



# **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, ciclo académico abril-agosto 2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: Álvarez Moreira, Víctor Andrés.**

**DIRECTOR: Bastidas Redín, María de las Mercedes, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister.

María de las Mercedes Bastidas Redín.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico abril-agosto 2014 realizado por Álvarez Moreira Víctor Andrés, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Álvarez Moreira Víctor Andrés, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico abril-agosto 2014, de la titulación de Licenciado en Psicología, siendo la Mgs. Bastidas Redín María de las Mercedes, 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. ....

Autor: Álvarez Moreira Víctor Andrés.

Cédula: 1715381677.

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo, principalmente a Dios, la conciencia cósmica que está presente en cada una de las más pequeñas hasta las más grandes manifestaciones del misterio de la vida.

A la memoria de mi padre, Don Víctor Vicente Álvarez López, quién descansó en la paz del Señor el 28 de Junio del 2014. No alcanzó hacer el último viaje como me había ofrecido para celebrar mi recibimiento como profesional.

A “mis madres” todas ellas, Rosa, Mónica Patricia, Olga, Janneth y Verónica, por estar siempre a mi lado. Las amo.

A María José Valencia, mujer con la que he aprendido mucho del amor, de la fidelidad, de la paciencia, de la entrega a la pareja a la que se ama y se desea construir un hogar. A ti, también te dedico este humilde trabajo.

Álvarez Moreira Víctor Andrés

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios principalmente, por haberme brindado la oportunidad de tener esta experiencia, llamada vida.

A mi familia: mi Padre, “mis madres” mi hermano Marco Antonio, por haber estado a mi lado y haberme dado no solo la inspiración y deseo de continuar estudiando en varias ocasiones, sino también por todo el soporte que ha logrado hacer realidad este momento en que presentamos este humilde trabajo.

A mi enamorada, María José, a quién espero poder prontamente llamar esposa y con quién he aprendido en diversos campos muchas enseñanzas, gracias.

A mis QQ: HH:., que me han dado las enseñanzas para complementar mi aprendizaje y enfocar mis esfuerzos a la mejora holística, gracias.

Álvarez Moreira Víctor Andrés

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
INDICE DE ILUSTRACIONES .....	x
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
MARCO TEÓRICO .....	5
1. 1 La orientación.....	6
1.1.1 Concepto .....	6
1.1.2 Funciones .....	6
1.1.3 Modelos.....	8
1.1.3.1 Modelo Clínico .....	11
1.1.3.2 Modelo de Programas .....	14
1.1.3.3 Modelo de servicios .....	17
1.1.3.4 Modelo tecnológico .....	17
1.1.3.5 Modelo de consulta.....	18
1.1.4 Importancia en el ámbito universitario.....	19
1.2.    Necesidades de orientación en educación a distancia .....	20
1.2.1.    Concepto de necesidades.....	20
1.2.2.    Tipos de necesidades .....	21
1.2.3.    Necesidades de orientación en educación a distancia .....	22
1.2.3.1.    Necesidades para la inserción y adaptación .....	23
1.2.3.2.    Necesidades de hábitos y estrategias de estudio .....	23
1.2.3.3.    Necesidades de orientación académica .....	24
1.2.3.4.    Necesidades de orientación personal .....	24
1.2.3.5.    Necesidades de orientación en información.....	25
1.3.    La Mentoría .....	25
1.3.1.    Concepto .....	25
1.3.1.2.    Beneficios .....	28

1.3.2.	Elementos y proceso .....	29
1.3.3.	Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría .....	31
1.4.	Plan de orientación y mentoría.....	31
1.4.1.	Definición del plan de orientación y mentoría.....	31
1.4.2.	Elementos del plan de orientación y mentoría.....	32
1.4.3.	Plan de orientación y mentoría.....	33
CAPÍTULO II.....		42
METODOLOGÍA.....		42
2.1.	Diseño de investigación.....	43
2.2.	Contexto.....	44
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1.	Métodos.....	47
2.4.2.	Técnicas.....	48
2.4.3.	Instrumentos.....	49
2.5.	Procedimiento.....	49
2.6.	Recursos.....	50
2.6.1.	Humanos.....	50
2.6.2.	Materiales Institucionales.....	51
2.6.3.	Económicos.....	51
CAPÍTULO III.....		52
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		52
3.1.	Características psicopedagógicas de los mentorizados.....	53
CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.....		53
3.2.	Necesidades de orientación de los estudiantes.....	56
3.2.1.	De inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia.....	57
3.2.2.	De orientación académica.....	57
3.2.3.	De orientación personal.....	57
3.2.4.	De información.....	58
3.3.	Las percepciones del mentor y la relación de ayuda.....	58
3.4.	Valoración de mentoría.....	58
3.4.1.	Interacción y comunicación (mentorizados, mentor).....	59
3.4.2.	Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores).....	59
3.4.3.	Valoración general del proceso.....	59
3.5.	FODA del proceso de mentoría desarrollado.....	60

3.5.1. Matriz de problemáticas de la mentoría.....	61
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES .....	62
CONCLUSIONES .....	63
CAPÍTULO V RECOMENDACIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
CAPÍTULO VI MANUAL DEL MENTOR.....	66
MANUAL DEL MENTOR: .....	67
1. Título .....	67
2. Justificación: .....	67
4. Objetivos .....	67
4.1. Objetivo General: .....	67
4.2. Objetivos específicos:.....	68
5. Definición de mentor .....	68
6. Perfil del mentor .....	69
7. Acciones y estrategias de Mentoría recomendadas .....	69
7.1. Estructura de los talleres.....	70
7.2. Recomendaciones para el proceso de enseñanza y aprendizaje.....	71
8. Recursos .....	76
BIBLIOGRAFÍA.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	78
NETGRAFÍA: .....	79
ANEXOS.....	81
ANEXO A CARTA DE COMPROMISO.....	82
ANEXO B CARTA DE ENTREGA- RECEPCIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	83
ANEXO C MATERIAL PARA EL PROCESO DE MENTORÍA.....	84
ANEXO 1 - DATOS INFORMATIVOS.....	84
ANEXO 2 - PROYECTO PILOTO DEL SISTEMA DE MENTORÍA DE MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA .....	85
ANEXO 3 - CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN.....	86
ANEXO 4 - PROYECTO DE VIDA ACADÉMICA.....	88
ANEXO 5 - MI PROYECTO DE VIDA .....	90
ANEXO 6- ESTUDIO EFICAZ.....	92
ANEXO 7 - INVENTARIO DE MÉTODOS DE ESTUDIO .....	93
ANEXO 8 - INVENTARIO DE HÁBITOS DE ESTUDIO.....	95

ANEXO 9 - TRABAJANDO EN EQUIPO .....	97
ANEXO 10 - APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS .....	101
ANEXO 11 -LA NEGOCIACIÓN .....	104
ANEXO 12- LA COMUNICACIÓN .....	107
ANEXO 13 – HOJA DE CONTROL DE NOTAS .....	111
ANEXO 14 - EL CIRCO DE LA MARIPOSA.....	112
ANEXO 15 - RECONOCIMIENTO .....	114
ANEXO 16- EVALUACIÓN DEL TALLER .....	115

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: CLASIFICACIÓN DE LOS MODELOS DE ORIENTACIÓN SEGÚN VARIOS AUTORES .....	9
Tabla 2: TIPOS DE PROGRAMAS .....	16
Tabla 3: MODALIDAD A DISTANCIA EN LAS UNIVERSIDADES DEL ECUADOR. AÑO DE INICIO .....	45
Tabla 4: CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO .....	54
Tabla 5: FODA DEL PROCESO DE MENTORÍA.....	60
Tabla 6: MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS DE LA MENTORÍA.....	61
Tabla 7: ESTRUCTURA DE LOS TALLERES.....	70
Tabla 8: CONTRUIR CONOCIMIENTOS.....	71
Tabla 9: ESTIMULAR EL TRABAJO EN GRUPO .....	72
Tabla 10: ATENDER EL PROCESO DEL GRUPO .....	72
Tabla 11: ANTES DEL TALLER.....	73
Tabla 12: DURANTE EL TALLER.....	73
Tabla 13: DESPUÉS DEL TALLER.....	74

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: "CUBO DE LAS 36 CARAS" DE MORRIL, OETTING Y HURST (1974)" .....	7
Ilustración 2: PERSONAS IMPLICADAS EN LA MENTORÍA.....	30
Ilustración 3: CICLO DE LA MENTORÍA (PROCESO).....	30
Ilustración 4: PROCESO DE LA MENTORÍA.....	44
Ilustración 5: PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE MENTORÍA .....	46

## RESUMEN

El presente proyecto de Tesis, propuesto sobre el “Programa Nacional de Investigación, Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico abril-agosto 2014” busca ser una respuesta, que solucione las carencias académicas y metodológicas de estudio, que presentan los estudiantes nuevos de primer ciclo.

La importancia de este programa es brindar el apoyo necesario que solamente los estudiantes antiguos pueden brindar, porque conocen las características de la Universidad y su llegada es más efectiva, por cuanto se tratan de estudiantes, no profesores.

Para ello, se contó con los siguientes participantes: estudiantes mentores y mentorizados, los tutores, los directores de tesis; y se utilizó como método la mentoría entre pares, centrada hacia la atención del estudiante mentorizado, utilizando métodos y técnicas acordes al tipo de investigación de tipo exploratoria, descriptiva y de acción participativa, siendo los beneficiarios los estudiantes de primer ciclo.

Se pudo observar que los estudiantes mentorizados, presentan necesidades tanto personales y de información.

Para satisfacer estas necesidades se ha elaborado talleres con temáticas importantes, de manera ordenada y progresiva, cumpliendo con nuestros objetivos.

### PALABRAS CLAVES:

Necesidades, Mentorizados, Programa, Motivación.

## ABSTRATC

This current thesis project, is proposed as “Programa Nacional de Investigación, Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia, Centro Universitario Quito, ciclo académico abril-agosto 2014.” It searches to be an answer that solves the Academic and methodological lack, shown by the first cycle new students.

The aim of this Program is to give the necessary back-up, which can only be given by the antique students. They already know the University characteristics and they can be more assertive with new students, as long as they are students and no teachers.

It has been performed by mentored and mentors students, tutors and thesis directors; This is why “in pairs” methodology mentory was used, with methods and techniques according to the search type. These ones, have been explorative ways, descriptive and for participative action. The UTPL first semester students get the benefit of this program.

As it was demonstrated, the new students need personal and informative targets, with important topics. In order to satisfy these needs, workshops have been planned, in order to be applied in an ordered progressive way, so that our objectives are accomplished.

### KEY WORDS:

Needs, mentoring, Program, motivation.

## INTRODUCCIÓN

La selección de una carrera es un tema de suma importancia al iniciar los estudios de tercer nivel, por cuanto esta decisión determinará el estilo de vida que el estudiante desea tener, basándose en la fe que ponga para la misma y el desarrollo académico durante el lapso de su carrera.

Este Programa Nacional de Mentoría, consiste en que de manera pionera, la Universidad Técnica Particular de Loja, busca de manera ambiciosa brindar un servicio académico que ya es utilizado en países del “Primer Mundo”, donde la mentoría tiene la característica de ser muy normal. La principal misión de este tipo de programas, es de ofrecer a los estudiantes nuevos, una oportunidad en contra del abandono de la carrera, de la soledad que se tiene al estudiar a distancia, de las diferentes incidencias socio económicas que se presentan durante los diversos períodos de la carrera. La gran ventaja que tienen los mentores, es que son compañeros de los nuevos estudiantes, pero su punto adicional a favor, es que tienen los conocimientos de que es lo que al estudiante recién ingresado le atañen, y tiene mucha más confianza de conversar que un profesor que bien puede ser de dos o hasta tres semestres durante sus estudios académicos.

Con esta antesala, se debe indicar que el proyecto de investigación de halla estructurado por capítulos los cuales están compuesto de la siguiente manera, en el Capítulo I se encontrará los fundamentos de la conceptualización teórica en que se basó la presente investigación; en el Capítulo II, se describe la metodología del proceso investigativo llevado a cabo, así como los métodos, técnicas, participantes, recursos y procedimientos realizados. En el capítulo III se describe el análisis y discusión de resultados del proceso de mentoría, así como su valoración cuantitativa – cualitativa, de esta manera, se presenta un manual para el mentor, siendo la propuesta sugerida para afrontar las debilidades detectadas en la investigación, ajustado al contexto cultural de los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad a distancia.

Para finalizar, encontraremos las conclusiones que son el resultado final del análisis de resultados y las recomendaciones con posibles alternativas de acción o sugerencias para investigaciones futuras.

La importancia de este proyecto, está basada en la necesidad que tiene la Academia Ecuatoriana en general, en dar un seguimiento mucho más operativo para evitar los niveles de deserción tan altamente marcados y dar respuestas claras y operativas, que si bien es cierto se plasman en el frío papel, trascienden en la formación tanto de mentores como mentorizados, así como de toda la Universidad por la implicación de el sentido de

pertenencia que se adquiere durante todo el proceso de mentoría de parte de todos los actores de la Universidad y su programa.

Los resultados, deben ser evaluados a mediano plazo, puesto que un plan piloto no puede ser determinante, pero si puede brindar grandes luces sobre la oscuridad del inicio de la aplicación del mismo.

Objetivos alcanzados se consideran, el aprendizaje de parte de los mentores, el apoyo a los mentorizados, inicio de la implementación del programa a nivel nacional, deberá ser evaluado oportunamente y con las herramientas correspondientes.

Las facilidades u oportunidades encontradas durante la elaboración del proyecto, han sido la tenacidad y constancia por buscar el acercamiento con los mentorizados, pero ahí también se generaron las limitantes o inconvenientes, puesto que la colaboración de los mentorizados fue realmente poca, por sus diversas actividades.

La metodología utilizada fue la de mentoría entre pares, haciendo que los estudiantes del último ciclo, compartan sus experiencias y conocimientos para que los nuevos estudiantes no claudiquen en sus esfuerzos por avanzar.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1. 1 La orientación**

### **1.1.1 Concepto**

Según el Diccionario de psicología y pedagogía (2002), la orientación se refiere al proceso de ayuda técnica y humana que se dirige al individuo para que alcance tanto la autonomía personal como la madurez social. Para ello se emplean recursos y técnicas específicas.

En el transcurso de la vida los seres humanos afrontan varias circunstancias en las que tienen que tomar varios tipos de decisiones; las actitudes o respuestas que dan a estas circunstancias son las que delimitan su desarrollo profesional, económico, afectivo y social, pero en ciertas circunstancias necesitan de la ayuda de personas que las puedan guiar o aconsejar sobre aquellas problemáticas en que temen no ser asertivos.

De acuerdo a la presentación de Power Point enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja, (González, Buele, Maldonado 2014), se infiere que las diferencias que existen entre la orientación profesional y vocacional son mínimas; se define a la orientación profesional como la ayuda que se ofrece a las personas en la elección de una profesión por lo tanto está muy relacionada con la ámbito netamente ocupacional basados en el mercado y las oportunidades de trabajo; en cambio en la orientación vocacional se descubren las habilidades, aptitudes e intereses del sujeto para realizar una ocupación u oficio. Por lo tanto podemos considerar que la orientación es la guía que encamina de acuerdo a las habilidades y destrezas que posee el individuo para encaminar a la selección de la carrera profesional, de esa manera exista un desarrollo pleno en la práctica profesional.

La orientación es una actividad que se da y se recibe en varias circunstancias y momentos de la vida, por lo cual tener en cuenta el papel que se cumple en las diversas situaciones en las cuales la orientación se presenta, darán las pautas para la toma de decisiones, que en el presente caso, se toma mucha consideración por el aspecto profesional. Es de especial realce, la comprensión que una ocupación no es sinónimo de una actividad económica, sino que se puede referir a aquellas actividades que dan “salarios” más valiosos, por el alto nivel de satisfacción que puede tener realizar actividades por las cuales una vocación permite la expresión de talentos latentes en los individuos.

### **1.1.2 Funciones**

Las funciones son las acciones especiales y habituales como macro actividades concretas. Existen varios autores que definen las funciones de la orientación, que no han sido descartados por la importancia que ha tenido sus definiciones, por ello no se ha podido

delimitar las funciones ya que los puntos de vista de estos autores son distintos y no se puede seguir una línea sistemática y organizacional, por lo que a continuación se presenta las diferentes perspectivas:

Parafraseando a Morrill, Oetting y Hurst (1974), se distinguen tres funciones de la orientación:

- a) La función correctiva o de intervención sobre problemas y déficits. Los autores dicen que esta es de carácter terapéutico, y de preferencia sea de relación personal e individual sin desestimar la intervención en dificultades sociales.
- b) La intervención preventiva, señalan que es aquella que previendo un posible inicio de dificultades futuras, se anticipa a su aparición ya que puedan ser un obstáculo al desarrollo holístico de la persona. Esta se basa en datos estadísticos y su actuación busca reducir porcentajes.
- c) La intervención de desarrollo, la entienden los autores como la intervención para potenciar al máximo las capacidades personales de los grupos. Da al sujeto las competencias que coadyuven a su crecimiento integral. Su enfoque es evolutivo basado en la madurez personal-relacional, adquisición de valores y habilidades en la toma de decisiones.

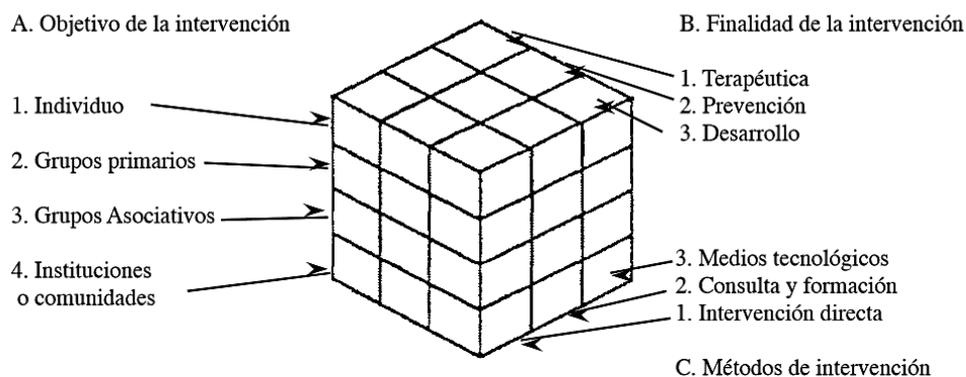


Figura 1. Funciones de la intervención (Morrill, Oetting y Hurst, 1974)

**Ilustración 1: “CUBO DE LAS 36 CARAS” DE MORRIL, OETTING Y HURST (1974)”**

En 1998, Bisquerra propone las siguientes funciones:

Organización y planificación de la orientación: programas de intervención, sesiones de orientación grupal, material disponible.

Diagnóstico psicopedagógico, análisis del desarrollo del alumno, conocimiento e identificación.

Programas de intervención, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de orientación vocacional, de prevención.

Consulta, en relación con el alumno, con el profesorado, con el centro, con la familia.

Evaluación, de la acción orientadora e intervenciones concretas, de los programas, autoevaluación.

Investigación, sobre los estudios realizados y generación de investigaciones propias. (p. 8-11).

En 1995 por su parte, Álvarez González considera las principales funciones:

Función de organización y planificación, función de diagnóstico, función de información y de formación, función de ayuda para la toma de decisiones, función de consejo, función de consulta y función de evaluación e investigación. (p. 22)

Las funciones de la orientación nos ponen los límites o marco dentro del cual se puede comprender mucho más detalladamente qué es y cómo se da el proceso de la orientación, además de detallar para qué sirve la misma, por lo cual es importante tomar en cuenta la gran cantidad de teorías que han propuesto los diversos investigadores. Cada uno de los autores demuestra que hay un espectro bastante amplio sobre las funciones de la orientación, con lo cual nos aclara muchos más cuál es el papel que tiene la persona que la brinda y sobre todo, una idea de cómo ha de reaccionar la persona que busca esta orientación, si desea que sea asertiva y propenda a alcanzar las metas propuestas, previo al proceso de buscar la orientación.

### **1.1.3 Modelos**

Un modelo es un diseño que permite conceptualizar una actividad al interpretar esa idea Tejedor (1985) sugiere el concepto de Arnau definiendo “un modelo es el intento de sistematización y descripción de lo real en función de presupuestos teóricos”. (p. 170).

En un constructo de conceptos Cruz (1997) define que el modelo es una “proyección sensible del conocimiento humano que refleja la relación entre los componentes esenciales de un problema científico para facilitar la comprensión, crítica o intervención sobre el mismo, así como el enriquecimiento del marco teórico donde se inserta.” (p. 21).

En palabras de Castellano en 1995, se entendería que la orientación como cualquier disciplina de acción, tiene varios modelos de intervención que a su vez conllevan modelos

de organización para actuar en diversos campos. Estos modelos son útiles como marcos de referencia cuando se desea crear planes de actuación.

