de ellos es la penetración de estudiantes y docentes.

Tabla 17

Consolidado de la variable formación integral

	Ética	Trascendental	Cognitiva	Afectiva	Comunicativa	Estética	Corporal
Inadecuada	3%	4%	1%	3%	3%	5%	6%
Regular	78%	88%	78%	94%	76%	83%	79%
Adecuada	19%	8%	21%	3%	21%	12%	16%

Fuente. Tabulación de cuestionario aplicado a estudiantes

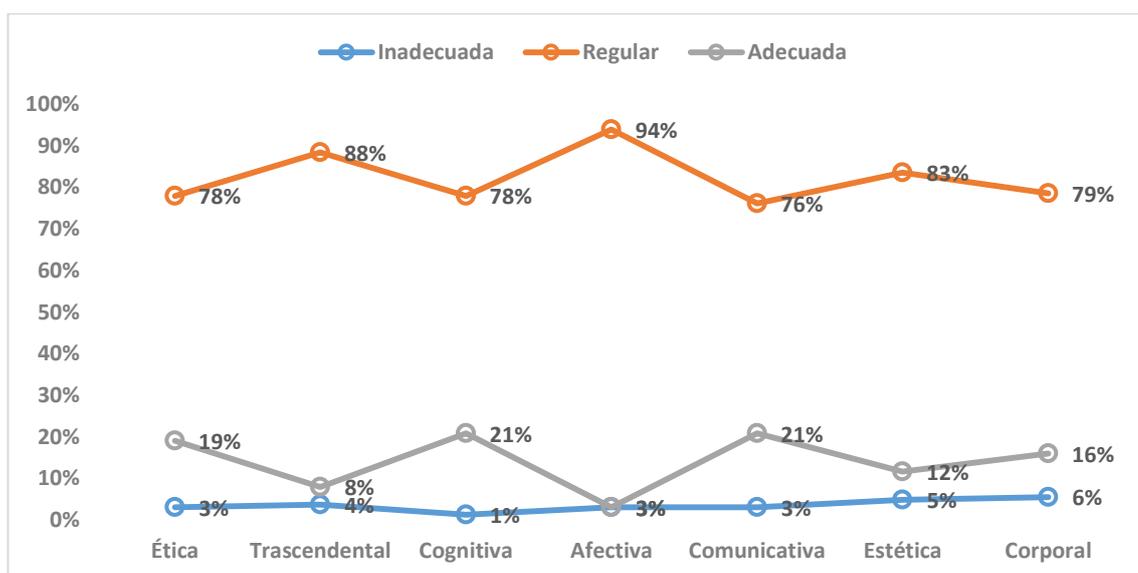


Figura 17. Consolidado de la variable formación integral

Fuente. Tabla 17

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla y figura 17, contienen los porcentajes obtenidos de cada una de las dimensiones de la variable formación integral, evidenciándose de esta manera que para las 7 dimensiones evaluadas, la mayor calificación obtenida (según la respuesta de los estudiantes) es la de regular, y la menor, es la calificación de inadecuada. De igual manera, la dimensión con una calificación más baja ha sido la cognitiva.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad, se ha perdido muchos aspectos relacionados con la formación en valores e integridad en los estudiantes, por lo que resulta necesario retomar estas actividades en pro de la mejora de la formación profesional de los estudiantes; en tal sentido, el desarrollo para una gestión de tutoría basado en la metodología del mentoring, busca cubrir las necesidades en cuanto a la formación integral de los estudiantes de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, de la ciudad de Tarapoto, es así que:

El primer objetivo general fue diseñar un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín 2018, y para ello, se tuvo como base a Ezcurra (2016) el cual define que es una exquisita herramienta para el crecimiento profesional de las personas. Con respecto a la formación integral se tomó a Jornada para docentes (2008) el cual señala que para buscar una formación integral y desarrollarlo en el ser humano existen dimensiones para la aplicación de dicha práctica, con la finalidad de un desarrollo integral de un individuo. En cambio, Poclín, L. y Díaz, Z. (2014) en su tesis Efectividad de un programa de tutoría académica en la mejora del rendimiento académico en el área de matemática en alumnos del 3er grado de secundaria de la institución educativa CNI, Iquitos Perú, el cual concluye: que formación integral respecto al nivel de rendimiento académico de los alumnos del 3° grado de secundaria, en el grupo experimental, la gran mayoría (80%) tiene rendimiento académico bajo en el área de matemática y el 20% tiene un rendimiento deficiente. Ningún alumno obtuvo un rendimiento académico regular, bueno o excelente. En el caso del grupo control, los resultados son casi parecidos: el 76.66% obtuvieron un rendimiento académico bajo, y el 23.34% tienen un rendimiento académico deficiente en el área de matemática

Asimismo, siguiendo con el desarrollo del primer objetivo específico que fue evaluar el estado del mentoring en la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín 2018, donde se evidenció que el 65% (11) de encuestados califica como inadecuado al mentoring, pues, evidencian muchas deficiencias y fallas en cuanto a los mentores, sin embargo, dichas deficiencias constituyen aspectos que deben de ser mejorados. Sin embargo, un 35% (6), de los encuestados lo califica

como adecuado ya que según lo que manifiestan los mentores no tienen fallas. Este estudio se corrobora con lo expuesto por Pantoja, E. (2016), en su tesis “El papel del tutor en el Programa de Tutorías en la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional”, ciudad de México, el cual concluyó que el tipo de contratación de los tutores sí influye en el desempeño y la actitud durante la realización de sus actividades, siendo éste un hallazgo no previsto, también se consideran a los aspectos administrativos como parte de los procesos de cualquier institución, alineándose a la normatividad, sin verla como una limitante.

El segundo objetivo específico fue evaluar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018, se consideró a la Jornada para docentes (2008), es una formación integral y desarrollarlo en el ser humano, pero existen dimensiones para la aplicación de dicha práctica, con la finalidad de tener un buen desarrollo integral del individuo, y no solo eso, sino que bajo el cual se desarrolló un cuestionario en el que se evaluaron dimensiones de la formación integral como la ética, la dimensión trascendental, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética y corporal. Gracias a esto se llegó a encontrar que los estudiantes han indicado que en ciertas ocasiones se encuentran de acuerdo con los valores y principios que inculca la empresa, de igual manera, en ciertas ocasiones observan que sus compañeros cumplen con las responsabilidades entregadas por la institución, y porque, además, no sienten que se les venga preparando de manera adecuada. Manifiestan además que el lenguaje que emplea el docente en horas de clase es el adecuado, y, además, se sienten a gusto con la libertad de expresión que tienen en horas de clase. Todo ello, le ha permitido a que el Tesista evidencie de que la respuesta de 81% (132), de los estudiantes encuestados califica al trabajo de formación integral como regular, y el 19% (31), como adecuado. Si bien es cierto, existen aún ciertos aspectos que deben de mejorar, de momento se están obteniendo buenos resultados, y uno de ellos es la compenetración de estudiantes y docentes. Para ello se converge con lo estudiado por. Estos resultados guardan cierto grado de relación con el trabajo efectuado por Burga, G. (2014) en su tesis titulada “Características de la relación tutor-alumno y el proceso de acompañamiento en adolescentes”, en el que evaluaron el trabajo del tutor por medio de la percepción de los estudiantes, gracias a lo cual, permitieron arribar como resultado que: cuando el tutor se muestra autoritario, existe una percepción de apoyo y de relación, el cual

repercute de manera académica, emocional y familiar sobre la vida de los estudiantes, en tanto que al mostrarse autoritario represivo, permisivo indulgente y permisivo negligente, hay un distanciamiento en la relación ya que el alumno no percibe apoyo y confianza.

Con respecto al tercer objetivo específico que fue validar las propuestas del Modelo de Gestión de tutoría basado en la metodología mentoring en los estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018, en este punto lo que se hizo es prácticamente validar los instrumentos a partir del juicio de los expertos teniendo en cuenta el criterio de objetividad, suficiencia, intencionalidad y sobre todo consistencia siendo después aplicados. En ese sentido se tomó a Pantoja, E. (2016), en su tesis El papel del tutor en el Programa de Tutorías en la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional, ciudad de México. (Pos grado), el objetivo fue estudiar las funciones del tutor para promover el aprendizaje de los estudiantes dentro del marco del Programa de Tutorías de la Escuela Superior de Economía del IPN., la muestra fue el 100% de estudiantes de carrera y el 100% de los docentes, estudio descriptivo, la técnica que se considero fue la entrevista y el instrumento un cuestionario. Resultados, durante las entrevistas se pudo percibir que los docentes de tiempo completo reflejan cierta lealtad hacia la ESE, haciendo comentarios más favorables hacia el Programa de Tutorías y encontrándose en una situación más cómoda, ya que económicamente reciben mayores ingresos lo cual motiva su proceso de enseñanza y consideran a la escuela como su casa, lo que genera en ellos un ambiente agradable, agregando el hecho de que tienen una gran antigüedad laboral (lo que impacta en sus prestaciones), Conclusión, el tipo de contratación de los tutores sí influye en el desempeño y la actitud durante la realización de sus actividades, siendo éste un hallazgo no previsto., también se consideran a los aspectos administrativos como parte de los procesos de cualquier institución, alineándose a la normatividad, sin verla como una limitante (p. 77).

