



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito - San Rafael, ciclo académico abril – agosto 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Villacreses Villacrés Norma Cecilia

DIRECTORA: Gajardo Valdés, Angelina, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster:

Angelina Gajardo Valdés

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Evaluación de una experiencia, ciclo académico abril – agosto 2014, realizado por Villacreses Villacrés Norma Cecilia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 20 de octubre de 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Villacreses Villacrés Norma Cecilia, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Evaluación de una experiencia, ciclo académico abril – agosto 2014, de la Titulación de Psicología, siendo Gajardo Valdés Angelina, Mg., directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f) _____

Autora: Villacreses Villacrés Norma Cecilia

C.I. 170816546-7

DEDICATORIA

A mi madre, también educadora que con su esfuerzo, dedicación y su enorme apoyo económico, hizo posible el sueño de tener la carrera profesional que obtengo, tras este período de estudio y esfuerzo.

A toda mi familia, mi esposo y mis hijos, base fundamental y motor de mi existir, que entusiasmados vieron transcurrir estos años de estudios y prácticas preprofesionales, y siempre con sus palabras cariñosas me animaron a que no desmaye ni abandone este anhelo de formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que ofrece formación académica en la modalidad pregrado abierta y a distancia para personas que por cualquier motivo y diversas circunstancias se forman profesionalmente en esta modalidad.

Al equipo de Gestión y Mentoría, a los docentes, que con su constante observación y motivación, no dejaron que el estudiante desmaye en su ascenso de preparación.

A la directora de este trabajo, Mg. Angelina Gajardo Valdés, que con empeño supo guiar los pasos en la elaboración de este trabajo que hoy culmina con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	
Resumen	
Abstract	
Introducción	
Capítulo 1 Marco Teórico.....	5
1.1. La orientación.....	6
1.1. Concepto.....	6
1.2. Funciones.....	7
1.3. Modelos.....	9
1.3.1 Modelo clínico.....	9-10
1.3.4. Modelo de consulta.....	9-10
1.3.5. Modelo tecnológico.....	9-10
1.3.6. Modelo psicopedagógico.....	9-10
1.4. Importancia en el ámbito universitario.....	12

1.4.1	Orientación al estudiante.....	12
1.2.	Necesidades	15
1.2.1.	Concepto	15
1.2.2.	Tipos de necesidades	15- 16
1.2.3.	Necesidades de orientación en la educación a distancia.....	17
1.2.3.1.	Necesidades para la inserción y adaptación.....	18
1.2.3.2.	Necesidades de hábitos y estrategias de estudio.....	19
1.2.3.3.	Necesidades de orientación académica.....	21
1.2.3.4.	Necesidades de orientación personal.....	25
1.2.3.5.	Necesidades de información.....	26
1.3.	La mentoría.....	29
1.3.1.	Concepto.....	29
1.3.2.	Objetivos de la Mentaría.....	31
1.3.2.1.	Personas implicadas en el proceso de mentoría.....	32
1.3.3.	Perfiles de los involucrados en el proceso.....	33
1.3.4.	Técnicas y estrategias a aplicar en el proceso.....	35
1.4.	Plan de orientación y mentoría.....	35
1.4.1.	Definición del plan de orientación y mentoría.....	36
1.4.2.	Elementos del plan de orientación y mentoría.....	37
1.4.3.	Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes.....	38
Capítulo 2		
	Metodología.....	39

2.1.	Diseño de investigación.....	40
2.2.	Contexto.....	40
2.3.	Participantes.....	43
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación....	44
2.4.1.	Métodos.....	44
2.4.2.	Técnicas.....	45
2.4.3.	Instrumentos.....	45
2.5.	Procedimiento.....	46
2.6.	Recursos.....	50
2.6.1.	Humanos.....	50
2.6.2.	Materiales institucionales.....	50
2.6.3.	Económicos.....	50
Capítulo 3		
Resultados: Análisis y Discusión.....		51
3.1.	Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	52
3.2.	Necesidades de orientación de los estudiantes.....	59
3.2.1.	De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia.....	59
3.2.2.	De orientación académica.....	59
3.2.3.	De orientación personal.....	60
3.2.4.	De información.....	60
3.3.	Percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	61
3.4.	Valoración de la mentoría.....	62

3.4.1.	Interacción y comunicación.....	62
3.4.2.	Motivación y expectativas de los participantes.....	62
3.4.3.	Valoración general del proceso.....	63
3.5.	FODA del proceso de mentoría.....	63-64
3.6.	Matriz de problemáticas de la mentoría.....	65
Capítulo 4		
	Conclusiones.....	67-68
Capítulo 5		
	Recomendaciones.....	69-70-71
Capítulo 6		
	Manual del Mentor.....	73
6.1	Resumen.....	73
6.2.	Justificación.....	73
6.3.	Necesidades de orientación.....	74
6.4.	Objetivos.....	75
6.4.1.	Objetivo general.....	75
6.4.2.	Objetivos específicos.....	75
6.5.	Definición del mentor.....	76
6.6.	Recursos.....	77-78
6.7.	Necesidades de Orientacion.....	78-79-80-81-82
6.8.	Acciones y estrategias de mentoría.....	83-84-85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Modelos de intervención en orientación	9
Gráfico 2 Actividades de la orientación.....	14
Gráfico 3: Pirámide de Maslow.....	17
Gráfico 4:Tríada.....	32
Gráfico 5: Pasos POM.....	33
Gráfico 6: Organización.....	38
Gráfico 7:Principios y Valores.....	42

GRAFICOS DEL MANUAL DEL MENTOR

Gráfico 8:Características del mentor.....	76
Gráfico 9:Mentor y Mentorizado.....	77
Gráfico 10:Triada de Confianza.....	77
Gráfico 11:Orientacion profesional.....	79
Gráfico 12:Procesos Enseñanza Aprendizaje.....	80
Gráfico 13:Atencion a la Diversidad.....	80
Gráfico 14:Prevencion y Desarrollo.....	82
Gráfico 15:Acciones y Estrategias de mentoría.....	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Modelos de Orientación	10
Tabla 2:Mentorizados.....	44
Tabla 3:Cronograma.....	46

Tabla 4:Primera lista mentorizados.....47

Tabla 5:Intrucciones.....48-49

Tabla 6 :Inversión Económica.....50

INDICE DE TABLAS DEL MANUAL DE L MENTOR

Tabla 7:Matriz de Problemáticas.....64

Tabla 8: Inversión Económica.....78

Tabla 9: Características del Mentor.....84

RESUMEN

Durante la vida estudiantil universitaria, ciertos estudiantes se ven en dificultades por no poseer hábitos de estudio y/o no haber desarrollado habilidades en autorregulación, tampoco han aprendido a utilizar los recursos tecnológicos. La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia el proyecto piloto de mentoría, en el que estudiantes egresados de Psicología serían mentores para estudiantes que ingresan en Educación a Distancia, hay necesidad de información académica en estudiantes que ingresan a primer nivel; y motivación, que urge, para que sientan apoyo en el camino hacia la obtención de su título.

Es una investigación descriptiva de acción participativa, se utilizaron: entrevistas personales; lecturas, observaciones, tecnología, telefonía convencional y celular.

Recursos humanos: Equipo de Gestión y Mentoría de la Universidad, que dirige la realización de este proyecto.

Los resultados, se analizan cualitativamente, valorando las respuestas del estudiante mentorizado, al concluir de qué manera fue beneficiado en su necesidad de orientación, siendo ésta la prioridad: el detalle de sus necesidades y si se cumplieron las expectativas. Como parte final se sugiere la elaboración del "Manual del Mentor"

PALABRAS CLAVES: ORIENTACIÓN, MENTORÍA, MENTOR, MENTORIZADO.

ABSTRACT

During college student life, some students are in trouble for not having habits of study and / or failure to develop skills in self-regulation, neither have learned to use technology resources. The Universidad Técnica Particular de Loja, began mentoring pilot project, in which students of psychology graduates would be mentors for students entering in Distance Education, no need for academic information on students entering first level; and motivation that urges, so that they feel support on the way to obtaining your degree. It is a descriptive participatory action research, were used: personal interviews; readings, observations, technology, conventional and cellular telephony.

Human Resources: Management Team and Mentoring University, who heads the realization of this project.

The results are analyzed qualitatively assessing student responses mentee, to conclude how was benefited in their need for guidance, which is the priority: detail of your needs and if expectations were met. As a final part of the development of "Mentor Manual" is suggested

KEYWORDS: ORIENTATION, MENTORING, MENTOR, mentee.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), con su modalidad de estudios a distancia, es una opción de estudios universitarios de calidad para personas que por algún motivo no pueden asistir de forma presencial a un centro de estudios. En pro de la calidad y eficacia a los nuevos estudiantes y basándose en estudios previos y datos de información de otras universidades con modalidad a distancia, la UTPL, tomó el reto en sus manos de poner en marcha un proyecto piloto de asistencia de mentoría para estudiantes del primer ciclo.

El proceso de Mentoría, se lo pone en práctica en los años 2001-2002 En la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en Sevilla. Como proyecto de orientación (SIMUS). En Europa se ha generalizado la necesidad de adoptar metodologías de trabajo que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes, de ahí que los mecanismos de orientación de los estudiantes se ha incrementado, Consejo de Europa (2008).

Bisquerra&Álvarez (1998:20), citados por Denyz Molina, *Definiciones de Orientación*, sugieren que este término sea analizado desde sus enfoques: histórico, conceptual, teórico, descriptivo, descriptivo, normativo y crítico.

Entre los problemas frecuentes y que precisan ser resueltos, presentes en los estudiantes, son: la falta de autorregulación y motivación, que son ahora la preocupación de la Universidad para la integración académica.

El trabajo del proceso de mentoría, describe en un marco teórico sus fundamentos, las necesidades de introducir sistemas de ayuda y apoyo que tiene el alumno que ingresa al medio universitario de EaD; Campoy y Pantoja, (2002); el trabajo de motivación como apoyo para los mentorizados y las evaluaciones. Se optó que los estudiantes recién egresados de la titulación de Psicología, sean los mentores de estudiantes de diversas carreras del primer ciclo, porque un estudiante que tomó esta responsabilidad de estudiar a distancia, debe cumplir ciertas características y competencias (técnicas, metodológicas, sociales y participativas) que le permitan mantenerse hasta obtener la meta propuesta (título académico); mentores y mentorizados en un proceso de mentorización como apoyo para su carrera.

La investigación, acerca de mentoría, fue realizado en Quito, (San Rafael y sectores aledaños), con estudiantes pertenecientes al subcentro San Rafael. Para el trabajo se utilizaron métodos de investigación evaluativa, entrevistas, charlas y registros.

Los resultados se analizan cualitativamente, y se dan sugerencias para la mejora en la introducción de este proyecto para mantenerlo como método de ayuda.

Se elabora un Manual del Mentor, con el propósito de ser una guía rápida de consulta, y que satisfaga las expectativas de los participantes.

Entre los beneficios que aportó el trabajo, se mencionan una nueva modalidad de orientación así como también una nueva experiencia de investigación para el alumno egresado.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1 La Orientación

1.1.1 Concepto

Lidia Santana, *Orientación pedagógica e intervención psicopedagógica*, cita Merani, (1975), El ser humano, se encuentra siempre en constante búsqueda de encontrar sentido a su existencia y cuál es la esencia que da sentido a nuestras acciones.

Recordando a Denyz Luz Molina Contreras, *Delimitación Conceptual de Orientación*, (2006), define la orientación como programa de intervención y elementos que constituyen el hilo conductor para la configuración de lineamientos finales.

Bisquerra & Alvarez (1998:20), citados por Denyz Molina, *Definiciones de Orientación*, sugieren que este término sea analizado desde sus enfoques histórico, conceptual, teórico, prescriptivo, descriptivo, normativo y crítico.

Lidia Santana, *Modelo comprensivo para la institucionalización de la Orientación y la tutoría en Enseñanza Universitaria*; cita a Schumacher (1983:84), la humanidad se encuentra en crisis o en peligro no es porque carezcamos de conocimientos científicos o tecnológicos, sino porque tendemos a utilizarlos destructivamente, sin sabiduría.

“Orientar es la transmisión de ideas y de criterios de valor que permiten al ser humano elegir entre varias opciones, que les sirven de guía a las personas en una cuestión esencial: qué hacer con sus vidas”. (Santana Vega, 2003).

La Orientación en la Universidad, es un proceso que debe abarcar a toda la comunidad universitaria, no sólo al estudiante, ahí está el verdadero reto de una universidad.

Es grande la diversidad y la complejidad de este término por eso se hará una revisión de funciones y principios que reúne la definición de orientación. Además debe reunir sus bases iniciales y conceptos modernos. Entonces:

La orientación es una disciplina que proporciona criterios de valor; y que permite elegir entre varias opciones; que ha evolucionado porque comprende el presente y futuro, promueve las capacidades psicológicas, y pedagógicas y ayuda a desarrollar las potencialidades que posee el ser humano, desde una perspectiva amplia para su desarrollo personal, disminuyendo las debilidades, utilizando lenguaje adecuado, diseñando propuestas para un desarrollo de programas con teorías y modelos eficaces tomando en cuenta experiencias de otros centros y regularlo con instrumentos legales y vincularlo con el desarrollo de su país.

“Más educación podrá ser de ayuda pero sólo si es capaz de generar más sabiduría”.

Dado que, Orientación quiere decir conocer; a través de la educación se adquieren los conocimientos para hacer las cosas pero; sabemos qué hacer? Y cómo hacer? Es probable que no tenemos respuesta certera a estas preguntas.

En la vida estudiantil de una persona, es necesaria la guía de un profesional que ayude a desarrollar sus potencialidades, y la adaptación psico-social a su medio.

En cuanto al profesional guía, debe tener una preparación extensa, psico-ética y poseer estrategias que incluyan mecanismos que permitan la transición de las etapas de estudio, para poder ayudar al estudiante, debe estar preparado en los aspectos: académicos, vocacionales, laborales, comunitarios.

Por tanto en la Universidad, la Orientación se ubica en contextos o realidades, en los que el profesional trabaja con el estudiante que favorezca un aprendizaje significativo y se incorpora y obtenga el máximo provecho de la enseñanza virtual.

Por tanto un clima de apertura y de confianza darán como resultado una comunicación efectiva.

1.2 Funciones:

Denyz Molina, cita a Jacobson & Reavis, fue citado por Vital (1976), considera a la orientación como un servicio dirigido a ayudar a los alumno para que seleccionen inteligentemente entre varias alternativas, la que corresponda entre habilidades, potencialidades y limitaciones”

Sánchez García María Fe, Guillamón Fernández José Rafael, Ferrer Sama Paula, Villalba Vilchez Encarnación, Martín Cuadrado Ana María, y Pérez González Juan Carlos, *Situación actual de los servicio de orientación universitario, estudio descriptivo, UNED, Madrid-España*, cita a Vidal et al, (2001); González y Martín, (2004); Urzainki et al, (2005); establecer objetivos y actividades en el contexto universitario para que la orientación en la universidad establezca criterios de análisis y ponga de relieve la variedad de necesidades de orientación de los universitarios.

Finalmente, Denyz Molina, cita a Álvarez (1995:36) “La orientación profesional es un proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en aquellas conductas vocacionales, que les preparen para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social con la implicación de los agentes educativos y socioprofesionales”

Molina, manifiesta que Authier *et al.* (1977:227), para quienes la orientación pretende la enseñanza de las técnicas y las aptitudes interpersonales con las que el individuo puede resolver sus problemas psicológicos presentes y futuros...”

Molina cita a Tyler (1978:87), la orientación intenta “descubrir el potencial de cada sujeto y ver que cada uno tenga su oportunidad para desarrollar ese potencial al máximo en lo que mejor pueda ofrecer a sí mismo y al mundo”

Orientar es “guiar, enseñar a las personas a conducirse, a usar su libertad.”

Si la orientación es un proceso de ayuda se deduce que las funciones de un departamento de orientación y/o un orientador son:

- Formular propuestas al equipo directivo, tomando en cuenta las características del alumno, que no se encuentre desligada del proceso docente, relativas a la elaboración del proyecto educativo y la programación.
- Colaborar con el cuerpo docente para insertar las propuestas de organización educativa, psicopedagógica y profesional e incluirlas en proyectos curriculares.
- Contribuir al desarrollo de la orientación educativa, psicopedagógica y profesional de los preprofesionales, especialmente en la inserción laboral.
- Facilitar el plan de orientación académica y profesional y por tanto enseñar al estudiante a tomar decisiones.
- Elaborar la propuesta de criterios y procedimientos para inclusión de alumnos con capacidades especiales.
- Elaborar propuestas sobre el proyecto curricular, en base a las necesidades de reforzamiento académico.
- Implementar proyectos de formación profesional específica, coordinar proyectos administrativos.

En resumen un departamento de orientación, debe:

- Apoyar al plan de acción tutorial interactuando con el departamento de orientación y mentoría.
- Apoyar al plan de acción profesional para que el estudiante esté relacionado con su futuro laboral.
- Apoyar el plan enseñanza-aprendizaje para adquirir aprendizaje significativo y aproveche al máximo el desarrollo de sus potencialidades.

En cuanto al apoyo del desarrollo personal están:

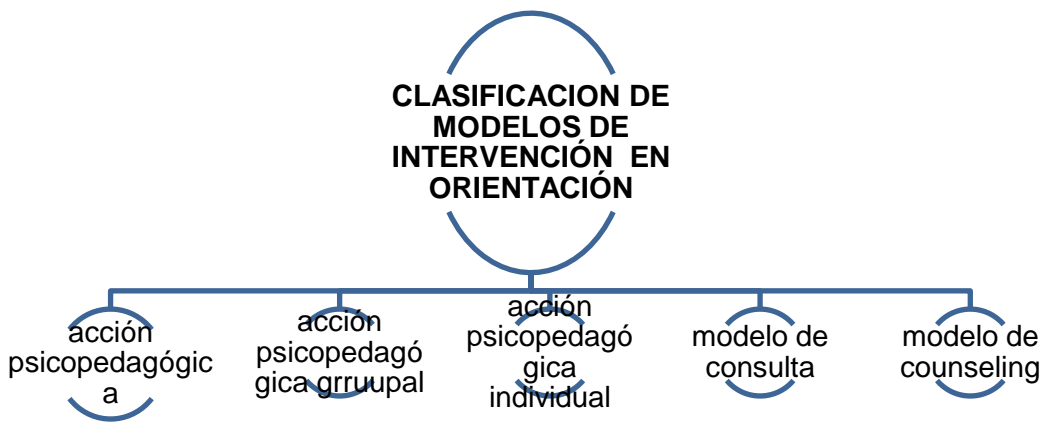
- Desarrollo de aptitudes personales, con programas específicos de:
- Técnicas para el desarrollo de actitudes sociales.
- Ayuda al conocimiento de sí mismo y de los demás.
- Guía para el desarrollo del potencial creador de cada individuo.

En el Ecuador, no está legalmente constituido a nivel universitario un plan de orientación, pero un plan debe enmarcarse en un marco general que reúna deberes y derechos de los estudiantes y los ayude: a) Guía al sujeto para el conocimiento del sí mismo b) Desarrollo humano. c) Desarrollo del autoestima. d) Desarrollar proyectos de vida.

1.3 Modelos

Clasificación de modelos de intervención en orientación

Gráfico 1.



La acción pedagógica representada, individual o grupal.