Un modelo es el camino que se guía por las asociaciones de técnicas e instrumentos que se ha organizado y sistematizado de forma ordenada para la adopción libre de los profesionales en el ámbito de la aplicación e intervención psicológica de acuerdo a su idiosincrasia.

La orientación consta de varios modelos así como sus funciones, ya que se sigue procesos y procedimientos para determinar la acción ante su intervención, a lo largo de la historia han ido surgiendo varios modelos, de los cuales, se presenta a continuación las tipologías de los modelos de la orientación y sus respectivos autores:

**Tabla 1: CLASIFICACIÓN DE LOS MODELOS DE ORIENTACIÓN SEGÚN VARIOS AUTORES**

<b>CLASIFICACIÓN DE LOS MODELOS DE ORIENTACIÓN SEGÚN VARIOS AUTORES</b>	
<b>Escudero (1986)</b>	Modelo psicométrico
	Modelo clínico – médico
	Modelo humanista
<b>Álvarez González (1991)</b>	Modelo de servicios
	Modelo de servicios pero actuando con programas
	Modelo de programas
<b>Rodríguez Espinar y otros (1993)</b>	Modelo de intervención directa individual (Modelo de counseling)
	Modelo de Intervención directa grupal (Modelo de servicios, de programas y de reforma)
	Modelo de intervención indirecta individual y/o grupal (Modelo de consulta)
	Modelo de intervención a través de medios tecnológicos.
<b>Echeverría y Marín (1993)</b>	Modelo de intervención directa e individualizada: modelo de counseling o modelo clínico
	Modelo de intervención directa y grupal: modelo de servicios, modelo de programas y modelo de servicios actuando por programas
	Modelo de intervención indirecta individual y/o grupal (Modelo de consulta).
	Modelo de intervención a través de medios tecnológicos.
<b>Álvarez Rojo (1994)</b>	Modelo de servicios.

	Modelo de programas
	Modelo de consulta centrado en los problemas educativos
	Modelo de consulta centrado en las organizaciones
<b>Repetto (1995)</b>	Modelo de consejo (counseling)
	Modelo de servicios
	Modelo de programas
	Modelo de consulta
	Modelo tecnológico
<b>Rodríguez Moreno (1995)</b>	Modelos históricos
	Modelos modernos
	Modelos contemporáneos
	Modelos centrados en las necesidades sociales contemporáneas, basadas en las técnicas consultivas, la intervención directa, los programas integrales de orientación y adquisición de habilidades para el ciclo vital
<b>Bisquerra y Álvarez (1996)</b>	Modelo clínico
	Modelo de servicios
	Modelo de programas
	Modelo de consulta
	Modelo tecnológico
	Modelo psicopedagógico
<b>Carles Monereo (1996)</b>	Modelo asistencial o remedial (enfoque clínico)
	Modelo de consejo (vinculado a la corriente humanista)
	Modelo consultivo (que relaciona con el enfoque conductista de la orientación)
	Modelo constructivista
<b>Jiménez Gómez y Porras Vallejo (1997)</b>	Modelo de counseling (acción psicopedagógica directa individualizada)
	Modelo de programas (acción psicopedagógica directa grupal)
	Modelo de consulta (acción psicopedagógica indirecta individual o grupal)
<b>Bisquerra (1998)</b>	Modelo clínico
	Modelo de programas

	Modelo de consulta
<b>Sobrado (1998)</b>	Modelo clínico o counseling: intervención individual mediante relación personal
	Modelo de programas y de servicios: intervenciones grupales
	Modelo de consulta: intervención indirecta, individual o grupal
	Intervención de autoayuda a través de procedimientos tecnológicos
<b>Castellano (1995)</b>	Modelo de counseling: acción directa sobre el individuo para remediar déficit
	Modelo de consulta: centrado en la acción indirecta sobre grupos o individuos
	Modelo tecnológico
	Modelo de servicios: se entra en la acción directa sobre algunos miembros de la población en riesgo
	Modelo de programas: acción directa sobre grupos
	Modelo de servicios actuando por programas: intervención directa sobre grupos, analizando y priorizando necesidades para diseñar programas de intervención

Elaborado por: Andrés Álvarez.

Los modelos sirven indiscutiblemente, para enmarcarnos de manera más organizada ya que permiten formar esquemas de trabajo, con los cuales hay mayor organización y se procede de acuerdo al tipo de trabajo que se va a realizar, así, se puede observar de acuerdo al esquema realizado que no es lo mismo hacer un trabajo con un modelo de counseling que con un modelo de servicios o constructivista por ejemplo.

Es necesario encontrar los mecanismos con los cuales enfrentar la orientación efectiva y este mecanismo es el cómo realizarlo y aquí es donde los modelos toman la importancia de ser consecuentes con la finalidad de las metas y objetivos a alcanzar.

### 1.1.3.1 Modelo Clínico

Conocido también como modelo del counseling (asesoramiento), modelo de atención individualizada está basada en enfoques clásicos de la orientación como son rasgos y factores, el objetivo de este modelo es satisfacer las necesidades personales sociales, afectivas y educativas del individuo.

La Asociación Británica para el Counseling (British Association for Counseling) en 1992, define el counseling como “la utilización hábil y fundamentada de la relación y la

comunicación, con el fin de desarrollar el autoconocimiento, la aceptación, el crecimiento emocional y los recursos personales". (pp. 17).

En palabras de Carl Rogers en 1942, la meta del asesoramiento se debe enfocar en la persona y no en el problema. La psicoterapia promovida por Rogers presenta diferencias sustanciales respecto a la intervención clínica anterior:

- Consiste en una tarea de liberación, para que la persona crezca y se desarrolle.
- Se le da más importancia a los elementos emocionales que a los intelectuales.
- Es más importante la situación presente que a la pasada.
- Se destaca la relación terapéutica es en sí misma una experiencia de crecimiento.

Rogers empieza a transformar la terapia curativa por la terapia preventiva con los tratamientos involucrando el entorno físico y psicológico del paciente, Utilizando técnicas como entrevistas, psicoterapia y técnicas del consejo.

Las características de la psicoterapia de Rogers son las siguientes:

- El sujeto llega para recibir ayuda.
- La situación de ayuda queda delimitada.
- El asesor fomenta la libre expresión de los sentimientos que acompañan al problema.
- El asesor acepta, reconoce y clarifica estos sentimientos negativos.
- Cuando los sentimientos del sujeto han sido expresados en su totalidad surgen expresiones y tentativas de impulsos positivos que promueven el crecimiento.
- El asesor acepta y reconoce los sentimientos positivos de la misma manera que aceptó y reconoció los negativos.
- La captación intuitiva, la comprensión del Yo y su asunción constituyen el siguiente paso importante de este proceso.
- Mezclado con el proceso de captación intuitiva se da un proceso de clarificación de las decisiones y de los modos de acción posibles.
- La iniciación da acciones positivas pequeñas pero altamente significativas.
- Una vez que el individuo ha captado su situación y ha intentado tomar algunas determinaciones positivas, los aspectos restantes son elementos de maduración.
- Existe una acción positiva e integradora cada vez mayor por parte del cliente.
- Existe una necesidad cada vez menor de recibir ayuda y un reconocimiento de que la relación debe terminar.

En 1998, Bisquerra (1998) identifica cuatro fases en la construcción del modelo clínico:

1. Inicio y estructuración de la relación de ayuda
  - a. La iniciativa de solicitar ayuda surge del cliente (también pueden ser familiares, tutores, profesores, etc.)
  - b. Establecimiento de una relación apropiada entre orientador y cliente, con un buen rapport o clima que favorece la libre expresión de sentimientos del cliente.
2. Exploración
  - a. En esta fase es habitual realizar algún tipo de diagnóstico, clarificando la situación del sujeto.
  - b. Conviene averiguar experiencias, vivencias, sentimientos, percepciones del cliente con respecto a las situaciones expuestas.
3. Tratamiento en función del diagnóstico
  - a. Se establecen planes de actuación, que, tras una relación de ayuda en el más puro sentido rogeriano, han de partir del propio cliente. Es él quien ha de decidir el cambio y la dirección del mismo. De ningún modo ha de ser el orientador quien diga qué camino se debe seguir o qué cambios deben producirse.
  - b. Se potencia el autoconcepto, la autoaceptación y la autoestima.
4. Seguimiento y evaluación
  - a. Se realizan los planes establecidos.
  - b. Se evalúa el efecto de la acción. (pp. 71).

En este sentido, la entrevista es el procedimiento característico del modelo clínico ya que por medio de ella se puede realizar una intervención directa e individualizada, con carácter terapéutico; se basa en una relación interpersonal programada actuando en el nivel cognitivo y emocional. Las destrezas y actitudes que debe tener el entrevistador según Rogers (1972) y Carkuff (1981 y 1986) son:

- Autenticidad facilitadora
- Respeto
- Empatía
- Concreción
- Confrontación de las incongruencias
- Personalización

- Auto-Revelación
- Autorrealización

El modelo clínico o de counseling, es bastante clásico y se lo realiza en un formato de entrevista, con lo cual se establece claramente quién funge el papel de consultante y quién de consultor, o dicho más propiamente de paciente y profesional, puesto que este modelo lleva muy fácilmente a la inducción y hasta cierto punto dogmatismo, en lugar de una comprensión y aceptación del motivo de la consulta y el deseo de alcanzar la orientación deseada; es por esto que la pericia del profesional que se encarga de llevar a cabo la orientación, lo ha de llevar a mantener el control e identificar cuando se presentan las características no deseables.

### 1.1.3.2 Modelo de Programas

Los modelos son las formas metodológicas estructuradas por medio de programas, se entiende por programa a:

Toda actividad preventiva, evolutiva, educativa o remedial que, teóricamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicado por un conjunto de profesionales de modo colaborativo, pretende lograr determinados objetivos en respuesta a las necesidades detectadas en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario, familiar o empresarial. (Repetto, 2002, pp. 297)

Moreno Castellano y otros en 1996 manifiestan sobre la orientación que, al ser un eje de intervención sobre realidades educativas concretas el modelo de programas interviene en la realidad que se afronta desde un punto de vista curricular. Estos planes están basados en acciones para lograr objetivos y satisfacer necesidades.

Podemos inferir que todos los programas están basados en actividades planificadas para identificar las necesidades y son de carácter preventivo, tanto en el desarrollo social como el educativo.

Se establecen cuatro principios para fundamentar un programa:

**Independencia:** Debe ser un componente integral pero a la vez independiente del programa educativo total.

**Integración:** La Orientación debe estar enmarcada en un programa comprensivo.

**Evolución:** Basándose en el desarrollo humano.

**Equidad:** Deben servir equitativamente a todos los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias de la población a la que va dirigido el programa. (Borders y Drury, 1992, pp .448).

Varios autores definen las fases para diseñar un programa a continuación los mencionamos:

**Bisquerra Alzina y Álvarez González (1996):**

1. Analizar el contexto para detectar necesidades.
2. Formulación de objetivos.
3. Planificación de actividades.
4. Realización de actividades.
5. Evaluación del programa.

**Rodríguez Espinar (1986):**

1. Planteamiento del programa.
2. Diseño del programa.
3. Ejecución del programa.
4. Evaluación del programa.
5. Coste del programa.

**Álvarez Rojo y Hernández Fernández (1998):**

1. Evaluación de necesidades.
2. Diseño del programa.
3. Aplicación del programa.
4. Evaluación del programa.

Tipos de programas:

**Tabla 2: TIPOS DE PROGRAMAS**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>TIPOS DE PROGRAMAS</b>
Según situación de destinatarios y nivel institucional de utilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas para destinatarios dispersos.</li> <li>• Programas de utilización institucional limitada.</li> <li>• Programas para el desarrollo de los recursos humanos de la institución.</li> </ul>
Según su finalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educativo – orientadores</li> <li>• De sensibilización</li> <li>• Preventivos</li> <li>• Terapéutico – remediales</li> </ul>
Según su duración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De ciclo largo</li> <li>• De ciclo corto</li> </ul>
Según su estructuración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerrados</li> <li>• Abiertos</li> <li>• A “la carta”</li> </ul>
Según su modalidad de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrados en los materiales del currículo</li> <li>• Modulares</li> <li>• Autoaplicables</li> </ul>
Según la perspectiva de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrados en el alumnos</li> <li>• Centrados en los profesionales de la intervención</li> </ul>
Según la temática	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrados en los aspectos vocacionales</li> <li>• Centrados en el desarrollo personal y social</li> <li>• Centrados en el desarrollo cognitivo y escolar / académico</li> <li>• Dirigidos a las familias programas mixtos</li> </ul>
Según el soporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de “papel lápiz”</li> <li>• Programas informatizados</li> </ul>

Fuente: Álvarez y Hernández (1998, pp.90)

De acuerdo a la información rescatada de la página web de la Organización de Estados Iberoamericanos, así como de la página web de la UNICEF en el Ecuador, se ve que los programas que se desarrollan dentro de centros educativos son múltiples en nuestro país, se ha enfatizado la realización de programas para prevenir los factores de riesgo que los y las adolescentes atraviesan procurando encaminar un proyecto de vida.

El modelo de programas es eminentemente preventivo y su funcionalidad está basada en planes que previamente se han diseñado, a fin de evitar que se presenten circunstancias que atenten contra los procedimientos pre establecidos y que conlleven a alcanzar determinadas metas. Los programas son siempre estructurados, por lo que es sencillo determinar las circunstancias en que se debe tomar ciertas acciones que conlleven a cambios o procedimientos correctivos a medida que se presentan los diferentes fenómenos con los que se enfrenta quién está en la dirección de la aplicación de determinado programa, plan o proyecto.

### **1.1.3.3 Modelo de servicios**

Tiene vinculación a las instituciones predominantemente públicas y/o con carácter social y educativo; está basado en atender las necesidades que la población demanda, es una intervención directa que realiza un equipo de profesionales especializados sobre sujetos que demandan una necesidad y tienen una voluntad pública. En nuestro país, el gobierno ha implementado y ejecutado varios proyectos enfatizados para atender las necesidades de la nuestra sociedad.

Las fases que lo definen, son básicamente:

- La iniciativa por parte del cliente de pedir ayuda.
- La atención por parte de la institución a dichas necesidades.

El modelo de servicios, enfoca sus esfuerzos en temas sensibles y neurálgicos de la sociedad, que buscan llegar a las necesidades de una población específica, con lo que las instituciones gubernamentales o sin fines de lucro en general, definen los temas a tratar. Lo más común es encontrar instituciones gubernamentales que sean las que las crean y dan seguimiento, por lo que se ha expuesto los ejemplos de dos modelos desarrollados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

### **1.1.3.4 Modelo tecnológico**

De acuerdo a Bisquerra Alzina y Álvarez González (1996), el proceso de desarrollo de las nuevas tecnologías viene definido por tres fases:

- a) Se utilizan como ayuda a la medición y evaluación de pruebas psicotécnicas.
- b) Se las considera como bases de datos actualizadas de tipo educativo y ocupacional.
- c) Se crean auténticos sistemas para el asesoramiento y la orientación con la aparición de programas interactivos.

El modelo tecnológico, está basado en las TICs, (Tecnologías de la Información y la Comunicación) que son parte de las vidas de todas las empresas donde se trabaja con sistemas informáticos. En esta época, las herramientas que brinda la informática y la tecnología electrónica de información, es vital para llegar inclusive en tiempo real y a lugares más lejanos, tan solo con una conexión de Internet o información de fácil despliegue en computadoras o dispositivos móviles para mayor comodidad y acceso más fácil económico inclusive.

### 1.1.3.5 Modelo de consulta

Este modelo trata de capacitar a las personas que demandan este servicio en especial maestros y tutores ya que ellos serán quienes realicen las intervenciones de orientación y están vinculados al ámbito de salud de tres campos:

- a) Salud mental: dado entre dos profesionales con el objetivo de intervenir en la persona que tiene el problema, es una intervención proactiva y preventiva y se deriva en dos submodelos el clínico y conductual.
- b) Desde las organizaciones: el consultor es un interventor que desarrolla actividades con la intención de prevenir con acciones para mejorar el clima laboral.
- c) Ámbito educativo: el consultor promueve el trabajo colaborativo, es de carácter preventivo, remedial y de desarrollo.

En el modelo de consulta los objetivos de según son: “La función de consulta como actividad profesional de ayuda a los diferentes agentes y a la propia institución u organización y la función de consulta como una estrategia de intervención y formación”. (Bisquerra y Álvarez, 1996, pp. 33)

En 1998 Bisquerra propone las fases del modelo de consulta:

- 1 Fase: Establecer una relación entre un consultor (orientador) y un consultante (por ejemplo el tutor, un profesor, la familia o la institución).
- 2ª fase: Analizar el conjunto de la situación y clarificar el problema.
- 3ª fase: Explorar alternativas.
- 4ª fase: Establecer planes de acción, conjuntamente entre consultor y consultante.
- 5ª fase: Poner en práctica, el consultante, los planes con los destinatarios últimos de la intervención.
- 6ª fase: Evaluación de la puesta en práctica del plan de acción. (pp. 108).

La relación que existe en este modelo es una triada entre el consultor, consultante y cliente. Este modelo pretende establecer las relaciones funciones entre los individuos por medio de procesos y acciones en el ámbito educativo donde el consultor es un formador de formadores, término muy utilizado para la difusión de acciones y réplicas de proyectos en beneficio de la comunidad.

El modelo de consulta es una mezcla entre el modelo clínico y el conductual y o que busca es ser formador de formadores. Más adelante se detalla en el caso de la mentoría, el programa desarrollado para la formación de mentores que lleva a cabo el Ministerio de Educación, que viene a ser bastante similar, con la obvia diferencia que un mentor difiere de un orientador en el aspecto que éste orientador es un profesional de la carrera o aspecto laboral o incluso mental. El mentor demuestra otras características que serán detalladas más adelante.

#### **1.1.4 Importancia en el ámbito universitario**

La importancia de la orientación universitaria se debe al contexto formativo de ayuda dirigido a las personas que se encuentran en un período de formación, con el objetivo de prevenir las dificultades que se podrían presentar para el desarrollo personal y académico.

Se define la tutoría universitaria como: “una actividad de carácter formativo que incide en el desarrollo integral de los estudiantes universitarios en su dimensión intelectual, académica, profesional y personal”. (Ferrer, 2003, pp. 70)

Con los cambios que atraviesa el país, la sociedad necesita procesos de asesoramiento para la toma de decisiones en especial en el ámbito universitario, el estudiante que termina su bachillerato necesita conocer las aptitudes y actitudes que cada carrera demanda por ello necesitará información de la misión, visión, filosofía, aspectos administrativos, académicos, duración, normas, procedimientos, malla curricular, etc., una orientación y proporción de información adecuada ayudará al estudiantado a tomar las mejores decisiones para su formación profesional de esa manera se puede optimizar las condiciones de los estudiantes para acceder a estudios universitarios y finalizarlos.

El ambiente universitario debe ser monitoreado de manera constante, dando un apoyo y seguimiento por parte de los formadores docentes, o más generalmente, los profesionales de la Universidad, en el aspecto administrativo, académico, investigativo e incluso de servicios, dado que incluso tener los baños en buen estado, logra componer el ambiente académico. En la medida que se genere por parte de los docentes y personal en general que labora en la institución universitaria, se generará un ambiente propicio para el sentido de pertenencia del estudiante con su universidad, lo que interviene indiscutiblemente en el desarrollo académico.

## **1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia**

La Educación a Distancia se detalló a como:

Una estrategia para operacionalizar los principios y fines de la educación permanente y abierta, de tal manera que cualquier persona independientemente del tiempo y de espacio, pueda convertirse en sujeto protagonista de su propio aprendizaje, gracias al estudio sistemático de materiales educativos, reforzado con diferentes medios y formas de comunicación. (Ibarra, 1993, p. 2).

El proceso de enseñanza aprendizaje es una relación directa entre el docente y alumno en una educación presencial pero en la educación a distancia el papel de Docente no está dado en la enseñanza sino en las funciones de asesoramiento, consultoría, información propiciando el desarrollo académico para evitar la deserción.

La universidad ha utilizado muy efectivamente la tecnología para que exista una constante comunicación del alumno y la institución por medio de chat, portal, Eva, correos, y ahora con su programa de mentorización en la que se pretende dar una retroalimentación académica, pedagógica y emocional para que continúen con todos los procesos que el estudiante tiene que afrontar.

El estudio a distancia en una modalidad como la que oferta la UTPL, demuestra que la orientación es una característica que debe ser fortalecida y dada seguimiento mucho más profundo que en cualquier otra Universidad donde el estudiante que tiene la oportunidad de acercarse a un campus en el cual socializará y también desarrollará otras actitudes que son fortalezas en el campo laboral. El estudiante universitario a distancia precisa de esa voz de orientación que sea efectiva y sobre todo que sea de apoyo, para lograr los objetivos más grandes que son la disminución de la deserción y la consecución del título, que repercute en la formación de profesionales.