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se diseñó un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín a con la finalidad de tener un buen desarrollo integral del individuo y no solo eso, sino que bajo el cual se desarrolló un cuestionario en el que se evaluaron dimensiones de la formación integral como la ética, la dimensión trascendental, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética y corporal.
- 5.2.** El mentoring viene siendo desarrollado de manera inadecuada dentro de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, esto según las respuestas brindadas por el 65% de los docentes encuestados, lo que supone un problema no solo para la universidad, sino también para los estudiantes, pues los docentes manifiestan que no se está entregando la debida importancia a la implementación de equipos multimedia para la escuela, de igual manera, no cuentan con estrategias de desarrollo para los estudiantes en temas de socialización, expresión oral y liderazgo; por otro lado, manifestaron que algunos de los colegas de trabajo dentro de la universidad, carecen de estrategias y actitudes que les permitan desarrollar sus actividades con éxito, además del hecho de que una parte de los docentes no se siente involucrado en sus roles y responsabilidades. Sin embargo, la respuesta más importante es que gran parte de los docentes considera la escuela no viene desarrollando y generando un adecuado nivel de profesionales.
- 5.3.** La formación integral del estudiante dentro de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T bajo la respuesta del 81% de estudiantes encuestados es regular, pues manifiestan que el cumplimiento de las responsabilidades por sus semejantes no es muy frecuente, por el hecho de sentir que pese al esfuerzo de algunos docentes o de la universidad de formarlos, no sienten que se les esté enseñando de manera efectiva. De esta manera se evidencia que, aunque se haya obtenido una calificación regular, ésta aún no es el tipo de calificación que se espera, ya que aún existen muchas deficiencias y debilidades que deben der mejoradas.

5.4. Se determinó que esta investigación es de tipo propositiva, donde se elaboró una propuesta, pero que solo va quedar como propuesta de estudio. Es decir, no se desarrollará como tal.

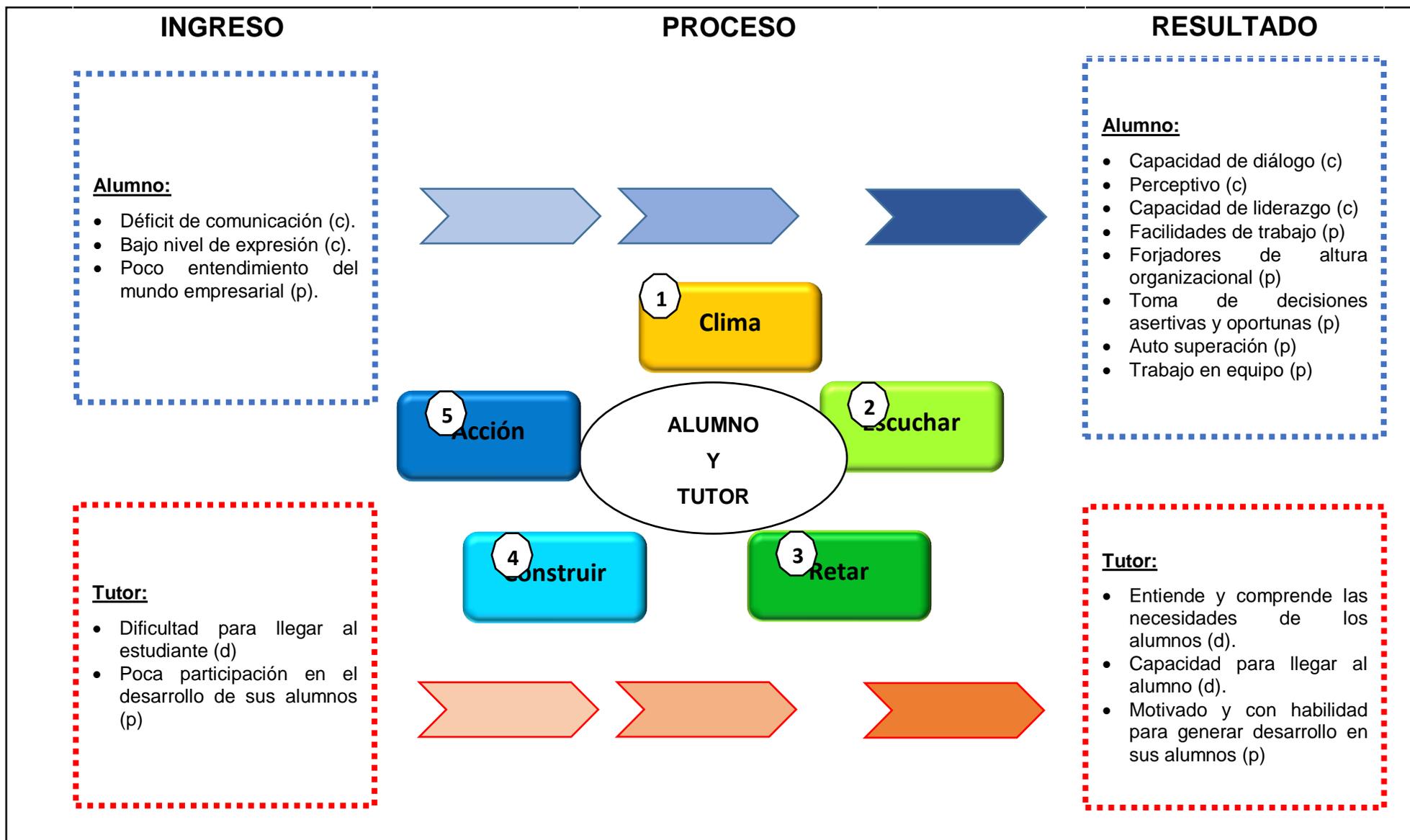
VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Implementar un área de mentoría en la Escuela de Administración con la participación de alumnos y docentes debidamente seleccionados, con la finalidad de orientar al estudiante durante sus cinco años de formación profesional.
- 6.2.** Al decano de la facultad de Ciencias Económicas conjuntamente con el director de Escuela de Administración, trabajar para gestionar, nuevas estrategias de desarrollo para los estudiantes en temas de socialización, expresión oral y liderazgo; por otro lado, implementar algunas estrategias para nuestros docentes dentro de la universidad, que les permitirán desarrollar sus actividades con éxito, además del hecho de que una parte de los docentes no se sienten involucrados en sus roles y responsabilidades.
- 6.3.** Al director de escuela, gestionar y proponer un plan anual de capacitaciones sobre docencia, pues, en su mayoría, los actuales docentes son profesionales que no tuvieron una correcta formación en enseñanza, por lo que puede estar generando este problema. Además, se recomienda realizar evaluaciones.
- 6.4.** Se sugiere que dicha propuesta se aplique a fin de poder tener nuevos resultados que puedan beneficiar directamente a la facultad de Ciencias Económicas y por ende a la misma universidad.

VII. PROPUESTA

Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T

1. Representación gráfica



2. **Introducción**

En el Perú las Universidades Públicas y Privadas viven momentos de cambio y adecuaciones producto de la nueva Ley Universitaria N°30220, en ese contexto la UNSM-T está encaminada en adaptarse a los nuevos paradigmas y exigencias de la sociedad. Por eso tenemos que tener un nuevo modelo educativo, reorientar la investigación, extensión universitaria y proyección social, mejorar la cultura organizacional y contar con un sistema de información y comunicación para la mejora continua de la calidad en todas las actividades que desarrolla.

El Plan Estratégico Institucional 2017 - 2019 de la Universidad Nacional de San Martín, constituye el instrumento de gestión que orientará la gestión institucional de manera dinámica y flexible, como un proceso sistemático y participativo, estableciendo las prioridades académicas y administrativas que permitan su posicionamiento y liderazgo regional y nacional, a través de los procesos de licenciamiento, acreditación y certificación de sus carreras profesionales. La metodología utilizada, está referida a la normatividad emitida por el CEPLAN, Directiva N° 001-2014-CEPLAN, “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico”, que dicta las fases del proceso de planeamiento institucional, a través del análisis prospectivo, estratégico, institucional y el seguimiento de las actividades y proyectos de corto y mediano plazo.

Con el fin de llevar a cabo esta propuesta, se trabajará en base a uno de los tantos modelos de mentoring que existen, siendo este el de las 5 fases del modelo CERCA propuesto por Beatriz Valderrama, quien se fundamenta en el efecto Pigmalión para desarrollar este modelo, ya que resalta la necesidad de desarrollar creencias y expectativas positivas sobre uno mismo y sobre los demás, confiar en las propias capacidades y estar convencido de que las personas tienen un potencial. Las 5 fases del modelo CERCA son: Clima, escuchar, retar, construir, y acción.

3. Objetivos y/o propósito

Objetivo general

Contribuir a la formación integral de los alumnos de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, a través de la propuesta metodológica del mentoring para fortalecer la tutoría docente.

Objetivos específicos

Atender las necesidades sociales, afectivas y cognitivas de los alumnos a través de la tutoría.

Establecer un clima de confianza y relacionales horizontales entre el tutor y los alumnos.

Contribuir al desarrollo de relaciones interpersonales entre tutores y alumnos, fundamentadas por el respeto y confianza.

4. Teorías

4.1. Mentoring

Según Ezcurra (2016) el mentoring es una exquisita herramienta para el crecimiento profesional de las personas (p. 66). A través de ello, un individuo con más hábitos y conocimientos conduce a otra, dándole soporte en la gestión de su carrera, aportándole una visión más integral del negocio o de su profesión, compartiendo su amplia experiencia o facilitando el acceso a una red de contactos, que pueden ser entre otras muchas cosas. Herranz B., Gerente de Ingeniería multi-línea y ofertas estándar de Telefónica España, señala que: ya desde Homero hasta la actualidad, pasando por las distintas épocas en las que se ha desarrollado la humanidad, en otras palabras, se ha considerado al mentor como “el que enseña”, aquel que transmite su sabiduría y experiencia. Citemos a Aristóteles, que, como mentor de Alejandro, era tanto el consejero sabio y experimentado como el preceptor. Hoy en día hemos acogido ese rol con una definición muy similar a la de su tiempo (p. 66)

Viviane (2014) define que el mentoring se trata precisamente de una relación profesional entre dos personas o individuos, suele darse normalmente en el seno de la misma empresa, y tiene por objetivo las siguientes características como son: transmisión de conocimientos, experiencia y competencias. Este vocablo deriva

originalmente de la obra literaria: La Odisea, ya que Mentor es el mejor y más fiel amigo de Ulises, quien le encomienda a su hijo para que lo acompañe en el itinerario hacia la edad adulta, es decir, hasta el momento en que esté plenamente diestro para coger las riendas de su propio rumbo (p. 138).