1.3.1 CLASIFICACIÓN DE MODELOS DE INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN

Tabla No.1

AUTORES	CLASIFICACION DE MODELOS DE
---------	-----------------------------

	INTERVENCIÓN EN ORIENTACIÓN
Rodríguez Espinar y otros (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención directa individual (counseling) • Intervención grupal (servicios vs. programas) • Intervención indirecta individual y/o grupal (consulta) • Modelo tecnológico.
Álvarez Rojo (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de servicios • Modelo de programas • Consulta centrado en los problemas educativos. • Consulta centrado en las organizaciones.
Bisquerra y Álvarez (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo clínico • Modelo de servicios • Modelo de programas • Modelo de consulta • Modelo tecnológico
Repetto (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de consejo (counseling) • Modelo de servicios • Modelo de programas • Modelo de consulta • Modelo tecnológico
Jiménez Gámez y Porras Vallejo (1997)	<p>Modelo de counseling (acción psicopedagógica directa individualizada).</p> <p>Modelo de programas (acción psicopedagógica directa grupal).</p> <p>Modelo de consulta (acción psicopedagógica indirecta individual o grupal).</p>
Sanz (2001)	<p>Modelo de counseling.</p> <p>Modelo de consulta.</p>

Fuente: Santana Vega Lidia E. Orientación educativa e intervención psicopedagógica
 PIRÁMIDE Pág:96

Elaborado por: Villacreses.N. (2014)

1. Los Modelos tecnológicos no son un modelo en sí, se diría que son un recurso (o una serie de recursos Vélaz de Medrano, (1998)
2. **El modelo de Servicios**, está inspirado en la práctica clínica, por esta razón Bisquerra y Álvarez (1996:338) es sólo una generalización centrada en la acción terapéutica.

Parte de la decisión del cliente de solicitar ayuda.

Atención por parte de la institución.

Vinculado a instituciones públicas y con carácter social/educativo.

3. **El modelo psicopedagógico**, según Bisquerra y Álvarez (1996), la consulta es lo principal, y se caracteriza por ser una intervención indirecta, grupal, interna y proactiva, por lo que puede decirse que este modelo es una extensión del modelo de consulta.
4. **El modelo de counseling**, el counseling o asesoramiento personal, es una relación persona a persona, en el que se brinda ayuda al estudiante para que éste resuelva sus problemas personales; se lo debe diferenciar de la psicoterapia, Shertzer y Stone (1972:46), plantean basándose en Blocher (1966:47), el counseling como proceso de interacción que facilita una comprensión significativa del yo y del medio y da como resultado el aclarar las metas y los valores con miras a la conducta futura. Se enlazan a teorías cognitivas (racionales) y afectivas (psicoanalíticas, fenomenológicas, existenciales).

El consejero en su proceso de ayuda desarrolla gran potencialidad en el arte de la comunicación personal. Y el asesoramiento se realiza dentro del marco ético y filosofía del asesor.

Esto es lo que hace tan difícil delimitar el modelo del counseling de la psicoterapia.

Aportan a este modelo, teorías de la personalidad, de la psicoterapia o del aprendizaje Katz, (1969); Patterson, (1972); Hansen y otros, (1982); Rodríguez Moreno,(1986), dan forma al counseling enfocando la doble dimensión: racionalidad-afectividad y directividad-no directividad.

Se resume entonces que al aplicar el modelo del counseling, el primer paso es evaluar al estudiante con test psicológicos o mediante entrevista, el orientador debe realizar una descripción de la persona, luego de obtener varios datos de otras fuentes. Hacer un diagnóstico y orientar la ayuda hacia la comprensión del sí mismo y su entorno. Predecir la conducta futura enfocándose en el éxito.

De esta manera, desarrollar el potencial del estudiante y el orientador asume un papel activo o pasivo según la ocasión.

La relación de ayuda:

Se fundamenta en dos enfoques: el personal y el grupal.

El **personal** es entre alumno-orientador y en el **grupal** se puede actuar en grupo.

Se concluye que en un proceso de orientación lo importante no son las técnicas, sino las actitudes, para lo cual, el mentor ofrece, una actitud de escucha atenta, es lo principal y su receptor por tanto procederá de la misma manera.

La confianza mutua, permitirá adentrarse en la intimidad del orientado para analizar sus problemas. Santana cita a Gimeno (1998), para sugerir que el psicoanálisis sería de gran ayuda para esclarecer conductas.

Aparecen también conductas que dificultan el proceso de counseling: Los intereses, capacidad de adaptación, comprensión y sinceridad, conductas verbales y no verbales.

Por parte del estudiante pueden presentarse: falta de interés, desconfianza, etc.

Los componentes del counseling son los siguientes:

- El ambiente debe ser de confianza y tranquilidad.
- Los valores que predominan en este modelo son: libertad, igualdad, fraternidad, dignidad personal, justicia social.

1.4 Importancia en el ambiente universitario

1.4.1 Orientación integral al estudiante.-

Una integración en el ambiente universitario se da como un apoyo para la formación total del estudiante, con el propósito de facilitar el desarrollo personal, profesional y educativo del alumno.

Toda acción educativa puede ser entendida como un asunto moral. “ La enseñanza, al igual que la orientación Beck, (1973), son en sí mismas problemas morales, encierran dimensiones morales”.

Emilio Lledó, sostiene que la libertad de expresión no es “decir lo que pensamos, sino poder pensar lo que decimos”.

Lidia Santana, Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica, cita (Arendt, 1996: 306-307). Los problemas en educación no son más que el fiel reflejo de los problemas más profundos de la época que nos ha tocado vivir.

Hay que tomar en cuenta a Schumacher (1983:86), para este autor la educación debe ser ayudar a las personas a clarificar sus convicciones centrales, sino deja de ser educación y sería un entretenimiento y reinaría el desorden.

Campoy y Pantoja, (2000); Rodríguez Espinar, (2004); Del Rincón y Bayor (2008), vieron la necesidad de introducir sistemas de ayuda y apoyo en los estudiantes, en su proceso formativo y madurativo.

“La orientación psicopedagógica direccionada a la educación emocional es fundamental para el desarrollo de la sociedad ya que ésta previene los problemas emocionales e intelectuales de los educandos”. Martín Gordillo y otros, (2001), educar en valores, significa educar para valorar.

Por tanto la educación en valores humanos tiene su esencia en las relaciones sociales, se debe educar para valorar, es decir tener autonomía para tomar una racional decisión en cada elección. La raíz es la formación de la personalidad con criterio objetivo de valoración.

La función del orientador en el ambiente universitario, es ayudar a la formación integral de la personalidad del estudiante, que la educación le ha encargado, tomando en cuenta las exigencias del tiempo actual y que se le ayude en todos los ámbitos de la realidad de un estudiante y desarrollar todas las potencialidades que posee y que pueda seguir un camino de los varios que tendrá que decidir. Se debe lograr que tenga identidad y que tenga habilidades para interactuar con actitud positiva hacia la formación continua, se trata de que adquiera formación para adquirir autonomía y capacidad de análisis crítico con adaptación a la realidad.

Se concluye que, valorar, es dar un significado positivo a las cosas y a las relaciones sociales que permiten el desarrollo de sus cualidades y capacidades en función del progreso social. Bujardón, (2005).

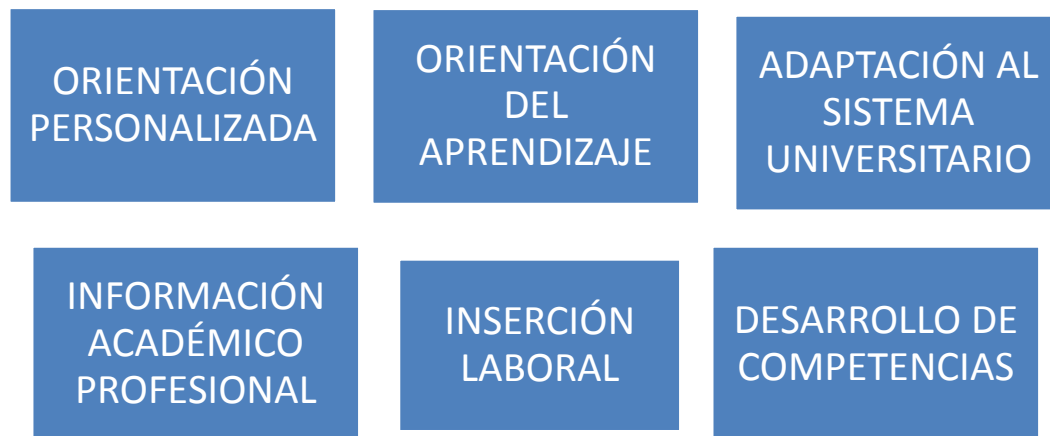
De ahí que la valorización que se da, depende de las condiciones políticas, socio-económicas y culturales de la sociedad y éstas a su vez responden a las necesidades de un territorio o región. Los valores humanos pueden ser desarrollados e incorporados en un ser humano y aquí la importancia de la función orientadora.

La función orientadora en la universidad se complementa desde

-Orientación personalizada, Orientación del aprendizaje, Adaptación al sistema universitario, Información académico-profesional, Inserción laboral, Desarrollo de competencias.

Gráfico 2.

Actividades de Orientación:



Los valores humanos pueden ser desarrollados e incorporados en un ser humano y aquí la importancia de la función orientadora.

.

Actividades:

Construcción del proyecto personal de vida, en sus dimensiones constitutivas del ser humano: conativa, cognitiva, afectiva, social y psicomotriz.

Orientación directa al estudiante, acerca de qué hacer, cómo hacer para conseguir objetivos propuestos.

- -Planificar las actividades.
- Ayudarle a desarrollar estrategias intelectuales y de aprendizaje.
- Enseñar a tomar decisiones acerca de sus estudios.
- Prestar ayuda personalizada.
- Desarrollar competencias para su desarrollo.
- Informar sobre aspectos administrativos.
- Manera de prepararse para los exámenes.
- Utilización de recursos disponibles.

Salinas J, Aguaded J y Cabero (2004), *Tecnologías para la Educación*, p: 83 “Observar a los profesores, pensar en soluciones para la mejora continua, el monitoreo permanente, es de gran importancia para lograr una buena comunicación, buena.

Educación emocional. Es el proceso educativo continuo permanente que ayude a potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo elementos esenciales del desarrollo de la personalidad.

Agentes de la orientación: Conjunto de personas, Psicopedagogos, Psicólogos psicopedagogos, Tutores, Familia, terapeutas, Trabajador social, Médico.

Categorías de intervención. Sistema escolar, Medios comunitarios, Organizaciones, Área de intervención, Formación del docente, Orientación profesional, Orientación de los procesos de enseñanza aprendizaje, Atención a la diversidad

Orientación para la prevención y el desarrollo. El orientador debe anticipación a los problemas, prevención, es la manera en que la Orientación interviene verdaderamente y proporcionar Fundamentos de la educación emocional.

1.2. Necesidad

1.2.1 Concepto

La Real Academia Española (RAE), es un impulso imposible de controlar, que lleva a hacer un esfuerzo encaminado a alguna acción, u obtener algo que carecemos.

Una necesidad es un objeto de padecimiento, que bajo cierta circunstancia produce un impulso para obtener aquello de lo que se lo define como rasgos o características personales constantes. Woolfolk, Ana (2010), (p.380).

Necesidad es la sensación que siente un organismo vivo de que algo le falta ya sea material, orgánico o sentimental, es la necesidad que lleva a los seres vivos a que se movilicen en busca de satisfacer sus objetivos y satisfacer lo que sienten y necesitan.

Por lo expuesto, podemos concluir que necesidad es la importancia de cubrir una carencia, solamente la persona puede determinar cómo y cuándo cubrir necesidades cubrir no es dar gusto a todo lo que la mente humana puede sugerir, ej: abuso de tecnología, gastos excesivos, etc.; para no hacerse dependiente de las necesidades.

1.2.2 Tipos de necesidad

De acuerdo con la clase de necesidad se clasifican en: económicas, de acuerdo con su naturaleza, y su carácter social.

Necesidades económicas: ejemplo vestirse, comer o usar un transporte público.

Necesidades no económicas: son dormir y respirar.

De acuerdo a su naturaleza:

Necesidades primarias: de ellas depende la supervivencia del individuo. Algunas son las necesidades de dormir, comer, abrigarse o respirar.

Necesidades secundarias: viajar en las vacaciones, mirar televisión, usar teléfono celular, etcétera.

De acuerdo a su carácter social:

Necesidades individuales: que son por ejemplo el abrigo, beber o comer. También están las **sociales** que son las que impone determinada sociedad como por ejemplo usar corbata, festejar los 15 años, usar ropa de moda, entre otras.

Necesidades sociales: estas son las necesidades que surgen del individuo y son compartidas por toda la sociedad, como por ejemplo la seguridad, el orden, la tranquilidad, entre otras.

De acuerdo a la Pirámide de Maslow, las necesidades se clasifican en cinco categorías:

Fisiológicas: son de supervivencia y que precisan ser satisfechas, ejemplo comer, dormir, abrigarse o beber, la persona puede buscar satisfacer las siguientes, que son de seguridad.

De seguridad: por medio de la satisfacción de protección y seguridad, el individuo logra consolidar aquellos logros que alcanzó.

Sociales: Son las de pertenencia a algún grupo, tener amistades, dar y recibir estima, y se aceptado por otros.

De estima: estas se vinculan con la autoestima del individuo e incluyen al éxito, la confianza, el respeto, el status y la independencia.

De autorrealización: tienen relación con la satisfacción personal a partir del alcance de metas o ideales establecidas por el propio individuo. En otro sentido necesidad es una falta de algún objeto o afecto que provocan un sentido de carencia o desequilibrio físico.

Gráfico No. 3 Pirámide de Maslow.



Fuente: Woolfolk, A. (2010).

Elaborado por: Villacreses N. (2014)

1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia

Rodríguez Espinar y sus colaboradores (1993), Repetto (1995), Álvarez González e Isús (1998), Lázaro Martínez (2002), Jiménez Vivas (2002. 2003), etc., señalan la importancia del desarrollo de estrategias orientadoras en los contextos universitarios y proponen diferentes modelos y experiencias que satisfagan la necesidad de los alumnos.

“Orientación académica, dirigida a que el usuario pueda analizar sus características como estudiante y ponerlas en relación con las características de las tareas académicas y habilidades cognitivas requeridas para la carrera elegida y con el conocimiento de las características específicas contextuales donde se producirán las demandas formativas”. Salmerón Pérez Honorio, *Comunicar Revista científica de comunicación y educación*, (2003, p:85)

Según Bisquerra&Álvarez (1998:23), citado en los *modelos de orientación* son: “representación que refleja el diseño, la estructura, los componentes esenciales de un proceso de intervención en orientación”

Considerando los fundamentos citados, así como las necesidades del estudiantado, se debe facilitar a los estudiantes una orientación específica en la modalidad EaD, desde una perspectiva holística con función preventiva, un buen medio de implementarla es a través del internet, es de fácil acceso y en la actualidad casi todos la poseen.

Dado que la orientación académica no está implementada en el sistema universitario, sobretudo en educación a distancia, surgen propuestas como: la Mentoría, cuyos objetivos principales son:

1. Desarrollar un proceso constructivo (no informativo), optimizar el aprendizaje y desarrollar el potencial del estudiante.
2. Descubrir y desarrollar otras habilidades, el estudiante debe tener capacidades técnicas (conocimientos y destrezas); metodológicas para entender los procedimientos; sociales (comportamientos básicos); participativas (organización).
3. Desarrollar habilidades en el mentor (escucha activa, compromiso, organización)
4. Establecer confianza entre mentor-nuevo estudiante y el ingreso a la universidad.
5. Interactúa la diversidad; oportunidad para poner a prueba el conocimiento.
6. Mejora la comunicación: institución-alumnos.
7. Dar a conocer la información: metodología, relaciones, estudios, evaluaciones, etc.
8. Ampliar los horizontes del alumnado, metas de aprendizaje, desarrollo de su carrera, proyecto de vida.

1.2.3.1 Necesidades para la inserción y adaptación.

Casares García (2002), indica siguiendo los planteamientos del Consejo de la Unión Europea o de la Guía de evaluación propuesta por el Consejo de Universidades en el marco del Plan de Calidad de las universidades, que una Universidad debe ofrecer titulaciones ajustadas a las demandas específicas de las necesidades sociales, es decir formar profesionales competentes que se ajusten a la realidad de cada país para luego ser insertados en el campo laboral.

Es importante el número de personas que con carencias de preparación, cultural social o familiar, o vínculos sociales, no acceden a un empleo. Por tanto, se debe analizar la inserción el nivel de competencias generales y específicas.

Un proceso de inserción consiste en crear oportunidades de acceso mediante proyectos personalizados, por tanto un buen programa de orientación para inserción a la universidad, se debe modificar y adaptar a las competencias exigidas por el campo laboral a los titulados.

Capacidad, es el conjunto de las competencias que posee el estudiante y adaptación va de cuenta de su automotivación, por lo dicho funcionan juntas y son, claves para que el

estudiante sienta que su posibilidad de desarrollarse cumple con adaptarse a las necesidades y demandas de sus requerimientos de estudios.

La adaptación requiere un dinamismo, que en función de sus necesidades, modernización y cambios, depende a su vez de su capacidad de autorregularse y gestionar oportunidades:

- Inserción al estudio de nivel superior.
- Desarrollo personal y de las potencialidades y habilidades tecnológicas.

Este análisis y estudio debería ayudarnos en la elaboración de fichas de verificación para saber que un estudiante está ubicado correctamente en la carrera que ha tomado.

Cada universidad debe hacer su propio estudio porque las necesidades de la sociedad y del campo laboral cambian continuamente. Por tanto cada institución debe ofrecer actividad formativa de calidad

La orientación para Rodríguez Espinar, 1989):la inserción entendida como un proceso continuó, la resumimos en tres corrientes:

- a) a orientación como administración,
- b) la orientación como filosofía educativa y
- c) la orientación como disciplina de acción.

También se puede establecer una doble categoría del papel que el agente orientador puede asumir. En una, la orientación se concibe como función suplementaria del programa académico, y asumiría diversos enfoques: gestión del currículum extraescolar y asesoría basada en una relación personalizada y dirigida a alcanzar el conjunto de objetivos educativos, personales y profesionales; atención clínica para la resolución de problemas; y acciones dirigidas a completar las provenientes de la enseñanza de las asignaturas. En la otra, la orientación es entendida como función educativa total a la que le concierne el desarrollo de los individuos y que debe comprometerse, como agente de cambio social, no sólo con individuos, sino también con las instituciones.

1.2.3.2 Necesidades de hábitos y estrategias de estudio

Según la psicóloga Silvia Russek, para lograr nuestras metas necesitamos:

- Automotivación, es la energía que surge de nuestro interior-
- Compromiso, para alcanzar nuestras metas

- Adaptación y flexibilidad, aceptar las circunstancias que se nos presentan y tener control sobre la conducta que adoptamos para resolverlas
 - Auto-control emocional.
 - Organización de nuestro tiempo para realizar las actividades
 - Fortalecer la confianza.
-
- Establecer un compromiso con usted mismo. .
 - Querer estudiar, y saber por qué y para qué se estudia? Es el primer paso para continuar con los estudios
2. Para estudiar siempre hay que partir de unas condiciones previas, como:
- Saber leer, que significa tener una adecuada velocidad lectora y un nivel aceptable de comprensión de aquello que se lee.
 - Poseer una capacidad de razonamiento suficiente.
 - Buscar un ambiente adecuado, a nivel material, personal y familiar, esto ayuda a estudiar sin preocupaciones y contar con el apoyo suficiente para el estudio.
 - Organización y planificación del tiempo y de las actividades comprometidas en la responsabilidad del estudio.
3. Poseer un método eficaz de estudio, que supone el dominio de unas técnicas apropiadas para el desarrollo del estudio, lo que significa saber *¿cómo se va a estudiar?*.
4. Preocuparse por mantener un esfuerzo por alcanzar unos objetivos.
- Los objetivos inmediatos nos ayudan a aprender los contenidos de las asignaturas, adquirir conocimientos, elaborar evaluaciones a distancia, aprobar las evaluaciones presenciales parciales y finales.
 - Los objetivos finales: el mejoramiento personal, lograr una titulación universitaria, complementar una formación humana, etc.

Con el estudio se puede lograr desarrollar:

- a) Conocimiento de datos, teorías y hechos.
- b) Comprensión de lo que se estudia.
- c) Análisis, observación y elaboración a nivel interior de los contenidos.
- d) Síntesis, integración y evocación de datos, hechos, fenómenos, etc.
- e) Aplicación de lo conocido a nuevas situaciones y problemas.
- f) Valoración reflexiva de lo aprendido tanto objetiva como subjetivamente.