### **1.2.1. Concepto de necesidades**

En el 2002 Dorsch define las necesidades son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. En psicología la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia. (pp.513).

De acuerdo a Rulla, las necesidades son tendencias propias de cada persona respecto a la acción a realizar, éstas se dando un déficit del organismo o de potencialidades naturales

referentes al hombre, que buscan ejercicio y actualización. (Rulla citado en Cencini & Manenti, 1994, pp.64).

La necesidad es una carencia percibida ocasionando una tensión en el sujeto, las necesidades pueden ser de varios tipos ya sea económicos, afectivos, materiales, etc y pueden ser individuales o sociales.

Las necesidades son búsquedas de deseos que precisan ser satisfechas en medida de lo que aplica para las mismas y pueden ser de orden económico, físico, educativo o dependiendo el foco de atención, con lo que sus soluciones irán ligadas a las herramientas de las que se dispone.

### **1.2.2. Tipos de necesidades**

“Motivation and personality” fue el libro que Abraham Maslow publicó en 1954, y jerarquiza las necesidades que el individuo debe satisfacer, lo clasifica por niveles ya que manifiesta que el ser humano siempre quiere más y una vez satisfecha la necesidad sube el escalón para continuar con su complacencia. Las necesidades descritas por Maslow son las siguientes:

1. *Fisiológicas*: Tienen que ver con nuestra naturaleza de seres vivos: respirar, beber, alimentarnos, dormir, mantener el calor, eliminación de desperdicios, etc. Si éstas no pueden ser mínimamente cubiertas, estaría amenazada nuestra subsistencia física. Maslow manifiesta que estas necesidades son individuales.
2. *Seguridad (o de estabilidad)*: se requiere una seguridad protección y estabilidad, se relacionan con la conservación de lo que se tiene y valora, y con evitar el peligro y prever el futuro, busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.
3. *Sociales (o de afiliación o aceptación)*: Necesitamos vivir en relación, en contacto con nuestros semejantes, y permanecer a un grupo y sentirse aceptado y manifestar y recibir afecto a participación social.
4. *Estima*: conocidas también como necesidades de ego o autoestima, es la necesidad que toda persona tiene por sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social.
5. *Autorrealización*: o conocidas como autosuperación o autoactualización en este nivel el ser humano requiere desarrollar su talento al máximo y dejar su huella, consiste en la búsqueda de la plenitud, se relaciona con la vocación o misión personal.

Se infiere de acuerdo a la teoría de Maslow, que existen necesidades básicas como son las fisiológicas las cuales deben ser satisfechas por el individuo, para evitar que este llegue a la extinción, conforme se vayan satisfaciendo las necesidades más bajas surgen las altas y aparecen de manera lenta y gradual.

Maslow realiza una taxonomía de los motivos (necesidades) humanos:

- Elementales: fisiológicas y de seguridad.
- Intermedias: estima y afecto de los demás.
- Superiores: logro, autoestima y autorrealización personal.

Los tipos de necesidades van ligadas a los requerimientos y aspiraciones de los entes de conseguir la homeostasis o estado de equilibrio óptimo, en que la vida no se vea ni amenazada ni coartada de los requerimientos de desarrollo y adquisición de nuevas experiencias que permitan un mejor desarrollo del ciclo vital. Los tipos de necesidades declarados por Maslow, indicados en su famosa pirámide, indican que el ser humano busca indefectiblemente su mejora y esto no solo se da por los requerimientos de alimentación o seguridad, sino también por adquirir los conocimientos que le permita sobrevivir y ser dueño de su propio destino, terminando en la espiritualidad como un objetivo mayor.

### 1.2.3. **Necesidades de orientación en educación a distancia**

Según Álvarez González, (2001) La orientación en la educación a distancia es necesaria porque el alumnado universitario necesita orientación, tanto profesional como académica y personal, y cada vez se demanda y se hace más necesaria este tipo de actuación. Además, la orientación es un factor de calidad e innovación en los centros universitarios y así lo han demostrado diversas investigaciones.

Se puede observar la información de los estudios realizados en Universidades de Europa que han adoptado el sistema de tutor o mentor para contrarrestar las dificultades que tienen los estudiantes que inician sus estudios, por ello ha tomado gran relevancia la orientación universitaria, para mejorar la calidad de la educación obteniendo como resultado un alumno con aprendizaje continuo, autónomo y comprometido.

Es muy conocida la necesidad de un estudiante que recién inicia su carrera académica universitaria, puesto que necesita tener presente cada vez y cuando los recuerdos que lo llevaron hasta esta instancia en particular y las metas que se debe alcanzar. La persistencia, templanza, tolerancia entre otros valores son bastante desarrollados y ejemplos dados por

los tutores, como profesionales que con su accionar dan un ejemplo viviente de lo que llegar a ser profesional implica.

#### **1.2.3.1. Necesidades para la inserción y adaptación**

Como señala Tinto (1993), el proceso de adaptación a la universidad ocurre a partir de las experiencias académicas y sociales. La integración académica se relaciona con los aspectos pedagógicos, formales y curriculares, y se evidencia en las calificaciones. En cambio, la integración social alude a la adaptación socio-emocional, relacionada con las interacciones entre iguales y el profesorado.

El ser humano es un ser social, por tanto está siempre inmerso en grupos sociales por lo que se adapta a las normas y actividades que cada círculo tiene; desde el nacimiento el niño va adaptándose, socializando y afrontando cambios, el paso de una educación secundaria a la universidad demanda de mayor responsabilidad.

Todo estudiante que sale de la educación secundaria, necesita tener en cuenta que como parte de su desarrollo vital, está atravesando por una circunstancia bastante especial, que ha conllevado a un cambio de actitudes ante la vida misma con el reto que tiene en frente y de círculo social, ante el cual tendrá no solo oportunidades sino también peligros, los cuales deben ser guiados de una manera oportuna y es en este caso donde los tutores llevan un papel bastante importante por ser guías precisamente.

#### **1.2.3.2. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio**

Sin duda la educación a distancia es muy diferente a la presencial, por ello se demanda de una autoeducación y hábitos de estudios adecuados, entre los cuales están fijarse un horario y tiempo específico para hacer las actividades previstas en ciclo académico, una buena organización que es la clave del éxito, puesto que la mayor parte de los estudiantes a distancia son personas que se encuentran laborando. Se orienta el aprendizaje del alumnado a través del desarrollo de técnicas de estudio que faciliten el logro de sus objetivos.

El estudiante universitario a distancia es un autodidacta, lo cual implica que sus conocimientos dependen en gran medida de su autogestión, lo cual se evidencia en sus capacidades de resolución de lo referente a su carrera académica, pero por otra parte, la base de este conocimiento está cimentada por los textos que el orientador ha designado como textos guía para el estudio y conocimiento, así como la guía de estudios que busca de alguna manera tener un acercamiento con quién está evidentemente lejos.

### **1.2.3.3. Necesidades de orientación académica**

De acuerdo a lo expresado por el Dr. Moncada Mora, L. F. (2014), las necesidades académicas son las siguientes:

- Desconocimiento de los planes de estudio como: itinerarios formativos, optatividad, tipos de asignaturas.
- Necesidades relativas al estudio: planificación del estudio, necesitan de mucho tiempo y de dedicación, problemas para adaptarse a la metodología docente, preparación de exámenes.

La orientación académica podrá ayudar a los estudiantes a descubrir sus verdaderas potencialidades y esclarecer las dudas que se tenga respecto a los deseos de decidirse por una carrera u otra, además de las obvias preguntas que necesitan ser respondidas a medida que se adentra en el estudio

### **1.2.3.4. Necesidades de orientación personal**

Las necesidades orientación personal se refieren a tener un bienestar emocional, orientado hacia las metas y retos personales, también en tener un equilibrio entre intereses, perspectivas, deseos, anhelos y afectividad, entre otros, que vaya forjando y construyendo el proyecto de vida en especial al desarrollo personal y gratificación emocional que esto conlleva.

Entre las necesidades de orientación personal tenemos:

- Ayuda psicológica personal
- Orientación para realizar el proyecto de vida
- Orientación para el desarrollo de la identidad personal y para la comprensión del sistema de valores

Cada persona necesita en un momento dado de la vida una orientación respecto a los diferentes casos que se van presentando, porque nadie es dueño de una verdad determinante o absoluta. El caso de la orientación personal de un estudiante universitario, responde a una necesidad que no solamente es del individuo, sino también de las Universidades, ya que son centros humanísticos donde se forma profesionales que han de servir a la comunidad que requiere sus servicios y la formación universitaria se evalúa no solo en las competencias del profesional, sino también en su capacidad de saber llegar a sus congéneres de manera adecuada.

### **1.2.3.5. Necesidades de orientación en información**

Previo a la decisión de una elección de carrera académica, el estudiante necesita información antes de su matriculación y después necesita apoyo y orientación durante su trayectoria en la universidad, se necesita tener conocimientos de las normativas académicas, estructura de la carrera, becas, inserción en el campo laboral, cronograma de actividades, ayudas pedagógicas, etc.

La Universidad no dista mucho del colegio donde el famoso y recordado departamento del DECE, velaba por el bienestar de sus estudiantes, ya que en la Universidad, quien se está formando en el campus no solo ocupa un espacio físico, sino que también desarrolla experiencias de vida que lo llevarán a formar un profesional con una visión del mundo, su desarrollo, necesidades y este estudiante, tendrá la capacidad de reflejarse en ese conocimiento para administrar de la manera más próxima a su realidad hacia una experimentación propia que derive en resultados visibles de su propia vida y su círculo más cercano.

## **1.3. La Mentoría**

Para comenzar a hablar de la mentoría, es necesario encontrar los orígenes etimológicos que nos lleven con un hilo de comprensión hacia nuestro tema de mayor interés, que es el de la mentoría para nuevos estudiantes de la UTPL. Por eso se toma como referencia al Diccionario de Psicología y Pedagogía (2002).

Definición etimológica

El término “Mentoría” proviene de la raíz indo-europea men-“pensar”, “meditar” y hace referencia a la labor que realiza alguna persona que tiene mayor experiencia que otra que recién inicia en alguna actividad, sea esta educativa, laboral, cultural, etc.

### **1.3.1. Concepto**

La mentoría universitaria, o en palabras de Cármen Sánchez Ávila (2013), indica: “La mentoría entre iguales es una estrategia de orientación en la que alumnos de últimos cursos más experimentados ayudan a los alumnos de nuevo ingreso a adaptarse más rápidamente a la Universidad, bajo la supervisión de un profesor tutor.”(p. 34).

La mentoría tiene finalidades bastante específicas, que buscan el desarrollo de competencias tanto de los mentores como de los mentorizados, por cuanto ambos, tienen la posibilidad de aprender y ser partícipes de un proceso de enseñanza-aprendizaje en dos vías. Esto se identifica claramente cuando se realiza las entrevistas o encuentros entre las

dos partes, puesto que genera un ambiente de comunicación óptimo para preguntar y responder con fluidez fuera del aula de clases y sobre todo con generalidades, lo que logra dar nuevas ideas a las materias específicas en que se tiene dudas o se precisa de un seguimiento más efectivo.

Busca prevenir el abandono de las carreras universitarias, que se convierten, lejos de las estadísticas, en realidades de los medios donde se generan las actividades, dando como resultado, carreras sin concluir, proyectos sin llegar a plasmar, pérdidas económicas, insatisfacciones personales, falta de oportunidades por no cumplir con un perfil requerido al faltar el título universitario, deserción laboral, estrés, etc.

En el Ecuador, existe el proyecto GUIA, que es ejecutado en la Escuela Politécnica Nacional, como IES (Institución de Enseñanza Superior) socia, este proyecto se interesa en el abandono existente en la educación superior y como predecirlo para a posteriori evitarlo.

En este proyecto se declara, que la mentoría, busca colaborar con soluciones, para lo cual cuenta con dos metas bien definidas:

- La ayuda, por parte de alumnos de cursos superiores, al alumno de nuevo ingreso para facilitar su integración académica y social en la vida universitaria.
- La formación del alumno del segundo ciclo como mentor de alumnos de nuevo ingreso, potenciando sus habilidades de relaciones interpersonales, comunicación, dirección de grupos y solución de problemas. Con la mejora de estas competencias se pretende hacerle más competitivo en su próxima inserción laboral, ya que muchas de ellas le serán demandadas por las organizaciones en las que quieran trabajar.

En el Ecuador, existe un programa de mentoría a nivel profesional, que es promovido por el Ministerio de Educación, en busca de apoyar a los docentes para formar mentores así como apoyar a profesionales de la educación con los mentores, para ser más eficientes y desarrollar competencias, en la página web del ministerio, se detalla el programa de mentoría que se lleva a cabo, indicando que “La mentoría es una nueva función dentro de la carrera docente, establecida en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

El proceso de mentoría del Ministerio de Educación, muestra una estructura bastante básica:

- Los consultores del Ministerio, forman con talleres por dos semanas a los docentes que han demostrado un alto rendimiento y tienen capacidad de hacer de la educación un campo activo.
- Los Mentores, son los docentes que han podido demostrar estas capacidades con la finalidad de formarse como mentores y a su vez apoyar a los docentes de escuelas fiscales con estas necesidades.
- Los docentes de escuelas fiscales de sectores rurales, que aprenden de sus colegas mentores y son ahora capaces de cambiar sus prácticas pedagógicas con repercusión en la mejora de la calidad de sus estudiantes.

La mentoría lleva dentro de sí la capacidad de acercar al estudiante nuevo con el antiguo en la experiencia de la enseñanza aprendizaje en dos vías, ya que el estudiante nuevo aprende de la experiencia del antiguo y el estudiante antiguo de la experiencia del nuevo en cuanto a una vivencia que posiblemente ya olvidó y ahora tiene la oportunidad de responder a la pregunta ¿Qué hubiera pasado si...? Evidentemente, no lo hace consigo mismo, pero lo puede hacer con otra persona, lo cual engrandece su dimensión humana y da impulso a una dimensión profesional, que conlleva a una mejora en todo sentido.

Los estudiantes de las Universidades que comienzan sus estudios tienen desconocimiento de los usos y costumbres de cada Facultad. Con mucha más razón los estudiantes de Universidades a distancia, donde sus contactos más cercanos se dan en las jornadas de asesoría del sistema de evaluaciones y trabajo, luego de lo cual si por alguna razón ha faltado entregarse material de estudio, se debe acercar al centro, que no es precisamente la Universidad, ya que son oficinas exclusivamente administrativas donde los estudiantes encuentran respuesta a algunas de las dudas que se tiene, pero dista de un ambiente académico como el de una Universidad, donde el mismo Campus da un sentimiento de pertenencia a la institución, que no solamente es académico, sino también cultural, deportivo, investigativo, científico y en el caso de la UTPL, incluso espiritual para quienes profesamos la religión católica.

En base a la experiencia vivida, los años de estudio en la Universidad, las dificultades por las que se ha pasado y las soluciones que se ha aprendido a encontrar en el camino, se puede decir que los mentorizados tienen algo que ha faltado desde hace mucho tiempo en la academia ecuatoriana, como es la mentoría con estudiantes que ya saben cómo responder ante las dudas que se presentan en los diferentes escenarios de la carrera académica.

La necesidad de mentoría por parte de un estudiante a distancia, es obviamente mayor, en comparación con el estudiante que acude a una universidad de asistencia presencial, diaria y periódica, pues valores como la motivación, la constancia, el deseo de continuar con la carrera sin desfallecer ante las dificultades que se presentan por un sentimiento de soledad, son claras.

Todo estudiante necesita de una guía para poder aprender técnicas de estudio más efectivas a la hora de aprender alguna materia en específico o incluso para poder ponerse en contacto con los docentes tutores de las materias, que tienen un horario bastante complicado, ya que el estudiante a distancia, por lo general trabaja y tiene horarios parecidos a los de sus tutores, por lo que su llegada a su hogar para ponerse en contacto en vía telefónica, puede ver limitadas sus oportunidades, ya que muchas veces duda de poner claramente todas las dudas que tenga en un correo electrónico y de la respuesta que pueda ser claramente didáctica para la comprensión y adquisición de conocimientos.

Las necesidades de un estudiante a distancia de contar con un mentor, son tan grandes como de tener los textos guía, ya que al llegar solo y sin conocimiento de que es lo que ha de enfrentar, es bastante motivante tener una persona que se preocupe por tener un contacto mucho más seguido y fluido que el tutor docente de cada una de las materias. Es por esta razón que en Europa y Estados Unidos, esta práctica no es nueva y nos permite aprender de lo comprobado como una experiencia que tiende al mejoramiento de la academia ecuatoriana.

#### **1.3.1.2. Beneficios**

- Genera un proceso de ayuda y guía ante el aprendizaje del alumno □ optimización de su aprendizaje y de su potencial humano.
- Potencia el desarrollo global del alumno
- Beneficios para los mentores (desarrollo de competencias transferibles a su vida y a su desempeño profesional)
- Actúa como “puente” ante periodos de transición
- Gestiona la diversidad cultural de la universidad
- Mejora las relaciones y comunicación entre alumnos, profesores y, entre ambos.
- Canaliza las necesidades de los estudiantes, especialmente los de riesgo.
- Facilita una rápida adaptación del estudiante a la universidad y el conocimiento de los aspectos básicos: metodología docente, relaciones sistemas de evaluación, etc.

- Ayuda a ajustar las expectativas de los estudiantes y amplía su “horizonte” y aspiraciones (metas de aprendizaje, desarrollo de la carrera, proyecto personal y profesional)

En general, los beneficios se dan en sentido global, puesto que al tener un mentor, se cuenta con una práctica docente por parte de los estudiantes antiguos, por un acercamiento bastante efectivo por parte de los estudiantes nuevos, un ahorro significativo económico por parte de la Universidad, estadísticamente se puede comprobar disminución en ausentismo y abandono de carreras, incremento en otros campos como la investigación y búsqueda de oportunidades en miras de nuevos campos como las publicaciones universitarias y convenios con Universidades en el extranjero para formar y perfeccionar capacidades de profesionales, según indica Moncada Mora, L. F. (2014).

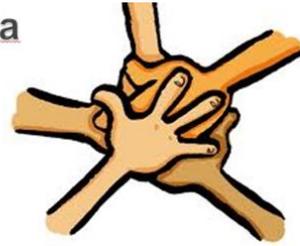
### **1.3.2. Elementos y proceso**

El proceso de mentoría se presenta como una forma de hacer llegar a los estudiantes nuevos, las experiencias que el estudiante antiguo ya ha tenido y desarrollado en su carrera profesional, a fin de encontrar los mecanismos que lo ayuden para que desarrolle sus propias habilidades de estudio y aproveche las herramientas que están a su alcance

El estudiante de la UTPL en la modalidad abierta y a distancia, debe mostrar ciertas habilidades que lo conviertan en un autodidacta, lo cual se va adquiriendo con dedicación, motivación, disciplina, deseo de investigación y aprendizaje. Pero no se puede decir que estos elementos son únicamente los que confluyen para el proceso académico a distancia. La motivación y seguimiento personalizado entran en juego para formar la MENTORÍA como una condición de desarrollo académico, de las técnicas de estudio, de la manera como organizarse, de las opciones de comunicación con el docente de la materia y/o con los compañeros de la misma. De las opciones que se tiene para hacer cambios de horarios de presentación de evaluaciones presenciales, entre otras dudas que los nuevos estudiantes pueden tener.

Se establece entonces la diferencia que tiene la ayuda que puede brindar un docente que imparte la materia y las metas a cumplir, versus los lineamientos, consejos y guía que puede brindar una “compañero” estudiante que ya ha pasado por las mismas experiencias que el nuevo educando está comenzando. Por tanto, es importante aclarar la importancia que tiene el mentor.