Tanto Ezcurra (2016) como Viviane (2014), manifiestan que el mentoring se fundamenta en el crecimiento personal de un individuo, a partir de la relación que pueda existir entre este y otra persona con mayor conocimiento. Este aspecto o capacidad de que una persona con más experiencia y conocimiento pueda influir sobre otra para su mejora (conocido como efecto Pígalión), fue básicamente lo que conllevó a Valderrama, E. (2009) a generar el modelo CERCA. De esta manera, tanto Ezcurra como Viviane respaldan la propuesta respaldada por Valderrama.

4.2. Formación Integral

Alvarado (2013), afirma que es un proceso educativo que consiste en cambiar, mejorar, desarrollar y orientar las virtudes dinámicas de la persona, ya que pudo afirmar que la formación integral es una acción que ejerce una cultura para mejorar y desarrollar la mentalidad de todas las dimensiones propias de la persona (p. 101).

Fuentes (2016), la formación integral lo define como la elaboración y orientación de diversas dimensiones que posee el ser humano con la finalidad de abarcar su totalidad de la persona, ya que no existe formación sin orientación porque siempre se forma para algo, con una finalidad, con una intención y con un propósito (p. 80).

Tanto Alvarado (2013) y Fuentes (2016), manifiestan que la formación integral constituye el cambio, desarrollo y mejora de las dimensiones que posee la persona para posteriormente poder cumplir con una meta o un propósito. Estos son algunos aspectos que se buscan alcanzar bajo la aplicación del modelo CERCA.

5. Fundamentación

a. Sociológica

El desarrollo de la propuesta de un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología del mentoring contribuirá con la formación de los futuros profesionales de la carrera de administración, y a partir de sus resultados podría extenderse hasta abarcar la totalidad de escuelas profesionales de la Universidad

Nacional de San Martín, permitiendo de esta manera formar alumnos con las suficientes capacidades como para contribuir la mejora de la sociedad.

b. Axiológica

La presente propuesta permitirá cultivar en el alumno valores como la aptitud para poder desempeñarse en cualquier ámbito profesional ligado a su profesión, compromiso con sus labores y con la sociedad, ética y moral para diferenciar entre lo correcto e incorrecto, respeto para con los demás, adaptabilidad a los cambios, solidaridad, liderazgo, y visión holística del entorno que lo rodea.

c. Psicológica

La aplicación de la propuesta pretende generar en el alumno y en los docentes una necesidad de auto-mejora y superación, permitiéndoles desechar ideas y pensamientos negativos que impiden su correcto crecimiento profesional. Busca además que la forma de pensar y actuar, sea un factor de cambio en la sociedad.

d. Pedagógica

Se mejorará la forma de enseñanza de los docentes, por medio del seguimiento y acompañamiento de los alumnos, removiendo modelos y creencias de enseñanza desfasadas, como el hecho de pensar que el docente solo debe de dictar la clase que le corresponde y olvidarse del alumno cuando se termina la clase.

6. Pilares

Según lo indica Labrador (2018), los pilares bajo los cuales se fundamente el mentoring son los siguientes:

a. La motivación. Los tutores exhiben a voluntad de brindar un legado, que contribuya al crecimiento personal y profesional de otros sujetos, utilizando la motivación de requerir la participación de todos los demás, ante la experiencia y conocimiento desarrollado a lo largo de su recorrido.

b. La competencia. El mentoring es aplicado mediante el desarrollo de talento, buscando conectar y utilizar la motivación personal, permitiendo la expansión de capacidad de actividades y consecución de los participantes. El mentor, acciona como una guía y acompañante ante contextos que podrán enfrentar sus mentorandos.

- c. Confianza.** No solo consiste en desarrollar la competencia, sino de construir y potencializar la competencia desde un sentido de seguridad, para que la persona sea autoeficiente, frente a presiones de las responsabilidades, siendo temas abordados recientemente.

Sin embargo, según lo indica Valderrama, B. (2008) el mentoring basado en el modelo CERCA se fundamenta en 5 pilares, siendo estos:

1. Crea una relación de confianza y compromiso
2. Explora y escucha con empatía
3. Reta y ayuda a redefinir y resolver problemas
4. Construye comprensión y capacidad
5. Apoya la acción autónoma

7. Principios

Los principios proporcionados por Rodríguez (2014) a tener en consideración para la estructuración de la propuesta de tutoría bajo el modelo mentoring son:

La participación ha de ser voluntaria y con un fuerte compromiso entre las partes.

Las relaciones han de ser confidenciales, cercanas y de confianza.

El alumno ha de sentir fuerza e independencia del mentor.

Las temáticas han de ser definidas por el alumno.

El aprendizaje ha de ser práctico y activo, basado en compartir experiencias, vivencias y sacar conclusiones.

Ambos han de tener paciencia en el proceso.

Se debe de reconocer que la relación es bidireccional.

8. Características

Las características que se deberán de tener en cuenta para la propuesta de tutoría basada en el mentoring son:

Formativa. Busca desarrollar competencias, capacidades, habilidades, valores y actitudes en los alumnos.

Preventiva. Promueve el desarrollo de elementos protectores, minimizando riesgos en los alumnos.

Permanente. Entrega continua de apoyo y herramientas al alumno para el manejo de situaciones.

Integral. Busca la integración del alumno con todo su entorno, desarrollando para ello ciertas capacidades.

9. Contenidos

La propuesta de modelo de gestión de tutoría es propia, pero basado en el mentoring toma el ciclo CERCA propuesto por Valderrama (2009), en su artículo mentoring y acción tutorial para su aplicación. El mentor debería tener un horario específico para la tutoría, posee un total de 5 fases o elementos, cada uno de los cuales son debidamente explicados a continuación:

9.1. Crear una relación de Confianza y Compromiso (clima).

- a) **Empática.** Para ser un buen mentor, se requiere de una relación en base a la confianza y empatía con el mentorado. Siendo la empatía, una forma de encuentro de la aceptación de la visión e interpretación que se tiene del mundo, por lo que mediante a aquello, se podrá observar cada contexto desde el punto de vista del otro, cohesionando sus expectativas con las inquietudes que puede presentar. De modo que, para ser empático, debe desarrollarse esta habilidad (p. 5).
- b) **La escalera de interferencias.** La “escalera de interferencias” es resulta un modelo de razonamiento que surge de conversaciones internas de modo que de sentido a lo que ocurre: en la mente con las interpretaciones no verificadas, suposiciones que no son comprobadas y juicios automáticos con conclusiones fuera del contexto, predisponiéndose a la aparición de comportamientos. Al establecer una relación de confianza, se cuestiona los prejuicios y suposiciones para acercarse al esquema mental del interlocutor. Para ello la escucha activa contrastara las interpretaciones ante el contexto o la visión del sujeto, ver con sus ojos. En eso consiste la empatía (p. 5).
- c) **Sintonía emocional.** La comunicación apoya al proceso de influencia. Siendo la empatía, la base para la comunicación. Por lo que es un proceso circular de transferencia de significados, donde cada participante ejecuta el

rol de emisor y receptor. Mediante el cual se filtra los propios intereses y expectativas. Por tanto, para evitar prejuicios anticipados y contrastar la percepción de los mensajes, proporcionando y pidiendo retroalimentación (p. 5).

- d) **Expresar empatía mediante la comunicación no verbal.** El tono de voz y lo corporal, revelan lo que se percibe mediante la comunicación ante un hecho o sobre alguien. Cualquier acto en presencia de otros comunica algo. Cada comportamiento, intencional o inconsciente, brinda mensaje, pudiendo ser interpretado. Los componentes emocionales son antepuestos mediante la comunicación no verbal, teniendo gran impacto en la percepción del mensaje (p. 5).
- e) **Cómo construir una relación de confianza:** resulta el triple filtro. La empatía viene siendo una capacidad fundamental, pero no la única para crear confianza. Por tanto, la relación de mentoring se basa en la confianza, basándose en dos pilares: la confidencialidad y la discreción (p. 5).
- f) **El compromiso de mentoring.** La relación de Mentoring se establece ante un acuerdo flexible entre ambos sujetos, estableciéndose lo siguiente:
 - Los objetivos específicos a conseguir durante el proceso;
 - El proceso a seguir y el calendario de reuniones;
 - Los roles y las responsabilidades;
 - Las formas de evaluar el progreso;
 - Las reglas principales que deben guiar la relación (pp. 5, 6).

La intervención en el factor clima, contribuirá fundamentalmente al desarrollo de una comunicación asertiva, ya que el objetivo de esta fase es la de generar confianza entre el estudiante y el tutor, aperturando espacios de diálogo beneficiosos para ambos. De igual manera, permitirá que el tutor, pueda encontrar estrategias que le permitan llegar a sus estudiantes.

9.2. Explorar y Escuchar con Empatía (Escuchar)

- a) **El diamante de la verdad.** El mentor implanta conversaciones generativas con el mentorando asegurando que se produzca un descubrimiento de la

verdad. Por tanto, resulta importante que desarrolle sus propias habilidades ante el arte de preguntar, la escucha activa y reformular (p. 6).