Las estrategias y habilidades de estudio planteadas puntualmente deben ser fortalecidas aquello al ser parte de los hábitos de un estudiante EaD, dan los hábitos para una buena lectura, y si estos son practicados regularmente dan lugar a que el estudiante analice, realice la síntesis y la integración del contenido. Hábitos constituídos y puestos en práctica, per-sé suficiente para el buen desarrollo de un proceso de aprendizaje, viene de la mano con la organización, estructuración y mejoramiento personal.

1.2.3.3 Necesidades de orientación académica

Las necesidades de Orientación Profesional en la universidad, no se reduce a dar información necesaria ni obligatoria, ni un sondeo acerca de sus planes futuros de trabajo, la orientación es un extenso programa, que muchas veces no está al alcance del estudiante porque no se ha desarrollado un verdadero proceso que cumpla las metas y objetivos de insertar al estudiante en el mundo universitario.

Por tanto, un modelo de orientación a nivel superior, debe ser integral, de diagnóstico, de los alumnos y del medio en el que se desenvuelven, y lograr obtener el desarrollo personal, educativo y profesional de los estudiantes y dar respuestas concretas a las necesidades de la sociedad cambiante.

De esta manera es como se relacionan la orientación profesional y la intervención psicopedagógica en un proceso que debe ser continuo y permanente.

Por la importancia de desarrollar un proceso verdaderamente importante y obligatorio por parte de la universidad debería ser un departamento obligatorio en los centros de educación superior, pero existe un gran vacío en el tema.

Autores como Echeverría, B. (1997) plantean la necesidad que los alumnos tienen de ser orientados en la identificación, elección y reconducción de alternativas formativas y profesionales de acuerdo con sus características e intereses personales.

Orientación al profesional:

Gil Rodríguez, (2006),” Cabe hacer una reflexión, de lo que sucede en el campo de la inserción laboral de los estudiantes que egresan de la universidad. Los elementos que intervienen en este campo son: el trabajo, la educación, la orientación y jóvenes. Todos con características diferentes, sociales, económicas y culturales”.

Álvarez Pérez Pedro, (2008) “Hacer un análisis de la formación profesional, no resulta fácil porque no se complementan la concepción teórica y el modelo de implantación”.

Honorio Salmerón Pérez, (2003), pág.84 “La orientación profesional, consiste en un asesoramiento, una guía para la inserción laboral”.

Transcurrido el tiempo de preparación preprofesional y luego del tiempo que se invirtió en la carrera universitaria, nos intranquiliza la duda, de cómo será el futuro, si realmente se está preparado para la inserción al mundo laboral, esto dependerá de nuestras habilidades, las que debe haber adquirido a lo largo del desarrollo de su carrera, así tenemos la responsabilidad, honestidad, buen desenvolvimiento de la profesionalidad, sentido de pertenencia, formación científica, organización de nuestro tiempo y de la preparación que se posee.

La Orientación, en este caso tiene la finalidad de mejorar los aspectos necesarios para la óptima inserción profesional de los estudiantes al trabajo. El orientador asesora al futuro trabajador y lo orienta para el empleo o autoempleo y aumenta así las probabilidades de éxito. Este proceso deberá ser individualizado, siguiendo paso a paso una ruta trazada para conseguir el desarrollo profesional. En su acción orientadora se ofrecen: talleres grupales, incremento de la autoeficacia para desarrollar sus potencialidades.

La autoeficacia, es un tema de gran importancia, planteado por Bandura, (1997), (componente cognitivo de las actitudes). Según este autor, “la autoeficacia dirige las conductas y es precursora de actitudes y conductas”. Entonces siguiendo a Bandura, la “autoeficacia facilita la entrada al mundo laboral y búsqueda de empleo, porque favorece la motivación personal y permite poner en práctica los conocimientos adquiridos, es decir buscar empleo y encontrarlo”. (Beas, Llorens, 1996, Llorens y Salanova 2000).

Por tanto el orientador debe investigar las necesidades formativas de orientación profesional.

La expectativa de eficacia es determinante en la conducta y fomenta la salud, por influencia de dos factores:

1. Como mediador cognitivo de la respuesta de estrés.
2. En cuanto a variantes cognitivo-motivacionales que regulan el esfuerzo y persistencia.

Bandura, da importancia a este concepto, que influye a nivel cognitivo, afectivo y motivacional, entonces la autoeficacia busca relacionar pensamientos con acciones positivas para obtener resultados sin ansiedad.

Diferentes estudios Rodríguez Espinar, (1997); Lázaro, 1997, 2002; Álvarez González & Rodríguez Espinar, 2000; Rodríguez Espinar et al., 2004; y otros, han puesto de manifiesto algunas de las características que definen el nuevo escenario de la Educación Superior:

- a) La educación es un proceso a lo largo de la vida que como tal va a permitir al alumnado una construcción continuada de sus conocimientos y competencias.
- b) La necesidad de la actualización de conocimientos y competencias profesionales en un mundo en constante transformación.
- c) Los horarios de los periodos de trabajo y formación con unas trayectorias educativas menos formales.
- d) La tecnología en la formación que supone, entre otros aspectos, la necesidad de integrar nuestro sistema universitario a una verdadera educación competitiva.

Se espera que esta nueva realidad de la Educación Superior va a suponer: una docencia centrada en el estudiante, en su aprendizaje, el profesorado será el de gestor de ese proceso de aprendizaje; una formación a lo largo de la vida, orientada a conseguir los objetivos de competencias y la importancia que van a tener las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje del alumnado.

Es evidente que, para conseguir este importante objetivo, la Orientación Profesional, junto con otras estrategias (prácticas adecuadas, opciones reales, el desarrollo de acciones relacionadas con la difusión de los estudios, investigaciones, etc.) debe poner en funcionamiento acciones educativas y orientadoras esenciales que permitan a los alumnos ver su futuro profesional como algo posible de realizar ya que en eso fueron formados.

En este sentido, Álvarez González (1995) señala la necesidad de establecer programas efectivos de orientación profesional universitaria que cumplan, entre otras, las siguientes condiciones:

- Una planificación amplia que ofrezca a todos los estudiantes obtener los beneficios de sus derechos.
- Una integración, dentro de los programas de enseñanza.
- Un desarrollo a partir de profesionales calificados con autonomía en la propuesta y puesta en funcionamiento de los mismos y apoyo de la comunidad educativa.
- Coherentes con la filosofía de la institución y sus objetivos.

- Que respondan a un diseño claro donde los objetivos, la metodología y las actividades a realizar sean posibles y alcanzables.
- Que puedan ser evaluados y revisados tanto al inicio, como en cada momento de llevar su conocimiento a la práctica.
- Un desarrollo continuo, desde la llegada a la universidad hasta la terminación de sus estudios, el alumno se vea apoyado y orientado.

Las personas deben ser consideradas como elementos activos y centrales en el proceso.

La orientación en la universidad es un apoyo de desarrollo académico profesional del universitario para reforzar la adquisición de habilidades básicas y ayudarlo a tomar decisiones académicas y profesionales y el paso de la universidad al mundo laboral.

En la universidad el ambiente que presenta debe ser de gran diversidad en los servicios de orientación universitarios. Los servicios de orientación que se brindan en una institución superior se puede clasificarlos en cuatro categorías:

1. Información y orientación académicas, nos referimos a información y lo que ofrece formativamente la universidad, la elección de su carrera y las habilidades que deberá desarrollar el futuro profesional.
2. Información y orientación profesional, se refiere a la información de la carrera, respecto al mercado de trabajo.
3. Inserción laboral, es la práctica que deberá realizar el estudiante en las diferentes empresas y apoyo a la búsqueda de empleo.
4. orientación personal, es atender al alumnado para la adaptación al centro universitario, pero es la menos frecuente de todas

Si la universidad, ha tomado como un reto y una responsabilidad la formación integral del alumno, pese a la diversificación de conocimientos y avances de recursos tecnológicos. La orientación universitaria debe ser “un proceso continuo de intervención conscientemente programada en respuesta a necesidades evaluadas previamente en el contexto social y universitario”. Sin embargo no existe marco legal específico que remita alguna normativa referente a la necesidad de orientación en la universidad, y además es hoy un “factor imprescindible para la mejora de la calidad de la enseñanza” (Rodríguez Espinar, (1989; Díaz Allue, 1995; Apodaca y Lobato, (1997).

Dado que el ambiente que rodea a la persona que va a estudiar, es un factor principal a considerar porque forman un conjunto de circunstancias, para diagnosticar la necesidad

de orientación en los estudiantes, se debe implementar un proceso de identificación de necesidades de orientación, se diseñan construyen y aplican instrumentos de evaluación diagnóstica, tomando en cuenta las dimensiones culturales sociales y de salud. Se pueden aplicar: anamnesis, cuestionarios, entrevistas, test, registros de observación, pruebas autobiográficas, etc.

Es fácil observar la escasa orientación que existe a nivel universitario, se debe incentivar la formación de habilidades para el empleo, con la finalidad de ir adquiriendo confianza en si mismo y saber que las empresas sabrán dar valor.

En gran mayoría los estudiantes poseen los conocimientos teóricos pero desconocen aspectos básicos de relaciones laborales: confianza en sí mismos, capacidad de comunicación y negociación, de liderazgo, fluidez verbal, capacidad de planificar y razonar, seguir un orden lógico y habilidad para realizar las tareas diarias.

1.2.3.4 Necesidades de orientación personal

Hervás Avilés (2006), utiliza el término empowerment (fortalecimiento personal), en este tiempo se lo utiliza también en otras disciplinas como: Educación, Medicina, Trabajo Social y Psicología y que se lo relaciona con prevención social, desarrollo e intervención social. Es un término que se utiliza para que personas que sienten que no tienen mucha fuerza, sientan que pueden tomar el control de su vida, refuercen su propia vida y que pueden ser apoyo de un grupo o comunidad.

Para que se lleve a cabo un fortalecimiento personal, se debe realizar un proyecto de aislamiento de problemas y elaborar un plan de acción; establecer las características que definen un problema (sexo, condición económica, raza, creencias religiosas, etc), que impiden la superación de los problemas; tener capacidad de deserción y poder llegar a la solución de problemas; tener experiencia en solucionar problemas; tener apoyo de un grupo que tengan cierta identidad y apoyo en fortalecimiento personal.

Montserrat Grañeras, cita a McWhriter *,Innovación en la Orientación Universitaria(1998)*, el ser humano se convierte en un agente social, para esta autora debe haber un compromiso entre coaching y comunidad de cambiar las estructuras que han constituido un sistema donde no se desarrollaron los menos favorecidos y se conseguirá el fortalecimiento de la personalidad.

El objetivo de la intervención se puede dar en tres aspectos: terapéutica, preventiva y de desarrollo (optimizar el crecimiento personal). Se tienen dos métodos de intervención: La

directa es tradicional de orientador-persona, la indirecta a través de los recursos tecnológicos. En cuanto a las estrategias de intervención están orientadas a la persona, al tema y la conducta.

1.2.3.5 Necesidades de orientación e información

La información para los estudiantes universitarios, debe realizarse en forma dinámica y adaptarse al desarrollo de su carrera, es prioritario la necesidad de mejorar, por eso es citado Álvarez Rojo, (2000, p:87) por Salmerón Pérez, Honorio (2003).

Los objetivos de la orientación en la universidad son:

Objetivo General

Poner a disposición de los nuevos alumnos un conjunto de recursos propios de la institución, que contribuyan a potenciar su inserción en el medio universitario facilitándoles el conocer, desenvolverse e interactuar eficazmente dentro de la Universidad.

Objetivos Específicos

- Disminuir angustia y ansiedad que se produce en el estudiante al enfrentar una nueva etapa en su vida.
- Facilitar la transición desde la enseñanza media a la vida universitaria a través de una acogida formal.
- Facilitar su incorporación al grupo con el cual va a estudiar e iniciar la formación de sus redes universitarias.
- Conocer la institución y los beneficios a los que tiene derecho o puede optar como estudiante, así como, sus deberes y derechos.
- Recabar información para la caracterización del nuevo estudiante y el diseño de acciones subsecuentes.
- Ampliar los horizontes del alumnado, metas de aprendizaje, desarrollo de su carrera, proyecto de vida.

Al ser aplicados todos estos objetivos que se puntualizan, el estudiante de nuevo ingreso siente que avanza con paso firme a su meta, se sentirá adaptado sin temores para lograr con eficacia su capacidad de generar su plan de formación además de sentirse satisfecho por haber logrado adaptación, interactividad y autonomía.

El proceso debe incluir la necesidad de las empresas, expectativas a futuro, tiempo que disponen para esperar a su contratación, vías por las que se busca empleo, experiencia laboral, etc.

1.2.3.6 Orientación de los procesos enseñanza-aprendizaje

Hervás (2006), *Definiciones de Orientación*, “El trabajo de orientar, es guiar al equipo, hacia un trabajo de calidad, lograr motivación, despertar el interés y necesidad de elevar los resultados de aprendizaje”.

Salinas J, Aguaded J y Cabero (2004), *Tecnologías para la Educación*, p: 83 “Observar a los profesores, pensar en soluciones para la mejora continua, el monitoreo permanente, es de gran importancia para lograr una buena comunicación, buena coordinación y lograr el nivel de desempeño que se espera”.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, se deben tener en cuenta que hay estrategias para la enseñanza (procesos pedagógicos) y otras para el aprendizaje (procesos cognitivos); entre estos podemos señalar: valores cognitivos, apego a la verdad, juicio crítico, reflexividad, creatividad, participación cooperativa.

Es así como el docente es quien diseña los dos procesos, con estrategias para lograr el desarrollo cognitivo, afectivos y motores.

Si la educación es proceso pedagógico, se observan todos sus pasos: motivación, evaluación, recuperación de conocimientos anteriores, generación del conflicto cognitivo. La esencia de la enseñanza está en generar las condiciones para despertar el deseo de aprender, integrar los acontecimientos anteriores, uniendo estrategias cognitivas con las de organización, es así como debemos planificar un buen ambiente de trabajo, trabajar con grupos desiguales, facilitar la comunicación, generar autodisciplina, automotivación para aprender.

Piaget, Vigotsky y Bandura, señalan al sujeto, en su teoría del constructivismo, como el responsable de su aprendizaje. Es decir “ sólo el alumno responderá por su desarrollo”.

Zambrano Geberth, Rojas Rafael, Pérez Miguel, Farías Antonio, *Educación y Orientación* (2011), El proceso de enseñanza-aprendizaje, se inicia cuando hay motivación, cuando ésta

no se manifiesta, viene el fracaso escolar. Junto con la motivación viene el desarrollo de habilidades para adquirir, retener y demostrar el conocimiento, por añadidura está la creación del hábito de estudio.

Es decir que debe existir una predisposición intrínseca que trae consigo el estudiante, además a eso añadimos técnicas de estudio; junto con las estrategias pedagógicas que aporta el docente, se consigue el desempeño de un excelente proceso de enseñanza-aprendizaje y así se está garantizando el aprendizaje eficaz.

Lo que se busca con la implementación de técnicas de estudio es mantener la voluntad de estudiar que tuvo al inicio, para adquirir actitud positiva y lograr la meta de obtener un título.

1.4.7 Orientación a la diversidad y desarrollo humano

Sus tan diversos puntos de tratar la orientación, sus funciones y el modo de planificarla, pero con el único objetivo de asesorar al ser humano en la resolución de los problemas personales, sociales y/o humanos. Parece imposible consolidar una teoría que dé razones de organización de conceptos de información imparcial de poder de resolución.

Es comprensible que esta orientación, dé inicio con una perspectiva cronológica de un ciclo vital (infancia, adolescencia y adultez media) o una perspectiva temática (a través de un ciclo). Ambas válidas por supuesto.

El desarrollo humano es un estudio tan amplio como fascinante y trata de explicar científicamente cómo se producen los cambios normativos y cuantitativos en las personas y cómo cambian a lo largo del tiempo. Más aún intenta profundizar las diferencias individuales a través de su desarrollo, evolución y paso por el mundo.

La orientación al desarrollo humano tiene tres intenciones

- Explicar el desarrollo humano a través del ciclo vital.
- Dar bases teóricas para estudiantes que serán críticos en el tema.
- Demostrar que es ciencia dinámica con enfoque biopsicosocial.

Por todas estas razones decimos que una orientación para el desarrollo humano, debe centrarse en el estudio de los procesos cognitivos, afectivos y motivacionales que generen todo un conocimiento que pueda explicar la conducta del individuo.

Educación emocional. Es el proceso educativo continuo permanente que ayude a potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo elementos esenciales del desarrollo de la personalidad. Es el paso para el conocimiento de las propias emociones, de las de los demás, y conseguir generarlas de manera positiva, para automotivarse y tener actitud triunfadora.

Agentes de la orientación:

Conjunto de personas, Psicopedagogos, Psicólogos psicopedagogos, Tutores, Familia, terapeutas, Trabajador social, Médico.

Categorías de intervención

Sistema escolar, Medios comunitarios, Organizaciones, Área de intervención, Formación del docente, Orientación profesional, Orientación de los procesos de enseñanza aprendizaje, Atención a la diversidad

1.3 La mentoría

1.3.1 Definición

El modelo de mentoría, fue iniciado por la UNED, un modelo diseñado para las características de la diversidad de estudiantes que ingresan EaD, sea por edad, preparación curricular, experiencias formativas previas, motivaciones, expectativas.

Carr (1999), comenta que se lo lleva a cabo en el sistema americano; Aavickso (1997), dice que se realiza en Europa Central y Oriental, *Innovación en la Orientación Universitaria*;

Un modelo de mentoría, además debe estar muy bien diseñado porque se debe tomar en cuenta organización del tiempo, uso de recursos tecnológicos y exigencias metodológicas que tiene el estudiante EaD. Ligado a todo esto al tratarse de adultos, las otras responsabilidades familiares, laborales, etc.

Al respecto, Andrés Valverde Macías y otros, Contextos Educativos (2003-2004), Pàgs 6-7, citan las definiciones: Council of Graduate Schools of Michigan University:” (1999),” Es una relación formal e intencionada, entre una persona con mucha experiencia y habilidades en un área o ámbito determinado, y una persona novata en dicha área o ámbito, a través del cual se desarrollaron procesos de orientación y guía”.

Faure, (1999), Es una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficia a todas las partes (mentor, mentorizado y organización).

Soler, 2003,; “La estrategia del Mentoring, es proceso por el cual una persona con más experiencia (mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (tutelado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos”.

Todos los autores señalan a a mentoría, como proceso de ayuda al estudiante, la mentoría aplicada al utepelino, debe iniciar desde el momento mismo en que el alumno ingresa en la modalidad EaD, para que sea beneficiado acerca de sus necesidades de información y administrativas, académicas y personales. El alumno de la UTPL, de esta modalidad, asegura que la jornada de asesoría no satisface en cuanto a sus necesidades de información ni de su carrera, ingresa desconociendo si está bien ubicado en la formación que escogió, otro aspecto importante a considerar es el desconocimiento de la inserción laboral; pero resaltamos más aún la importancia del apoyo personal que presenta el novato, necesita ser comprendido y ayudado.

La ayuda que se ofrece al estudiante de nuevo ingreso EaD es un apoyo que se brinda actualmente en universidades que ofrecen esta modalidad de estudio, es así que, se puede definir la Mentoría como el proceso voluntario, e intencional y necesario; de brindar y recibir orientación; que supone la enseñanza y guía en la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias; que surgió al observar la necesidad de los estudiantes que recién ingresan a la universidad de modalidad a distancia; de recibir orientación acerca de los recursos, procedimientos y servicios que ofrece la UTPL y también de satisfacer las necesidades que encontrará el alumno a lo largo de su itinerario profesional.

Una mentoría, mejora el autoestima del nuevo estudiante, lo contacta con las instancias inmediatas para la resolución de problemas y mejoran sus expectativas académicas.