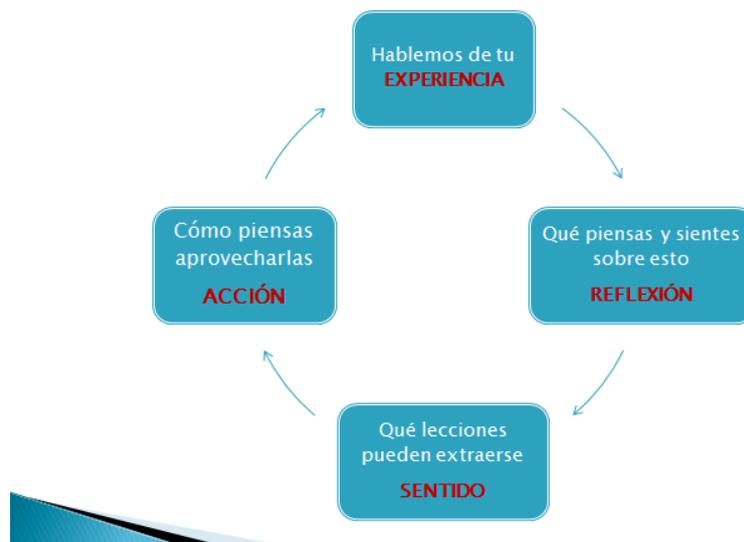
## Personas implicadas en la mentoría



### Ilustración 2: PERSONAS IMPLICADAS EN LA MENTORÍA

Elaborado por: Nuria Manzano

## Ciclo de la mentoría (proceso)



### Ilustración 3: CICLO DE LA MENTORÍA (PROCESO)

Elaborado por: Nuria Manzano

De acuerdo al artículo El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria se encuentra lo siguiente: El compañero-mentor ocupa un lugar esencial, al situarse en el centro de la correlación de mentoría y ser el motor que dinamiza al estudiante y le orienta en su proceso de adaptación académica y en el logro de sus objetivos y expectativas.

Los elementos de la mentoría son:

1. Diseño y planeación del programa

2. Manejo del programa
3. Operaciones de programa
4. Evaluación del programa

### 1.3.3. **Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría**

Características del mentor:

- Compromiso
- Querer ayudar
- Capacidad de ayudar, orientar y asesorar
- Buenas habilidades personales (para la comunicación, empatía, confianza, escucha, solución de problemas, toma de decisiones...)
  
- Ser ejemplo de valores y cualidades
- Predisposición al aprendizaje mutuo y continuo
- Bagaje de experiencias (positivas y negativas)
- Ser neutral
- Capacidad de escucha y actitud reflexiva
- Capacidad de apertura hacia sí mismo y hacia los demás

## 1.4. **Plan de orientación y mentoría**

### 1.4.1. **Definición del plan de orientación y mentoría**

De acuerdo con el portal web de la Universidad Loyola Andalucía, en el año 2013, destaca en el indicador ¿Qué es el plan de acción tutorial la siguiente información: El Plan de orientación y mentoría realiza un acompañamiento y seguimiento de los estudiantes que ingresan a primer semestre. La pedagogía enfatiza como uno de los principios generales el denominado "alumnorum cura personalis", definido por la atención individualizada a las necesidades del otro, destacando el respeto por sus circunstancias y preocupaciones únicas, así como por sus puntos de vista y talentos.

Pretende contribuir a una información y orientación integral a los y las estudiantes partiendo de una atención personalizada al alumnado, globalmente considerado, en todos sus aspectos y necesidades académicas, profesionales, espirituales y sociales.

### 1.4.1.2. **Funciones de la mentoría**

De acuerdo con la Dra. Nuria Manzano, en su presentación “Mentoría Universitaria”, encontramos las siguientes funciones:

- aconsejar al estudiante, tanto sobre “qué hacer” como sobre “cómo hacerlo” para conseguir sus objetivos.
- Orientar el aprendizaje, anticipándose a las dificultades.
- Motivarle y ayudarlo a desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo y autorregulado.
- Facilitar toma de decisiones académicas acertadas.
- Ayudarlo a establecer un nexo entre los aspectos académicos y los profesionales.

#### **1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría**

Los elementos de un plan de orientación y mentoría para basados en la práctica efectiva son los siguientes:

1. Diseño y planeación del programa: es el primer elemento y la clave para la realización de la construcción del programa en este elemento se toma en cuenta los siguientes aspectos:
  - La población joven a la que usted atenderá, el tipo de mentoría que su programa ofrecerá y la naturaleza de las sesiones de mentoría.
  - Los tipos de individuos mentorizados como la edad, tipo de empleabilidad, carrera que cursa, etc.
  - Las metas de su programa y los resultados esperados para los mentores.
  - Cuándo y qué tan a menudo se reunirán los mentores y los mentorizados.
  - Los propósitos del programa de mentoría.
  - La mejor forma de evaluar el progreso y el éxito del programa.
  - Un protocolo para asegurar que el personal del programa contacte regularmente a los mentores y aprendices para discutir cómo van sus relaciones puede ser facebook, whats app, e-mail, llamadas, videos llamadas, reuniones, etc.
2. Manejo del programa: es importante saber si el plan está bien manejado ya que esto promueve la eficacia y cumplimiento de los objetivos, permite identificar el progreso y fortalecer las áreas debilitadas que necesitan mejoramiento.
3. Operaciones de programa: para tener un desarrollo de las actividades satisfactorias un factor determinante es la responsabilidad de los mentores y mentorizados y

dependerá el nivel de estabilidad y seguimiento del programa positivamente teniendo en claro cumplir con los objetivos establecido, se dan algunas estrategias:

- Proporcionar orientación y entrenamiento para mentores y mentorizados
- Reunir mentores y aprendices para actividades y sesiones que coincidan con los parámetros del programa establecido.
- Apoyo, supervisión y monitoreo de las relaciones de mentoría.
- Reconocimiento a las contribuciones de todos los participantes del programa.
- Ayudar a los mentores y aprendices a llegar al cierre.

4. Evaluación del programa: para conocer la eficacia y productividad del programa la evaluación cuantifica y califica, de manera que se debe utilizar métodos que identifiquen las áreas debilitadas y significantes para fomentar o cambiar.

#### **1.4.3. Plan de orientación y mentoría**

### **PLAN DE ORIENTACIÓN Y MENTORÍA**

#### **Objetivos del programa:**

- Promover en el estudiante de primer semestre la adaptación a la vida universitaria.
- Desarrollar un comportamiento académico autónomo.
- Fomentar e iniciar el desarrollo de las competencias generales.
- Brindar asesoría grupal, a través de talleres para que el estudiante logre definir y conseguir objetivos personales y académicos.
- Evitar la deserción de los mentorizados.
- Facilitar el desarrollo de habilidades y competencias sociales y personales, fomentando la reflexión, el diálogo y la autonomía.
- Promover el desarrollo de actitudes de compromiso, responsabilidad, respeto y solidaridad.

## **TALLER 1**

### **PRESENTACIÓN**

#### **OBJETIVO**

- Presentación del plan de orientación y mentoría.
- Ayudar al mentorizados comprender el sistema de educación a distancia.
- Conocer las necesidades que tienen los mentorizados

- Establecer el cronograma de actividades para mentoría.

## **TIEMPO DE LA ACTIVIDAD**

Duración 120 minutos

## **MATERIALES**

- Cuestionario proyecto de vida académica. Anexo 1
- Cuestionario de expectativas y temores. Anexo 2
- Formato para mentores – datos identificativos. Anexos 3

### **ACTIVIDAD 1**

El mentor realizará una presentación y explicación del programa de mentoría, los mentorizados deben conocer el plan de mentoría que la universidad está proporcionándoles como una fuente de ayuda, apoyo y orientación para que exista una buena adaptación e internalización del proceso de educación a distancia. Crear un ambiente de rapport cálido y efectivo que permita la fluidez y resultados del primer taller.

### **ACTIVIDAD 2**

Llenar los formularios anexos 1 y 2 con la finalidad que se enfatice las aspiraciones que le llevó a seguir con sus educación universitaria, reestructuras y recordar cuales es su proyecto de vida, conocer las expectativas y temores que tienen los mentorizados. Analizar y discutir los resultados obtenidos del grupo, incluir experiencias propias para alentar a los estudiantes a no desmayar en las situaciones difíciles.

### **ACTIVIDAD 3**

Llenar el anexo 3 para conocer y actualizar los datos de los mentorizados con el objetivo de conocer su estilo de vida para de esa manera estructurar un cronograma con los días y horas más oportunos realización de la mentoría, estableciendo medios de comunicación para estar en continuo contacto puede ser : Facebook, Whats app, vía e-mail, llamadas, reuniones, etc.

### **ACTIVIDAD 4**

Programar la siguiente sesión y darles a conocer a los mentorizados la importancia de la responsabilidad y colaboración para la contribución del desarrollo de habilidades que le permitirán tener un resultado satisfactorio académico y personal.

## **RECOMENDACIONES**

Para los mentores:

- Ser claros y establecer una relación de empatía con sus mentorizados, por medio de una buena comunicación mostrar que el mentor esta para ayudarlos.
- Explicar a los mentorizados sobre el programa de mentorización.
- Los mentores deben ser capaces de influir y ayudar a los mentorizados a cambiar para lograr los objetivos y superar los problemas.
- Los mentores deben tener la capacidad de escucha y oír a los mentorizados sobre las necesidades y dificultades que afrontan.

Algunas dificultades que se encontraran por parte de los mentorizados:

- Desorganización.
- Dificultades de concentración.
- Dificultades en la lectura.
- Problemas de comprensión lectora.
- Vocabulario pobre.
- Inadecuadas estrategias para el aprendizaje.
- Ansiedad, angustia, bloqueo emocional, inseguridad.

Necesidades que presentan los mentorizados

- Necesitan una adecuada inserción a la vida universitaria.
- Necesidad de orientación personal, académica y profesional.
- Necesidad de motivación externa para potencializar la motivación interna.
- Necesidad de aceptar su real situación de trabajar y estudiar, sin descuidar a ninguna.

## **TALLER 2**

### **SEGUIMIENTO**

#### **OBJETIVO**

- Fomentar y orientar la consolidación del proyecto de vida de los mentorizados.
- Ayudar a los mentorizados a ser estudiantes autónomos y autorregulados.
- Fomentar la responsabilidad para el cumplimiento de metas.
- Dar sugerencias e información para un estudio eficaz.
- Evaluar el desarrollo del Programa Mentor

#### **TIEMPO DE LA ACTIVIDAD**

Duración 150 minutos

## **MATERIALES**

- Cuestionario proyecto de vida. Anexo 4
- Lectura Autorregulación. Anexo 5
- Lectura Estudio Eficaz. Anexo 6
- Lectura preparación para exámenes. Anexo 7
- Lectura proyecto de vida académica. Anexo 8
- Formato de la evaluación del taller. Anexo 9

### **ACTIVIDAD 1**

Se envía el cuestionario proyecto de vida vía e-mail para que los mentorizados concienticen la importancia de elaborar un proyecto de vida, fijándose metas que sean cumplidas, pesando en todas las acciones influyentes para lograr los objetivos. Se pretende que el mentorizado se sensibilice y se impulse a la finalidad que le llevó a estudiar su carrera, el motivo por lo que lo realiza, su gratificación familiar, económica, personal y profesional. Se recomienda enviar la lectura de proyecto de vida académica para el análisis de los mentorizados.

### **ACTIVIDAD 2**

Se envía en archivo de la lectura sobre la autorregulación con un mensaje introductorio para que el mentorizado comprenda el nivel de compromiso y responsabilidad que tienen ante una educación a distancia, perciba que el aprendizaje autorregulado es un proceso activo y constructivo por el cual el estudiante establece sus propios objetivos de aprendizaje y su autonomía para realizarlos.

### **ACTIVIDAD 3**

En la modalidad abierta y a distancia el desarrollo de actividades y educación se la da por medio de lectura de textos escritos y virtuales, actividad que ocupa el total del tiempo del estudiante para resolver las tareas de estudio para su formación profesional, por consiguiente las lecturas Estudio Eficaz y preparación para los exámenes proporcionada dará unos lineamientos para entender, analizar y evaluar los conocimientos de manera productiva optimizando el tiempo.

Se envía el archivo con un mensaje introductorio de motivación para su lectura de manera que el estudiante tome en cuenta estas recomendaciones.

## ACTIVIDAD 4

Debate sobre nivel de satisfacción de la acción mentora para ello se utilizará el documento de evaluación de la mentoría con ello se podrá mejorar las áreas que se encuentren debilitadas; este documento podrá arrojar resultados cuantificativos sobre: la organización, desempeño, utilidad, participación, objetivos, metodología y utilización de recursos, recoger las sugerencias que los mentorizados proponen.

### RECOMENDACIONES

Es importante que los mentorizados colaboren y se responsabilicen para el desarrollo del plan de orientación y tutoría, debido que todo proceso tiene un orden y organización para llevar a cabo el plan y cumplir con los objetivos, por ello se debe motivar a los estudiantes mentorizados que revisen su correo electrónico y realizar las actividades propuestas.

La motivación es la fuerza que nos impulsa para cumplir metas, los mentorizados se encuentran en vísperas de la entrega de deberes y exámenes por lo tanto se debe motivar para que no desmayen en sus objetivos y manejar en periodo de estrés o ansiedad durante esa etapa, no dejar todo para el último y planificar las actividades con anterioridad permiten al estudiante tener mejor resultados académicos.

## TALLER 3

### YO SI PUEDO Y LO LOGRARÉ

#### OBJETIVO

- Evaluar las calificaciones de los mentorizados.
- Reflexionar sobre los resultados obtenidos y cumplimiento de expectativas
- Identificar los puntos fuertes y débiles de los mentorizados.
- Desarrollar una mejor autoestima que permita mejorar su condición de vida y aportar un buen desenvolvimiento académico y personal.
- Conocer el significado de la resiliencia.
- Definir compromisos.

#### TIEMPO DE LA ACTIVIDAD

Duración 150 minutos

#### MATERIALES

- Ficha de resultados académicos. Anexo 10

- Papelotes
- Marcadores
- Video – El circo de la mariposa.
- Formato de circo de mariposa. Anexo 11
- Proyector
- Parlantes
- Computador
- Esferos
- Masquin

### **ACTIVIDAD 1**

Se realizará una convocatoria para tener un taller para el desarrollo de la mentoría, se inicia con un saludo de bienvenida entre todos los mentorizados, se dará a conocer los objetivos del taller y se socializará las dificultades que tuvieron para la realización de los deberes y evaluación de exámenes.

En un papelote se escribirá las dificultades para la realización de los deberes y preparación para los exámenes se utilizará una lluvia de ideas la elaboración, consecuentemente se analizará el escrito y se propondrá las soluciones para tener un mejor rendimiento, en este momento se puede dar a conocer vivencias o experiencias que le han resultado muy eficaces para afrontar los problemas de estudio y de distribución de tiempo.

### **ACTIVIDAD 2**

Llenar la ficha de resultados académicos, en este espacio se pretende conocer las calificaciones que los mentorizados tienen en sus materias, analizar sus resultados en caso existir estudiantes que no van a tener supletorios y corresponden a la misma carrera ayudar a los que se quedan suspensos en las deficiencias que tengan, las personas suspensas realizaran un compromisos para tener buenas calificaciones en el supletorio y pasar de semestre.

Es importe no juzgar al mentorizado si no a las acciones que deben mejorarse, recalcar que todos los individuos somos diferentes y tienen métodos y técnicas que pueden ser beneficiosas o no para su desempeño, el mentorizado debe orientar a utilizar los recursos didácticos de forma provechosa, además resaltar que las barreras siempre estarán para superarlas y no darse por vencido ante pequeñas o grandes adversidades, enfatizar en el tiempo, esfuerzo y dinero que se ha empleado y que no debe ser desperdiciado, recordar su motivo de lucha y superación.

### ACTIVIDAD 3

En este momento proyectaremos el video El circo de la mariposa. Es importante que en esta actividad los participantes reconozcan en el personaje, cuáles son los elementos que influyeron para que pueda superar los obstáculos y barreras que encontró en su entorno, cómo logró descubrir sus potencialidades y cómo a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de su discapacidad logró proyectarse al futuro. Durante la proyección solicite a los participantes que pongan atención en los momentos más importantes de la película.

Cuando concluya la proyección, solicite a los participantes que llenen el formato del anexo 11, Indique a los mentorizados que una característica de Vujicic es que fue una persona resiliente, es decir que tuvo la capacidad de salir adelante en condiciones adversas. A continuación comparta con los mentorizados algunas características de las personas resilientes y reflexione en grupo.

Las personas resilientes poseen tres características principales:

1. Aceptan la realidad en que están viviendo.
2. Creen profundamente en que hay un sentido para vivir.
3. Tienen una extraordinaria capacidad para cambiar su realidad.

Estas características de las personas resilientes vienen acompañadas de algunas habilidades que les permiten salir adelante:

- Controlan sus emociones en momentos de adversidad y de alta presión, sus decisiones son razonadas antes que impulsivas.
- Entienden la realidad de las otras personas, es decir son capaces de ponerse en los zapatos de los demás, lo que genera empatía y buenas relaciones interpersonales.
- Son muy optimistas, tienen una clara proyección de futuro pero sin caer en la fantasía.
- Confían en sus propias capacidades, a pesar de las adversidades vividas tienen una gran autoestima.
- Identifican los problemas de manera precisa y evitan que se vuelvan a repetir en el futuro.
- En todas las circunstancias encuentran oportunidades hasta en los eventos negativos, no huyen a los retos.

## TALLER 4

### PROYECCIÓN A FUTURO

#### OBJETIVO

- Que los mentorizados planifiquen su proyecto de vida y sean conscientes de las acciones que tienen que desarrollar para cumplir sus objetivos.
- Presentación del plan de orientación y mentoría.
- Ayudar al mentorizados comprender es sistema de educación a distancia.
- Conocer las necesidades que tienen los mentorizados
- Establecer el cronograma de actividades para mentorías.

#### TIEMPO DE LA ACTIVIDAD

Duración 60 minutos

#### MATERIALES

- Marcadores.
- Papelotes.
- Masquin.
- Esferos.
- Hojas de papel bond
- Formato de proyección a futuro. Anexo 12
- Formato mi reconocimiento. Anexo 13

#### ACTIVIDAD 1

Palabras de bienvenida, después de haber realizado un proceso de auto evaluación y saber qué cosas son necesarias cambiar, es importante que los mentorizados sepan que mucho de lo que somos ahora, como nos vemos y como nos sentimos depende de nuestra historia de vida.

Gran parte de nuestras inseguridades, fortalezas, miedos, etc., son resultado de las experiencias de vida que hemos tenido, por eso es necesario tener claro que instantes de la vida nos hicieron daño, para poder perdonar a alguien o perdonarnos nosotros si nos equivocamos, con esto podremos curar esas heridas que nos afectan en nuestra autoestima. También es necesario reconocer cuales fueron los momentos de la vida que nos

llenaron de alegrías lo que nos servirá de motor para salir adelante. Es imposible que nos proyectemos a futuro si no reconocemos el pasado y evaluamos lo vivido.

Para esta reflexión realice una lectura en grupo del anexo 12 – proyección a futuro y llene el formulario.

## ACTIVIDAD 2

Invite a cada mentorizado a trasladarse cinco años en el futuro y que se entregue un diploma de reconocimiento por haber conseguido algo que para él es importante en la vida. Para este ejercicio solicite a los mentorizados que utilicen el anexo13, donde está un formato de reconocimiento. Cada mentorizado colocará la información que considere necesaria. Entregue colores y marcadores si los participantes lo solicitan.

## EJEMPLO DE RECONOCIMIENTO

### RECONOCIMIENTO

Al señor

***Juan Manuel Pérez***

Por haber culminado la carrera de ingeniería en sistemas

Dado en Quito a los 15 días del mes de octubre del 2018

## RECOMENDACIONES

Es importante tener presente el proyecto de vida para que se pueda tener la motivación suficiente para afrontar las adversidades y desvanes que se presenten, el reconocimiento de culminar una meta con resultados esperados es gratificante por ello busquen la oportunidad de darse cumplidos propios para auto felicitarlos por sus logros.

Valiente es aquel que después de una derrota o dolor puede levantarse y seguir luchando por sus ideales, realizar la conexión de los mentorizados para que se matriculen en el siguiente semestre y no dejar sus estudios universitarios de lado, impulsar a tomar la decisión de continuar, dando testimonios del mentor de las dificultades que existan pero al mismo tiempo motivarles para continuar con su carrera.

No perder el contacto con los mentorizados.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández. 2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

La investigación que se propone es de tipo cualitativo - cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar las necesidades de orientación, así como la 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:

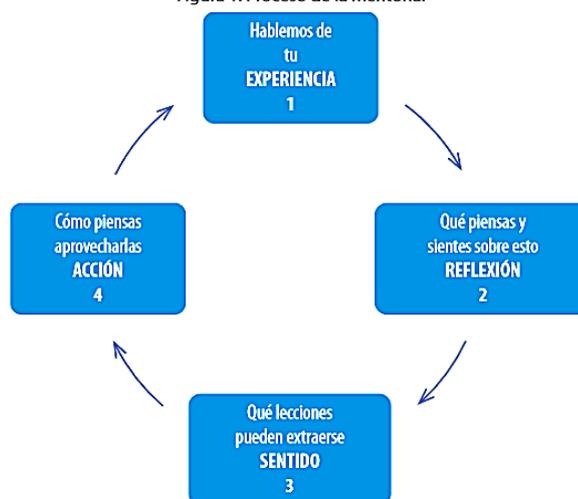
**Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

**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.

La estructura del método de IAP está sujeta a la dinámica propia de cada uno de los grupos de estudiantes y las características del mentor, así también a las características de las actividades de mentoría. El proceso a seguir es: a) Intercambio de experiencias; b) problematización de la experiencia en base a la reflexión; c) Análisis de la lección o aprendizaje de la experiencia vivida y encontrar las estrategias e instrumentos que permitirán recolectar los datos y d) sistematización de la experiencia para generar la acción/intervención, la sistematización de la información y la valoración de la acción, proceso que se sintetiza en siguiente gráfico:

Figura 1: Proceso de la Mentoría:



Fuente: Manzano, N (2012)

#### Ilustración 4: PROCESO DE LA MENTORÍA

##### 2.2. Contexto

Según lo menciona Rubio, M.; Aguilar, R.; Carrión, J. en 2006 La educación superior a distancia en el Ecuador nació hace ya 38 años, siendo la primera universidad en ofertar programas de pregrado en esta modalidad de educación, la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL).