- b) **El Arte de la Mayéutica:** ayudar a pensar. El método socrático consiste en emplear el diálogo para que el conocimiento sea consiente. Se basa en saber que preguntas hacer para descubrir la verdad, por lo que, en muchas ocasiones, a cuestionar los paradigmas ante una mente abierta. El papel del mentor es ayudar a pensar y exteriorizar el conocimiento del mentorando, para esclarecer sus los problemas y oportunidades, de modo que se pueda dar con propias soluciones. Después podrá aconsejar y ofrecer su experiencia (p. 6).
- c) **Preguntas poderosas.** Llamamos preguntas poderosas a las que hacen pensar, y transformar la estructura de coherencia y potencian la capacidad de accionar. Deben ser preguntas abiertas, haciendo que la persona reconozca sus dificultades y preocupaciones de una manera amplia, para desarrollar la solución basado en los conflictos. Se explora las emociones, limitaciones y causas del comportamiento del interlocutor de modo que no sienta que es juzgado, así le ayudaremos a pensar, cuestionar sus juicios, supuestos, interferencias y atribuciones de causas. También se pueden utilizar las preguntas retóricas (p. 6).
- d) **Cómo escuchar en profundidad y mostrar que se escucha.** Al conocer el arte de preguntar, se inicia por preguntarse ¿de qué serviría formular preguntas poderosas si no nos aplicamos a escuchar en profundidad lo que nuestro interlocutor quiere decir? Implica desarrollar la habilidad de la escucha activa. No solo comprender lo que manifiesta el interlocutor, también resulta importante que se sienta escuchado. Al escuchar, se toma una actitud, demostrando interés al interlocutor (p. 6).
- e) **Una guía pasó a paso para escuchar.** Para evitar bloqueos, se debe adoptar una postura activa y concentrarse en empatizar y entender a fondo a nuestro interlocutor:

Prestar atención y demostrar interés con la mente y con el cuerpo.

Preguntar y escuchar para comprender en profundidad. No se trata de interpretar, sino de esforzarse por entender lo que quiere decir.

Resumir y comprobar comprensión;

Escuchar y responder a las emociones: es necesario prestar atención no solo a los hechos, sino también a los sentimientos;

Aceptar los puntos válidos (p. 6).

- f) **Reformular: la llave mágica.** Con la reformulación, se enfoca en mucho más de lo que dijo el mentorado, a fin de ayudarlo a explorar, de modo que pueda tener conciencia del problema, a movilizar recursos y obtener compromiso ante la resolución. Es una herramienta fundamental, mediante la cual el mentor ayuda a la transformación personal (p. 6).

La fase de escucha, contribuirá al estudiante con el desarrollo y mejora de poca expresividad para con los que lo rodean, permitiéndole de esta manera ser más perceptivo, y encontrarse al pendiente de lo que ocurre en su realidad. Otro de los beneficios de esta fase, es que reforzará lo ya construido en la fase de comunicación.

9.3. Retar y ayudar a redefinir y resolver problemas (retar)

- a) **Retar: Inspirar y estimular para conseguir objetivos retadores.**
Implica una meta para generar la energía hacia un equilibrio de atracción ante hábitos establecidos en las estructuras mentales. El mentor promueve el planteamiento de objetivos alcanzables, mediante preguntas, que clarifican y da la posibilidad de cumplir con las metas. De modo que sean inspiradoras y motivadoras para la acción, cumpliendo los requisitos para ser nombrado en base al acróstico MENTOR (Medible – Específico – Necesario – Temporizado – Oportunidad – Retador). Además, resulta fundamental determinar objetivos positivos, generando motivación por medio de emociones estimulantes que actúen como incentivo (p. 6).
- b) **¿Qué es un problema?** Las habilidades de comunicación (preguntar y escuchar) aportan a la exploración de la situación, expectativas y anhelos de la persona. De ello surgen las metas de desarrollo, organizando un plan acción para cumplirlas. Podemos aplicar proceso para resolver de forma creativa los problemas. Sin pensamientos negativos, definiendo la problemática como “la diferencia entre la situación actual y la situación deseada”. Aceptando el obstáculo y limitaciones, no obstante, tener la posibilidad de arreglar. Asimismo, implica enfocar un problema

creativamente y ampliar la capacidad de afronte ante los obstáculos y propias limitaciones, de modo que no sea una frustración para el mentorado. Caso contrario cuando se confunde una limitación con un obstáculo, se presenta la frustración (p. 6).

- c) **Transformar problemas en oportunidades.** Marcel Proust dijo: “El verdadero viaje del descubrimiento no consiste en buscar territorios nuevos, sino en tener nuevos ojos”. Frecuentemente al enfrentar un problema, se aplica la primera solución que presenta, corriendo el riesgo de complicarlo aún más. Es importante poner atención al problema, dificultades o limitaciones, al querer conseguir algo ante los recursos propios. A partir de ahí se estará en condiciones de buscar soluciones efectivas (pp. 6, 7).

En cuanto a la intervención en la fase de “retar”, el modelo cerca permitirá que el estudiante, a través de metas retadoras, pueda acrecentar su entendimiento del mundo empresarial, debido a que contará con un objetivo al cual deberá de llegar. Durante este proceso, se busca pulir la asertividad y oportunidad de las decisiones que pueda tomar.

9.4. Construir comprensión y capacidad (Construir)

- a) **Compartir ideas, conocimientos y ampliar la visión.** El mentor debe ser consciente del aporte, aflorando el conocimiento para tomar adecuadas decisiones guiados por la intuición, y con seguridad. Para ello, se debe identificar los conocimientos y experiencias más distinguidas ante las necesidades del mentorando. Un mentor ayuda a la comprensión, y aporta una visión sistémica del tema, promueve la discusión, reflexión, y exterioriza las razones y en relaciones menos evidentes. También generará capacidad de acción, dando suposiciones y explorando nuevas alternativas, desde nuevas perspectivas y formas de pensar y actuar (p. 7).
- b) **Servir de ejemplo.** El mentor es modelo de referencia que tiene gran influencia ante el aprendizaje ya se por imitación o modelado. Por tanto, el mentor es consciente que su comportamiento en el mentorando influye y por tanto debe aprovechar para que adquiera nuevos aprendizajes. Durante

la conversación, debe comunicarse con entusiasmo, positivo y con suma autoconfianza. De esta manera, da el ejemplo en actitudes personales y patrones de críticas hacia uno mismo, de forma positiva. Asimismo, resulta un ejemplo de competencias comunicacionales desarrollando la escucha a profundidad, y haciendo preguntas relevantes (p. 7).

- c) **Ensayar habilidades:** implica los guiones y roles de juego. Resulta otra forma para brindar un modelo de comportamiento mediante guiones y juegos de roles, siendo fundamentales al momento de desarrollar habilidades de comunicación, negociación y afronte de conflictos. Las “técnicas de dramatización” garantizan comportamientos seguros, reduciendo la ansiedad. brindan la posibilidad de equivocarse y aprender de ello (p. 7).
- d) **Ofrecer recursos: contactos, actividades y proyectos.** La función del mentor no termina en la sesión, sino que va animando al mentorando a poner practicas las habilidades adquiridas y proponiendo actividades que contribuya al cumplimiento de objetivos. Las tareas deben ser determinadas con alta probabilidad de éxito. El mentorando lleva un registro de los éxitos y dificultades que viene experimentando. El mentor puede apoyar la carrera del mentorando, proponiéndole proyectos para posicionarse mejor y animándole a potenciar y/o crear su propia red de contactos (p. 7).
- e) **Feedback y feedforward.** Para aprender se debe manejar información de retorno de modo que se oriente el comportamiento. El término feedback se refiere a la información obtenida de la calidad de la acción para el desempeño. Para que aquello resulte efectivo, se practica conductas de éxito y se refuerza las conductas de error o fracaso, se debe disminuir la crítica y reconocer los progresos y esfuerzos. Se evita generalizar e interpretar con prejuicios e intentando formular una crítica constructiva. Marshall Goldsmith recomienda también la práctica del feedforward, donde se brinda sugerencias para el futuro sin centrarse en los errores del pasado (p. 7).

Como objetivo de la fase de “construir”, se busca reforzar todos los elementos ya mencionados a través de la construcción de la capacidad de auto superación

del estudiante, el cual, va de la mano con el hecho de que el tutor, deberá de desarrollar la capacidad como para poder motivarse en el acompañamiento y mejora de su estudiante.

9.5. Apoyar la Acción Autónoma (Acción)

- a) **Reconocer los aciertos y contribuciones.** El “reconocimiento, feedback o refuerzo positivo” es una herramienta de aprendizaje que dirige la conducta. Al reconocer a alguien por su buen desempeño, procederá a repetir la conducta, para sentir aprecio y aceptación, de modo que se inicia una corriente emocional positiva. Para ser un auténtico Pígalión, el mentor expresa con frecuencia un reconocimiento genuino por los esfuerzos y éxitos del mentorando, valorar su progreso y la confianza ante la capacidad que pueda presentar, de modo que brinda su apoyo y aliento (p. 7).
- b) **Generar emociones positivas: aceptación y automotivación.** La emoción resulta ser la fuerza impulsora. Las emociones negativas sirven para forjar la supervivencia, funcionan como una alarma. Las emociones positivas generan estados mentales creativos, impulsando al mentorado a actuar superando las dificultades. Además, favorecen el propio desarrollo. El papel del mentor implica, generar emociones positivas en base a los objetivos del mentorando. Para transformar las emociones, primero deben ser conscientes de ellas. El mentor ha de ayudar al mentorando a “desplazarse del estado de ánimo de resentimiento al de aceptación” y a “desplazarse de la resignación al optimismo y automotivación”. Para ayudar en esta transición, son herramientas fundamentales las preguntas y la reformulación. Las emociones se contagian, por lo tanto, si el mentor desarrolla y muestra serenidad y entusiasmo, los transmitirá de forma natural (pp. 7-8).
- c) **Fomentar la autonomía y autoconfianza.** La estrategia fundamental del Mentoring es la capacidad de acción ante el mentorando para resultar un crecimiento autónomo, sin generar dependencia. Por eso, en tanto el mentorado alcanza madurez, el mentor se sujetará a ser únicamente facilitador, dejando al mentorando a descubrir las soluciones (p. 8).

d) Afirmar con convicción. Para el cierre de una sesión y al finalizar todo el proceso, el mentor pone en énfasis los compromisos de acción. Dándose el momento de afirmar, declaraciones firmes, convencidas y convincentes que tienen por objetivo:

Incitar a la acción para conseguir los objetivos.