La mentoría a la que nos referiremos la definimos como modalidad “horizontal” o entre pares, en la que mentor y mentorizado se encuentran en condiciones similares. Es mejor definir una situación así porque los resultados son más fáciles de conseguir, en condiciones iguales, las características que comparten son similares (problemas, experiencias académicas, empatía, dificultades (Álvarez y García, 2002).

Crisp y Cruz (2009), realizan una crítica literaria acerca del potencial de la mentoría, como estrategia de orientación en educación superior, para estudiantes que recién ingresan y para ayudar en su adaptación a la universidad (Sánchez, 2009).

Si la mentoría es una estrategia de orientación útil en la universidad, es necesario detectar las necesidades de un estudiante que recién ingresa a la Institución de nivel superior.

Las necesidades de los estudiantes son muy variadas y diversas, como diverso es el estudiantado, sus características tan heterogéneas varían de acuerdo con su edad, nivel de educación, experiencias formativas previas, motivaciones, expectativas, etc..

Estas necesidades proceden generalmente de situaciones comunes a otros estudiantes universitarios

Valverde y otros, (2004); Sánchez y otros, (2007), entre ellas:

- Escasa, inexistente o ineficaz orientación previa al acceso a la Universidad.
- Necesidad de orientación en relación a todos los ámbitos (personal, académico y profesional) a lo largo de la vida incidiendo especialmente en los grupos de riesgo (estudiantes con discapacidad, extranjeros, estudiantes en centros penitenciarios, etc.).
- Fracaso en los estudios.
- Características de los estudios, asignaturas y actividades.
- Dificultad para elegir una malla curricular.
- Dificultades personales: hábitos de estudio, falta de organización en el tiempo; distribuirlo entre obligaciones familiares y laborales, no utilizar los recursos disponibles.

1.3.2 Objetivos de la mentoría.

El mentor con su experiencia, y actitud positiva es el actor principal en el proceso de mentoría, ha realizado un compromiso y se predispone a ser neutral en su consejería para propiciar actitud reflexiva en el mentorizado:

- Ayudar a los estudiantes de primer nivel, en su incorporación y adaptación a la Universidad.
- Desarrollo de habilidades para que el estudiante obtenga refuerzo académico.
- Ayuda académica: planificación académica, rendimiento de exámenes, etc.
- Visión de su futuro profesional, desarrollo de plan de carrera, curriculum vitae.

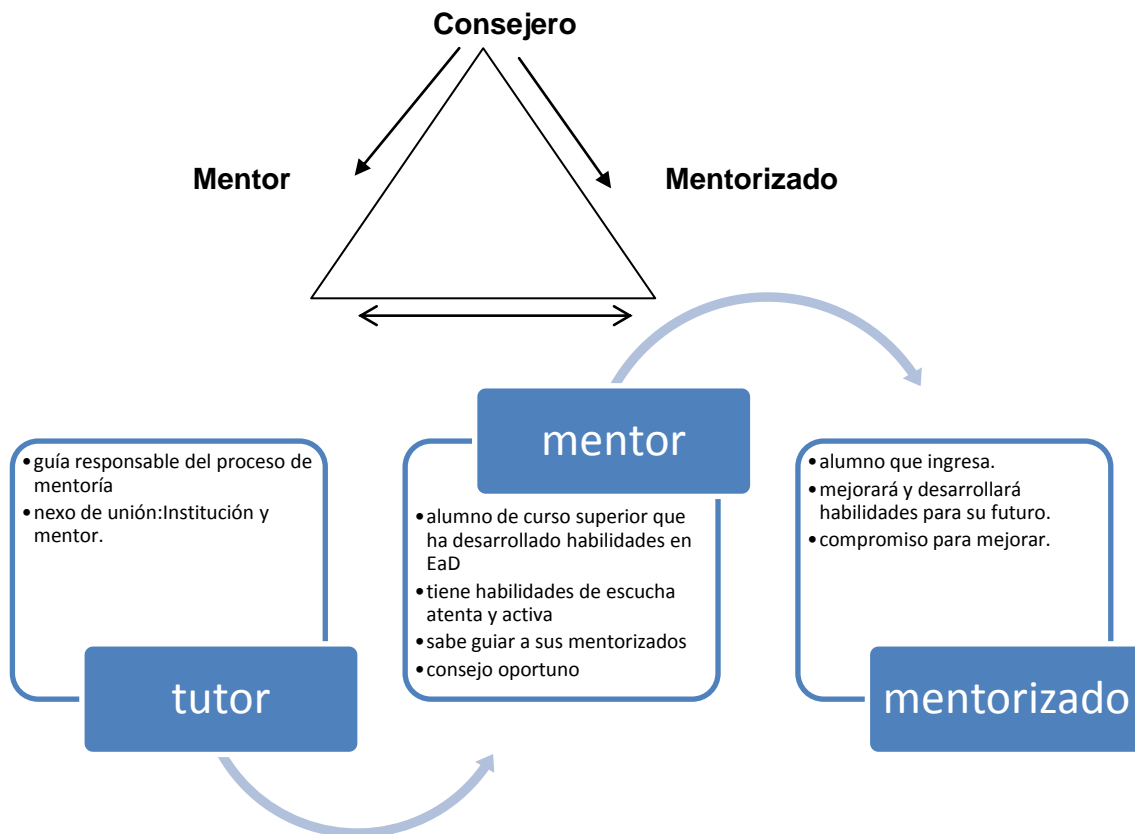
1.3.2.1 Personas implicadas en el proceso de mentoría

El proceso de orientación a través de la mentoría, se realiza mediante un modelo de consulta, entre el consejero (persona de la Universidad que supervisa el proceso), el mentor

(estudiante con experiencia), que establecerá una relación de pares con el mentorizado (estudiante EaD)

Se propone la tríada:

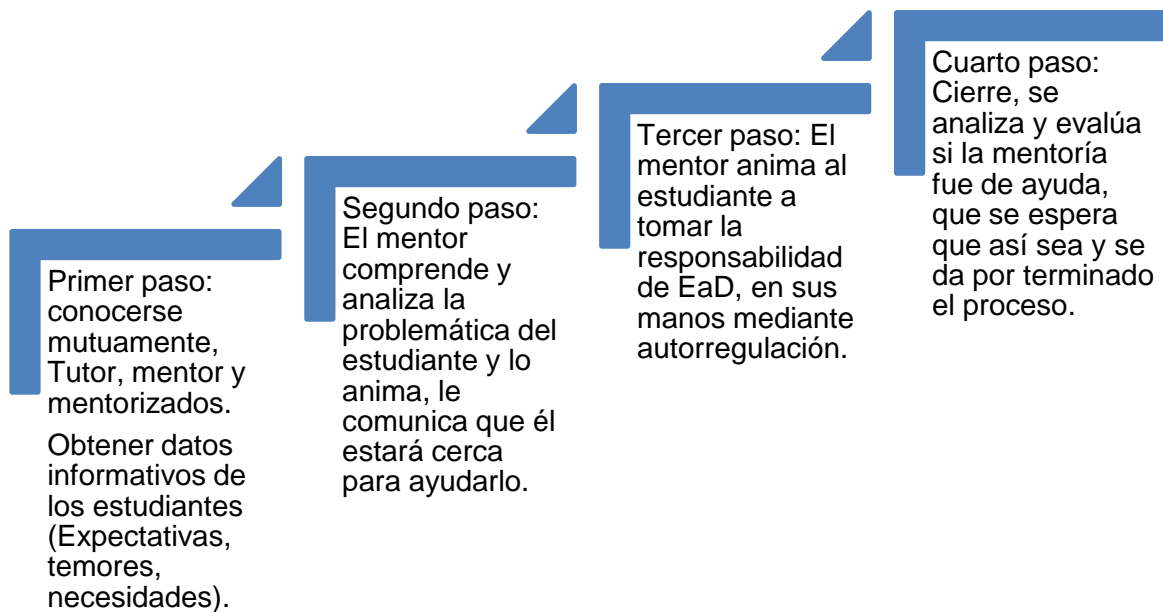
Gráfico No.4 La mentoría



Fuente Manzano y otros 2012

Elaborado por: Villacreses N.C.2014

Gráfico No. 5 Proceso de mentoría



La Orientación Educativa, es una disciplina que surge a principios del siglo XX, como movimiento organizado. Educar significa tener en cuenta un contexto educativo, con todos sus valores morales, políticos, estéticos y científicos ubicados de un estudiante en un ambiente social. (Martín Gordillo y otros, 2001), educar en valores, significa educar para valorar. J.J. Rousseau (1712-1778). J Pestalozzi (1764-1827)y F. Fröebel (1782-1852) son considerados renovadores del movimiento pedagógico.

La educación en valores humanos tiene su esencia en las relaciones sociales, se debe educar para valorar, es decir tener autonomía para tomar una racional decisión en cada elección. La raíz es la formación de la personalidad con criterio objetivo de valoración.

1.3.3 Perfiles de los involucrados en un proceso de mentoría

Perfil del compañero mentor:

- Es un estudiante de curso más avanzado. Su función es la mentoría entre iguales, que a la vez hace un autoanálisis de su experiencia como estudiante y ayuda a los nuevos estudiantes a desarrollar comportamientos y conductas. En este proceso las dos partes se benefician; el mentor porque pone a disposición del mentorizado su experiencia para propiciar actitud de reflexión y el mentorizado porque tiene necesidad de ser ayudado y encuentra su par que lo acompañe.

- El mentor, está en posición de igualdad con el mentorizado, debe escuchar y apoyar al estudiante nuevo para animarlo a tener una visión positiva del sí mismo y así potenciar su poder de resolución de dificultades y necesidades para alcanzar la eficacia.
- Se debe motivar al mentorizado a mejorar el rendimiento académico basado en la confianza principal elemento entre los dos actores, a través de la escucha atenta y activa por parte del mentor, y el mentorizado a su vez tener escucha receptiva y apertura a la comunicación.
- El mentor debe poseer alta capacidad de comunicación verbal, para una relación efectiva con su mentorizado, además debe saber guiar acertadamente con un consejo oportuno.
- Tener alta inteligencia emocional, que ha adquirido con su experiencia para entender al nuevo utepelino, además de la predisposición de apoyarlo en sus necesidades de información, personal, académico, etc.
- Voluntad para mejorar las propias habilidades y competencias, el momento para aprender está presente en todo momento. Además el mentor también va a aprender de las experiencias de otros.
- El mentor también debe estar preparado para no obtener los objetivos propuestos, porque varios factores pueden ser contrarios a sus intereses al ofrecer ayuda.

Mentorizado

El alumno mentorizado, necesita de una guía que le ayude a clarificar su proyecto futuro de vida académica y profesional, también está necesitado de reforzar su autoestima y una visión clara de realizar su carrera. El nuevo estudiante debe adoptar actitud y predisposición para recibir críticas, debe demostrar habilidades sociales y estar dispuesto mejorar sus necesidades de aprendizaje; desarrollar competencias para obtener soluciones, siendo así desarrollará sus habilidades sociales, autoconocimiento y su habilidad de comunicación. Es verdaderamente importante la sinceridad ante el mentor para adquirir la flexibilidad en el proceso de adaptación.

Tutor

Es un coordinador/supervisor del proceso, la función que realiza es de seguimiento del proceso de mentoría, y es el responsable mayor de la tutoría, debe preparar al mentor para conseguir que se cumplan los objetivos y metas y debe ser un apoyo dentro de la institución. Entre sus actividades están seleccionar al grupo de mentorizados y promocionar el proyecto de mentoría; al final del proceso evaluarán los avances del mentorizado, entre mentor y tutor.

Modelos de Mentoría:

Walker, 2002 y Carr 1999 y otros, la mentoría puede ser informal y formal. Se detallan:

Formal, Se da de manera directa entre una persona de mayor experiencia con otra menos experimentada, es una relación con mucha flexibilidad que puede ser de corta duración o durar años (Como entre los hermanos).

Informal, es una estructura planificada, intencional y sistemática y hay un seguimiento del proceso Whittaker y Cartwright (2000) y se esperan obtener los objetivos propuestos, requiere de un entrenamiento previo al mentor.

1.3.4 Técnicas y estrategias a aplicar en el proceso de mentoría

El primer paso, es conocerse personalmente mentor-mentorizado, en donde se establece una relación de confianza y compromiso mutuo, para establecer sus necesidades y el entorno que lo rodea.

El siguiente paso, es aplicar la escucha activa y atenta, donde se reconocen fortalezas y debilidades, se intercambian experiencias, se fija un plan a seguir y se da el compromiso de apoyo.

Para continuar se hace un compromiso entre mentor-mentorizado, de llevar a cabo el plan de acción, hasta alcanzar la autonomía suficiente que necesita el mentorizado.

De esta manera, si se cumplieron las etapas, se espera que el resultado sea positivo y el mentorizado esté apto para continuar sus estudios académicos, y puede terminar el proceso de mentoría, si es al contrario analizar los factores que fueron contrarios y reiniciar el proceso.

1.4. Plan de orientación y mentoría

Siendo la mentoría un proceso de ayuda en el aprendizaje que ayudará a desarrollar habilidades de aprendizaje, debe ser un proceso constructivo y planificado para desarrollar el potencial humano.

1.4.1 Definición de plan de orientación y mentoría

Es un proceso de ayuda continua, entre un mentor y un mentorizado, (generalmente de primer nivel) para calmar sus necesidades urgentes en los campos: social, académico y potenciar su aprendizaje. Estos son las actividades entre mentor y mentorizado: Sánchez García M.F Y Otros (2011)

- Señalar los objetivos generales de la Institución en relación con la Orientación y la acción de mentoría.
- Establecer programas a desarrollar por tutores y orientadores.
- Objetivos generales para acogida y transición entre etapas educativas.
- Estrategias para acoger e integrar a los alumnos nuevos.
- Coordinación entre los miembros del POM.
- Procedimientos y estrategias para facilitar la comunicación, colaboración y coordinación entre sus miembros.
- Descripción de procedimientos para recoger y organizar información personal y académica del alumno.
- Organización y administración de los recursos personales y materiales disponibles.
- Disponer tiempo para realizar la mentoría.
- Establecer vías de comunicación.
- Colaboración y coordinación con servicios y agentes externos.
- Seguimiento y evaluación de las actividades.

Es así que un plan de orientación y mentoría debe cumplir los siguientes objetivos:

- Ayudar al estudiante en su adaptación al ambiente universitario.
- Reforzar sus habilidades en el aspecto académico: buscar información, desarrollar procesos de investigación.
- Planificar actividades académicas: presentación de deberes, exámenes, etc.
- Mejorar su imagen personal y social: autoestima, actividades.
- Aportar con ideas renovadas-

1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría

El componente humano es el grupo de elementos de una mentoría, así tenemos:

Gráfico 5

**Tutor:**

La persona que planifica, organiza y supervisa el proceso, entre mentores y mentorizados, es a su vez nexo de unión entre mentor y universidad.

**Mentor:**

Persona que adquirió experiencia en EaD, tiene habilidades para planificar y motivar; tiene relación horizontal, de pares con el mentorizado.

**Mentorizado:**

Alumno generalmente de primer ciclo académico, necesitado de ayuda para cubrir sus necesidades de información, académicas, personales, etc.

1.4.2. Plan de orientación y mentoría (cada mentor diseñará un plan para su grupo)

Sánchez, G, Guillamón F., citan a ESPINAR (2008),

El proceso inicia con la detección de necesidades del estudiante., continúa con la recolección de datos informativos. El mentor, luego de fijar un plan personal de actuación para cada mentorizado establece un cronograma para el desarrollo de destrezas y competencias,

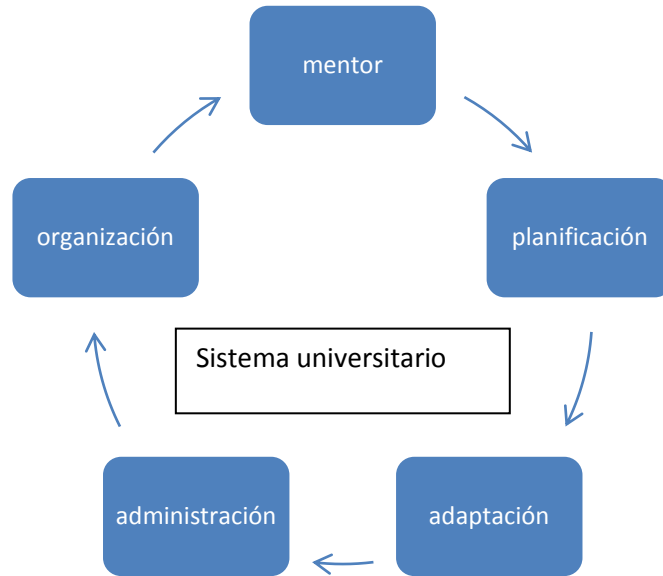
Si consideramos el tercer aspecto, se puede decir que el alumno ha iniciado el proceso de adaptación al sistema universitario.

- La evaluación como parte final ayuda a fortalecer un POM.

Las tareas encomendadas por parte del mentor al mentorizado, deben cumplir objetivos de:

Gráfico No. 6

El sistema universitario unido al POM, un sistema de ayuda al estudiante nuevo



1.4.3. El POM, debe ser definido para cada grupo, y en términos generales, en conexión con la universidad, pero tomando en cuenta las características de cada estudiante y también como miembro de un grupo con necesidades, tiene como finalidad, asesorar al estudiante en aspectos como: información y administración; académico y personales.

Objetivos:

- El estudiante de reciente ingreso debe ser orientado.
- El estudiante debe recibir ayuda para desarrollar competencias y habilidades en su formación personal y profesional.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

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

- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de las variables en una población dada.
- El método de Investigación Acción Participativa (IAP): el propósito de este método es producir acción, toda vez que busca un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en MaD. La misión del investigador está dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitan desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

2.2 Contextualización

Proyecto mentor-mentorizado en la UTPL.- Es una experiencia pionera iniciada en este año, con la finalidad de motivar y generar ayuda con comunicación continua en la que se brinda técnicas de estrategias de estudio con la participación de estudiantes egresados de la carrera de Psicología orientada a estudiantes de primer nivel de todas las carreras, parte de un modelo formal implementado en universidades europeas que ofrecen formación académica a distancia.

Brevemente describiremos cómo está formada la UTPL y su visión y misión como universidad ecuatoriana. La **UTPL**, fue fundada por la Comunidad Marista Ecuatoriana (AME) el 3 de mayo de 1971, actualmente Desde octubre de 1997 es administrada por la Comunidad de Misioneras y Misioneros Identes.

Fundamentada en los principios católicos, que desde la visión del Humanismo de Cristo, tiene la misión de: “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”.

La modalidad a distancia, fue creada en 1976; que tiene principalmente función social porque ofrece preparación académica a personas que no tienen otra forma de acceder a la educación superior.

La UTPL, promueve activamente el desarrollo del entorno nacional y promueve activamente los procesos de innovación y mediante la investigación conseguir el desarrollo social, porque posee docencia de alto nivel que garantice la calidad y fomento de la cultura.

La UTPL, es líder en educación abierta y a distancia con calidad indiscutible porque ha fortalecido sus propios procesos y estructura con equipos calificados que desarrollen competencias y sean un referente social que generen oportunidades de cambio social.

La UTPL goza de autonomía institucional que le es necesaria para cumplir sus funciones eficazmente.

La Universidad, hace posible la educación superior de alta calidad, con la modalidad a distancia en la educación superior, con energía y creatividad renovadas, con un servicio en centros universitarios y pedagogía que tiende a la mayor personalización posible de la educación.

García Arieto, (2002:41), la educación a distancia, es una forma de aprender, donde profesor y estudiante, se encuentran en diferente lugar; la forma de comunicación es mediante las Tic's, es decir mediante las tecnologías.

Las características que debe tener un estudiante que desea adoptar esta modalidad de estudiar son:

- Autónomo e independiente, autorregula espacio y tiempo, y con libertad para actuar-
- Comunicación didáctica, mediada por tecnologías.
- Soporte de una Institución sólida (UTPL).

“El rol del estudiante es activo y se enfatiza para que adquiera responsabilidad de su aprendizaje, constructivo y significativo.