La UTPL tiene como visión el Humanismo de Cristo, desde la tradición de la Iglesia Católica, propugnando una universalidad potenciadora; a su vez, la misión desde el Humanismo Cristiano es clara: “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”.

La educación a distancia tiene como característica, poder llegar a la ciudadanía de una manera directa, entregando el material bibliográfico de estudio, que debe complementarse con la asesoría de los docentes por medios de comunicación electrónico y telefónico, además de todos los medios disponibles para alcanzar el objetivo académico deseable de aprendizaje y dominio de conocimientos.

La distribución de la Modalidad de Educación a Distancia, distingue cuatro tipos de centros universitarios, así, un Centro Regional (CR) se refiere a los existentes en las ciudades de Quito y Guayaquil por su tamaño y volumen de estudiantes que acceden a la Universidad, Centros Provinciales (CP) se encuentran ubicados en las capitales de cada provincia del País. Los centros Asociados (CA) están ubicados en cabeceras cantonales y otras poblaciones medianas. Finalmente los Centros Internacionales (CI) están presentes en

países donde la migración ecuatoriana ha sido importante; existen tres, a conocer: Roma, New York y Madrid. Toda la información es de Rubio, M.; Aguilar, R.; Carrión, J. en 2006.

**Tabla 3: MODALIDAD A DISTANCIA EN LAS UNIVERSIDADES DEL ECUADOR. AÑO DE INICIO**

<b>Universidades públicas</b>	<b>Fecha de creación</b>	<b>Año inicio EaD</b>
Escuela Superior Politécnica del Ejército	20/12/1977	1988
Universidad Nacional de Loja	09/10/1943	1995
Universidad Central del Ecuador	18/03/1826	1999
Universidad Estatal de Milagro	07/02/2001	2001
Escuela Politécnica Nacional	Reapertura 04/06/1946	2009
<b>Universidades privadas</b>	<b>Fecha de creación</b>	<b>Año inicio EaD</b>
Universidad Técnica Particular de Loja	05/05/1971	1976
Universidad Católica de Cuenca	07/10/1970	1990
Universidad Politécnica Salesiana	05/08/1994	1994
Universidad Tecnológica Indoamérica	31/07/1998	1998
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	20/02/1997	1998
Escuela Superior Politécnica del Chimborazo	29/10/1973	2000
Universidad Tecnológica Equinoccial	18/02/1986	2000
Universidad San Francisco de Quito	25/10/1995	2002
Universidad Tecnológica Israel	16/11/1999	2004
Universidad Católica Santiago de Guayaquil	26/05/1962	2004
Universidad del Azuay	23/08/1990	2005
Universidad de Especialidades Espíritu Santo	18/11/1993	2007
Universidad Internacional del Ecuador	30/08/1996	2007

*Fuente: Sitios web de las universidades*

El reglamento de Régimen académico manifiesta en su Art. 43.- Modalidad a distancia: Es la modalidad en la cual el componente de docencia, el de prácticas de los aprendizajes y el de aprendizaje autónomo están mediados por el uso de tecnologías y entornos virtuales, y por la articulación de múltiples recursos didácticos (físicos y digitales). Para su desarrollo, es fundamental la labor tutorial sincrónica y el respaldo administrativo-organizativo de centros de apoyo.

La EaD es una forma de aprendizaje autónomo e independiente del estudiante, puesto que dispone la libertad de decidir en el espacio y tiempos que utiliza para su educación; la universidad dispone de materiales, guías y medios tecnológicos que permitan mejorar y facilitar su enseñanza.

La deserción de los nuevos estudiantes universitarios afecta a todos los países, son varias las causas que incitan al estudiante retirarse sin culminar sus estudios, el abandono estudiantil está determinado esencialmente por la falta de motivación y asertividad al momento de la búsqueda de soluciones.

De acuerdo con el Dr. Moncada L. en el Ecuador la demanda de educación superior en el sistema de estudios a distancia ha tenido un crecimiento de tasa promedio del 10% semestral; aunque su incremento es muy alentador la tasa de abandono afecta al 50% de cada cohorte de estudiantes. La Modalidad Abierta o de Educación a Distancia fue creada en resolución del Consejo Gubernativo en septiembre de 1976.

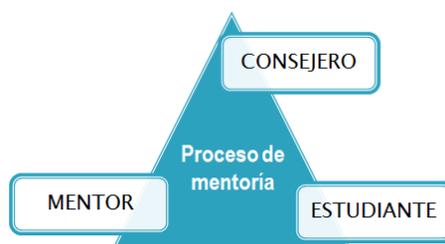
Siendo una problemática de alta preocupación la universidad ha creado el programa de mentoría para minimizar la deserción, con el desarrollo de herramientas y técnicas que permitan una relación participativa entre los mentores y mentorizados, enfatizados en la motivación estudiantil, facilitándoles técnicas que contribuyan con el aprendizaje.

### 2.3. Participantes

A cada mentor se le asignó de cinco mentorizados de primer semestre la Universidad Técnica Particular de Loja con los datos informativos de cada uno, los mentorizados pertenecen al centro UTPL Quito, el 50 % pertenecen a la carrera de administración de empresas y el 50% a la carrera de abogacía, el 50% son mujeres y el otro 50% hombres.

No se pudo concluir el proceso de mentoría por la falta de asistencia y compromiso de los mentorizados, se mantuvo 2 reuniones en todo el proceso la primera en la cual la UTPL les convoco y solo el 25% (1 mentorizado) fue al taller, en la segunda reunión asistieron en 100% (4 Mentorizados), por lo tanto el 100% de los participantes no culminaron el proceso.

La relacion importante en el proceso de mentoría esta determina comunicación directa de la triada que son el mentor, el mentorizado y el consejero, a cada uno de ellos tienen funciones y tareas específicas que con su cumplimiento permiten el desarrollo óptimo y productivo del proceso de mentoría.



#### **Ilustración 5: PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE MENTORÍA**

Funciones del mentor:

- Como receptor y difusor de las informaciones relevantes
- De orientación y seguimiento
- Seguimiento del proceso de adaptación

- Orientar y asesorar en su proceso de aprendizaje en los aspectos curriculares, académicos y profesionales
- Ayudar en la toma de decisiones
- Ayudar a desarrollar estrategias de estudio, especialmente ante las dificultades de aprendizaje
- Propiciar la mejor utilización de los recursos disponibles
- Estimular el desarrollo de competencias genéricas
- Orientación directa al estudiante
- Realizar las distintas actividades de evaluación

Funciones del mentorizado:

- Comprometerse con el rol
- Mostrar habilidades sociales e interpersonales.
- Ser consciente de su propia situación y hacia dónde quiere ir
- Desarrollar una actitud de escucha, de apertura al aprendizaje.
- Mostrar una actitud activa y participativa.
- Ser crítico, sobre todo consigo mismo y saber aceptar las críticas de los demás.
- Estar dispuesto al desafío.
- Tener una visión positiva de sí mismo.
- Ser sincero en todo momento.
- Flexible ante el aprendizaje y la adaptación.

Funciones del consejero:

- Elaboración del POT
- Coordinación, supervisión y seguimiento del proceso de mentoría (mentores y estudiantes)
- Asesoramiento a mentores
- Evaluación de los grupos de mentoría

El consejero tiene básicamente tres funciones: la función informativa, orientadora y de seguimiento académico y de evaluación formativa.

## **2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1. Métodos.**

**Método Investigación Acción Participativa,**

Su finalidad fue 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**

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

### **El método analítico - sintético**

Facilitó descomponer a la mentoría en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre los elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las artes 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**

Permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se logren en el proceso de investigación.

### **El método estadístico,**

Facilitó la organización de la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

### **2.4.2. Técnicas**

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

**La observación:** es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

**La entrevista** mediada por los medios electrónicos, teléfono y videollamada para tratar aspectos puntuales sobre una determinada necesidad de orientación.

**La encuesta** sobre necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia. La encuesta de control de lectura para los mentores.

Esta es una técnica muy utilizada en investigación, se apoya en cuestionarios previamente elaborados con preguntas concretas que faciliten obtener respuestas precisas y gestionar una rápida tabulación de datos

### **2.4.3. Instrumentos**

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación.
- Registro de observación de las actividades de mentoría presencial y de grupo focal.
- Documentos del plan de orientación para cada taller.

### **2.5. Procedimiento**

Para la investigación bibliográfica se requirió la compilación de varios artículos de acciones de mentoría desarrollados en otros países y se tomó el de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, de España).

Dentro de las actividades, se tomó en consideración como punto de partida las falencias y necesidades propias que se tuvo durante todo el proceso educativo, lo que sirvió como guía al momento de buscar entre otras actividades, manual del plan de mentoría, tomando en consideración el seguimiento constante que debe tener todo mentorizado en su primer ciclo de EaD.

El modelo que se siguió, fue el de mentoría de pares. Es ventajoso desde el punto de vista que el mentor es una estudiante más de la Universidad, y aunque implica el respectivo respeto por parte de los estudiantes nuevos, no existe ese cierto sentimiento de respeto que pudiera rayar en la “veneración”, por tomar un término cercano a la realidad, que se da entre un Docente de una materia y un estudiante.

Se buscó un cronograma de actividades del proceso de la mentoría, que pudiera ser accesible a las necesidades de tiempo que los mentorizados tengan, por lo cual se hizo primeramente una llamada semanal para conocer el estado del avance de tareas y estudios, mismas que no eran contestadas o evitadas; también se hizo una propuesta de seguimiento semanal de avance académico y solventación de dudas, que con dificultad, se llevó a cabo con una sola reunión.

Los medios de comunicación fueron tanto a distancia como presenciales, así, se dio una única entrevista presencial y se hizo un seguimiento un poco más numeroso, por las llamadas telefónicas sobre todo, así como un grupo de “Whatsapp” con los mentorizados, donde se hacía sugerencias de estudio, aunque con muy poca participación de los estudiantes.

La evaluación de la mentoría en general, tomándose en consideración la falta de colaboración que hubo de parte de los mentorizados, puede decirse como positiva. Se debe mencionar que es necesaria ciertamente, pero no se puede perder del horizonte la realidad que al ser una Universidad a distancia, tiene las limitantes de la no asistencia al centro de estudios para darse el proceso de mentoría.

Por su parte, la UTPL coordinó de manera organizada los nombres de los mentorizados, tomando en cuenta las calificaciones de las evaluaciones que destacaban la necesidad de mentores, se proveyó a cada mentor con una lista de cinco mentorizados, se estableció dos sesiones presenciales, se envió material de apoyo para un avance semanal que se cumplió de acuerdo a lo establecido.

## **2.6. Recursos.**

### **2.6.1. Humanos**

- Director de tesis
- Mentor
- Mentorizados
- Consejero / Tutor

### 2.6.2. Materiales Institucionales

- Guía general de Educación a Distancia de la UTPL
- TICs (EVA)
- Guía didáctica de mentorización

### 2.6.3. Económicos

Los costos que se presenten en el proyecto serán asumidos por el autor del proyecto.

<b>Rubros de gastos</b>	<b>Costos</b>
Internet	50
Hojas de impresión	30
Cuadernos de apuntes	5
Copias	10
Memori fash	15
Transporte	80
Alimentación	70
Imprevistos	100
TOTAL	360

### **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados

#### CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.

Se ha tomado en cuenta la información subida en el EVA, sobre el análisis de porcentajes, que se muestra a continuación:

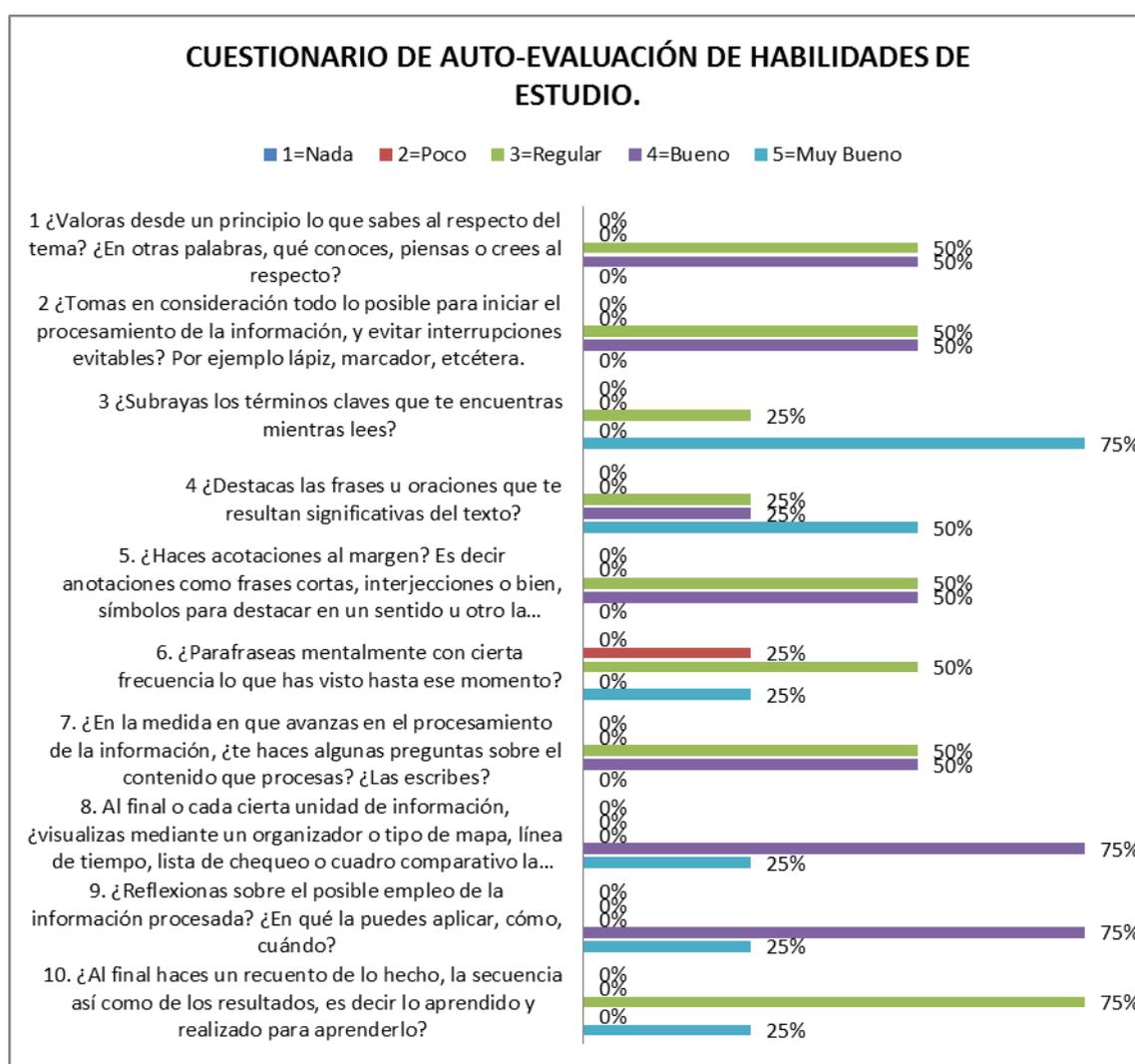
0% - 29% Bajo, 30% - 49% Regular, 50% - 69% calificación Buena, 70% - 89% Muy buena, 90% - 100% sobresaliente

Tabla N°1

PROYECTO MENTORES					
CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.	1=Nada	2=Poco	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
1 ¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?	0%	0%	50%	50%	0%
2 ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera.	0%	0%	50%	50%	0%
3 ¿Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?	0%	0%	25%	0%	75%
4 ¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?	0%	0%	25%	25%	50%
5. ¿Haces acotaciones al margen? Es decir anotaciones como frases cortas, interjecciones o bien, símbolos para destacar en un sentido u otro la importancia de lo que aparece en el texto.	0%	0%	50%	50%	0%
6. ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?	0%	25%	50%	0%	25%
7. ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes?	0%	0%	50%	50%	0%

8. Al final o cada cierta unidad de información, ¿visualizas mediante un organizador o tipo de mapa, línea de tiempo, lista de chequeo o cuadro comparativo la información procesada?	0%	0%	0%	75%	25%
9. ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?	0%	0%	0%	75%	25%
10. ¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?	0%	0%	75%	0%	25%

**Tabla 4: CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO**



## **Interpretación:**

Los mentorizados responden a las siguientes preguntas:

**¿Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema? ¿En otras palabras, qué conoces, piensas o crees al respecto?** Con un porcentaje 50% en regular y 50% bueno que nos refleja de una calificación buena. Los estudiantes entonces, demuestran que necesitan de una guía personalizada para comprender el proceso de abordaje de las diferentes asignaturas, como se detalla en el Marco Teórico.

**¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones evitables? Por ejemplo lápiz, marcador, etcétera** Se responde un 50% en la frecuencia de regular y 50% bueno; obteniendo un calificación buena. La referencia a la Organización que un Mentor puede influir, se patenta como una necesidad a tomar en cuenta.

**¿Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?** Respondiendo el 25% regular y el 75% muy bueno; obteniendo una calificación muy buena. Se observa que los estudiantes tienen la costumbre de subrayar como método de aprendizaje.

**¿Destacas las frases u oraciones que te resultan significativas del texto?** Se observa que el 25% lo hace regularmente, siendo un resultado bueno y el 50% muy bueno, obteniendo una calificación buena. El subrayado es entonces una característica de la lectura comprensiva.

**¿Haces acotaciones al margen? Es decir anotaciones como frases cortas, interjecciones o bien, símbolos para destacar en un sentido u otro la importancia de lo que aparece en el texto.** El 50% responde en la frecuencia regularmente y 50% buena, obteniendo una apreciación de bueno. La mentoría tiene como misión guiar de manera más efectiva a estrategias de aprendizaje, por tanto este es otro punto a considerar.

**¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento?**

Los mentorizados responden el 25% que es poco, 50% muestra ser regular y el 25% muy bueno, obteniendo una apreciación de bueno. Se debe fortalecer los aprendizajes adquiridos mediante la teoría aprendida y significativa para el avance académico.

**¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes?** El 50% responden regular y el 50% bueno, obteniendo una apreciación de bueno. Una vez más se encuentra un punto a tomar en cuenta para la mejora del proceso de mentoría, según consta en el Marco Teórico del presente trabajo.

**Al final o cada cierta unidad de información, ¿visualizas mediante un organizador o tipo de mapa, línea de tiempo, lista de chequeo o cuadro comparativo la información procesada?** El 75% responde como bueno y el 25% lo hace como muy bueno, obteniendo una apreciación de muy buena. La recapitulación debe ser una fortaleza que los mentores indiquen a sus mentorizados.

**¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?** El 75% responde bueno y el 25% muy bueno, obteniendo una apreciación de muy buena. La ventaja de tener una mentoría, es que se puede analizar de manera más detallada como influencias los conocimientos de una forma real.

**¿Al final haces un recuento de lo hecho, la secuencia así como de los resultados, es decir lo aprendido y realizado para aprenderlo?** El 75% responde regular y el 25% muy bueno, obteniendo una apreciación de muy buena. Esta información corrobora lo detallado en los puntos precedentes, con lo que se patentó la necesidad de la mentoría como proceso de desarrollo académico.

### **3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes**

Las necesidades que se pudieron evidenciar en los mentorizados tenemos que el 100% tienen necesidades de información y falta de técnicas de estudio eficiente. La mentoría viene a ser la que da solución práctica a todas las necesidades que el estudiante recién ingresado en la UTPL debe aprender. Hacer resúmenes, organizar el tiempo de estudio diario, manejo del EVA, comunicación con tutores, etc.

Orientación en el campo laboral que cada carrera oferta, de una manera didáctica y actualizada tanto al inicio de la carrera como durante la misma, para mantener no solo la idea original de estudio de la carrera sino también la motivación que devenga en el gusto y aplicación en el estudio .