Potencializar la autoestima y autoconfianza.

Animar a asumir riesgos, a enfrentarse a los cambios y a superar los fracasos.

Mostrar confianza en la capacidad y la disponibilidad del mentorando (p. 8).

La acción, permitirá fortalecer el ciclo de fases del modelo cerca, pues, lo que se busca es que, a través del reconocimiento diario del esfuerzo del estudiante, este pueda ser competente como para poder identificar sus debilidades, y conjuntamente con el mentor, seguir creciendo, además, deberá de ser capaz de comprender de mejor manera el mundo empresarial, y por último, se busca que el estudiante genere dotes de liderazgo y que sea forjador de soluciones.

10. Evaluación

Será validado a través de la valoración entregada por 5 jueces expertos, quienes definirán si el modelo de propuesta generado es viable o no.

Implementación de la propuesta; que nos ayudara a resolver esos problemas que existen entre alumnos y tutores.

Aplicabilidad de la propuesta; se mejorará mediante este ciclo CERCA esos problemas encontrados.

A efectos de poder entregar mayor especificación de lo que se hará y como se evaluará la propuesta, se presenta la matriz de actividades y de evaluación de la propuesta:

10.1. Matriz de actividades y evaluación

Tabla 18.

Matriz de actividades y evaluación para la implementación de la propuesta

Objetivos	Actividades	Sujetos de estudio	Metas con indicadores de resultados	Medio de verificación	Plazos	Materiales	Evaluador
Perfeccionar a los docentes en la tutoría basada en el mentoring.	Talleres y charlas relacionadas con el tema de tutoría y mentoring.	Docentes	80% de docentes perfeccionados a fin de año	Exámenes de conocimiento a los docentes.	1 vez por trimestre	Laptop Proyector multimedia Pizarras acrílicas Plumones Afiches informativos	Encargado de aplicación de la propuesta
Puesta en práctica	Evaluación de docentes por medio de la respuesta de estudiantes	Docentes	90% de estudiantes manifiesten que el docente aplica el mentoring.	Llenado de encuestas por parte de estudiantes.	Al término de cada semestre	Hojas bond (A4) Lapiceros Computadora para procesar la data.	Encargado de aplicación de la propuesta y Director de Escuela
Evaluación de los resultados de la propuesta	Comparación de resultados obtenidos antes y después de la aplicación de la propuesta.	Docentes	100% de cambio positivo en los docentes	Exámenes y encuestas aplicadas, antes y después de la propuesta.	Terminada la aplicación de la propuesta y actividades anteriores	Computadora para procesar la data. Proyector multimedia	Encargado de aplicación de la propuesta y Director de Escuela

11. Vigencia

La propuesta será ejecutada en un plazo de 3 años, tiempo en el cual, se deberán de ir realizando evaluaciones que permitan la identificación de deficiencias que conlleven a un proceso de retroalimentación efectivo, con lo que se garantiza la certeza de la aplicación.

12. Retos

El principal reto que se afrontará con la aplicación del modelo de tutoría basado en el mentoring, será que todos los docentes conozcan y apliquen el modelo cerca y que los alumnos se incluyan en este proceso de cambio.

VIII. REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (primera ed.). Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala. Recuperado el 26 de marzo de 2019
- Bolaños, A. (2014). *Proyecto de acompañamiento a estudiantes de pregrado de la facultad de educación*. (Pos grado) Pontificia Universidad Católica Del Perú. (p. 43). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5688/BOLANOS_HIDALGO_AUREA_PROYECTO_EDUCACION.pdf?sequence=1
- Burga, G. (2014) *Características de la relación tutor-alumno y el proceso de acompañamiento en adolescentes*. (Pre grado). Pontificia Universidad Católica Del Perú. (p. 38). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5605/BURGA_VILLACORTA_GIMENA_TUTOR_ALUMNO.pdf?sequence=1
- Castro, R. (2014) *Análisis de las buenas prácticas del tutor universitario: estudio de caso en la Universidad Tecnológica de Chihuahua de México*. (Pos grado). Universidad Autónoma de Barcelona. (p. 89). Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/133264/racc1de1.pdf>
- Colibrí, M. (2014) *Evaluación de una experiencia piloto de mentoría para estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, centro universitario de Cuenca, ciclo abril agosto 2014*. (Pre grado). Universidad Técnica Particular De Loja. (p. 58). Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11709/1/Colibri_Espinoza_Monica_Alexandra.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 07 de julio de 2019
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (primera reimpresión ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel. Recuperado el 24 de diciembre de 2018, de <file:///E:/Libros%20de%20exposici%C3%B3n/metodolog3ada-de-la->

investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf

- Pantoja, E. (2016) El papel del tutor en el Programa de Tutorías en la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional. (Pos grado). Instituto Politécnico Nacional Secretaría de Investigación y Posgrado Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales, México. (p. 77). Recuperado de: <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/18413/2016%20Erika%20Ivonne%20Pantoja%20Sandoval.pdf?sequence=1>
- Poclín, L. y Díaz, Z. (2014). Efectividad de un programa de tutoría académica en la mejora del rendimiento académico en el área de matemática en alumnos del 3er grado de secundaria de la institución educativa CNI. (Pos grado). Universidad Nacional De La Amazonia Peruana. Iquitos – Perú. (p. 87). Recuperado de: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3778/Luis_Tesis_Maestria_2014.pdf?sequence=1
- Sigüenza, J. (2016). La gestión de tutoría con el apoyo de la herramienta web 2.0: podcast, en las asignaturas de las ciencias sociales en la educación superior. (Pos grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. (p. 87). Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7154/1/T-UCSG-POS-MES-57.pdf>
- Alvarado, M. (2013) Formación por competencias. Primera edición. Colombia – Ecuador y Perú. ED: RED. (p. 101). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=d_sTAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=formacion+integral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjHrJS74dnVAhWLOSyKHxbLAucQ6AEITjAH#v=onepage&q&f=false
- Álvarez, M., Dorio, I., Figueroa, P. Fita, E., (2012). Manual de tutoría universitaria: Recursos para la acción. Barcelona, España: Octaedro – ICE. (p. 1). Recuperado de: <https://octaedro.com/appl/botiga/client/img/10162.pdf>
- Ezcurra, L. (2016). Smart Mentoring: una metodología para el desarrollo estratégico del talento. Madrid, España: All rights reserved - ProQuest ebrary. (p. 65 – 71). Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=11379339>

- Fuentes, M. (2016) Educación de la Voluntad. (1ª edición). Estados Unidos. Ed: Colección Virtus 16. (p. 80). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=lnBmDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=formacion+integral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjHrJS74dnVAhWLOS YKHxbLAucQ6AEISDAG#v=onepage&q&f=false>
- Ministerio de Educación (2015). Primer grado: Guía de Tutoría. (2ª ed.). Lima, Perú: Ministerio de Educación. (p. 10). Recuperado de: <http://tutoria.minedu.gob.pe/assets/guia-tutoria-primer-grado.pdf>
- Programa de Respaldo al Aprendizaje (2013). Tutorías de estudiantes: Tutorías entre pares. (2ª impresión). Comisión Sectorial de Enseñanza. (p. 7). Recuperado de: http://www2.compromisoeducativo.edu.uy/sitio/wp-content/uploads/2013/10/libro_tutorias.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2016). Marco general para la organización y el funcionamiento de la Tutoría en Educación Básica: Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso. México: Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (p. 10). Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/normatividad/TUTORES/Marco_general_para_la_organizacion_y_funcionamiento_de_la_tutoria.pdf
- Tobón, S. (2013) Formación Integral y competencias. (4ª ed.) Quito – Ecuador. ED: ECOE. (p. 143). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=jjPuoAEACAAJ&dq=formacion+integral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz_C939nVAhXESSYKHdmcAAAYQ6AEIJDA A
- Valderrama, B. (2008). Desarrollo de competencias de Mentoring y Coaching. (III Jornada Internacional de Mentoring y Universidad España: Politécnica de Madrid. Recuperado de: https://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_08/presentaciones/Beatriz_Valderrama.pdf
- Valderrama, B. (2009). Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. (Resumen de Libro). España: Pearson educación. Recuperado de: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20Management%20efectivo.pdf>

- Viviane, L. (2014). Coaching: un camino hacia nuestros éxitos. Madrid, España: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (p. 138). Obtenido de: <http://site.ebrary.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=11411432>
- Álvarez, M. y Álvarez, J. (2015). La tutoría universitaria: del modelo actual a un modelo integral. Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Universidad de Barcelona. (p. 1). Recuperado de: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/53571/1/La%20tutoria%20universitaria%20del%20modelo%20actual%20a%20un%20modelo%20integral.pdf>
- Buendía, M. y Pillaca, S. (2014). Guía de Consejería y Tutoría Académica. Universidad Nacional Agraria La Molina. Perú. (p. 28). Recuperado de: http://www.lamolina.edu.pe/vice_acad/docs/Gu%C3%ADa_Consejer%C3%ADa_a_Tutor%C3%ADa_Acad%C3%A9mica.pdf
- De Miguel, M. (2014) Los beneficios del Mentoring en el desarrollo de Líderes. (p.1). Recuperado de: <http://alquimiacoach.com/los-beneficios-del-mentoring-en-el-desarrollo-de-lideres/>
- De Miguel, M. (2016) El valor del Mentoring para la Organización del siglo XXI. (p. 12). Recuperado de: <http://alquimiacoach.com/valor-del-mentoring-la-organizacion-del-siglo-xxi/>
- Labrador, M. (2018). Los tres pilares del mentoring para el desarrollo del talento. España: International Mentoring School. Recuperado de: <https://www.internationalmentoringschool.com/blogmentoring/los-tres-pilares-del-mentoring-desarrollo-del-talento/>
- Martínez, E. (2015) Beneficios del mentoring para el desarrollo del talento organizacional. (p. 1). Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/beneficios-del-mentoring-para-el-desarrollo-del-talento-organizacional/>
- Rodríguez (2014). 7 Principios básicos para que un programa de mentoring funcione. España: Mentoring Spain. Recuperado de: <https://apoyoalmentoring.wordpress.com/2014/06/17/7-principios-basicos-para-que-un-programa-de-mentoring-funcione/>
- Ruiz, F. (2014) Docente y profesional del mundo de la tele formación. Conversaciones sobre educación y tecnología. Experto en gestión educativa. (p. 1). Recuperado de: <http://www.educadictos.com/mentoring/>

Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una Tesis: Cómo Elaborar y Asesorar una Tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y humanidades* (primera ed.). Lima , Perú: Editorial Macro. Recuperado el 10 de mayo de 2019 de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018

Formulación del Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Técnicas e instrumentos															
<p>Problema general ¿En qué medida un modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring mejorará la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018?</p> <p>Formulación del problema específico ¿Cuál es el nivel de tutoría en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018? ¿Qué características tendrá el modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018? ¿Cuáles serán los resultados de la validación del modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring en estudiantes de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018?</p>	<p>Objetivo general Diseñar un modelo de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín 2018.</p> <p>Objetivo específico Evaluar el estado del mentoring en la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018. Evaluar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018. Validar las propuestas del Modelo de Gestión de tutoría basado en la metodología mentoring en los estudiante de la escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín año 2018.</p>	<p>Hi: El modelo de Gestión de Tutoría basado en la metodología Mentoring contribuirá a mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, 2018.</p>	Entrevista Cuestionario															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variable y dimensiones																
<p>Diseño descriptivo - propositiva.</p> <p>RA: Formación integral actual del estudiante de la Escuela de Administración VT: Gestión del Mentoring PV: Propuesta validada</p>	<p>Población La población está constituida por la totalidad de estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín, mismos que ascienden a un total de 290 alumnos.</p> <p>Muestra La muestra estará instituida por el conjunto total de estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Martín.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">Variables</th> <th style="width: 90%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Mentoring</td> <td>Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución</td> </tr> <tr> <td>Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores</td> </tr> <tr> <td>Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad</td> </tr> <tr> <td>Herramienta para potenciar diversos colectivos</td> </tr> <tr> <td>Herramienta para impulsar los planes de sucesión.</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Formación Integral</td> <td>Ética</td> </tr> <tr> <td>Trascendental</td> </tr> <tr> <td>Cognitiva</td> </tr> <tr> <td>Afectiva</td> </tr> <tr> <td>Comunicativa</td> </tr> <tr> <td>Estética</td> </tr> <tr> <td>Corporal</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Mentoring	Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución	Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores	Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad	Herramienta para potenciar diversos colectivos	Herramienta para impulsar los planes de sucesión.	Formación Integral	Ética	Trascendental	Cognitiva	Afectiva	Comunicativa	Estética	Corporal
Variables	Dimensiones																	
Mentoring	Herramienta de desarrollo estratégico del talento en la institución																	
	Herramienta para facilitar la integración de nuevos colaboradores																	
	Herramienta ante un cambio de categoría o de responsabilidad																	
	Herramienta para potenciar diversos colectivos																	
	Herramienta para impulsar los planes de sucesión.																	
Formación Integral	Ética																	
	Trascendental																	
	Cognitiva																	
	Afectiva																	
	Comunicativa																	
	Estética																	
Corporal																		

Instrumentos de recolección de datos

Inventario de Aplicación del Mentoring

La presente lista de cotejo a aplicar tiene como finalidad educativa, conocer el mentoring, atendiendo única y exclusivamente a la obtención de información. Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

1.....SI

2.....NO

Ítems	Preguntas	Respuestas	
N°	Nuevas tecnologías	SI	NO
1	¿Existe una buena implementación de equipos multimedia en la Escuela de administración de la Universidad Nacional de San Martín?		
2	¿La Universidad cuenta con una buena implementación de conexión inalámbrica para sus estudiantes?		
N°	Cambios sociales	SI	NO
3	¿Cuenta con un buen manejo ético para los estudiantes?		
4	¿El personal de la Universidad está bien formados en el aspecto cultural y ético?		
N°	Nuevas competencias	Si	No
5	¿Existe herramientas de desarrollo estratégico para los estudiantes de la Universidad?		
6	¿Están formando talentos de socialización, de expresión oral y de liderazgo en los estudiantes de la Universidad?		
N°	Cantidad de mentores	SI	NO
7	¿La ayuda de diversos mentores para los alumnos es muy factible?		
8	¿Se evalúa el cumplimiento adecuado de las herramientas para facilitar la integración de nuevos colaboradores?		
N°	Capacidad de mentor	SI	NO
9	¿Existe una buena formación por parte del mentor hacia sus alumnos?		
10	¿El mentor cuenta con diversos aspectos para el desarrollo de su trabajo?		
N°	Proceso de adaptación	SI	NO
11	¿Los estudiantes cuentan con la capacidad de acoplarse al progreso que enfrente la sociedad?		
N°	Proceso de cambio	SI	NO
12	¿Existe un proceso de cambio hacia los estudiantes el más rápido posible?		
N°	Mayores responsabilidades	SI	NO
13	¿Se busca que todos los involucrados cuenten con nuevos roles y responsabilidades?		
N°	Posiciones directivas	SI	NO
14	¿La Universidad busca la integración de jóvenes en la gestión permitiéndole adquirir mayores responsabilidades?		
N°	Planes de sucesión	SI	NO
15	¿Existe en la universidad una buena preparación de profesionales que el mentor requiere?		
16	¿Tiene la fijación de objetivos claros que requiere en su preparación dentro		

	de la Universidad?		
N°	Asegura el proceso	SI	NO
17	¿Con la capacidad del mentor asegura su proceso de preparación académica?		
18	¿Existe una alta gama de buenos mentores para una preparación académica en la universidad?		
N°	Retroalimentación	SI	NO
19	¿Existe retroalimentación de los alumnos con la ayuda de su mentor?		
20	¿Se preocupa en mejorar y así evitar la reincidencia y deficiencias?		
N°	Oferta de asesoramiento	SI	NO
21	¿Existe una buena relación con el mentor que le enseña?		
22	¿Siempre el mentor busca ayudar a los profesionales?		
N°	Oferta de acompañamiento	SI	NO
23	¿El mentor esta con sus alumnos en las buenas y en las malas?		
24	¿Existe mentores que siempre se encuentran al lado del sujeto?		

Instrumento de refuerzo de la variable Mentoring

Señor/señora, tenga usted un buen día, el presente instrumento es para que responda si (porque) y si respondió no (porque).

1. ¿Considera usted que la Universidad Nacional de San Martín cuenta con equipos de tecnología?

Sí..... No.....

¿Por qué?

.....

2. ¿Con que frecuencia usted percibe que los cambios sociales es debido a los valores que la Universidad Nacional de San Martín inculca a sus estudiantes?

Sí No.....

¿Por qué?

.....

3. ¿Considera usted que las áreas competentes con que cuenta la Universidad Nacional de San Martín, están trabajando para fomentar nuevas competencias?

Sí No.....

¿Por qué?

.....

4. ¿Considera usted que la Universidad Nacional de San Martín cuenta con la cantidad de mentores idóneos?

Sí No.....

¿Por qué?

.....

5. ¿Considera que la Universidad Nacional de San Martín cuenta con mentores que responden a las expectativas de los estudiantes?

Sí No.....

¿Por qué?

.....

Escala de identificación de formación integral

Señor/señora, tenga usted un buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal conocer cómo se encuentra la formación Integral del estudiante de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto 2017.

Para ello se le pide llenar esta encuesta con toda la sinceridad posible. Gracias, puede iniciar:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Formación Integral						
DIMENSIÓN: Ética						
Indicador: Principio y valores		1	2	3	4	5
1	¿Muestras importancia a los principios y valores que te brinda la Universidad Nacional de San Martín?					
2	¿Te sientes a gusto con los valores y principios que te inculca la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Liderazgo		1	2	3	4	5
3	¿Asumen tus compañeros las responsabilidades dadas por la Universidad Nacional de San Martín?					
4	¿Consideras que la Universidad Nacional de San Martín se diferencia por sus líderes (docentes) de las otras Universidades?					
Indicador: Preparación académica		1	2	3	4	5
5	¿Consideras que la preparación que tienen los alumnos de la Universidad Nacional de San Martín es realmente la adecuada?					
6	¿Sientes que los alumnos de la Universidad Nacional de San Martín muestran descoordinaciones entre lo que muestra y lo que dice?					
DIMENSIÓN: Trascendental						
Indicador: Disciplina		1	2	3	4	5
7	¿Consideras que tus compañeros cumplen con las normas y reglas establecidas por la Universidad Nacional de San Martín?					
8	¿Con que frecuencia sientes que tus compañeros incumplen las reglas y normas establecidas por la de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Espiritualidad		1	2	3	4	5
9	¿Ves a tus compañeros de la Universidad Nacional de San Martín practicando la convivencia?					
10	¿Consideras que existe una adecuada comunicación y comportamiento entre los compañeros de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Actividades y operaciones internas		1	2	3	4	5
11	¿Consideras que tus compañeros son responsables con las tareas que encomienda el docente de la Universidad Nacional de San Martín?					
12	¿Consideras que los trabajos que encomiendan los docentes de la Universidad Nacional de San Martín afectan el estado anímico de tus compañeros?					
DIMENSIÓN: Cognitiva						
Indicador: Conocer		1	2	3	4	5