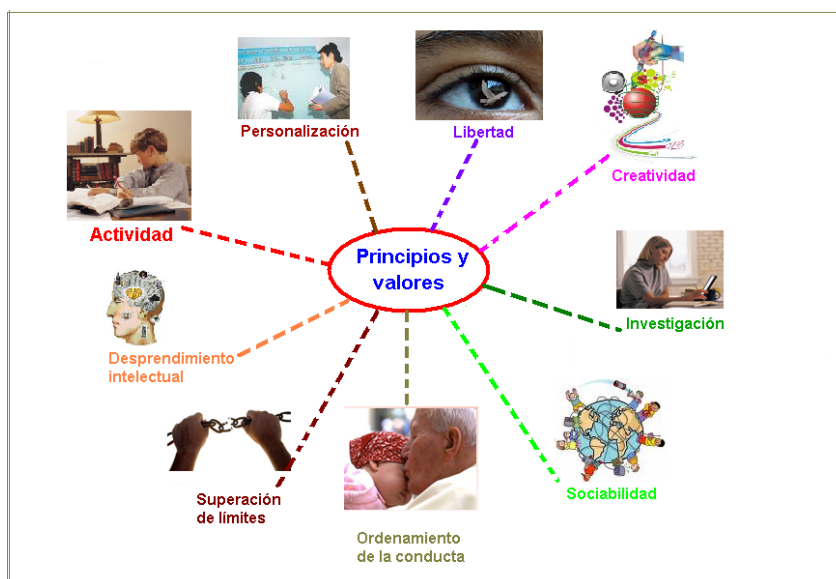
- Confianza en el estudiante para que adquiera autodisciplina.
- Educación con respeto a la libertad para alcanzar la superación humana y académica.
- Creatividad y espontaneidad con utilización de técnicas para realización de sus trabajos.
- Investigación para adquirir nuevos conocimientos.

- Sociabilidad y coherencia para realizar otras actividades personales y familiares.
- Ordenamiento de la conducta.
- Búsqueda de la verdad y defensa de la misma.
- Desprendimiento intelectual.
- Desarrollo de competencias: Tres elementos hay en un desarrollo de competencias:
- Actitudes: Predisposiciones
- Habilidades: Destrezas y poder ejecutar las tareas.
- Conocimientos: Contenidos científicos.
- Prácticas comunes de las competencias genéricas comunes a todas las profesiones se exigen:
 - Vivencias de valores.
 - Comunicación oral y escrita
 - Innovación e investigación
 - Pensamiento crítico y reflexivo
 - Trabajo en equipo
 - Inglés
 - Compromiso e implicación social
 - Comportamiento ético.
 - Organización

Las competencias específicas son propias de cada titulación.

Gráfico nº 7

PRINCIPIOS Y VALORES DE UTPL



Fuente: Guía General de educación a distancia

Esta investigación se realizó en el Centro Regional Quito San Rafael, que está en la capital del Ecuador, cuenta con infraestructura propia y tecnología moderna acorde con el desarrollo tecnológico actual. Representado por un director. Este subcentro San Rafael, ubicado en la Av. General Rumiñahui, y dirigido por Lic. Alexandra Coba; es el recinto donde acuden personas que viven en el valle de los Chillos, y que cuenta con magníficas instalaciones, donde se designaron a los mentorizados.

Fue en el centro regional San Rafael, en donde se esperó que se realizara el primer encuentro con los mentorizados, el día domingo 25 de mayo de 2014.

2.3. Participantes

Este proceso cuenta con la participación de tres elementos:

- El mentor encargado de realizar el monitoreo, seguimiento e intervención con los mentorizados, el cual es egresado de la carrera de Psicología.
- El equipo de gestión y mentoría (EGM) el equipo humano que cuenta con profesionales de alto nivel, para dirigir a sus mentores y el grupo de mentorizadas, a través del EVA, se estableció la comunicación para el equipo de mentores
- Y cinco mentorizados, los cuales fueron seleccionados debido a que no superaron la media aritmética establecida para cumplir las expectativas académicas propuestas por la UTPL.

Dichos estudiantes se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Dos estudiantes, mujeres, asignadas por el Sub-Centro San Rafael; que se encuentran con bajas calificaciones y por tanto en riesgo de deserción. Se tuvo la presencia de una estudiante de la carrera de abogacía, asistió como única vez el día 25 de mayo de 2014, de 56 años; se puede considerar a dicha estudiante en estado pasivo.

Las siguientes son estudiantes que asistieron a la segunda reunión convocada y de quienes se obtiene el promedio de edad de estudiantes que EaD. En conclusión podemos decir que esta investigación se realizó con dos mentorizados

TABLA N° 2 Distribución de mentorizados.

CARRERA	EDAD	PROMEDIO
ED.INFANTIL	32 AÑOS	28 AÑOS
ING.INFORMÁTICA	24 AÑOS	

De las dos personas que constituyen el 100% de los participantes, el 100% están activos, de sexo femenino, pertenecientes al Centro Regional Quito – San Rafael como centro universitario, de este 50% cursan la carrera de Educación Infantil, y 50% Ingeniería Informática, con una edad promedio de 28 años.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos:

Método Investigación Acción Participativa (IAP), su finalidad es ayudar a resolver problemas cotidianos de manera Inmediata (Hernández, R, 20012) para lograr un cambio en este caso en los estudiantes mentorizados. En la práctica de mentoría entre pares se sustenta en este método toda vez que se investiga con “pasos en espiral” al mismo tiempo se investiga y se interviene y los participantes (mentores) que tienen la vivencia de haber estudiado su carrera a distancia se los considera para desarrollar el proceso de mentoría.

La acción de mentoría implica la total colaboración de los participantes mentores y mentorizados para la detección de necesidades; ellos son los que conocen de mejor manera la problemática a resolver y explicar, así como a conocer las prácticas que requieren ser mejoradas o transformadas en el análisis e interpretación de los resultados del estudio.

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

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

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

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

2.4.2. Técnicas:

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

Técnicas de investigación bibliográfica, para la recolección y análisis de la información teórica y empírica puede utilizar las siguientes técnicas:

- **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre orientación y mentoría. Este es el primer paso, para una investigación, se inició con datos de links, proporcionados por EGM de UTPL.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.
- **El resumen o paráfrasis** como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.4.3 Instrumentos:

Técnicos: Facilitados por UTPL;

- Diapositivas que presentó la universidad en el programa de inducción a la mentoría; con el tema: La mentoría y la explicación acerca de cómo debe desarrollarse el proceso.
- Encuestas que proporcionó la Universidad para reconocer problemas y necesidades que tiene el alumno cuando ingresa,

Técnicas para recolección de datos

- Entrevistas que fueron estructuradas por el mentor para recolección de datos,
- Cuestionario de necesidades de orientación, contiene cinco preguntas que abarcan temas de los problemas que tuvo al ingreso a la Universidad,Cuál cree fue la mayor dificultad que tuvo al ingresar.

- Cuestionario que contiene preguntas acerca de expectativas y temores acerca del desempeño académico.
- Cuestionario que tiene de habilidades de estudio que contiene 10 preguntas que abarcan aspectos como: Técnicas de estudio: resaltar, subrayar, hacer resúmenes, acotaciones diagramas, etc. (anexo 2)
- Registros de información, para obtener datos y expectativas de los mentorizados.
- Cuestionario de necesidades de información con relación a la Universidad causa?, Quién le ayudó?, Cómo solucionó?, Qué aprendió de la experiencia?.

2.5 Procedimientos:

Para iniciar el POM, luego de la jornada de inducción del proyecto mentor, la lectura fue el principal medio para obtener información con el objetivo de obtener un marco teórico que clarifique las funciones de orientación y mentoría y elaborar un plan a seguir.

El siguiente paso dentro de la investigación de campo fue poner en marcha el plan a través de:

- Mentoría entre pares, en donde el mentor guiado por su consejero (EGM), orienta a su mentorizado aplicando las actividades planificadas:
- cronograma que presenta de manera descriptiva el desarrollo del proceso paso a paso entre mentores y mentorizados . Las siguientes fueron las actividades:

Tabla no. 3 Cronograma

Mes	Fec ha	Actividad	Responsables
Mayo	25	Primer encuentro presencial individual entre tutor, mentor y mentorizados	Centro universitario
Mayo	26-30	1.conociéndonos	Mentor y dos estudiantes
Junio	2-6	2.Primera evaluación EaD (estrategias)	Mentor y dos estudiantes
Junio	9-13	3.planificación y formatos	Centro u, mentor y estudiante
Junio	9-13	4.Ser estudiante a distancia (información)	Mentor y dos estudiantes
Junio	16-	5.Autorregulación	Mentor y dos estudiantes

	20	(Comunicación de técnicas)	
Junio	18	6.Hábitos para la lectura (estrategias)	Mentor y dos estudiante
Julio	1-4	7.Proyecto de vida (cinco pasos)	Mentor y una estudiante
Julio	7-11	8.Técnicas y estrategias de estudio	Centro mentor y estudiante

Etapas de acercamiento entre mentores y mentorizados.

La mentora recibió la primera lista de mentorizados para realizar la etapa de el acercamiento personal, el día 25 de mayo de 2014, fecha de la primera reunión convocada para la primera etapa de acercamiento.

1. Etapa.- Entrevista personal:

El primer paso para dar inicio al proceso piloto pionero en el ámbito universitario, fue conocer personalmente a los mentorizados y realizar un compromiso entre mentor-mentorizado de ambas partes, de colaboración y confianza, demostrando el mentor gran habilidad para escuchar, no aconsejar. En esta instancia se firmó una carta de aceptación y compromiso al proceso de mentoría.

El día domingo 25 de mayo del presente año, acudió la mentora, al subcentro San Rafael con expectativas por conocer a quiénes serían los mentorizados. Para la mentora: Villacreses Villacrés Norma Cecilia, asistió una persona como mentorizada y se comprometió a colaborar; pero la comunicación se interrumpió por parte de la estudiante, al no obtener respuesta positiva se la considera en estado pasivo.

2. Etapa.- Explorar

El mentor es un oyente muy activo, y que debe poner en práctica su poder de retroalimentación y el mentorizado a su vez expone sus fortalezas y debilidades, se consolida la información anterior y se ofrece apoyo.

Se cumplieron las dos etapas, con las estudiantes que se mencionaron y se procedió a continuar con las siguientes de comprensión y planificación.

Primera lista entregada por el EGM a la mentora:

Tabla No.4 Lista de mentorizados,

CÉDULA IDENTIDAD	CELULAR
-------------------------	----------------

1707400253	0997294192
0400754529	0999466150
0921171773	0981272737
1718197021	0991455519
1722414958	0984558974

De los estudiantes mencionados, una mentorizada de las personas que constan en la lista es quién acude para la segunda reunión, los demás son considerados en estado pasivo.

Se solicitó nuevos mentorizados al equipo de gestión y fueron entregados a la mentora nuevos datos por parte del grupo de gestión, con un listado de nueve alumnos en total, asistieron dos estudiantes, que se encuentran detallados en el apartado de participantes:

Se convocó para una segunda reunión que estuvo prevista para conocer a los mentorizados, evaluar sus necesidades, asistieron por primera vez las alumnas que se describieron en el apartado de participantes y que respondieron a la encuesta denominada “Necesidades de Orientación” (anexo 3).

Luego de haber obtenido sus datos informativos se aplicó la encuesta de satisfacción, (anexo 4); posterior se comunicó ciertas estrategias de estudio, las estrategias que se detallan en el cuadro No.2 se entregaron personalmente y se dieron indicaciones para navegar en la red con el objetivo de mejorar sus estudios. Temas sobre hábitos de lectura, Beneficios de EaD, elaboración proyecto de vida se enviaron por e-mail, anexos 5,6, y7.

Tabla No.5 Intrucciones

Acción	Descripción de actividad	Actividad
Navegar por la red	Revisar el material	Entrar al curso Entrar a foros Revisar correos Revisar tareas
Revisar	Leer, conocer de qué se trata	Recursos disponibles Revisar actividad de trabajo Revisar usuarios Revisar textos, archivos Revisar correos

Aportar	Interactuar Responder correo Adjuntar archivo en correo Adjuntar archivo en post foro	Agregar tarea Mensajes de foro Enviar correo
Actualizar	Actualizar, borrar o buscar información	Actualizar perfil Cambiar mensaje en el foro Suscribirse o retirarse Buscar en foro

3. Etapa.- Comprensión y planificación

Se elabora un plan de acción y se anima a los mentorizados a tomar la responsabilidad del estudio a distancia en sus manos, a través de la elaboración de un proyecto de vida, autorregulación y autonomía para tomar decisiones.

La reunión el domingo 8 de junio de 2014; se la realizó en el parque de un centro comercial; ocasionando la incomodidad de mentoras y mentorizadas y la falta de formalidad para realizar el proceso.

El proceso se interrumpió y no pudo continuar, por la falta de colaboración de las estudiantes, a quienes les faltó interés en colaborar con la mentora y responder a las encuestas o correos electrónicos que fueron enviados. Se realizaron las respectivas llamadas telefónicas, correos electrónicos, chat por telefonía celular, sin respuesta.

4.- Etapa.- Evaluación

Esta etapa no se cumplió por los motivos descritos en el punto tres, pero se pretende que esta etapa el mentor y mentorizado revisen el proceso, analicen y evalúen resultados. Si se observó algún progreso, o se puede dar por terminado el proceso sino volver a revisar en donde existen dificultades.

La comunicación se mantuvo empleando las siguientes formas: Telefonía móvil y/o convencional, EVA (con el EGM), correo electrónico personal.

En forma general podemos decir que los mentorizados no respondieron a las comunicaciones enviadas por la mentora, debido a la falta de internet en el hogar, lo que

ocasiona una pérdida en la continuidad de la comunicación por mail, a esto se suma la falta de interés de los mentorizados.

2.6. Recursos

Los principales recursos utilizados fueron de tres tipos: humanos, tecnológicos y económicos.

2.6.1. Humanos:

Los cuales se detallaron en el apartado de participantes.

- Equipo de Gestión de Mentoría.
- Mentor.
- Mentorizados.

2.6.2. Tecnológicos:

Estos recursos facilitaron el proceso de comunicación:

- Teléfono convencional.
- Telefonía celular.
- Internet.

2.6.3 Económico

La inversión económica es baja, al realizar un POM, el costo de llamadas realizadas a teléfono convencional o telefonía celular, estuvo a cargo del mentor, se detallan:

Tabla No.6 De inversión económica utilizada en el proyecto mentor

Detalle	Rubro unitario	Total
Telefonía convencional	\$ 0,02 ctvs.	\$ 2,00
Telefonía celular	\$ 0,06 ctvs.	\$ 6,00
Paquete internet móvil	\$ 1,00 diario	\$ 4,00
Combustible transporte	\$ 5,00	\$ 10,00
Total: Son veinte y dos dólares americanos (\$ 22)		

CAPÍTULO 3
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Características psicopedagógicas de los mentorizados

La autoevaluación de los estudiantes mentorizados, acerca de sus habilidades de estudio, datos expresados estadísticamente reflejan que es necesaria una intervención de mentoría como apoyo para adquirir estrategias de estudio. A continuación detallamos los resultados de la encuesta de “Habilidades de Estudio”

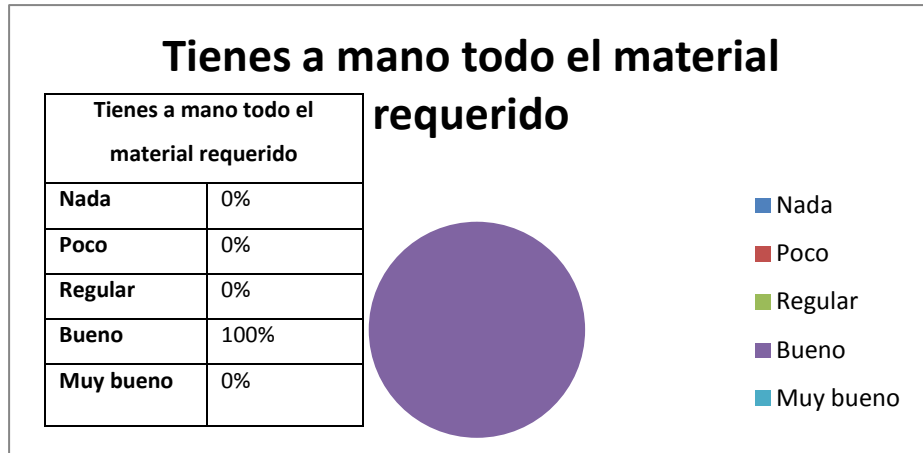
Primera pregunta: Abarca el aspecto relacionado con la valoración de los temas a estudiar. Los resultados son los siguientes:



El 100%, de los mentorizados, no contesta la pregunta, al contrastar con el aporte realizado por Silvia Russek que plantea que para lograr nuestras metas debemos querer estudiar, y saber por qué y para qué se estudia? Y que es el primer paso para continuar con los estudios. En este caso vemos que los estudiantes desconocen el por qué, para qué y cómo estudiar.

Si consideramos los aportes realizados por Shertzer y Sone (1972:46), plantean basándose en Blocher (1966:47) en que el coach debe facilitar una comprensión significativa del yo y del medio y da como resultado el aclarar las metas y valores, podemos observar que la labor del mentor inicialmente es que los mentorizados reconozcan y valoren sus propios conocimientos y habilidades de estudio, es decir, identifiquen el cómo estudiar y poder alcanzar sus metas. Con esto se asegura que se dé un aprendizaje significativo.

Segunda pregunta: Indaga acerca de si el estudiante tiene como costumbre proveerse de los materiales para no distraerse.

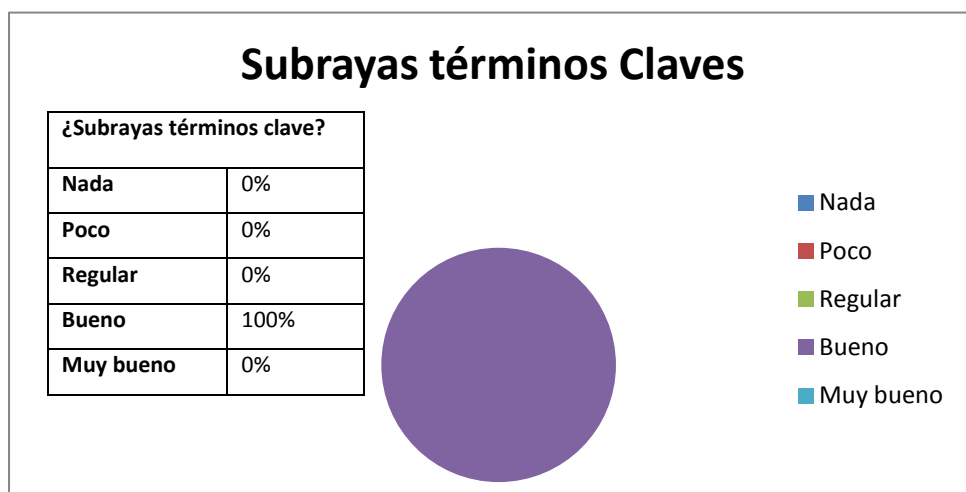


La respuesta a esta pregunta, revela que el 100% del estudiantado considera bueno su aprovisionamiento de los materiales que va a necesitar para desarrollar sus tareas, con el objetivo de no distraerse.

María José Rubio Gómez (2013), destaca que dentro de la Modalidad Abierta y a Distancia se concreta tres aspectos: SER, SABER y HACER; dentro del último aspecto se considera la necesidad de programar la materia y seleccionar los materiales.

Considerando este aporte podemos concluir que para tener un desarrollo adecuado de hábitos de estudio es necesario contar con los elementos y materiales necesarios. En el caso de los mentorizados vemos que son capaces de identificar que cuentan con el material indicado pero dejan la posibilidad abierta para buscar otros, quiere decir que se distraen al ir en búsqueda de lo que les hizo falta.