Las necesidades que se pudieron evidenciar en los mentorizados tenemos que el 100% tienen necesidades de información y falta de técnicas de estudio eficiente.

Otras necesidades detectadas son:

- Tuvieron escasa orientación previa al acceso a la Universidad.
- Necesidad de orientación tanto personal, académica y profesional a lo largo de la vida
- Dificultad para elegir los itinerarios de estudio.
- Dificultad en las pruebas de admisión

- Creciente heterogeneidad y masificación del estudiante universitario.
- Alto índice de fracaso académico.

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

En el Ecuador el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA) se encarga de garantizar la igualdad de oportunidades, meritocracia, transparencia y el acceso a la Educación Superior del país por consiguiente los estudiantes bachilleres se registran para rendir pruebas y postular en las carreras y universidades que deseen estudiar, las deficiencias de conocimientos impiden que los estudiantes puedan tener buenos puntajes para su inserción en la vida universitaria pero en otros casos el proceso es muy satisfactorio e ingresan sin ningún inconveniente.

La EaD es un sistema que demanda mucho de la responsabilidad del estudiante, la mayoría de los estudiantes que estudian a distancia se encuentran laborando por ello deben buscar espacios y tiempos óptimos para realizar los requerimientos académicos que le exige la universidad.

En entidades de educación primaria y secundaria, es el INEVAL (Instituto Nacional de Evaluación) el encargado de evaluar los conocimientos de estudiantes de las mencionadas instancias educativas para la asignación del respectivo año escolar.

Las dos entidades mencionadas, tienen toda su información detallada en sendas páginas web. Lo destacable, es el trabajo de inserción que se realiza de manera organizada y en búsqueda del bienestar de los niños y adolescentes, como búsqueda de una sociedad que brinde las oportunidades necesarias para desarrollar las potencialidades educativas, que sean aprovechadas y dirigidas hacia la consecución de logros académicos superiores, con el uso de todas las herramientas que brinda el sistema para tales efectos.

### **3.2.2. De orientación académica**

Los estudiantes mentorizados tienen falta de conocimiento de los planes de estudio como son: los itinerarios formativos, número de créditos, tipos de asignaturas, planificaciones de estudio, problemas de manejo del portal EVA, preparación para los deberes y exámenes.

### **3.2.3. De orientación personal**

Todos hemos pasado por la pregunta “¿Qué quiero ser en el futuro?” y cuando llega el momento se espera tener la decisión muy clara sobre nuestros estudios universitarios, pero no todos tienen determinado que carrera estudiar; de manera que considero que se debería

aplicar un Inventario de Preferencias Profesionales que ayuden a esclarecer la orientación de la carrera universitaria acorde al perfil de aptitudes y actitudes del estudiantes para impedir el abandono y fracaso académico por falta de interés por la carrera. Se necesita planificación, motivación, asertividad en la toma de decisiones, elaboración de itinerarios y sólidas metas de alcanzar su proyecto de vida.

#### **3.2.4. De información**

Antes de la decisión de una elección de carrera académica, el estudiante necesita tener conocimientos de las normativas académicas, estructura de la carrera, becas, inserción en el campo laboral, cronograma de actividades, ayudas pedagógicas, salidas profesionales, los planes de estudios, las opciones académicas de su carreras; orientación en habilidades y técnicas para el estudio autorregulado a distancia; conocer la Web y el manejo de sus portales, el pensum académico, número de créditos, materias de secuencia, horas de prácticas, proceso de calificación, etc.

#### **3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda**

Se pudo comprobar que los mentorizados tuvieron una actitud de desconfianza en un principio, por cuanto las llamadas de teléfono insistentes denotaban en sus respuestas evasión a la conversa. Seguido a esto, se dio la incredulidad de tener una persona que insistía en una cita con los estudiantes para guiarles en los procedimientos de la Universidad. Como una tercera actitud, se pudo evidenciar que los estudiantes ya tenían curiosidad de lo que es la mentoría, después de la jornada de asesoría de sistema y técnicas para el autoestudio, por cuanto notan la responsabilidad de estudiar a distancia, además de la insistencia de llamadas para reunirse por parte del mentor.

Finalmente, la dificultad de reunirse por horarios de trabajo y las múltiples actividades, ha producido que no haya el seguimiento continuo a los mentorizados, dificultando la actividad de la mentorización y guía a los alumnos nuevos.

Esta actividad debería verdaderamente ser obligatoria, por cuanto la mentoría es un camino que permite a los estudiantes su desarrollo y conocimiento de pericias para que su proceso académico se vea beneficiado por la experiencia de quién ya ha pasado por experiencias previas, que serán después seguidas por los estudiantes nuevos.

#### **3.4. Valoración de mentoría**

A continuación se da una descripción y valoración de los diferentes componentes de la valoración de mentoría.

### **3.4.1. Interacción y comunicación (mentorizados, mentor)**

Los estudiantes presentaron una muy baja interactividad con su mentor, por lo que se puede decir que de los cuatro estudiantes con quienes se logró conformar el grupo de mentoría, el 100% demostró muy poca o escasa comunicación.

Se pudo realizar una sola sesión con una de las mentorizadas en la Universidad y luego una reunión con los otros tres; se estableció la importancia y necesidad de seguir en contacto, para lo cual se propuso organizar un grupo de Whatsapp que permita una comunicación permanente; se dio también la opción de un grupo cerrado en una red social como Facebook que permita un seguimiento acorde al uso de tecnologías de información. Finalmente no se pudo concretar la presencia de ninguno de los mentorizados para poder realizar un seguimiento y apoyo.

Deja como lección que el acercamiento con los mentorizados debe darse de una manera personal por parte de la Universidad para generar el ambiente apropiado de calidez y confianza, con la finalidad de realizar un proyecto que va en pro del crecimiento de los nuevos estudiantes e intrínsecamente de la Universidad.

### **3.4.2. Motivación y expectativas de los participantes (mentorizados y mentores)**

En los cuatro casos, se pudo observar que había una motivación interesante en la primera y única reunión presencial. El 100% de los mentorizados presentaba razones que los impulsaba a estudiar y no dejar de lado la oportunidad de crecer profesionalmente, por cuanto es un reto importante cursar los estudios superiores. El 25% (uno de los mentorizados) indicó que había cierto nivel de desmotivación, por cuanto sus familiares no apoyaban su decisión de entrar a la universidad a cursar estudios superiores, ya que consideraban que trabajar era lo único que debía hacer. El 75% (tres estudiantes) indicaron que sus deseos de estudiar estaban ligados no solo al hecho de obtener un título profesional que les permita obtener mejores oportunidades de empleo o crecimiento dentro de las empresas en que se hallan, sino también poder demostrar a sus seres queridos que esta decisión de estudiar a distancia tiene que ver con el hecho de demostrar a sus familiares que es posible alcanzar las metas propuestas por mucho que sea difícil.

### **3.4.3. Valoración general del proceso.**

El acercamiento de los estudiantes que fungen como mentores, es indudablemente neurálgico en la formación de los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad. Es

importante que los mentores tomen conciencia que las falencias que existieron en su formación, pueden cambiar cuando se es parte de la solución, brindando el apoyo de información necesaria para conocer el funcionamiento de la Universidad desde la visión de un ex alumno, que ha sentido las mismas frustraciones, miedos, alegrías o en fin, cada una de las sensaciones o experiencias que se tiene.

### 3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado

**Tabla 5: FODA DEL PROCESO DE MENTORÍA**

<b>FORTALEZAS (F)</b>	<b>OPORTUNIDADES (O)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostrar interés a los mentorizados en su apoyo y seguimiento académico.</li> <li>• Buena relación de empatía, el mentor tiene efectos de orientador y psicólogo, conocimiento del entorno educativo dentro de la Universidad y lo que implica las primeras dificultades para dar soluciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades de asesoría e información hacia los mentorizados.</li> <li>• Utilización de TICs en los lugares de trabajo y bibliotecas virtuales.</li> <li>• Aprovechamiento de Wi-Fi libre en los lugares donde permite conectarse para la investigación académica.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES (D)</b>	<b>AMENAZAS (A)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de implicación de los mentorizados.</li> <li>• Problemas para planificar los talleres, los mentorizados no contestaban a los correos electrónicos y mensajes telefónicos.</li> <li>• Desconocimiento y limitación de uso de los recursos electrónicos EVA.</li> <li>• Al compaginar estudios con trabajo y vida familiar los mentorizados no tienen tiempo y/o habilidades de planificación.</li> <li>• Inexistencia de obligatoriedad a los mentorizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lejanía de vivienda de los estudiantes.</li> <li>• Eventos catastróficos naturales.</li> <li>• Horarios de trabajo rotativos que no permiten reunirse según planeamiento.</li> <li>• Cuidado de familiares en estado de vulnerabilidad.</li> <li>• Pérdida de trabajo.</li> <li>• Accidentes de cualquier tipo que impidan el desarrollo normal de los estudios.</li> </ul>

### 3.5.1. Matriz de problemáticas de la mentoría

Tabla 6: MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS DE LA MENTORÍA

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Inasistencia a los talleres	Trabajo, familia, salud	Se impide cumplir con los objetivos de taller	Mentor
Falta de compromiso	No revisan o no desean contestar los mensajes electrónicos o llamadas.	No se puede concretar fechas de encuentros de talleres.	Mentor
Organización	Desconocimiento de métodos de organización diaria en estudios.	El esfuerzo de estudios se triplica al no tener una estrategia de estudios establecida.	Mentor/UTPL
Inseguridad	Temor al fracaso, seguido de la pérdida económica y de tiempo	Abandono de los estudios. Frustración, sentido de inferioridad, falta de oportunidades laborales.	Mentorizado / factores externos.
Deshonestidad académica	Presión por cumplir con metas cuantitativas en lugar de cualitativas.	Amonestación por parte de la UTPL. Estigma social.	UTPL.
Tardanza de llegada de los recursos de estudios	La entrega tardía de los libros o las guías didácticas para iniciar el estudio.	Demora en inicio de estudios, reclamos a la Universidad, inconformidad.	UTPL
Mentores de acuerdo a las carreras educativas.	Desde el segundo o tercer ciclo, el mentor debe ser de la misma carrera que los mentorizados.	Más confianza y compromiso por parte de los mentorizados al contar con alguien de su misma carrera.	Mentor / UTPL

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

El proceso de mentoría es una ayuda a los mentorizados aún más cuando son los estudiantes de último semestre de la carrera de Psicología ya que su formación académica les favorece para este proceso de orientación y fundamentada en la experiencia.

Tomando en cuenta las necesidades de los mentorizados se observó que todos ellos presentan las mismas necesidades académicas y de información,

Las formas de comunicación han sido varias como: e-mails, Whatsapp, teléfono, mensajes de texto con distinta frecuencia pero no existió la debida respuesta de responsabilidad y de compromiso de los mentorizados por lo tanto no se pudo concluir con los talleres establecidos.

Al no ser un programa de obligatoriedad en la universidad no se tuvo la aceptación que se esperaba.

Los resultados evidenciados manifiestan un mayor entusiasmo en la primera reunión, motivado porque los alumnos se encontraban a vísperas de sus evaluaciones y un progresivo desencanto en las en las siguientes.

La falta de tiempo por parte de los estudiantes mentorizados para tomar parte en los encuentros presenciales que se programaron, y en otras actividades del programa de mentoría, estuvo relacionada con la proximidad a la época de entrega de deberes y exámenes, momento en que las prioridades se centran en ello.

Un proceso de mentoría muy bien planificado desde el principio, pudo haber tenido una acogida mucho más marcada, llevando a cabo la reunión de los respectivos mentores con sus mentorizados en la Jornada de Métodos y Técnicas de estudio, que es verdaderamente un primer acercamiento con los estudiantes de la modalidad de EaD. Estas reuniones pueden beneficiar, porque al ser de carácter obligatorio, el ausentismo de mentorizados sería verdaderamente mínimo, en comparación a la primera reunión llevada a cabo en el mes de Agosto.

La mentoría es un paso importante en el acercamiento de los nuevos estudiantes, puesto que no solo les permite tener una idea más clara de su Entidad Educativa, sino también de encaminar las técnicas de motivación que se tendrá para el resto de la carrera.

**CAPÍTULO V**  
**RECOMENDACIONES**

## RECOMENDACIONES

El del proyecto de mentoría piloto al ser el primero en realizarse nos evidencia muchas sugerencias para que este proceso se vaya construyendo de manera más efectiva y atractiva; se sugiere que debe existir un módulo para desarrollar las actividades de mentoría añadiendo temáticas a más de las proporcionadas por la UTPL. En este módulo debe contar con dos instrumentos el módulo del mentor y una carpeta de trabajo para los mentorizados, con respecto a los recursos si es necesario proyecciones y videos sea la misma universidad que se comprometa con el alquiler de los materiales necesarios para el desarrollo del taller debido que no todos los mentorizados cuentan con esos recursos.

De acuerdo a experiencias propias y surgidas dentro de la mentoría, se debe incrementar a más de proyecto de vida y esa transición de estudio a distancia, métodos y técnicas de estudio, motivación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, etc.

En base a las actividades realizadas, se recomienda realizar las siguientes actividades:

De manera muy especial, que sea en el primer acercamiento que tienen los estudiantes nuevos, de manera presencial, que es la jornada de asesoría de estudios a distancia, donde se tenga el primer contacto con los estudiantes. De esta manera, al ser una calificación que necesita el estudiante, es mucho más provechoso presentarle con su mentor y los compañeros mentorizados.

En una forma muy positiva, que los mentores sean estudiantes de las mismas carreras que estudian los mentorizados, de esta manera el sentimiento de pertenencia que cada estudiante tanto mentor como mentorizado tengan por el proceso, se puede facilitar y se encontrará puntos de concordancia que harán la motivación por una reunión de mentoría mucho más provechosa.

Se recomienda también, que al ser el primer semestre y teniendo las expectativas de evitar la deserción académica, se ofrezca una recompensa de brindar a los estudiantes que hayan asistido a todos los talleres de mentoría, una recompensa de dos puntos en una materia o uno en dos materias que puede elegir libremente. De esta manera se atrae la atención por el proceso que busca ser en primera instancia de acercamiento y total apoyo a los estudiantes, que para períodos posteriores ya sea con carácter de obligatorio, como un servicio que brinda la Universidad, con una calificación cualitativa.

**CAPÍTULO VI**  
**MANUAL DEL MENTOR**

## **MANUAL DEL MENTOR:**

### **1. Título:** Manual para el Mentor

### **2. Justificación:**

Porque el mentor debe ser parte en la formación de profesionales capacitados que emprendan satisfactoriamente sus labores y resuelvan asertivamente las dificultades que se presenten. La misión de toda institución universitaria es, permitir a sus estudiantes tener los conocimientos necesarios, para ello la UTPL en su preocupación por las necesidades de sus alumnos crea el proceso de mentoría con la finalidad de dar orientación, información y formación a los mentorizados con respecto a su carrera y el manejo del sistema de EaD, mejorando la calidad humana, moral y excelencia profesional de los estudiantes de la UTPL.

### **3. Necesidades de orientación y mentoría:**

Los diferentes problemas con que se enfrenta un estudiante universitario a distancia, tienen que ver primeramente con el conocimiento del sistema educativo, que difiere del método presencial, precisamente por un tema central, que es, Organización. Esto nos permite de forma muy objetiva planificar el trabajo y dosificar el tiempo y recursos a emplear en la función educativa. Conocer los detalles de la Universidad, permite también tener presente lo que es incurrir en deshonestidad académica; sus sanciones, repercusiones, efectos y el modo de evitar pasar por esta vergonzosa instancia.

### **4. Objetivos:**

Para que los mentores en futuros semestres, tengan la pericia y conozcan como guiar a quienes muestran las mismas necesidades que tuvieron ellos cuando comenzaron a estudiar. Esto irá solamente en bien de los estudiantes, que intrínsecamente implica el bienestar de la Universidad. Este manual servirá como una herramienta de apoyo al trabajo del mentor que es inherente a su propia formación profesional como estudiante universitario, porque la obtención del título es solamente un efecto al proceso académico exitoso, que se completa con la necesidad de servicio a la comunidad

#### **4.1. Objetivo General:**

Ofrecer a los mentorizados de la UTPL el asesoramiento y orientación necesarios para facilitar el desarrollo académico, social y personal, adquiriendo técnicas y habilidades de estudio que garanticen el aprendizaje, competitividad profesional y bienestar biopsicosocial.

## 4.2. Objetivos específicos:

Estudiantes-mentorizados:

- Promover el desarrollo de actitudes y valores de compromiso, responsabilidad, respeto y solidaridad.
- Brindar métodos de estudios que responda a las necesidades de la EaD.
- Proporcionar talleres de técnicas de estudio eficaces para mejorar la concentración, memoria y lectura para el mejoramiento del rendimiento académico y laboral.
- Fomentar la participación y el uso de TICs.
- Fortalecer el proyecto de vida con talleres de motivación, asertividad, confianza, resolución de conflictos y responsabilidad.

Estudiantes-mentores:

- Facilitar el desarrollo de habilidades sociales y personales.
- Fomentar el desempeño profesional como psicólogo.
- Promover el desarrollo de actitudes y valores de compromiso, responsabilidad, respeto, liderazgo, manejo de grupos y solidaridad.

Universidad:

- Disminuir el abandono y fracaso universitario.
- Mejorar la calidad educativa en la institución universitaria.
- Desarrollar procesos de investigación que beneficien a la población universitaria.

## 5. Definición de mentor

Definición etimológica, rescatada de la página web de PRIGEPP, FLACSO (2014):

El término “Mentoría” proviene de la raíz indo-europea men-“pensar”, “meditar” y hace referencia a la labor que realiza alguna persona que tiene mayor experiencia que otra que recién inicia en alguna actividad, sea esta educativa, laboral, cultural, etc.

La mentoría tiene finalidades bastante específicas, que buscan el desarrollo de competencias tanto de los mentores como de los mentorizados, por cuanto ambos, tienen la posibilidad de aprender y ser partícipes de un proceso de enseñanza-aprendizaje en dos vías. Esto se identifica claramente cuando se realiza las entrevistas o encuentros entre las dos partes, puesto que genera un ambiente de comunicación óptimo para preguntar y

responder con fluidez fuera del aula de clases y sobre todo con generalidades, lo que logra dar nuevas ideas a las materias específicas en que se tiene dudas o se precisa de un seguimiento más efectivo.

## **6. Perfil del mentor**

El mentor es una persona que orienta, guía, media, facilita, y potencia la resolución de necesidades y el desarrollo del mentorizado para la eficacia en el trascurso académico.

El mentor debe tener las siguientes características:

- Compromiso.
- Capacidad de ayudar, orientar y asesorar.
- Tener buenas habilidades personales (para la comunicación, empatía, confianza, escucha, solución de problemas, toma de decisiones).
- Ser ejemplo de valores y cualidades.
- Predisposición al aprendizaje mutuo y continuo.
- Ser neutral.
- Tener capacidad de escucha, actitud reflexiva y apertura hacia sí mismo y hacia los demás.
- Motivador.
- Mantiene una actitud positiva.
- Se compromete con las cosas que realiza.
- Utiliza técnicas de estudio.

## **7. Acciones y estrategias de Mentoría recomendadas**

Este proceso debería ser obligatorio para los mentorizados de manera que se garantice su asistencia, compromiso y responsabilidad, dado que en este tipo de procesos los más beneficiados son los mentorizados, si bien los TICs son muy útiles en muchas circunstancias en procesos de formación y orientación, se debería minimizar este recurso para acentuar los talleres personalizados y planificados teniendo en cuenta que las experiencias y vivencias personales y/o grupales crean ambientes de aprendizaje y concientización más eficaces.

Los documentos y actividades proporcionados por la UTPL han servido de guía para entender y comprender que son temáticas muy importantes de desarrollar, pero al mismo tiempo han ayudado a identificar las necesidades personales que tienen los mentorizados y

no solo académicas, por lo que se propone añadir más temáticas de intervención que por medio de talleres se las pueda desarrollar.

La facilitación en los talleres se interesa por los objetivos de aprendizaje, la persona y sus sentimientos, el grupo, las ideas, los aportes, la experiencia; es decir, su objetivo no es únicamente mostrar y trasladar contenidos, sino vivirlos y reflexionar sobre ellos.

Los mentorizados son responsables del desarrollo del contenido, de los procesos y del ambiente para la discusión y el aprendizaje de cada temática. El proceso es secuencial paso a paso se fomenta las habilidades y técnicas a desarrollarse, el ambiente debe ser un entorno físico y anímico de la sesión de trabajo.