13	¿Tus compañeros muestran importancia en aprehender las enseñanzas que imparten los docentes de Universidad Nacional de San Martín?					
14	¿Se sienten a gusto tus compañeros con las enseñanzas imparten los maestros de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Conocimiento		1	2	3	4	5
15	¿Consideras tu desempeño como estudiante de la Universidad Nacional de San Martín?					
16	¿Consideran tus compañeros el desempeño de los profesores de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Aprendizaje		1	2	3	4	5
17	¿Consideras que el aprendizaje de tus compañeros es progresivo en las aulas de la Universidad Nacional de San Martín?					
18	¿Sientes que el aprendizaje es progresivo debido a las enseñanzas que impartidas por los maestros de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Valoración		1	2	3	4	5
19	¿La escuela te valora en tus actos de mejoramiento?					
20	¿Son valorados por la escuela todos los alumnos que llegan a tener buen rendimiento?					
DIMENSIÓN: Afectiva						
Indicador: Expresión de emociones y sentimientos		1	2	3	4	5
21	¿Consideras que la Universidad Nacional de San Martín te brinda las facilidades necesarias para formarte como verdadero profesional?					
22	¿Sientes que tus compañeros son rechazados por los propios profesores de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Empatía		1	2	3	4	5
23	¿Sientes que tus compañeros de la Universidad Nacional de San Martín carecen de empatía?					
24	¿Consideras que existe una adecuada empatía por parte de los de los docentes hacia los alumnos de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Maduración de la Sexualidad		1	2	3	4	5
25	¿Consideras que tus compañeros de la Universidad Nacional de San Martín dan más prioridad a sus estudios que a la parte afectiva?					
26	¿Consideras que tus compañeros de la Universidad Nacional de San Martín dan más prioridad a la parte afectiva que a sus estudios?					
Indicador: Estado de animo		1	2	3	4	5
27	¿Tuvo dificultades en conciliar el sueño, en permanecer dormido(a) o en despertarse demasiado temprano?					
28	¿Sus compañeros están de buen ánimo en clases?					
DIMENSIÓN: Comunicativa						
Indicador: La creación y uso de diferentes lenguajes		1	2	3	4	5
29	¿Cree usted que el lenguaje que utiliza el docente en sus aulas de la universidad Nacional de San Martín es la más indicada?					
30	¿Te sientes a gusto que tus compañeros puedan expresar sus ideas sin ser rechazado por los mismos alumnos o docentes de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: La decodificación		1	2	3	4	5
31	¿Buscaste a tus compañeros para que te ayuden a realizar tú trabajo?					
32	¿Consideran tus compañeros de la Universidad Nacional de San Martín la importancia de la decodificación en las aulas para ser factible y ameno la clase?					

Indicador: La interpretación		1	2	3	4	5
33	¿Consideras que tus compañeros tienen la capacidad necesaria para interpretar el trabajo encargado por los docentes de la Universidad Nacional de San Martín?					
34	¿Sientes que tus compañeros presentan deficiencias en algunas materias dictadas por los docentes de la Universidad Nacional de San Martín?					
DIMENSIÓN: Estética						
Indicador: La apreciación		1	2	3	4	5
35	¿Consideras que tus compañeros aprecian la labor que realizan los profesores de la Universidad Nacional de San Martín?					
36	¿Con que frecuencia sientes el aprecio de tus docentes en las aulas de la Universidad Nacional de San Martín?					
Indicador: Percepción y expectativa		1	2	3	4	5
37	¿Cree usted que la percepción que tienen sobre las enseñanzas que imparten los profesores de la Universidad Nacional de San Martín es negativa?					
38	¿Cree usted que las enseñanzas que imparten los profesores de la Universidad Nacional de San Martín fomentan expectativas positivas en la mente del alumno?					
DIMENSIÓN: Corporal						
Indicador: Proceso de formación		1	2	3	4	5
39	¿Consideran tus compañeros la importancia que tiene el proceso de formación que brindan los docentes de Universidad Nacional de San Martín?					
40	¿Consideras tú que el proceso de formación que ofrece la Universidad Nacional de San Martín es la más adecuada para formar profesiones eficiente con capacidad de enfrentar las expectativas?					
Indicador: Desarrollo físico		1	2	3	4	5
41	¿Considera usted que para la Universidad Nacional de San Martín el aspecto físico es un factor determinante en la formación del profesional?					
42	¿Consideras que el docente de la Universidad Nacional de San Martín contribuye en la formación del desarrollo físico del estudiante?					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : LINSHT - UCV
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Inventario de Aplicación Mentoring
 Autor del instrumento : Roger Burgos Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Mentoring en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mentoring .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Mentoring de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mentoring .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tegapoto, 23 de Enero de 2018.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN
 FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA SALUD
 DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

J. Manuel Delgado Bardales

 Dr. José Manuel Delgado Bardales
 Director

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : UNSHR y UCV
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Escala de Identificación de Formación Integral
 Autor del instrumento : Roger Burgos Bardales

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Formación Integral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Formación Integral .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Formación Integral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Formación Integral .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 23 de Enero de 2018.


 INSTITUCIÓN NACIONAL DE SAN MARTÍN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
José Manuel Delgado Bardales
 Director

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Soria Bardales, Norman
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Mentoring
 Autor del instrumento : Regin Rungos Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Mentoring en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mentoring .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Mentoring de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mentoring					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

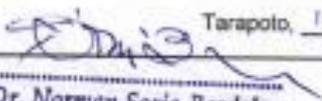
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicarse en instrumentos es valido

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 19 de enero de 2018.


Dr. Norman Soria Bardales
 C.P.C.C. - MAT 19 - 214

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Soria Bardales, Norman
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Formación Integral
 Autor del instrumento : Roger Augusto Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Formación integral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Formación Integral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que: Formación integral e permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Formación integral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicarse en instrumento es válido.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 19 de enero de 2018.


Dr. Norman Soria Bardales
 C.P.C.C - MAT 19 - 214

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rico Ramirez, Orlando
 Institución donde labora : UNSM - Tarapoto
 Especialidad : Dr. catedrático universitaria
 Instrumento de evaluación : Instrumento de evaluación Mentoring
 Autor del instrumento : Pérez Vargas, Róndulo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Mentoring en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mentoring .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Mentoring de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mentoring .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es claro y objetivo, siendo válido su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 22 de Enero de 2018.




 Orlando Rico Ramirez
 DOCTOR EN CIENCIAS EDUCATIVAS

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ríos Ramírez, Orlando
 Institución donde labora : UNSM - Tarapoto
 Especialidad : Dr. Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Instrumento de aplicación Mentoring
 Autor del instrumento : Profr. Augusto Cardenas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Mentoring en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mentoring .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Mentoring de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mentoring .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden el propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es claro y objetivo, siendo válido su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 22 de Enero de 2018.




Orlando Ríos Ramírez
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rico Ramirez, Orlando
 Institución donde labora : UNSM - Tarapoto
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Escala de niveles y niveles por niveles integral
 Autor del instrumento : Roger Augusto Bandalb

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Formación Integral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Formación Integral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Formación Integral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Formación Integral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra organizado, coherente, haciendo válido su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 22 de Enero de 2016.


 Orlando R. Ramirez
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jared Diaz, Juan Rafael
 Institución donde labora : UNSM-T y UCV
 Especialidad : De en Administración
 Instrumento de evaluación : Inventario de aplicación del mentoring
 Autor del instrumento : Roger Burgos Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Mentoring en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mentoring .				X	X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Mentoring de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mentoring .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

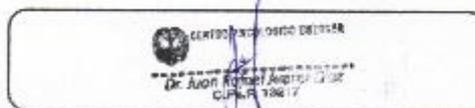
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Objetivo, organizado y coherente para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 13 de enero de 2018.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Juarez Diaz, Juan Rafael
 Institución donde labora : UNSM-T y UCV
 Especialidad : D. en Administraciones
 Instrumento de evaluación : Escala de identificación de formación integral
 Autor del instrumento : Roger Burgos Barzales

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE							
		1	2	3	4	5			
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X			
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Formación Integral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X			
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Formación Integral .				X				
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Formación Integral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X				
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X				
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X				
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X			
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Formación Integral .					X			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X				
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X			
PUNTAJE TOTAL									45

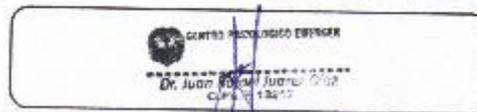
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Clara, objetivo y pertinente, características que lo hacen adecuado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 13 de Enero de 2018.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-T
 Especialidad : Planificación y Gestión
 Instrumento de evaluación : Escala de Identificación de Formación Integral
 Autor del instrumento : Roger Burgos Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						<u>49</u>

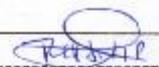
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es confiable y puede aplicarse.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 14 de enero de 2018.


 Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi
 Docente Principal UNSM-T

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-T.
 Especialidad : Planificación y Gestión.
 Instrumento de evaluación : Inventario de Aplicación del Mentoring.
 Autor del instrumento : Roger Buryos Bardales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia con cada uno de los ítems, por lo tanto es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 14 de enero de 2018.