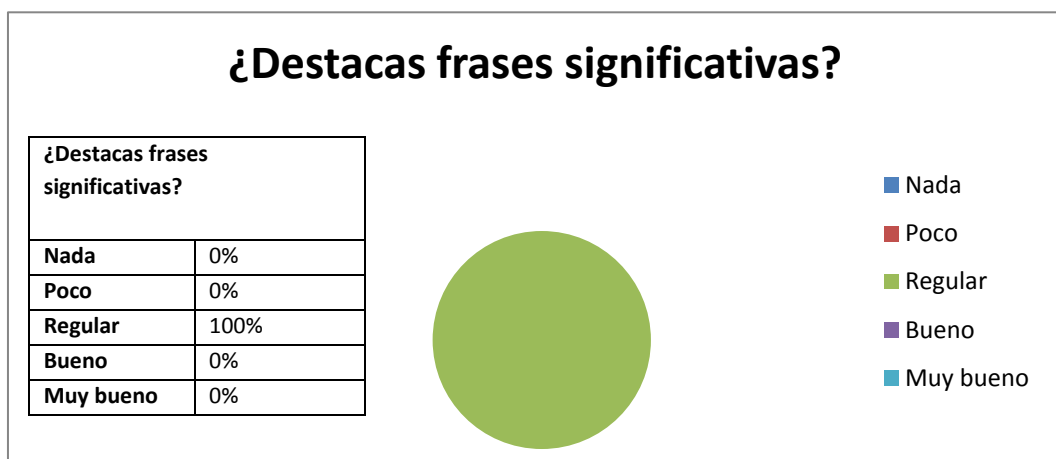
Tercera pregunta: Relacionada con el ámbito de hábitos de estudio (lectura), específicamente si subraya términos claves.



Al ítem, responden los estudiantes en un 100% que es bueno, subrayar ciertos términos. Rubio Gómez, M.J. (2013), destaca que el mal estudiantes se alegra de encontrar un libro subrayado, al buen estudiante le causa fastidio porque le impide sacar sus propias conclusiones. Además que un libro buen subrayado es un instrumento de trabajo de gran utilidad, es algo muy valioso para el estudiante, con sólo pasar la vista por el subrayado podrá repasar rápidamente su contenido.

Tomando en cuenta las respuestas de los mentorizados y el aporte de Rubio (2013), podemos identificar que han tomado en cuenta y han considerado, que es una técnica valiosa de estudio.

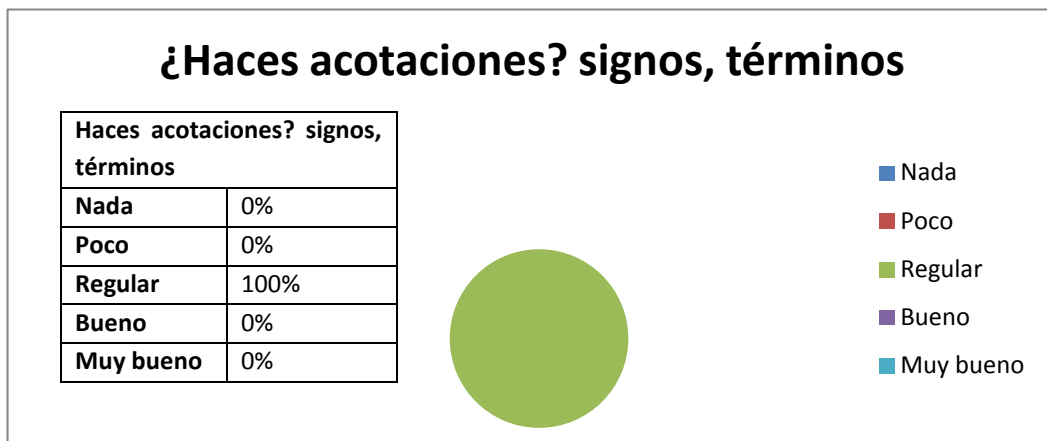
Cuarta pregunta: Al igual que la pregunta anterior se relaciona con el ámbito de hábitos de estudio (lectura), en la cual se indaga sobre si se destaca frases significativas.



El 100% reconoce una manera regular en su habilidad para destacar frases en su lectura, María José Rubio Gómez (2013), señala que para ser un buen lector se debe hallar las ideas principales a nivel de un libro, de un capítulo o de un párrafo. Además de encontrar un detalle importante por cada idea principal.

Los mentorizados reflejan una debilidad al identificar las ideas principales, lo cual puede generar dificultades al momento de estudiar, ya que no hay una eficiencia al instante de leer.

Quinta pregunta: Se investiga en temas de hábitos de estudio (lectura), en la cual se indaga sobre las acotaciones al margen, signos o símbolos.



De manera regular en un 100%, hacen acotaciones los estudiantes, quiere decir que esta habilidad y los hábitos de estudio no están bien cimentados; sin embargo esta estrategia tiene gran importancia al momento de generar conexión con la información para tener una estructura de conocimientos. Rubio Gómez, (2013), se recomienda hacer una línea vertical, si tenemos que subrayar mucho, y hacer dos líneas verticales si consideramos que es mucho contenido el que hay que subrayar y a la vez es fundamental. Partiendo del subrayado, poner en nuestro propio lenguaje los puntos más destacados, sin mirar el texto.

El aprendizaje se hace fácil con este método, debe ser tomado en cuenta como una manera práctica de adquirir conocimiento. Por lo tanto podemos concluir que los mentorizados requieren mejorar sus técnicas de subrayado y acotación al margen.

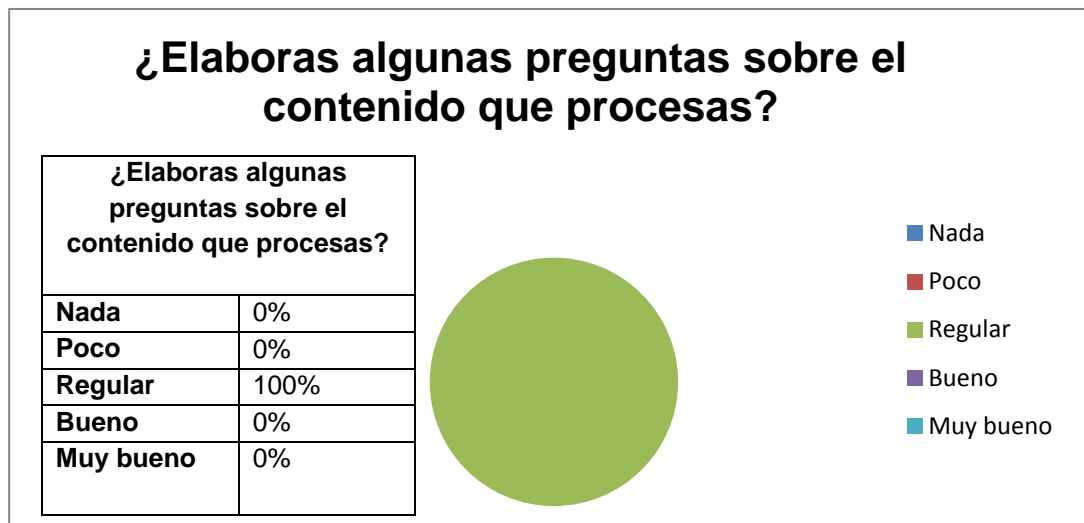
Sexta pregunta: Su intención es conocer, si el estudiante va reteniendo en su mente lo que ha estudiado, con el parafraseo mental.



El 100% de los mentorizados, declaran utilizar poco el parafrasear a modo de memorizar, sin embargo la repetición continuada incrementa las capacidades cognitivas. Rubio Gómez (2013),

Esta actividad no practicada, según refieren los estudiantes incrementaría la velocidad al adquirir conocimiento, repetir en la mente lo leído les ayudaría a memorizar el tema.

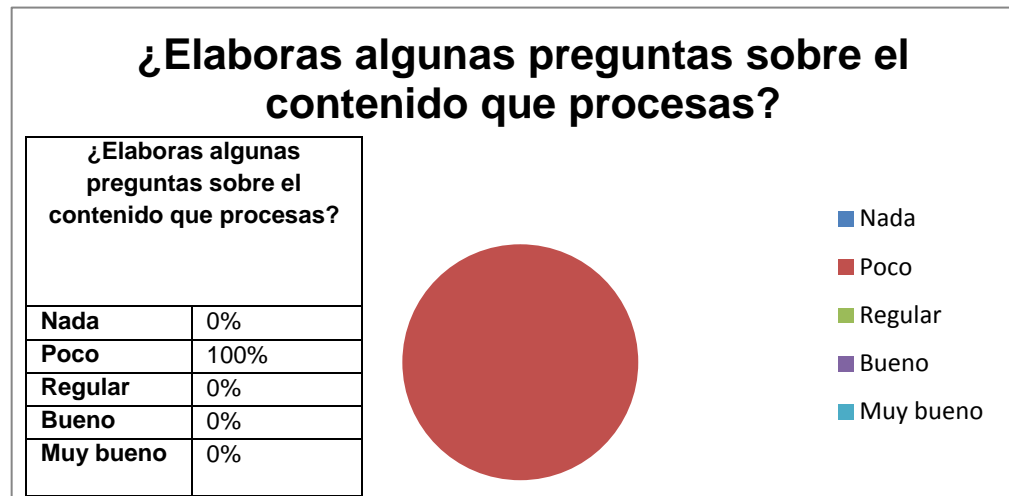
Séptima pregunta: Esta pregunta desea descubrir, si el alumno realiza un correcto proceso de la información obtenida, haciéndose preguntas frecuentes sobre lo que ha estudiado.



De manera regular el 100% de mentorizados, siente que no procesa la información. Siendo éste un proceso que requiere de la participación del sí mismo, que lo ayude a tomar consciencia de la acción que está realizando. Rubio Gómez (2013), “Una segunda lectura, en ésta sí debe leer comprensivamente, tratando de responder a las preguntas que se planteó antes. A pesar de esta recomendación de preguntarse por el tema, hay que evitar la tendencia a precipitarse sobre el problema, en lugar de hacer un esfuerzo serio y prolongado para entenderlo, o antes de intentar resolverlo”.

Es decir, realizar preguntas acerca del tema de estudio, es una actividad de aprender-reforzar, aplicando firme responsabilidad al momento de estudiar, lo cual se encuentra poco desarrollado en el grupo de mentorizados.

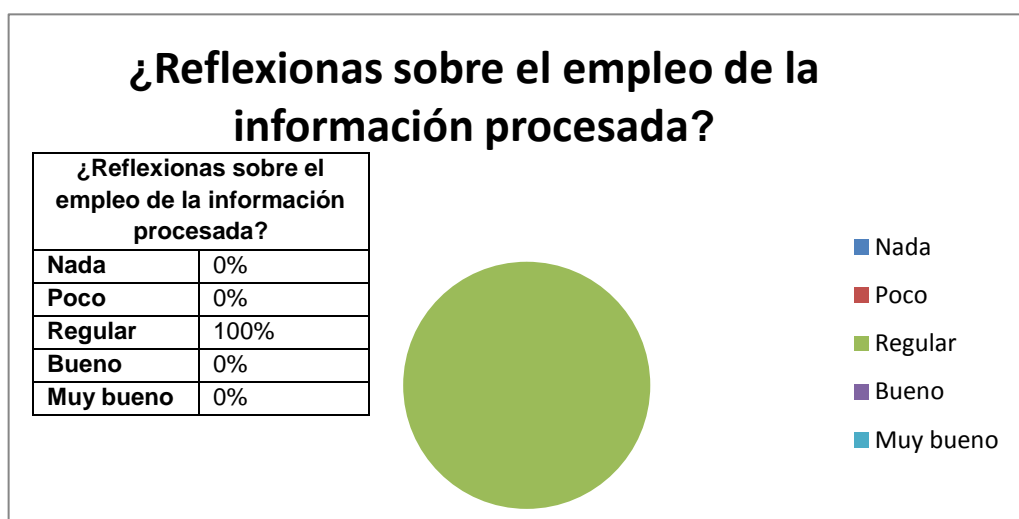
Octava pregunta: Esta pregunta se refiere, a la elaboración de esquemas al final de un tema estudiado, así queda organizado y procesado.



Es la mejor manera de conseguir la comprensión, sin embargo, es una técnica poco utilizada, así lo evidencian el 100% de los mentorizados.

El uso de esquemas se construye el aprendizaje. (Rubio Gómez, 2013), es conveniente hacer nuestro propio esquema, con algunas anotaciones personales, y siempre que no varíe el significado, con nuestras propias palabras. “Un esquema es la expresión de las ideas fundamentales de un texto, presentando las mismas de forma ordenada, clara y lógica.” Es la mejor manera de conseguir la comprensión sin embargo es una técnica poco utilizada, así lo dicen el 100% de los estudiantes. Al no utilizar de forma regular este método, los mentorizados limitan su construcción del aprendizaje y se está realizando un estudio poco planificado.

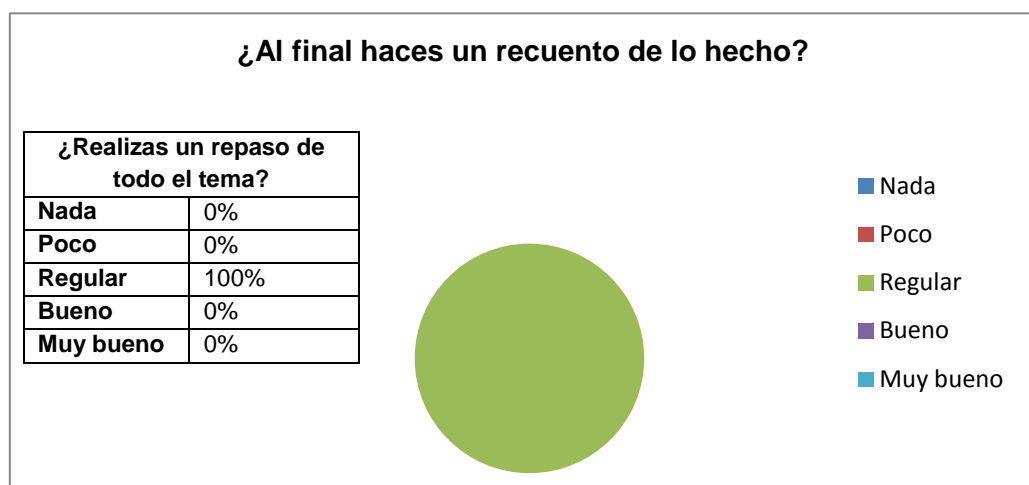
Novena pregunta: Pregunta que desea conocer el resultado, de sí el estudiante sabrá cómo llevar la teoría a la práctica, determinar el momento en que será aplicada



El empleo de la información para ser aplicada, es regular en un 100%, considerado escaso este método, por lo que demuestran una escasa reflexión del conocimiento. Si consideramos los aportes realizados por Robert Sternberg y Janet Davidson (1982) citados por Dennis Coon (2013) se identifican tres capacidades, una de ellas la codificación selectiva en la que es necesario y relevante seleccionar información e ignorar las distracciones. Otra de las capacidades es la combinación selectiva, es decir, unir varias informaciones que sean útiles para nuestro problema o conocimiento y ser capaz de relacionarlas, finalmente tenemos la comparación selectiva que es la capacidad de comparar los nuevos problemas o información con la anterior,

Al desconocer la importancia de la selección y reflexión de la información los mentorizados no pueden alcanzar nuevos conocimientos.

Décima pregunta: Esta pregunta está relacionada con la organización del tema aprendido para obtener la realización del aprendizaje.



A esta pregunta, los mentorizados responden en el 100%, que lo hacen de manera regular, quiere decir que no tienen los estudiantes la costumbre de hacer un recuento de lo aprendido. Rubio Gómez (2013) menciona “Hacer un resumen significa describir algo de forma sucinta, expresando los rasgos más representativos o importantes y necesarios”. Con el resumen expresamos lo fundamental de un tema.

3.2 Necesidades de orientación de los estudiantes

La educación a distancia necesita un espacio, en donde los estudiantes acudan con confianza a consultar, plantear dudas y compartir actividades, sobre todo compartir experiencias que estén a su alcance. En este apartado se muestran algunas necesidades que presentaron el grupo de participantes.

3.2.1 Necesidades de inserción y adaptación EaD

El 100% de los mentorizados manifestó tener dificultades el momento de insertarse y adaptarse en la modalidad de estudios a distancia, como ejemplos revelaron lo poco efectiva que resulta la jornada de asesoría de sistemas proporcionada por la UTPL, la cual no llega a cubrir sus necesidades de información, una de ellas el manejo del Entorno Virtual de Aprendizaje, así como otros servicios que ofrece la página web de la universidad. Otra de las dificultades es el desconocimiento sobre la estructura de la institución, así como la identificación de instancias que puedan ayudar al estudiante.

Si consideramos el aporte de Rodríguez Espinar (1989) que plantea que la orientación para la inserción debe estar entendida como un proceso continuo y que se enmarque en administración, filosofía educativa y disciplina de acción, podemos observar que no se está dando la orientación adecuada por parte de la Universidad a los estudiantes.

3.2.2 Necesidad de orientación académica de los estudiantes

Un aspecto importante a considerar es saber si el nuevo alumno está bien ubicado en su carrera, ingresa al medio universitario sin tener un objetivo claro de su proyecto de vida académica y de el por qué estudiar.

El estudiante universitario necesita ayuda psicopedagógica para adaptar sus métodos, técnicas y hábitos de estudio, a la metodología de estudio de la Universidad. Esta necesidad no es ajena a los mentorizados ya que manifiesta el 100% dificultades al momento de estudiar sus componentes debido a un desconocimiento en el manejo del material, además del seguimiento a sus notas y resolución de evaluaciones a distancia y presenciales.

Como ya se había mencionado esta pieza es clave según lo explica Rodríguez Espinar (1989), ya que corresponde a la corriente filosófica educativa y la de disciplina en acción. En modalidad a distancia sobre todo el reto de la orientación esta en promover que el estudiante esté dispuesto a pasar de espectador a actor, con una gran confianza en sí mismo, autodisciplina, actitud crítica, perseverancia en el esfuerzo y la investigación, como lo señala Rubio Gómez, M.J. (2012)

3.2.3. Necesidades de orientación personal

El nuevo estudiante, aún no está preparado para ejercer su responsabilidad. Tiene carencias de formación académica y emocional.

Necesita conocer su plan de estudios que debe estar diseñado para cubrir las necesidades académicas y de formación que presenta el estudiante para desarrollar todas las actividades que trae consigo el reto de desarrollar y continuar una carrera. ya que no es, como hasta ahora, un plan cerrado y uniforme para todos. En este aspecto se le debe ofrecer un plan de estrategias para ayudarlo a tomar decisiones

El estudiante va a enfrentar nuevas técnicas de trabajo intelectual, nuevas fuentes de consulta, por tanto es un gran apoyo el sistema de pares.

- La mayor autonomía que el estudiante adquiere es cuando regula su propia conducta, intereses, limitaciones.... Esta es la principal carencia que tiene el grupo de mentorizados, no han adquirido una autorregulación adecuada, que los ayude a manejar su ansiedad generada por varios factores familiares, presentación de tareas y evaluaciones, etc.

El tipo de acciones a llevar desde el servicio de orientación pueden clasificarse en función de dos nuevos criterios: en primer lugar, por el carácter individual o grupal de la actuación y, en segundo, por la función que se ejerce (diagnóstico, información, formación o asesoramiento).

El carácter individual o grupal viene definido por el nivel de la relación orientadora (Rodríguez Espinar, 1982) y el carácter común o no de las actuaciones. Y así la información puede aplicarse a un grupo.

3.2.4. Necesidades de información

La necesidad de información de un estudiante de reciente ingreso a la universidad, se hizo evidente entre los mentorizados, y principalmente es ésta, porque el novato se siente desorientado, porque el ambiente es desconocido, necesita conocer en absoluto la

institución y saber a dónde dirigirse para solicitar ayuda en caso de necesitarla y por lo indagado durante la entrevista personal a los mentorizados, desconocen totalmente, dicen que la Jornada de asesoría no cumple estas expectativas, la jornada de asesoría no es suficiente.