### 7.1. Estructura de los talleres

Los talleres fueron estructurados de acuerdo al siguiente esquema:

**Tabla 7: ESTRUCTURA DE LOS TALLERES**

<b>1</b>	<b>Nombre del taller</b>
<b>2</b>	<b>Objetivo general del taller</b> , con el fin de que el mentor conozca el propósito del mismo y los resultados que la experiencia educativa pretende lograr.
<b>3</b>	<b>Introducción</b> , permite al mentor tener una idea general del tema a tratar.
<b>4</b>	<b>Recomendaciones para la facilitación</b> , donde se señalan recomendaciones metodológicas y logísticas generales para desarrollar el taller.
<b>5</b>	<b>Desarrollo de las actividades</b> , detalla paso a paso las instrucciones necesarias para desarrollar cada actividad. Se utilizó el siguiente modelo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de la actividad</li> <li>• Objetivo de la actividad</li> <li>• Duración de la actividad</li> <li>• Materiales</li> <li>• Introducción a la actividad</li> <li>• Pasos de la actividad: acción, reflexión, conclusión, acción.</li> </ul>
<b>6</b>	<b>Matriz de planificación</b> , que presenta en forma sintética las actividades del

taller de capacitación. Se estructurará a modo de hoja de ruta con los siguientes acápites:

Tiempo	Temática y objetivo	Metodología	Materiales	Recomendaciones metodológicas
Indica la duración de cada actividad	Describe la temática a tratar y el propósito de cada actividad	Describe brevemente la estrategia y técnica pedagógica utilizada	Especifica los materiales necesarios para desarrollar la actividad	Ofrece orientaciones pedagógicas para el facilitador y las ideas fuerza a desarrollar

- 7**      **Materiales de apoyo**
- Matrices, fichas, presentaciones, material concreto.
  - Lecturas referentes al tema: se seleccionarán contenidos claves que fortalezcan el proceso de formación del facilitador.

## 7.2. Recomendaciones para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para llevar adelante el proceso de mentoría primero debe existir el compromiso de los mentorizados asistiendo a los talleres, esto nos permite la participación activa de todos los estudiantes.

Para que los contenidos impacten de manera positiva en los mentorizados, logrando resultados duraderos para su vida, se sugiere algunas recomendaciones a ser tomados en cuenta.

**Tabla 8: CONTRUIR CONOCIMIENTOS**

SI...	NO...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilizar conocimientos del grupo.</li> <li>• Aclarar conocimientos relacionados a situaciones específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creer ser el dueño o dueña de la verdad.</li> <li>• Decir “correcto” o “falso”.</li> </ul>

- Responder preguntas.
- Aportar conocimientos cuando sea necesario.
- Moderar o conducir discusiones del grupo.

**Tabla 9: ESTIMULAR EL TRABAJO EN GRUPO**

SI...	NO...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar e impulsar el trabajo grupal.</li> <li>• Distribuir tareas y atribuir roles.</li> <li>• Estructurar y ordenar el contenido del trabajo.</li> <li>• Motivar y guiar la atención.</li> <li>• Acordar normas y velar por su cumplimiento.</li> <li>• Promover una buena comunicación en el grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigir o dar órdenes de forma dictatorial.</li> <li>• Apoyarse solamente en los o las participantes más activos/as.</li> <li>• Valorar sólo algunas opiniones.</li> </ul>

**Tabla 10: ATENDER EL PROCESO DEL GRUPO**

SI...	NO...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar y estimular la atmósfera grupal.</li> <li>• Influir positivamente en el ambiente grupal.</li> <li>• Tratar interrupciones, desviaciones y molestias (resistencias, protestas o dudas) dentro del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar opiniones propias como dueño o dueña de la verdad.</li> <li>• Romper la dinámica del grupo</li> <li>• Hacerse “enemigo” de nadie.</li> </ul>

- Retroalimentar.
- Apoyarse en el grupo.

**Se recomienda:**

**Tabla 11: ANTES DEL TALLER**

<b>PREPARAR EL TALLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar contenidos, materiales, técnicas. Los materiales a utilizarse dependerán de la dinámica a realizarse en cada sesión.</li> </ul>
<b>ADECUAR EL LUGAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de que lleguen los mentorizados asegurarse de tener todo listo: sillas, mesas, listas de asistencia, material de escritorio o didáctico, etc. El espacio donde se realicen los talleres debe contar con el espacio suficiente, presentar adecuada ventilación e iluminación y no tener interferencia de ruidos.</li> </ul>

**Tabla 12: DURANTE EL TALLER**

<b>PUNTUALIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar presente 30 minutos antes.</li> </ul>
<b>RECORDAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordar los aprendizajes anteriores.</li> <li>• Modular el tono de su voz fortalecerá su expresión y enfatizará su mensaje.</li> </ul>
<b>COMPARTIR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir los objetivos con el grupo.</li> <li>• Explicar las instrucciones de manera clara.</li> <li>• Relacionar los materiales de capacitación y los ejercicios, a las experiencias de vida de los y las participantes.</li> </ul>
<b>MOTIVAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamar por los nombres.</li> <li>• No discriminar.</li> <li>• Evitar las expresiones "falso", "incorrecto", "mal"</li> <li>• Mediar el clima grupal.</li> <li>• Sentido del humor, alegría al compartir</li> </ul>
<b>ESCUCHAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No imponer ideas ni criterios.</li> </ul>

**Tabla 13: DESPUÉS DEL TALLER**

**EVALUAR**

- Reflexionar sobre sus propios aprendizajes y anotar los mismos en el módulo.
- Realizar cambios en la metodología para los siguientes talleres.

Las temáticas que se propone para el proceso de mentoría, tomando en cuenta que se ha organizado con una visión a actividades semanales, que pueden ser complementarias pero que deberían ser exigidas por la Universidad a fin de alcanzar los resultados deseados, son las siguientes:

Taller 1: Presentación: Se realizará una explicación del proceso de mentoría los objetivos y funciones de cada integrante, creando un ambiente de rapport cálido para tener resultados satisfactorios y de participación de los mentorizados, conocer las necesidades, expectativas, temores y compromisos.

Taller 2: Proyecto de vida: Que los mentorizados conozcan la importancia de elaborar un proyecto de vida, fijándose metas que sean cumplidas, pesando de todas las acciones influyentes para lograr los objetivos

Taller 3: Como llegar hacer un estudiante Autónomo y Autorregulado: Su finalidad es que el mentorizado conozca las características de un estudiante de EaD, y conozca sus debilidades para socializarlos.

Taller 5: Métodos de Estudio 1: Aplicar un inventario de métodos de estudio que permita al mentorizado conocer su manera de estudiar y lo motive a cambiar las maneras mal aplicadas de esta manera se guía al estudiante en los procesos de Inspeccionar, preguntar, leer, expresar y revisar de esta manera tener efectividad con mayor rendimiento con un aprendizaje eficaz.

Taller 6: Métodos de Estudio 2: Se adopta enseñar a los mentorizados estrategias de lectura veloz, lectura comprensiva y memoria.

Taller 7: Técnicas de Estudio 1: Aplicar un inventario de hábitos de estudio que permita al mentorizado conocer las conductas y el interés que posee, de modo que se motive para organizar el ambiente de estudio, desarrollar interés, y concentración de ahí que se construye en método de estudio eficaz corrigiendo las formas de estudio y estableciendo nuevos hábitos de estudio que permita disfrutar de la actividad de estudiar para la adquisición de hábitos de necesita: organización, programación, motivación, autocontrol y concentrado.

Taller 8: Técnicas de Estudio 2: Se instruye a los mentorizados estrategias para un aprendizaje visual por medio de un conjunto de organizadores gráficos (métodos visuales para ordenar información), realizada a través de unas reglas de semánticas y semióticas con el objeto de ayudar a los mentorizados aprender más efectivamente. Algunos ejemplos de estos organizadores son: mapas conceptuales, diagramas causa – efecto, líneas de tiempo mapas conceptuales, mapas temáticos, mapas mentales, cuadros sinópticos, diagramas de ven, diagramas de flujo, cuadros comparativos, entre otros. La elaboración de diagramas visuales ayuda a los estudiantes a procesar, organizar, priorizar, retener y recordar nueva información, de manera que puedan integrarla significativamente a su base de conocimientos.

Taller 9: Autoestima y proyección de futuro: Se trabaja con los mentorizados para la planificación de su proyecto de vida y de las acciones que tienen que desarrollar para cumplir sus objetivos.

Taller 10: Preparándome para los exámenes: Proporcionar a los mentorizados técnicas de relajación y control de estrés, por medio una mesa de trabajo compartir experiencias y vivencias para ayudar a equilibrar estado emocional y fisiológico.

Taller 11: Yo sí puedo: Se evaluar las calificaciones de los mentorizados y se reflexiona sobre los resultados obtenidos y cumplimiento de expectativas, se trabaja motivación.

Taller 12: Trabajo en equipo y resolución de conflictos: Que los mentorizados aprendan estrategias para trabajar en equipo, desarrollen herramientas que les permita resolver de manera acertada los conflictos; desarrollando habilidades de pensamiento reflexivo.

Taller 13: Comunicación asertiva: La forma como nos comunicamos dice mucho de lo que somos como personas, de ahí la importancia de desarrollar esta habilidad de manera permanente. En este taller se desea que los mentorizados reconozcan la importancia de la comunicación asertiva en sus relaciones cotidianas.

Taller 14: Responsabilidad: La responsabilidad nace de la libertad que tenemos para decidir, para ser autónomos, para auto regularnos en todos los espacios en que nos desenvolvemos, familia, escuela, trabajo, etc. Pero lamentablemente este valor es uno de los menos practicados, a diario somos testigos de actitudes irresponsables e irrespetuosas, que traen problemas en el desarrollo como sociedad. Se requiere que los mentorizados reflexionen sobre las responsabilidades en el mundo laboral y académico.

Taller 15: Yo lo lograré: este taller será realizado después de la entrega de notas de segundo bimestre en la que por medio de la ficha de resultados académicos se conocerá las

calificaciones e cada mentorizado con la finalidad de motivar y felicitar por los logros alcanzados, se trabajará autoestima por medio del video el circo de la mariposa esto servirá de mucha ayuda a los mentorizados que tuvieron complicaciones en las notas académicas.

Taller 16: Consecución de metas y profundización del compromiso: Alimentar la motivación a los mentorizados para continuación de estudios en la universidad.

Taller 17: Terminación/evaluación de la mentoría y planificación del futuro: En este taller se realizará el cierre y evaluación de la mentoría.

## **8. Recursos**

- Papelotes
- Marcadores
- Proyector
- Parlantes
- Computador
- Esferos
- Másquin
- Hojas de papel bond
- Hoja de datos identificativos. Anexo 1
- Cuestionario de expectativas y temores. Anexo 2
- Cuestionario de necesidades de orientación. Anexo 3
- Cuestionario proyecto de vida académica. Anexo 4
- Cuestionario mi proyecto de vida. Anexo 5
- Lectura Estudio Eficaz. Anexo 6
- Inventario de métodos de estudio. Anexo 7
- Inventario de hábitos de estudio. Anexo 8
- Ficha de resultados académicos. Anexo 6
- Trabajo en equipo. Anexo 9
- Aprendiendo a resolver conflictos. Anexo 10
- La negociación. Anexo 11
- La comunicación. Anexo 12
- Hoja de evaluación académica. Anexo 13
- Formato de circo de mariposa. Anexo 14
- Formato mi reconocimiento. Anexo 15
- Formato de la evaluación del taller. Anexo 16

- Video – El circo de la mariposa.
- Video – Esa no es mi responsabilidad

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez González, M. (1991). *Modelos y programas de intervención en orientación. Actas del VIII Encuentro de la Asociación Coordinadora Estatal de Pedagogía: Pedagogía y Orientación en la Reforma*. Albacete, 26-28 Abril.
- Álvarez González, M. y Bisquerra Alzina, R. (1996). *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona: Praxis.
- Bishop, J.B. y Trembley, E.L. (1987). *Counseling Centres and Accountability: Improve Objects, Irresistible Forces*. *Journal of Counseling and Development*, 65, 491-494.
- Bisquerra Alzina, R. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (1990). *Orientación Psicopedagógica para la Prevención y el Desarrollo*. Barcelona: Boixareu Universitaria-Marcombo.
- Bisquerra Alzina, R. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra Alzina, R. y Álvarez González, M. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra Alzina, R. y Álvarez González, M. (1996). *Modelos de intervención en orientación*. En M. Álvarez González, y R. Bisquerra Alzina, (Coords.): *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona. Praxis.
- Borders, L. D. y Drury, S. M. (1992). *Comprehensive School Counseling Programs: Improve, irresistible forces*. *Journal of Counseling and Development*, 65, 491-494.
- Cevallos, F y Expoflores. (2013). Módulo Programa de Capacitación de Habilidades Blandas para adolescentes y jóvenes e Inserción Laboral. Ecuador.
- Fonssati Marzá, R. y Benavent Oltra, J. (1998). *El modelo clínico y la entrevista*. En R. Bisquerra Alzina: *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- Moreno Castellano y otros (1996). En Álvarez González, M. y Bisquerra Alzina, R. (Coords.): *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona. Praxis.
- Matas, A. (2007). Modelos de Orientación Educativa, California, Ediciones Aidesoc.net. Recuperado de [http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos\\_de\\_orientacion\\_281207.pdf](http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos_de_orientacion_281207.pdf)

- Mentor/National Mentoring Partnership, (2005). *Cómo construir un programa de mentoría exitoso utilizando los elementos de la práctica efectiva*, Estados Unidos. Recuperado de [http://www.mentoring.org/downloads/mentoring\\_414.pdf](http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf)
- Morril, Wh. (1980). *Program Development*. En U. Delworth, G.R. Hanson y Asociados: *Student Services: A Handbook for the Profession*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pérez Escoda, N. (1999). *Análisis de Necesidades: Aplicaciones en la Cualificación para el Empleo*. En L. Sobrado Fernández. *Orientación e Intervención Sociolaboral*. Barcelona: Estel.
- Rodríguez Espinar, S. (1986). *Proyecto Docente e Investigador. Memoria para la Cátedra de Orientación Educativa (Inédita)*. Universidad de Barcelona.
- Rodríguez Espinar, S. y otros (1993): *Teoría y práctica de la orientación educativa*. Barcelona: PPU.
- Rodríguez Espinar, S. (1986). *Proyecto Docente e Investigador. Memoria para la Cátedra de Orientación Educativa (Inédita)*. Universidad de Barcelona.

#### **NETGRAFÍA:**

- <http://www.rieoei.org/deloslectores/823Bausela.PDF>
- <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/modpsico.pdf>
- [http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos\\_de\\_orientacion\\_281207.pdf](http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos_de_orientacion_281207.pdf)
- <http://tecnologiaedu.us.es/formate/curso/modulo7/clinico.htm>
- <http://saestuc.ucol.mx/Documentos/Rafa/FUNCIONES%20DE%20LA%20ORIENTACION.pdf>
- [http://www.educacion.gob.es/externo/centros/severochoa/es/departamentos/orientacion/DPTO\\_ORIENTACION.pdf](http://www.educacion.gob.es/externo/centros/severochoa/es/departamentos/orientacion/DPTO_ORIENTACION.pdf)
- <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1474/1/TESIS%20SOBRE%20ESTUDIOS%20DE%20PROCESOS%20DE%20ORIENTACION%20VOCACIONAL..pdf>
- [http://ru.ffyl.unam.mx:8080/jspui/bitstream/10391/780/1/07\\_ABEI\\_Gonzalez\\_Alvarez\\_93-105.pdf](http://ru.ffyl.unam.mx:8080/jspui/bitstream/10391/780/1/07_ABEI_Gonzalez_Alvarez_93-105.pdf)
- <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7665/556.pdf?sequence=1>
- [http://www.mentoring.org/downloads/mentoring\\_414.pdf](http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf)
- [http://www.amitie.it/maitre/file/handbook\\_esp.pdf](http://www.amitie.it/maitre/file/handbook_esp.pdf)
- [http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/ponencias/clabesII/LT\\_2/ponencia\\_completa\\_9.pdf](http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/ponencias/clabesII/LT_2/ponencia_completa_9.pdf)

- <http://madrid.universidadeuropea.es/myfiles/pageposts/jiu/jiu2010/pdf/106p.pdf>
- [http://www.clabes2011-alfaguia.org.pa/ponencias/ST\\_2\\_Acceso\\_Integracion/8\\_PPT\\_SanchezC\\_Mentoria.pdf](http://www.clabes2011-alfaguia.org.pa/ponencias/ST_2_Acceso_Integracion/8_PPT_SanchezC_Mentoria.pdf)
- <http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/resultados/Que-es-la-mentoria.pdf>, red de Mentorías en Latinoamérica, Carmen Sánchez Ávila, Julio 2013.
- Jsdhfjksdhfjksd
- <http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/resultados/ebook/guia.pdf>, pag 212,
- <http://revistadepedagogia.org/>
- <http://educacion.gob.ec/programas-de-mentorias/>
- <http://www.ulozola.es/web/guest/servicio-de-orientacion-universitaria>
- [http://www.prigepp.org/aula/unidad\\_2010.php?CodigoUni=&CodigoCap=530&CodigoSca=1075&CodigoCop=1537&CodigoPub=&imprime=1](http://www.prigepp.org/aula/unidad_2010.php?CodigoUni=&CodigoCap=530&CodigoSca=1075&CodigoCop=1537&CodigoPub=&imprime=1)

## **ANEXOS**

## ANEXO A CARTA DE COMPROMISO.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Yo, Víctor Andrés Álvarez Moreira, con C.I. 171538167-7, perteneciente al CUA Quito, después de haber participado en la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja, para el trabajo de fin de titulación, con el conocimiento de la implicación y trabajo del mismo, acepto libre y voluntariamente, matricularme, desarrollar y concluir el tema propuesto por la titulación de Psicología para el periodo abril - agosto 2014; "Evaluación de una experiencia piloto de Mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación a Distancia, Centro Universitario Quito, Ciclo académico abril- agosto 2014", y a realizar todo el esfuerzo que ello implica, ateniéndome a las consecuencias de la no culminación del mismo, para constancia, firmo la presente carta de compromiso.

Atentamente

Álvarez Moreira Víctor Andrés

C.I. 171538167-7

## **ANEXO B CARTA DE ENTREGA- RECEPCIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

Quito, 28 de Septiembre de 2014.

Yo, Víctor Andrés Álvarez Moreira, con C.C: 1715381677, hago la entrega del documento de investigación, con tema: "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." A la Srta. Mcs. María Mercedes Bastidas, directora de Tesis, con la finalidad de la revisión previa del trabajo de Fin de Titulación.

Consta el original, incluido en los documentos, en página 83 y la respectiva copia, como respaldo de la entrega de dicha documentación.

Víctor Andrés Álvarez Moreira.

Mcs. María Mercedes Bastidas.

## ANEXO C MATERIAL PARA EL PROCESO DE MENTORÍA

### ANEXO 1 - DATOS INFORMATIVOS

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

**ANEXO 2 - PROYECTO PILOTO DEL SISTEMA DE MENTORÍA DE MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

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

Expectativas (aspiraciones) sobre mis estudios:

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

Temores (miedos) sobre mis estudios:

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

Mi compromiso:

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

### **ANEXO 3 - CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN**

Fuente: Sánchez , MF. (2009)

#### **REFLEXIONANDO SOBRE LA PRIMERA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN A DISTANCIA**

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

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

¿Qué problema enfrentó?

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

¿Cuál fue la causa del problema?

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

¿Quién le ayudó?

.....  
.....

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

¿Cómo solucionó?

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

¿Qué aprendió de esta experiencia?

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

*Muchas gracias su aporte.*

## ANEXO 4 - PROYECTO DE VIDA ACADÉMICA

### CUESTIONARIO

#### ¿ES NECESARIO LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA ACADÉMICA?

**1er. ACTIVIDAD:** Identificar opiniones sobre la planificación futura.

Para iniciar su tarea y la nuestra, le proponemos un breve cuestionario que debe ser respondido de modo sincero.

Lea con atención cada una de las proposiciones y luego exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Señale con una equis (X) cualquiera de las casillas que significan

<b>TD</b>	TOTAL DESACUERDO
<b>D</b>	DESACUERDO
<b>I</b>	INDECISO
<b>A</b>	DE ACUERDO
<b>MA</b>	MUY DE ACUERDO

N.	OPINIONES	ESCALA				
		TD	D	I	A	MA
1.	No es muy necesario elaborar un proyecto de vida, pues basta saber lo que se quiere alcanzar y esforzarse en conseguirlo.					
2.	El futuro es muy imprevisible e inestable como para hacer planes.					
3.	La situación socioeconómica de muchos jóvenes impide que puedan cumplir sus metas en la vida.					
4.	La situación económica del país dificulta que los jóvenes puedan hacer planes para el futuro.					
5.	Por lo general las metas que se fijan los jóvenes para su futuro no son realistas porque no conocen bien sus capacidades.					
6.	Los entretenimientos, diversiones y					

	compromisos emocionales que ofrece la sociedad a los jóvenes dificultan el cumplimiento de sus proyectos futuros.					
7.	Hacer planes para el futuro tiene poco valor porque el destino de las personas ya está marcado.					