 Dna. Rossana H. Hidalgo Pozzi
 Docente Principal UNSM-T

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Universidad Nacional de San Martín Mentoring KR-20 Richard

Docentes	ÍTEMS																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
D01	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
D02	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	12
D03	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20
D04	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
D05	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	13
D06	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
D07	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15
D08	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
D09	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
D10	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
D11	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
D12	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
D13	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
D14	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
D15	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14
D16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
D17	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
TOTAL	10	1	6	9	8	7	9	10	17	16	10	10	17	15	7	16	16	12	17	17	17	17	17	17	298
p	0.6	0.1	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.6	1	0.9	0.6	0.59	1	0.9	0.41	0.94	0.94	0.71	1	1	1	1	1	1	
q	0.4	0.9	0.6	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0	0.1	0.4	0.41	0	0.1	0.59	0.06	0.06	0.29	0	0	0	0	0	0	
p*q	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0	0.1	0.2	0.24	0	0.1	0.24	0.06	0.06	0.21	0	0	0	0	0	0	2.96194
VAR																								13.0147	
KR20																								0.806	

Respuestas	Valor
No	0
Si	1

Definición de las escalas

Segunda variable: Formación integral

Mínimo	42
Máximo	210
Rango	168
Amplitud	= $168/3 = 56$

	Desde	Hasta
Inadecuado	42	97
Regular	98	153
Adecuado	154	210

Prueba de confiabilidad Variable Formación Integral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	58	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	58	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	42

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P.01	146.64	309.884	.418	.926
P.02	146.69	306.042	.528	.924
P.03	146.74	307.774	.584	.924
P.04	146.64	308.691	.540	.924
P.05	146.60	305.261	.622	.923
P.06	146.90	309.498	.448	.925
P.07	146.83	310.601	.472	.925
P.08	147.00	310.281	.406	.926
P.09	146.72	310.940	.503	.925
P.10	146.88	308.599	.574	.924
P.11	146.83	307.689	.593	.924
P.12	147.31	308.253	.472	.925
P.13	146.81	311.455	.487	.925
P.14	146.62	313.783	.363	.926
P.15	146.41	311.685	.422	.925
P.16	146.48	312.886	.532	.925
P.17	146.59	309.826	.513	.925
P.18	146.55	314.848	.392	.926
P.19	146.83	310.601	.388	.926
P.20	146.90	307.779	.461	.925
P.21	146.66	315.598	.349	.926
P.22	147.60	309.296	.324	.927
P.23	147.33	310.961	.421	.925
P.24	147.00	309.719	.504	.925
P.25	147.03	309.508	.423	.925
P.26	147.16	309.221	.475	.925
P.27	147.17	303.584	.596	.924
P.28	146.97	316.876	.237	.927
P.29	146.66	316.967	.335	.926
P.30	146.48	311.587	.453	.925
P.31	146.72	310.168	.515	.925
P.32	146.67	309.101	.567	.924
P.33	146.84	308.379	.508	.925
P.34	146.98	309.947	.456	.925
P.35	146.67	310.540	.496	.925
P.36	146.90	305.673	.664	.923
P.37	147.36	310.691	.335	.927
P.38	146.69	311.235	.453	.925
P.39	146.64	310.937	.543	.924
P.40	146.64	310.060	.559	.924
P.41	147.10	310.375	.371	.926
P.42	146.72	309.326	.501	.925

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Ley Universitaria N° 30220



VIA UNIVERSITARIA 319A CUADRA 5/N TELEFAX 042-521402 (ANEXO 150)
CIUDAD UNIVERSITARIA - ICHIGALES

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN MARTIN, EXPIDE LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

Al Lic. Adm. Mg. ROGER BURGOS BARDALES, al cual se le Autoriza el ingreso a las aulas de la Facultad de Ciencias Económicas, con la finalidad de recolectar información necesaria en materia de investigación para el desarrollo de tesis denominada "GESTIÓN DE LA TUTORÍA CON EL USO DEL MENTORING PARA MEJORAR LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO 2017"; con la finalidad de recabar información para la realización de su Proyecto de Tesis.

Morales, 05 de Setiembre del 2017



Atentamente,

[Firma manuscrita]
M. Sc. Víctor Andrés Pretell Paredes
Decano (e)

Archivo
VAPP/Teula


Gobierno del Perú


PERU PROGRESO
PARA TODOS

Validación de la propuesta

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”

Estimado experto(a): **Dr. Norman Soria Bardales**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta La “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de Gestión de Tutoría basado en la Metodología Mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy Adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes			X		
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	—	—
2	—	—
3	—	—

4	_____	_____
5	_____	_____
6	_____	_____
7	_____	_____
8	_____	_____

3. Valoración de algunos aspectos de la “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T” refleja los principios teóricos que la sustentan.							X		
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.							X		
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.							X		
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”							X		
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.						X			
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.						X			
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.						X			
8	Valorar la contribución que realiza el “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.						X			
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.						X			

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1	—				
2	—				
3	—				
4	—				
5	—				
6	—				
7	—				
8	—				
9	—				

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Puede Aplicar su propuesta.

Fecha: 27/05/2019

Norman Soria Bardales
 Dr. Norman Soria Bardales
 CRCC-MAT 19-214

Sello, firma, DNI

05396076

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”

=====

Estimado experto(a): **Dr. Sixto Morey Trigoso**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta La “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de Gestión de Tutoría basado en la Metodología Mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	✓				
2	Importancia de los componentes	✓				
3	Fundamentación de cada componente		✓			
4	Argumentos de la organización		✓			
5	Relevancia del componente teórico			✓		
6	Coherencia entre los componentes			✓		
7	Importancia de la normatividad		✓			
8	Importancia de los contenidos		✓			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	_____	_____

2	—	—
3	—	—
4	—	—
5	—	—
6	—	—
7	—	—
8	—	—

3. Valoración de algunos aspectos de la “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T” refleja los principios teóricos que la sustentan.									✓
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									✓
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								✓	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”								✓	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								✓	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								✓	
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								✓	
8	Valorar la contribución que realiza el “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								✓	
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								✓	

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto:
Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1	—				
2	—				
3	—				
4	—				
5	—				
6	—				
7	—				
8	—				
9	—				

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Propuesta aplicable.

Fecha: 24/05/2019



 Srto Alejandro Heroy Triguero, Ph.D.
 DOCTOR EN CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO

.....
 Sello, firma, DNI

00953802

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”

=====

Estimado experto(a): **Dr. Orlando Ríos Ramírez**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta La “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de Gestión de Tutoría basado en la Metodología Mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente			X		
4	Argumentos de la organización			X		
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes			X		
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos			X		

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	_____	_____

2	_____	_____
3	Fundamentación	Desagrega (Ingreso - Proceso - Resultado)
4	Argumentos de la organización	Docentes no capacitados para la tutoría
5	_____	_____
6	_____	_____
7	_____	_____
8	_____	_____

3. Valoración de algunos aspectos de la “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T” refleja los principios teóricos que la sustentan.								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.							X		
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.							X		
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”						X			
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.						X			
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.						X			
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.						X			
8	Valorar la contribución que realiza el “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.					X				
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.				X					

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1	—				
2	—				
3	—				
4	—				
5	—				
6	—				
7	—				
8	valorar la contribución			X	
9	Propuesta al consenso			X	

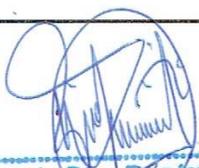
Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Puede explicar la propuesta.

Fecha: 28/05 / 19.


Orlando Ríos Ramírez
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello, firma, DNI

0122663

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”

=====

Estimado experto(a): **Dr. José Manuel Delgado Bardales**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta La “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

4. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de Gestión de Tutoría basado en la Metodología Mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		✓			
2	Importancia de los componentes		/			
3	Fundamentación de cada componente		/			
4	Argumentos de la organización		/			
5	Relevancia del componente teórico		/			
6	Coherencia entre los componentes	✓				
7	Importancia de la normatividad		/			
8	Importancia de los contenidos	✓				

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Incorporar áreas	Áreas q' desarrollaran los componentes
2	_____	_____
3	_____	_____

4	_____	_____
5	_____	_____
6	_____	_____
7	_____	_____
8	Evaluación no aspectos	Evaluación detalles de como medirel cambio

3. Valoración de algunos aspectos de la “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T” refleja los principios teóricos que la sustentan.									✓
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								✓	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								✓	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”								✓	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								✓	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								✓	
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								✓	
8	Valorar la contribución que realiza el “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								✓	
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								✓	

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1	Ser más específico.	—	X	—	—
2	—	—	—	—	—
3	—	—	—	—	—
4	—	—	—	—	—
5	Establecer indicadores	—	X	—	—
6	—	—	—	—	—
7	—	—	—	—	—
8	Aclarar la contribución	—	X	—	—
9	—	—	—	—	—

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es aplicable

Fecha: 18/05/19


 Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO
 DNI 01126836

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”

=====

Estimado experto(a): **Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta La “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de Gestión de Tutoría basado en la Metodología Mentoring de la Escuela de Administración de la UNSM-T”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	—	—
2	—	—
3	—	—

4	_____	_____
5	_____	_____
6	_____	_____
7	_____	_____
8	_____	_____

3. Valoración de algunos aspectos de la “PROPUESTA DE GESTIÓN DE TUTORÍA BASADO EN LA METODOLOGÍA MENTORING DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNSM-T”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T” refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza el “Propuesta de gestión de tutoría basado en la metodología mentoring de la escuela de administración de la UNSM-T”, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Burgos Bardales, Roger

D.N.I. : 07497178

Domicilio : Lamas

Teléfono : Fijo : Móvil 990509077

E-mail : rogerburgosbardales@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctor

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Burgos Bardales, Roger

Título de la tesis:

“Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018”

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 18 de setiembre de 2019

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración. 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:
Mg. Roger Burgos Bardales (ORCID: 0000-0003-2149-0742)

ASESOR:
Dr. José Manuel Delgado Bardales (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del estado

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.infomipyme.com Fuente de Internet	<1 %
5	www.unsam.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.cma.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
10	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	issuu.com Fuente de Internet	<1 %



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. JOSE MANUEL DELGADO BARDALES, ha revisado la tesis del estudiante Mg. ROGER BURGOS BARDALES titulada “Modelo de gestión de tutoría según mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018” constató que la misma tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 11 de setiembre de 2019



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mg. Roger Burgos Bardales

INFORME TÍTULADO:

“Modelo de Gestión de Tutoría según Mentoring para mejorar la formación integral del estudiante de la Escuela de Administración, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
CPPe: 0324802