Salmerón Pérez Honorio, (Granada 2004), en el Programa Interactivo de Orientación Universitaria, la información para los estudiantes es obligatoria.

La información para un universitario, se envía a través del EVA, y/o correo electrónico y debe ser una guía para el desarrollo de su carrera. De ahí que sus actividades son:

- Funcionamiento de la Universidad
- Orientación para el manejo de conocimientos.
- Adquirir y manejar los contenidos temáticos.
- Planificar y realizar trabajos a través de temas.
- Orientación para desarrollar habilidades generales.
- Reflexionar y aprender.
- Investigar.
- Analizar la realidad.

3.3 Percepciones del mentor y la relación de ayuda

La Mentoría, debe ser una ayuda psicopedagógica directa al estudiante, acerca de qué hacer, cómo hacer para conseguir objetivos propuestos, con programas específicos (desarrollo personal) y de atención personalizada.

En un 100% los estudiantes que se vincularon con este proyecto manifestaron su necesidad de acompañamiento y ayuda, sobre todo al iniciar su carrera.

Al iniciar el proyecto de mentoría, el mentorizado sintió la motivación que produce la sensación de sentirse apoyado, con el transcurso del tiempo, se evidenció la falta de interés, para cumplir con las tareas sugeridas. El mentorizado esperó que exista recompensa por realizar estas actividades de carácter extracurricular.

Los mensajes se enviaron de acuerdo con el cronograma sugerido por el EGM, oportunos, como reforzamiento emocional, para el alumno previo al rendimiento de evaluaciones.

A pesar esa necesidad fue reconocida y manifestada durante el proceso de **mentoría** las mentorizadas no respondieron.

Sin duda es una experiencia que fortalece el ánimo y el autoestima de la mentora, que permite desarrollar el potencial de las relaciones interpersonales al haber incursionado en la atención a la diversidad.

3.4 Valoración de la mentoría

Con la finalidad de interpretar los resultados obtenidos, y una vez cumplido el proceso de entrevistas y encuestas. Los criterios valorados son la sinceridad y los deseos de colaboración al dar las respuestas a las preguntas formuladas y lo que se considera deseable y aceptable socialmente para imagen de la institución. El análisis es cualitativo.

Al ser un plan piloto, novedoso, la parte principal y más satisfactoria, para la mentora es al saber que cuenta con el apoyo y respaldados de un equipo responsable de todo el proceso de mentoría. Todo lo vivido, deja su huella de satisfacción, en todas las etapas del proceso, las cuales son analizadas a continuación:

3.4.1 Interacción y comunicación

Las vías de comunicación entre mentores y mentorizados se realizó mediante teléfono convencional, telefonía celular y principalmente por correo electrónico, al menos una vez por semana, con la intención de hacer sentir a los mentorizados, que no están solos, darles motivación, información e iniciar un proyecto de vida, dar estrategias de hábitos de estudios, recordar que repasen para las evaluaciones, participación de foros, etc.

La comunicación entre UTPL desde el equipo gestor de mentorías con los mentorizados y mentores, se realiza a través de la utilización del EVA y correo electrónico.

La comunicación entre mentor y mentorizado tuvo algunos inconvenientes y se tuvo que buscar otras alternativas cuando las estudiantes no respondían el teléfono, se usó como último recurso el correo electrónico, lamentablemente al no tener internet desde su hogar la comunicación no fue periódica.

3.4.2. Motivación y expectativas de los mentorizados

Los mentorizados, al inicio tuvieron motivación al conocer acerca del POM, sus expectativas presentaron una puntuación muy alta; decayó al momento de saber que el

mentor ofrecía motivación, más no un régimen curricular de asignaturas, pensaron también que al asistir al POM recibirían recompensas.

3.4.3 Valoración general del proceso

La valoración la vamos a realizar considerando todos los participantes, el EGM, mentora y las mentorizadas.

El equipo gestor envió una persona representante de la UTPL para el primer encuentro, encargada de dar direccionamiento a la labor que se emprendería. La dirigente de la reunión tomó a su cargo la proyección de las diapositivas y luego aclaró que no sería la encargada de acompañar en el proceso; se creó un ambiente de incertidumbre y poco direccionamiento, posterior en el EVA se proporcionó información que no logró cristalizar todo el potencial que generarían mentor y con ello las mentorizadas. Por ejemplo la falta de asignación de espacios físicos requeridos para los siguientes talleres.

Si consideramos las dos convocatorias de mentorizados se habría contado con un total de 10 participantes, por falta de interés, autorregulación y la dificultad de no contar con los espacios físicos adecuados, la experiencia se vio reducida a trabajar con solo dos mentorizadas, que no respondieron de la forma que se había planificado,

La labor de la mentoría se vio interrumpida, al no contar con la asistencia de las mentorizadas y se produjo incertidumbre del mentor y su labor.

Se elaboró una calificación del proceso así:

- En cuanto a la utilización de Tic's, el mentorizado califica con un 3 a sus actividades en este campo.
- Respecto a la metodología del POM, también califican 3, pues consideran que la ayuda llega un tanto tarde, el bimestre estaba iniciado.
- De acuerdo con la valoración de la mentora, las mentorizadas serían valoradas en 2 por deseo de participación y colaboración. Hasta ahí la valoración, punto al que llegó la evaluación.

Por tanto, el nivel de ayuda recibido por las mentorizadas, la mentora no las expone, por falta de cierre del proceso.

3.5 F.O.D.A.-




FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo de UTPL (matriz Loja) • Equipo proactivo. • Inicio y desarrollo de una carrera. • Inversión económica baja. • Motivación para el éxito. • Contar con la experiencia de egresados. • Proceso planificado. • Seguridad en lo que ofrece. • Comodidad del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la Institución. • Competencia no es considerable, UTPL cuenta con gran nivel de aceptación EaD • El acceso a las tecnologías. • Elaborar un proyecto de vida. • Tendencia al desarrollo de una carrera. • Aprovechamiento de las Tic's. • Mejoramiento de estrategias.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura interna de difícil eliminación. Es el caso de no prestar las instalaciones. Falta de puntualidad en la entrega de material • No contar con equipo de mentorizadas. • Se evidenciaron problemas de calidad, en la jornada de asesoría ingreso a UTPL. No funciona la jornada. • Escaso entrenamiento al mentor. • Deficiencias que trae el estudiante. • No establecer con claridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos personales. • Falta de autorregulación. • Falta de información. • Tendencias a la desmotivación. • No disponer de tiempo. • Motivos laborales.










obligaciones a mentorizados. • No hubo publicidad ni promoción del proyecto mentor.	
--	--










3.6 Matriz de problemáticas de la mentoría

El estudio realizado revela la variedad de características de un estudiante a distancia y revela también la heterogeneidad de cada caso. Se pone de manifiesto entonces, la necesidad de apoyo del sistema universitario, a través de la mentoría, pero todo proyecto presenta algunas problemáticas las cuales se detallan a continuación, en esta matriz se identifica el problema y a quien afecta principalmente, para lo cual se usa una matriz con un sistema de semaforización:

Tabla No.7 Matriz de Problemáticas

Significado:	
	Rojo, intervenir de manera rápida para solucionar el problema.
	Amarillo, advertencia, atención para la necesidad.
	Verde, se puede continuar/no se ve afectado.

PROYECTO MENTOR			
PROBLEMA	UTPL	MENTOR	MENTORIZADO
Estructura interna, complicaciones en el préstamo de instalaciones.			
Cambio en las listas de mentorizados, por ausencia del primer grupo.			
Falta promoción del proyecto piloto de mentoría.			

Falta motivación por parte de los mentorizados.			
Falta información a los centros universitarios sobre la relevancia del proyecto.			
Mayor interacción y presencialidad del Equipo gestor de mentoría o consejero.			

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES

Conclusiones

Ecuador es un país necesitado de orientación profesional a nivel universitario, y no se han dado ni los primeros pasos, es urgente la necesidad de dar respuesta a la necesidad de orientación académica, profesional y personal, cercano a su entorno y nuestra realidad.

La UTPL, debe ser nexo de unión entre el estudiante y el mundo laboral, orientar e informar sobre aspectos laborales, elaborar material de apoyo para la información.

- La información que hay al momento sobre un proyecto de mentoría, es nueva, pero valiosa, el sistema que está siendo implementado en Europa, es usado en Norteamérica desde la década de los setenta. En nuestro país es un sistema novedoso que está dando sus primeros pasos en EaD; queda establecido un modelo inicial de Manual de Mentor, para un proceso de Orientación y Mentoría, con vasta información para que acudan docentes y estudiantes como guía, para el proceso de incorporación de los nuevos estudiantes.

- Las acciones psicopedagógicas están encaminadas, es una oportunidad para que el egresado de Psicología fortalezca las relaciones interpersonales pero serán efectivas en tanto el estudiante tenga claro un proyecto de vida y metas establecidas para ponerlas en práctica.

- Se debe implementar un verdadero nexo de comunicación entre mentor y UTPL, para solucionar las necesidades del mentor, ya que un tutor a distancia no resuelve un problema que se suscita en el campo de la mentoría, tal es el caso de que el mentor necesita las instalaciones del Centro Universitario, para reuniones de motivación, charlas etc.; porque son adecuadas a las necesidades y disponen de los recursos necesarios, pero no se nos facilitó.

- Los siguientes pasos para un POM, tendrán la seguridad de haber sido analizados, valorados y puestos en práctica, desde el inicio, en la jornada de asesoría, detectar habilidades planificando estrategias para que el mentorizado no se sienta invadido en su intimidad y lograr el cumplimiento de metas, eliminando las falencias del nuevo estudiante.

CAPÍTULO 5
RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Por un lado, se debe facilitar la formación a los mentores. Y se debe mejorar en los siguientes puntos:

- a) La teoría expuesta sobre orientación, ligada a la práctica, aplicando ejemplos concretos y situaciones reales; detectar, analizar falencias desde la etapa de asesoría para estudiantes que ingresan. La Asesoría no está funcionando.
- b) Expectativas reales de los mentores en función de la diversidad de respuestas que van a encontrar en sus mentorizados; Exigiendo cumplimiento al mentorizado,
- c) Establecer claramente los objetivos que deben trabajar con sus estudiantes; Exigiendo cumplimiento al mentorizado,
- d) Facilitar los espacios para los encuentros del mentor con sus mentorizados. Fomentar el desarrollo de las competencias que no han conseguido alcanzar en los programas piloto de mentoría,

Para que el plan de mentoría pueda continuar se debe considerar:

- a) A nivel organizativo y de planificación; con entrega de material de manera puntual, es una falla que persiste a través de los años y motivo de queja frecuente en los estudiantes.
- b) La generalización del programa a todos los Centros Asociados y titulaciones; El proyecto de mentoría no tuvo publicidad ni promoción entre los mentorizados, por eso la falta de interés por parte de éstos.

Se debe implementar un verdadero nexo de comunicación entre mentor y UTPL, para solucionar las necesidades del mentor, tal es el caso de que el mentor necesita las instalaciones del Centro Universitario, para reuniones de motivación, charlas etc. Porque son adecuadas a las necesidades y disponen de los recursos necesarios, pero no se nos facilitó. El proyecto de mentoría no tuvo publicidad ni promoción entre los mentorizados, por eso la falta de interés por parte de éstos.

- c) Establecer un sistema a través del internet, cara a cara, como fue parte del ofrecimiento de la Universidad, es un compromiso firme para realizar la

comunicación; en este caso no se cumplió luego de haber sido parte del ofrecimiento para llevar a cabo el proceso por parte de la Institución.

- d) La inclusión de mecanismos que permitan atender a estudiantes con discapacidad y de centros penitenciarios;
- e) La formación del compañero-mentor a las necesidades de orientación de los estudiantes;
- f) Mejorar la plataforma virtual, sobre todo las vías de acceso de los estudiantes y mentores;
- g) Integrar acciones de tutoría presencial que se complementen con la de mentoría;
- h) Complementar actividades de tutoría individual con otras de carácter grupal.
- i) Promocionar las actividades del POM.

Recomendaciones para un servicio de orientación.

- Contar con profesionales orientadores especializados, en lugar de "Mentores".
- El servicio de orientación debe acercarse al alumno y no éste acercarse al servicio.
- El servicio de orientación debe ser obligatorio.

CAPÍTULO 6
PROPUESTA: MANUAL DEL MENTOR

MANUAL DEL MENTOR

6.1 Resumen

EL manual del mentor, es un trabajo de acción participativa de todo un equipo humano, el cual integra a docentes de la UTPL, mentores de los últimos ciclos o egresados de la universidad, para trabajar con un grupo de mentorizados.

Este documento pretende ser una guía que acompañe a nuevos mentores vinculados con la UTPL y que deseen asesorar y apoyar a estudiantes de los primeros ciclos de modalidad a distancia,

El cual cuenta con varias acciones y actividades enfocadas a.....

6.2 Justificación. Proporcionar información para un nuevo mentor y realizar práctica con éxito en la formación de los estudiantes universitarios que ingresan a un sistema E a D, para que reciban pautas de motivación, autorregulación, y organización; como factor determinante para lograr una verdadera integración a la educación superior, en estudiantes de primer nivel y la diversificación de estrategias de estudio para desarrollar habilidades y potencialidades como medio para alcanzar el título universitario.

ABSTRACT

Mentor Manual, is a work of participatory action of an entire team, which integrates UTPL teachers, mentors from the previous cycles or college graduates, to work with a group of mentees.

This document is intended as a guide to accompany new mentors linked to UTPL and wish to advise and support students primers distance learning cycles,

6.3 Necesidades de orientación y mentoría

El estudiante que ha decidido estudiar a través de un sistema EaD, tiene varias características que lo llevaron a decidirse por este método para obtener su título universitario. Pero también tiene varias necesidades de orientación e información, académica y personal. Por un lado, el ambiente es nuevo para el alumno, desconoce el funcionamiento de la universidad, no tiene claro el futuro que le ofrece la carrera que escogió, desea saber procedimientos de aprendizaje, tener capacidad de iniciativa, habilidades de comunicación y negociación, habilidad de liderazgo, fluidez verbal, capacidad de planificar y razonar, capacidad de seguir un orden lógico en el trabajo, capacidad de precisión en tareas de rutina.

Pero a su vez presenta temores y debilidades: Desconocimiento en la carrera elegida, necesidades de varios tipos al inicio, durante y al finalizar la carrera.

Por otro lado, las causas que influyen en el abandono de EaD, son diversas y determinantes al momento que el estudiante se siente presionado, por factores económicos, motivacionales, familiares, de información, administrativos y laborales; cuando abandona sus estudios, generalmente en el primer nivel académico.

En gran cantidad fueron detectados factores que influyen para la deserción son:

- De estructura interna administrativa de difícil eliminación, (fallas en la jornada de asesoría del sistema, el estudiante no se integra o no toma interés, pero no está funcionando, el alumno desconoce en su totalidad el funcionamiento de la plataforma virtual; necesidad económica, que a su vez trae consigo por ejemplo el no disponer internet en el hogar, falta de elaboración de un proyecto de vida, falta de información acerca de la carrera que eligieron, falta de organización, falta de hábitos de estudio, fallas en la adquisición de estructuras en el proceso enseñanza-aprendizaje, el estudiante no tiene hábitos de lectura, por tanto su comunicación no es efectiva, no entienden los mensajes, responden con una redacción dificultosa de interpretar, y el problema generalizado es en la materia Expresión Oral y Escrita.

El estudiante ingresa sin expectativas reales, con escasa información de lo que la universidad y la carrera que eligieron les ofrece. Por tanto:

El nuevo alumno necesita:

Orientación e información profesional: El tema a tratar sería la búsqueda de empleo e inserción laboral.

Orientación e Información académica: Recibir información básica al momento de iniciar la carrera.

Orientación para la carrera: Aspectos académicos y profesionales relacionados con la planificación y el ajuste de la personalidad de cada estudiante unida al desarrollo del proyecto profesional.

Orientación personal: Tiene tres aspectos principales: ayuda psicológica, orientación para el proyecto personal de vida, mejorar la autocomprensión.

Orientación e información académica específica: Ajustada a las necesidades, circunstancias y preferencias de cada persona.

Por todo ello, el planteamiento inicial de UTPL, no es orientadora sino de gestión y mentoría. Se han dado los primeros pasos y queda establecido un manual como guía de formación de un mentor. De esta manera el egresado de Psicología, resulta un buen candidato para ser el mentor porque lleva a la práctica la teoría, fortaleciendo las relaciones interpersonales y conociendo realidades diversas, que al estar todavía unido al ámbito universitario, tiene percepción real acerca de la atención a la diversidad.

6.4. Objetivos:

6.4.1. Objetivo general.-

- Investigar, desarrollar y elaborar un Manual del Mentor, que sea guía de fácil acceso, como medio de consulta rápida y eficaz para que docentes y estudiantes utepelinos, adquieran logros académicos, a través de correcta información y posterior inserción y adaptación del ambiente universitario, y dar impulso y mejoramiento a un correcto proceso de mentoría.

-

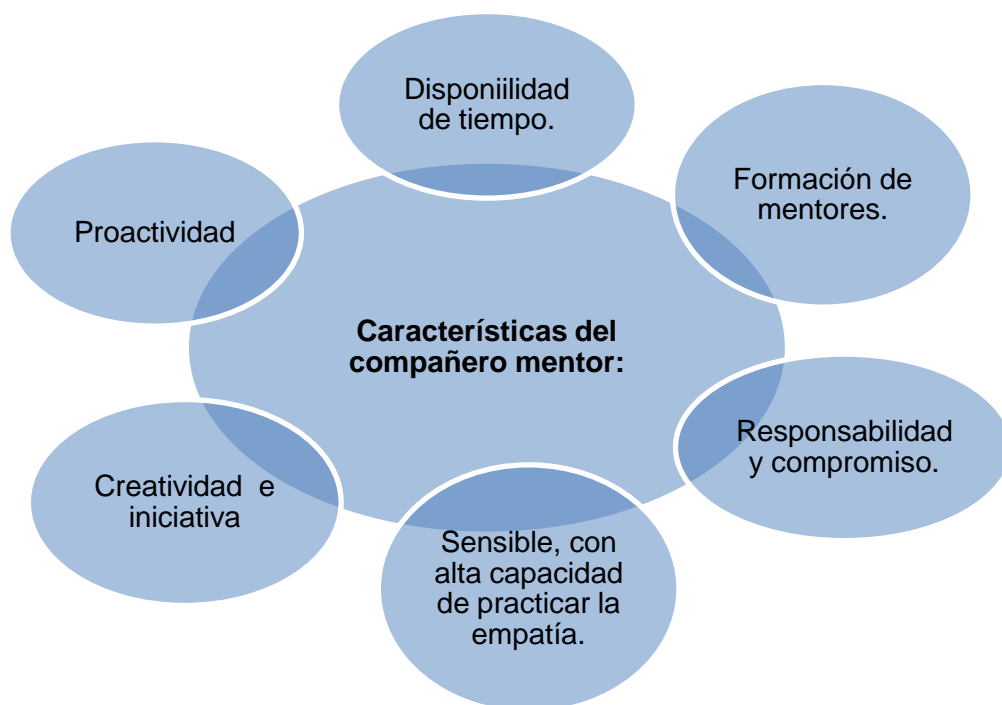
6.4.2. Objetivos específicos.-

- Establecer pasos para un proceso adecuado de Mentoría, además de proporcionar una fuente de consulta acerca del desarrollo de un Proyecto de Orientación y Mentoría, primero conocer las acciones de cada miembro de la mentoría e interpretando la información para su mejoría.
- Poner en marcha un proceso de Mentoría para su conformación, mediante talleres, integración verdadera. En la que exista comunicación cara a cara.

6.5 Definición de mentor:

El compañero mentor, es estudiante de los últimos cursos de una carrera, que logró una buena adaptación en su vida universitaria, por tanto puede ofrecer su experiencia a los estudiantes de ingreso reciente y brindar su ayuda y disponibilidad, mediante la escucha activa y el estímulo para que el nuevo estudiante consiga sus metas a través del desarrollo de habilidades y competencias. Su tarea básica es la de animar y hacerle notar posibilidades al ver su futuro académico.

Gráfico 1:



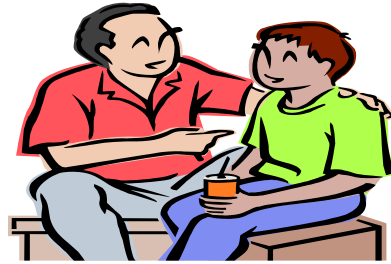
El mentor y mentorizado deben tener una línea de comunicación accesible para los dos, en este caso se puede emplear: Correo electrónico, teléfono celular o convencional, WhatsApp, Skype, Facebook.

Las actividades pueden realizarse de las siguientes formas:

- Tutoría individual: Entrevistas personales, en las que previamente se ponen de acuerdo mentor y mentorizado.
- Tutoría grupal: Dinámicas de grupo.
- Mentoría entre iguales: cara a cara a través de recursos tecnológicos

Gráfico 2:

Todas estas actividades deben estar enmarcadas en una relación de confianza, como se muestra en el gráfico, el más experimentado aconseja al estudiante novel.

**Gráfico 3.**

Elaborado por: Villacreses, N 2014

En el diagrama se observa como mentor y mentorizado mantienen una relación de pares, enlazados por la relación de confianza, en la cual el tutor o consejero es el guía.

La relación es triádica entre el tutor que es quien organiza y dirige el proceso, el mentor que aconseja a su mentorizado, éste es el alumno que recibirá el apoyo en estrategias de aprendizaje, desarrollo de sus potencialidades, ayuda para elaborar el proyecto de vida, etc.

6.6 Recursos:

Los recursos utilizados para la elaboración del Manual del Mentor son: técnicos, humanos y económicos.

Recursos técnicos:

Si se dispone de un espacio en el que se pueda ofrecer las técnicas de estrategias y habilidades de estudio, manera de elaborar el proyecto de vida, se pone la creatividad a disposición de los mentorizados y resulta muy provechoso y dinámico. Esto debe estar acompañado de recursos como: bibliografía sobre EadD, bibliografía apoyo a mentorizados, instructivos, cuestionarios, guía, encuesta, talleres, mensajes motivacionales.

Recursos humanos: mentor, mentorizado y tutor.

El principal recurso humano que trabaja en este proceso, es el equipo de gestión y mentoría de UTPL, que mantiene la comunicación y da instrucciones, por vía internet y correo electrónico.

Tabla No 8. Recursos económicos

Detalle	Rubro unitario	Total
Bibliografía	\$ 0,06 ctvs.	\$ 6,00
Impresión gráfica	\$10,00.	\$ 10,00
Paquete internet móvil	\$ 0,06	\$16,00
Copias	\$ 0,05	\$ 5,00
Total: Son treinta y siete dólares americanos (\$37)		

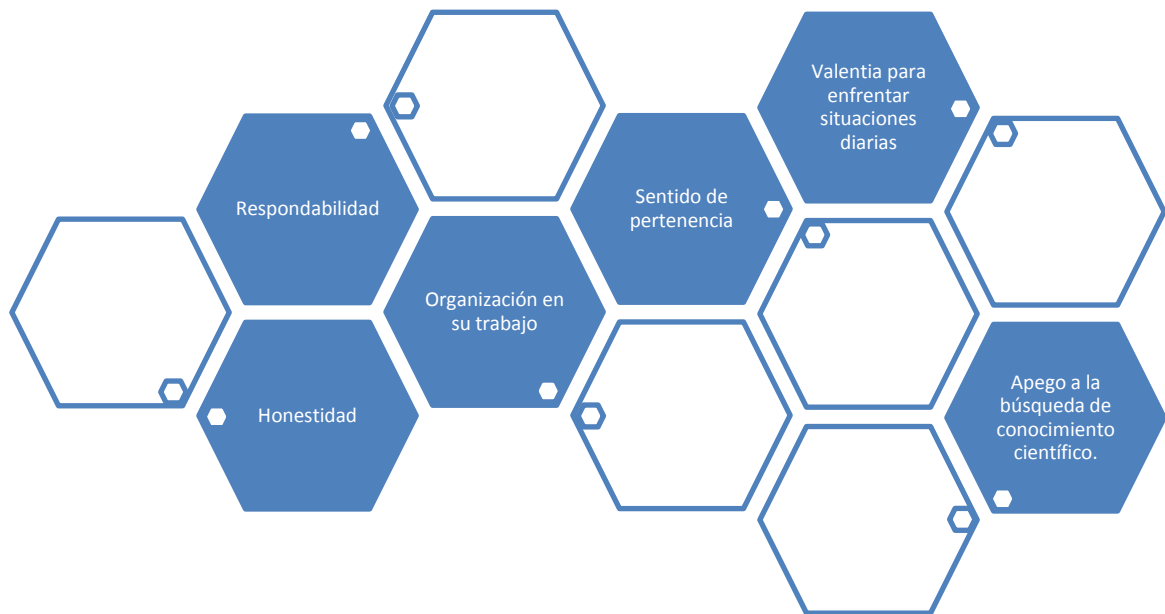
Elaborado por: Villacreses, N. 2014

6.7. Necesidades de orientación.

Se abordan las áreas de intervención en orientación educativa para una formación integral y armónica; que al final de la carrera habrán obtenido las siguientes destrezas en: Orientación a la diversidad, los procesos de enseñanza- aprendizaje, la acción tutorial y la orientación académica y profesional.

Orientación profesional

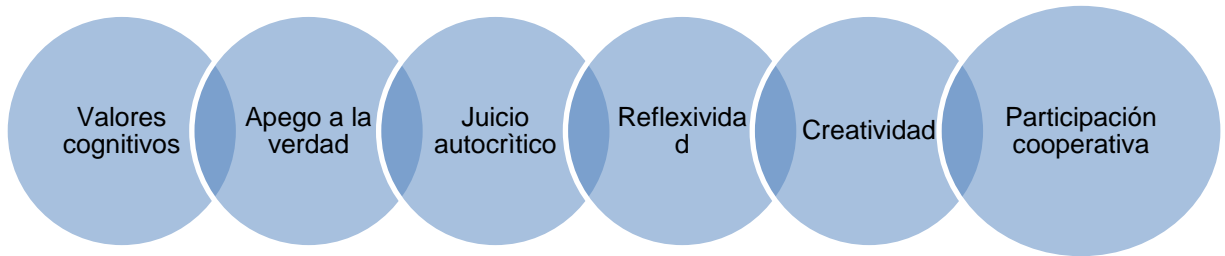
Gráfico 4.



La orientación dirigida al profesional debe ser enfocada y evaluada en continua responsabilidad, honestidad, apego a la búsqueda del conocimiento científico.

Orientación en los procesos enseñanza-aprendizaje

Gráfico 5



Los valores para definir el proceso de enseñanza-aprendizaje son cimentados en la base cognitiva con etapa de reflexión para lograr un juicio autocrítico.

Orientación y atención a la diversidad

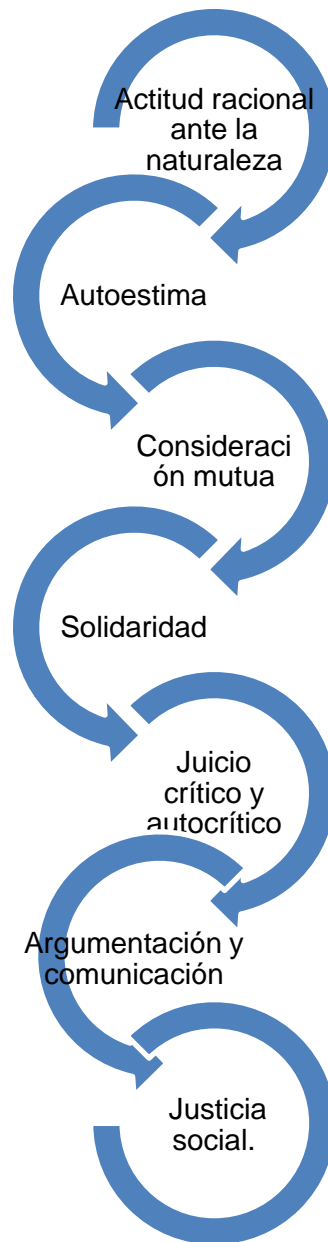
Gráfico 6



Los valores y derechos humanos practicados por el mentor, incentivarán en su mentorizado en la formación profesional

Orientación para prevención y desarrollo

Gráfico 7

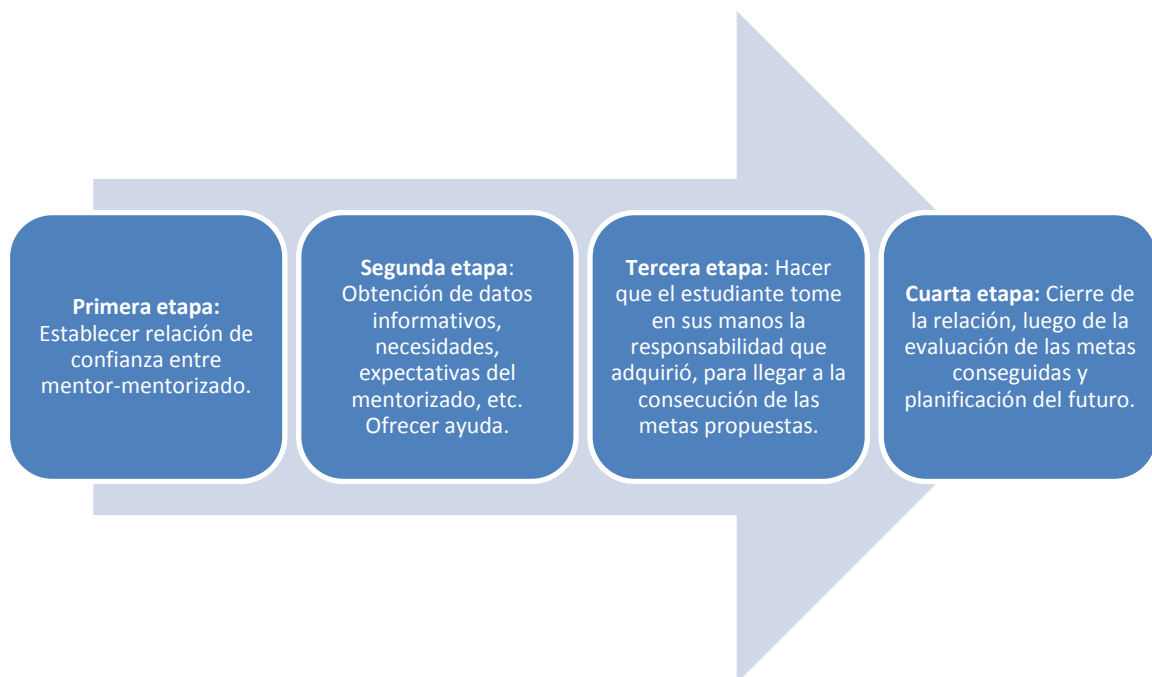


Una guía de orientación principalmente se dirige a la prevención para actuar con justicia social y evitar la orientación como sanación.

ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE MENTORÍA, ACTIVIDADES Y SOLUCIONES.

PASOS PARA REALIZAR LA MENTORÍA:

Gráfico



Se establecen cuatro etapas en el proceso de mentoría.

Actividades:

- Construcción del proyecto personal de vida, en sus dimensiones constitutivas del ser humano: conativa, cognitiva, afectiva, social y psicomotriz.
- Orientación directa al estudiante, acerca de qué hacer, cómo hacer para conseguir objetivos propuestos.
- Planificar las actividades, `participar directamente en la elaboración de proyectos curriculares.
- Ayudarle a desarrollar estrategias intelectuales y de aprendizaje.
- Enseñar a tomar decisiones acerca de sus estudios.

- Prestar ayuda personalizada, en temas de motivación, diálogo participativo, colaboración.
- Desarrollar competencias para su carrera.
- Informar sobre aspectos administrativos, informar cronológicamente los planes de la metodología académica.
- Manera de prepararse para los exámenes, desarrollar habilidades y técnicas de estudio, revisión de puntajes, horario, etc.
- Utilización de recursos disponibles, pues es la principal vía de comunicación entre los pares.

Características del compañero mentor:

- Tener una escucha atenta y activa, preparar las actividades con temas de motivación.
- Poseer tiempo para la mentorización y realizar encuentros presenciales periódicos con talleres de diversos temas mencionados.
- Aprobar el curso de mentorización.
- Firmar un compromiso de participación en la mentorización, éste debe establecer claramente los objetivos que deben ser conseguidos mediante el POM.
- Realizar un correcto seguimiento para conseguir que el mentorizado obtenga autodisciplina y hábitos y estrategias de estudio.

Tabla No 9 Características del Mentor

Competencias del Mentor	Actividad	Resultado
Escuchar activamente	Entender lo que el mentorizado comunica, para ponerse en su lugar.	El mentorizado siente que puede confiar en el mentor
Aprender es para toda la vida	El mentorizado debe comprender la responsabilidad que adquirió al EaD	El mentorizado se siente motivado en su deseo de aprender. Construir proyecto académico
Mentor mejora sus habilidades	Al escuchar, el mentor recuerda su experiencia, puede contar historia.	Mentor y mentorizado, sienten la compatibilidad y caminan hacia formación
Organización de	Preparar el método de	Es una manera fácil de

esquemas	incentivar al mentorizado	aprender y comprender.
Formas de establecer la comunicación	Preparar la manera de comunicarse con el mentorizado, tic's, correo...	Mantener la comunicación con el mentorizado para que no se desanime.
Comprensión de los propios valores	El mentor prepara su reunión de motivación y autorregula sus emociones	El mentorizado siente el empoderamiento de su propia energía.
Comprensión de la diversidad	El mentor entiende al mentorizado, conoce su entorno y sabe de las diferencias étnicas y culturales, prima el respeto	El mentor siente que hay alguien que lo comprende.

Estrategias

El proyecto piloto de mentoría, es una actividad planificada que debe continuar como apoyo al estudiante que ingresa y no se ubica integralmente en su nuevo medio, los cuestionarios para investigación deben abordar temas como: grado de satisfacción e insatisfacción, necesidades de información, inserción-adaptación, enseñanza aprendizaje, etc.

El EVA, es un medio permanente utilizado para comunicación para impartir motivación, recordar horarios de exámenes, motivación, estrategias, mejorar con la implementación del chat cara a cara que nos ofrecieron y no se cumplió, se notaría el compromiso y la ayuda que el mentor brinda al mentorizado.

Acciones para durante todo el proyecto

Receptar ideas para mejorar el proyecto, jornadas de asesoría, conferencias, foros itinerantes, charlas con temas como motivación, hábitos de estudio, cursos guiados, sesiones grupales, sesiones individuales, elaboración de proyecto de vida.

Mensaje:

La elaboración del Manual del Mentor, resume una grata experiencia de actividad investigativa y de acción participativa con elemento humano, el más importante a considerar. Éxitos al EGM, futuros mentores y futuros mentorizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Manrique, J. M. (1997). *Etiología de un Sueño o El Abandono de la Universidad por parte de los estudiantes por factores no académicos*. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Universidad Autónoma de Colombia.
- Bennett, R. (2003). Determinants of Undergraduate Student Drop Out Rates in a University Business Studies Department. *Journal of Further and Higher Education*, 27 (2).
- Bethencour, J. T.; Cabrera Pérez, L.; Hernández Cabrera, J.; Álvarez Pérez, P.; González Afonso, M. (2008). Variables psicológicas y educativas en el abandono universitario. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6 (16), (603-622).
- Cabrera, L.; Bethencourt, J.T.; Alvarez Pérez, P.; González Afonso, M. (2006). El Problema del Abandono de los Estudios Universitarios. The dropout problem in University Study. *Relieve*, (171-203).
- Casquero Tomás, A.; Gómez, M. L. (2010). Determinantes del abandono escolar temprano en España: Un análisis por género. *Revista de Educación*, (191 - 223).
- Corominas Rovira, E. (2001). La transición a los estudios universitarios. Abandono o cambio en el primer año de universidad. *Revista de Investigación Educativa*, 19 (1), (127-151).
- Donoso, S.; Schiefelbein, E. (2007). Análisis de los modelos explicativos de retención de estudiantes en la Universidad: Una visión desde la desigualdad social. *Estudios Pedagógicos XXXIII*, (7-27).
- García Aretio, L. (2001). *La educación a distancia, de la teoría a la práctica*. Madrid: Ariel Educación.
- González Afonso, M.; Álvarez Pérez, P.; Cabrera Pérez, L.; Bethencour, J. T. (2007). *El abandono de los estudiantes universitarios: factores determinantes y medidas preventivas*. *Revista Española de Pedagogía*, (71-85).
- Kuna, H.; García-Martínez, R.; Villatoro, F. (2009). Identificación de Causales de Abandono de Estudios Universitarios. Uso de Procesos de Explotación de Información. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 5, (39-44).
- Moncada, L.; Rubio, M. J. (2011). *Determinantes inmediatos del abandono*
- (María Fe Sánchez García, José Rafael Guillamón Fernández, Paula Ferrer Sama, Encarnación Villalba Vilchez Ana Martínez Cuadrado y Juan Carlos Pérez González,

2008) Santana Vega, Lidia E. Orientación educativa e intervención psicopedagógica, editorial PIRÑA; IDE pp26-30

Psicología de la Educación y del desarrollo en contextos escolares, María Victoria Trianes Torres, María Victoria, Gallardo Cruz, José Antonio, *Psicología de la Educación y del desarrollo en contextos escolares* Psicología Pirámide. Cap.1 pág 35 Orientación educativa e intervención psicopedagógica, Lidia E. Santana Vega, PIRÁMIDE, pp26-30

Páginas web:

(Nuria Manzano Soto, 2012) Sánchez García, M. (s/a). Sistema de Orientación tutorial en la UNED: tutoría, Mentoría y E-Mentoría. Facultad de Educación UNED. Disponible: (Marifé Sánchez García, s/f)

Romero, S. (s/a). "Proyecto mentor: la mentoría en la Universidad". Disponible en: (Soledad Romero Rodríguez (Coord.), Madrid), & Mercedes García García, 2001-2002)

Abraham. (2014). Universidad Nacional Abierta. *Educación a distancia*.

Alvarez Perez Pedro R. y Gonzalez Afonso Miriam C. Modelo comprensivo para la institucionalización de la orientación y la tutoría en la enseñanza universitaria Universidad La Laguna, 22, Revista Curriculum 2007.

Andres Valverde Macias, C. R. (2003-2004). Innovación en la orientación universitaria: La mentoría como respuesta.

Antonia Parras Laguna, A. M. (2009). Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas.

arenas, b. (s/f). *guía manual del mentor*. GAMI.

Bujardón Mendoza, A., & Macias Llanes, M. E. (2006). La orientación educativa, una necesidad para la educación en valores humanos. *Humanidades Médicas*, 6(2), 5.

de la edición en español Scienteer España, S. (s.f.). *Guía del Manual del Mentor*. España: GAMI impresión digital .

España, G. d. (s/f). *Departamento de Orientación Educativa*. Ministerio de Educación de España;.

Luz, M. C. (s/f). CONCEPTO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA: DIVERSIDAD Y APROXIMACIÓN. *revista iberoamericana de educación*.

Marifé Sánchez García, N. M. (s/f). "SISTEMA DE ORIENTACIÓN TUTORIAL EN LA UNED: TUTORÍA, .

Nuria Manzano Soto, A. M. (2012). EL ROL DEL MENTOR EN UN PROCESO DE MENTORIA
UNIVERSITARIA. 93-118.

Orientación educativa e intervención psicopedagógica, Lidia E. Santana Vega, pirámide,
pp26-30

Romero, S. (s/a). "Proyecto mentor: la mentoría en la Universidad". Disponible en: (Soledad Romero
Rodríguez (Coord.), Madrid), & Mercedes García García, 2001-2002)