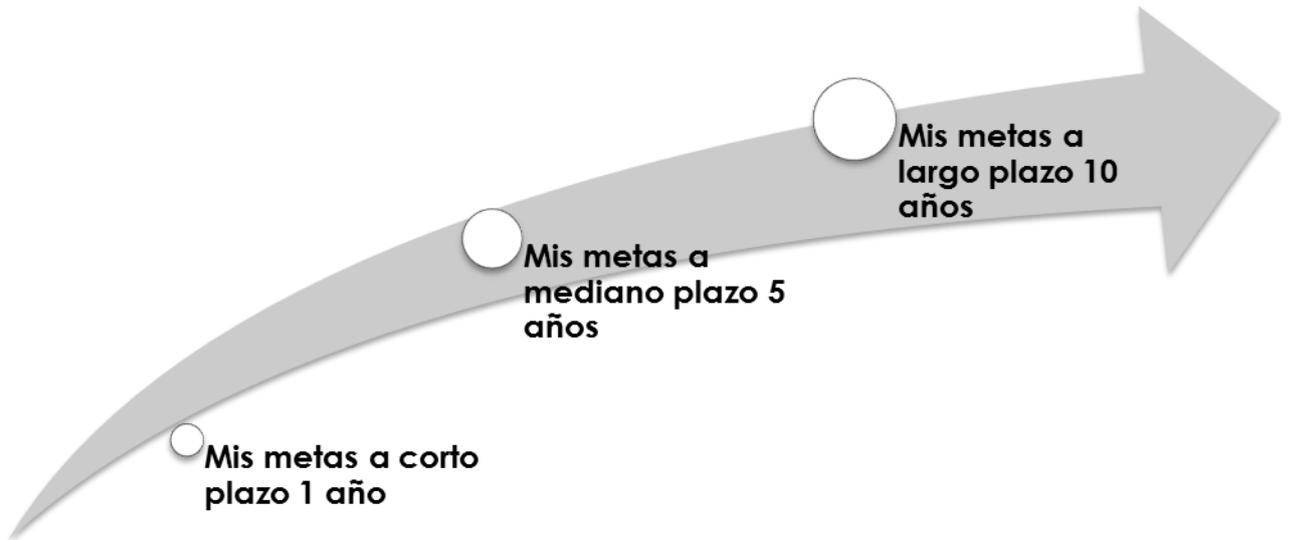
Una vez que ha respondido la encuesta, observe los porcentajes obtenidos después de aplicarla a muchos estudiantes hombres y mujeres que estaban por ingresar a la universidad. Compare respuestas que usted dio con los datos de la siguiente tabla.

N.	OPINIONES	ESCALA				
		TD	D	I	A	MA
1.	No es muy necesario elaborar un proyecto de vida, pues basta saber lo que se quiere alcanzar y esforzarse en conseguirlo.	12	16	12	36	24
2.	El futuro es muy imprevisible e inestable como para hacer planes.	10	16	18	33	22
3.	La situación socioeconómica de muchos jóvenes impide que puedan cumplir sus metas en la vida.	12	18	12	35	23
4.	La situación económica del país dificulta que los jóvenes puedan hacer planes para el futuro.	8	14	16	42	19
5.	Por lo general las metas que se fijan los jóvenes para su futuro no son realistas porque no conocen bien sus capacidades.	11	22	9	38	20
6.	Los entretenimientos, diversiones y compromisos emocionales que ofrece la sociedad a los jóvenes dificultan el cumplimiento de sus proyectos futuros.	10	17	11	39	23
7.	Hacer planes para el futuro tiene poco valor porque el destino de las personas ya está marcado.	23	39	18	12	8

## ANEXO 5 - MI PROYECTO DE VIDA

Por cada meta que se plantee hay que responder a todas las preguntas.

1- ¿Qué quiero en la vida? **Mis metas**



---

1. ¿Quién me va ayudar? **Redes de apoyo (mi papá, mi mamá, mis hermanos, mis amigos, mis tíos, mi vecino, etc)**

---

---

2. ¿Cómo lo lograré? **Que pasos tengo que dar para cumplir mis metas**

---

---

---

3. ¿Cuándo voy a iniciar? **Planificando las acciones**

---

---

4. ¿Para qué voy hacerlo? **Mis motivaciones**

---

---

5. ¿Qué voy a obtener? **Mis ganancias**

---

## ANEXO 6- ESTUDIO EFICAZ

### EXIGENCIAS Y REQUISITOS DEL ESTUDIO EFICAZ

El estudio eficaz o provechoso requiere:

1. Tener motivaciones serias y personales, que respondan a una necesidad y unos intereses. Entonces lo primero es *querer estudiar y saber por qué y para qué se estudia*.
2. Para estudiar siempre hay que partir de una 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 adecuada*, a nivel material, personal y familiar, esto ayuda a estudiar sin preocupaciones y contar con el apoyo suficiente para el estudio.
  - ✓ Es importante tener una *acertada 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:

*Conocimiento de datos, teorías y hechos.*

*Comprensión de lo que se estudia.*

*Análisis, observación y elaboración a nivel interior de los contenidos.*

*Síntesis, integración y evocación de datos, hechos, fenómenos, etc.*

*Aplicación de lo conocido a nuevas situaciones y problemas.*

*Valoración reflexiva de lo aprendido tanto objetiva como subjetivamente.*

*Querer estudiar requiere de una voluntad decidida del estudiante, es así que el éxito en el rendimiento académico dependerá de cómo la motivación del estudiante ponga en juego, desde una actitud positiva, consciente y voluntaria, sus capacidades y sus técnicas al servicio del estudio. La primera condición para el estudio es QUERER ESTUDIAR, entonces la voluntad de aprender es más importante que las propias aptitudes de la persona.*

## ANEXO 7 - INVENTARIO DE MÉTODOS DE ESTUDIO

El objetivo de este inventario es lograr que conozcas tu manera de estudiar y motivarte para que adquieras un método adecuado. Contesta con sinceridad. Este inventario no tiene ninguna calificación; no existen respuestas buenas ni malas.

**Instrucción:** Lee cuidadosamente cada pregunta y marca con una X lo que acostumbras hacer.

<b>Antes de estudiar un tema:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	¿Me preocupo por saber de qué trata el tema que voy a estudiar?			
2	¿Acostumbro dar un vistazo general a los títulos del capítulo para saber de qué trata el tema?			
3	Antes de comenzar una sesión de estudio, averiguo cuántas páginas voy a estudiar?			
4	¿Distribuyo el tiempo de acuerdo con la extensión del capítulo?			
5	¿Acostumbro leer el resumen del capítulo antes de estudiar su contenido?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Antes de leer el tema:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	Me pregunto, ¿qué sé del tema antes de estudiarlo detalladamente?			
2	¿Convierto en preguntas, los títulos > subtítulos de la lección?			
3	Si existe un cuestionario, ¿acostumbro leerlo antes de estudiar el capítulo?			
4	Cuando el texto no trae cuestionario, ¿formulo las preguntas por mi cuenta?			
5	Planteo con claridad el problema que voy a estudiar?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Durante la lectura del tema:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	¿Leo activamente, procurando dar respuesta a las preguntas formuladas?			
2	¿Procuro comprender parte por parte la lección, a medida que voy leyendo?			
3	¿Acostumbro diferenciar las ideas principales de las secundarias?			
4	¿Analizo cuidadosamente las tablas y cuadros de la lección?			
5	¿Consulto el diccionario cuando encuentro alguna y palabra desconocida?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Después de la lectura del tema:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	Al terminar cada parte del capítulo, ¿me pregunto acerca del contenido?			
2	Expreso, con mis propias palabras, las ideas de los párrafos y doy ejemplos?			
3	Si no puedo expresar lo leído, ¿miro el texto de nuevo?			
4	Después de leer cada parte del capítulo, ¿subrayo las ideas importantes del tema?			
5	Reconstruyo el contenido del capítulo por medio de un resumen esquemático?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Después (le estudiar el tema:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	Al final de la sesión de estudio, ¿realizo un repaso inmediato?			
2	¿Repaso los resúmenes esquemáticos para tener una visión de conjunto de los puntos principales y sus relaciones?			
3	¿Reflexiono sobre lo que estudié sin mirar libros ni apuntes?			
4	Antes de las evaluaciones, ¿me auto-examen, imaginando que soy el profesor?			
5	¿Acostumbro hacer repasos periódicos sobre lo aprendido?			

<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>		
-----------------------------------------	--	--

**Analiza tus resultados de manera aproximada subrayando lo que corresponde:**

Mayoría siempre Método adecuado; debes adaptarlo a nivel superior.

Mayoría a veces Método poco adecuado c incompleto, debes perfeccionarlo.

Mayoría nunca Método inadecuado, careces de método; le urge aprender uno

## ANEXO 8 - INVENTARIO DE HÁBITOS DE ESTUDIO

El objetivo de este inventario es lograr que conozcas las conductas que posees; el interés que tienes tanto por el estudio en general, como por las asignaturas, la forma cómo te autocontroles, su forma de concentrarte y en particular, motivarte para que organices tu ambiente de estudio, desarrolles un mayor interés por el estudio o que lo perfecciones

**Instrucción:** Lee cuidadosamente cada pregunta y marca con una X lo que acostumbras hacer.

<b>Ambiente de estudio:</b>		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Tengo un lugar fijo para estudiar: un escritorio o una mesa para mi uso exclusivo?			
2	¿Conservo mi cuarto de estudio ordenado, de manera que se me facilite el estudio?			
3	Evito estudiar en la cama o en un sillón demasiado cómodo?			
4	¿Sobre mi escritorio o al frente de él, evito colocar afiches, fotografías o cualquier objeto que me distraiga?			
5	Mantengo al alcance de la mano, los libros y materiales necesarios para estudiar?			
6	¿Procuró que la iluminación del cuarto sea suficiente y adecuada?			
7	Procuró mantener el lugar de estudio alejado de ruidos?			
8	Evito tener funcionando el radio, el tocadiscos o la televisión mientras estudio?			
9	Evito ocuparme de las llamadas telefónicas o visitas mientras estudio?			
10	Conservo el limar de estudio fresco y ventilado?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Planeación de actividades:</b>		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Considero que aprovecho bien mi tiempo?			
2	Acostumbro programar mis actividades por medio de un horario?			
3	¿Tengo horas lijadas para estudiar en cada?			
4	Dedico al estudio mínimo tres horas diarias fuera del tiempo de clases?			
5	Duermo lo suficiente, aproximadamente "7 horas por día?			
6	¿Acostumbro levantarme y acostarme a la misma hora?			
7	¿Planeo el tiempo necesario para descansar y recrearme?			
8	¿Acostumbro seguir un ciclo de una hora de estudio y quince de descanso?			
9	¿Evito estudiar inmediatamente después de las comidas?			
10	¿Dejo un periodo de receso entre el final de mi última sesión de estudio y la hora de costarme?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Interés por el estudio:</b>		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Siento deseo y agrado por estudiar?			
2	¿Sé a dónde quiero llegar con el estudio?			
3	¿Mi propongó obtener buenos resultados en las evaluaciones?			
4	¿Me premio después de obtener una buena calificación?			
5	¿Experimento interés por mis materias de estudio?			
6	Averiguo la funcionalidad práctica de cada materia?			
7	¿Me entusiasmo por cada sesión de estudio programada?			
8	¿Me fijo metas para cada sesión de estudio?			
9	Después de estudiar un tema ¿Me siento satisfecho de haber aprendido?			
10	¿Me agrada ser elogiado y recompensado por la obtención de calificaciones?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Dominio de sí mismo:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	¿Tengo fuerza de voluntad para cumplir aquellas decisiones que temo?			
2	¿Experimento pereza, ansiedad, insomnio, cansancio o dolor de cabeza al estudiar?			
3	Realizo visitas periódicas al médico para controlar mi estado de salud?			
4	¿Me preocupo porque mi alimentación sea suficiente y bien balanceada?			
5	¿Realizo algún deporte o ejercicio para descansar y mantenerme físicamente bien?			
6	¿Duermo lo suficiente como para recuperar más energías?			
7	Evito estudiar inmediatamente después de comer?			
8	Experimento mayor preferencia por el compromiso con mis estudios que por los programas de diversión con mis amigos?			
9	Estudio por mi cuenta sin que me lo estén ordenando los demás?			
10	¿Contribuyo a que otras personas también logren sus objetivos?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

<b>Enfoque de la atención:</b>		A		
		SIEMPRE	VECES	NUNCA
1	¿Atiendo un solo asunto y no varios a la vez?			
2	Logro mantener la atención concentrada en el tema durante una hora de estudio?			
3	¿Estudio con cierta agilidad y rapidez?			
4	Comienzo con facilidad una sesión de estudio?			
5	Acostumbro realizar el periodo de calentamiento de la sesión de estudio?			
6	Pienso intensamente en el tema de estudio?			
7	¿Evito distraerme mientras estudio?			
8	Evito soñar despierto y fantasear durante el periodo de estudio?			
9	Dispongo de las condiciones adecuadas para lograr concentrarme de manera natural?			
10	Acostumbro entregarme a la tarea del momento?			
<i>Suma las X de cada columna TOTAL</i>				

## ANEXO 9 - TRABAJANDO EN EQUIPO

**El trabajo en equipo en el ámbito laboral, es un requisito fundamental para cumplir con las metas que exige la empresa y relacionarse de manera adecuada con los compañeros y compañeras de trabajo.**



Tres elementos son claves en el trabajo en equipo:

### **Conocimiento**

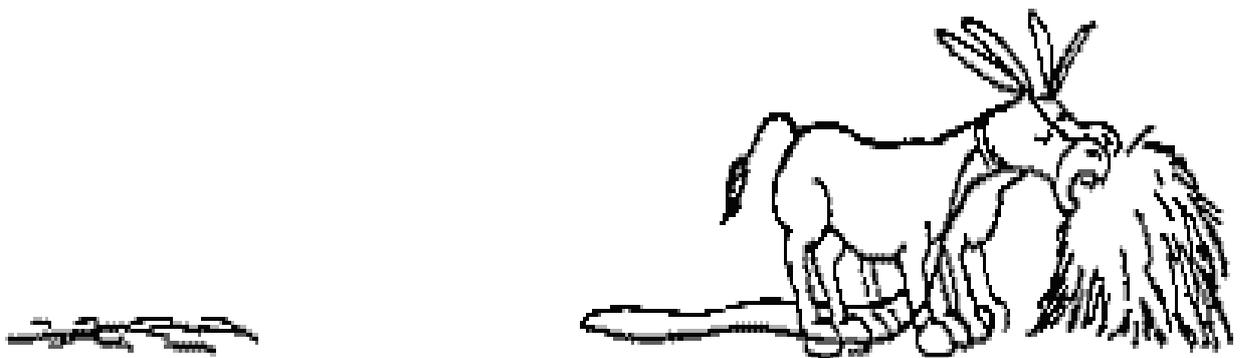
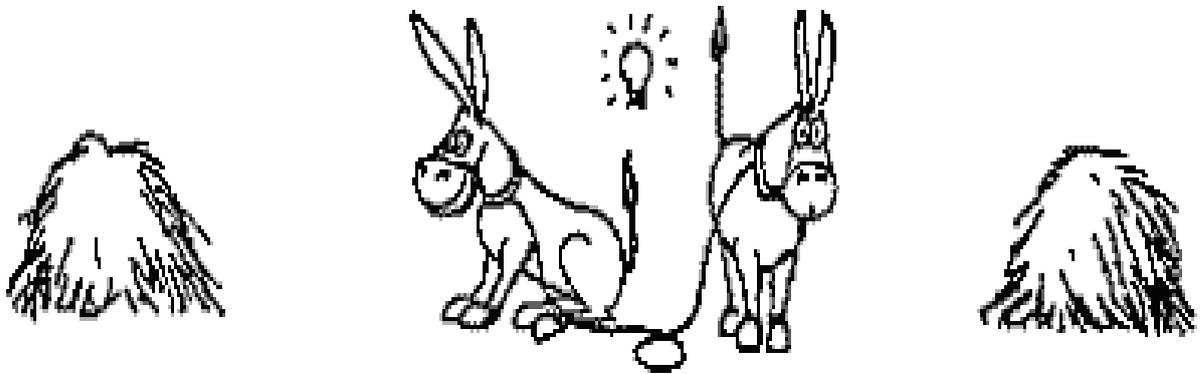
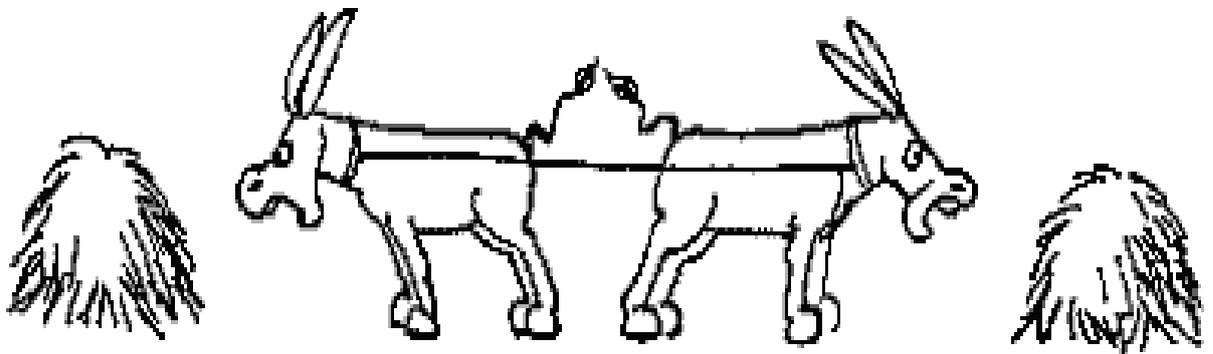
- Tener claros los objetivos de la empresa, su misión, su visión.
- Conocer sobre el trabajo que vamos a desarrollar.

### **Motivación**

- Saber ¿por qué y para qué trabajo?, tener claros los beneficios de un empleo. Un trabajo estable me permite planificar, aportar a mi hogar y proyectarme a futuro.

### **Comunicación**

- Tener una comunicación asertiva, es decir, tener la capacidad de decir lo que sentimos o pensamos de una manera segura, respetuosa y afectiva, sin ser violentos o agresivos pero manteniendo firmeza en nuestras decisiones, respetando los derechos de los demás y exigiendo respeto a nuestros derechos.



## PUNTOS A INCLUIR EN TU REGISTRO DE CONFLICTOS

1. Describe brevemente el conflicto, incluyendo el lugar en que ocurrió y las personas involucradas

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

2. Describe el tipo de conflicto (persona contra persona, persona contra naturaleza, persona contra sí misma, etc.)

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

3. Identifica lo que estaba en juego en el conflicto (conflicto de necesidades, recursos o valores)

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

4. Identifica a los agresores, las víctimas y los espectadores circunstanciales.

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

5. Identifica las técnicas (palabras o conductas) usadas por cada participante para agravar el conflicto.

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

6. Identifica las técnicas (palabras o conductas) usadas por cada participante para disminuir la intensidad del conflicto.

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

7. Describe tus propios sentimientos con respecto al conflicto y lo que crees que quizás hayan sentido las otras personas involucradas en el conflicto (describe tus propios sentimientos aunque no hayas sido parte del conflicto).

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

8. Describe cómo concluyó, y cómo y por qué crees que podría haber terminado de una forma diferente (incluye tanto los resultados positivos como los negativos).

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

## ANEXO 10 - APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS

### HISTORIA

Se ha desatado la tercera guerra mundial, para protegerse de los bombardeos se ha construido un refugio subterráneo que solamente puede albergar a seis personas y hay doce que pretenden entrar.

### TAREA

- Seleccionar marcando con una (X) en la segunda columna, según su criterio las personas que deben entrar el refugio.
- Escribir frente a cada uno la razón de su elección.

GRUPO DE PERSONAS	SELECCIONADO MARQUE CON "X"	RAZONES
Un arquitecto		
Un psicólogo		
Una monja		
Una chica universitaria		
Una mujer embarazada		
Un anciano		
Un agricultor		
Un profesor		
Un abogado		
Una mujer de 45 años		
Un físico nuclear		
Un médico		

## EL CONFLICTO



**Tenemos una idea muy extendida que ve el conflicto como algo negativo y, por tanto, algo a eludir. Esta idea probablemente está basada en:**

- La forma en la que habitualmente hemos visto que se suelen enfrentar o "resolver" los conflictos: la violencia, la anulación o destrucción de una de las partes y no, una solución justa y mutuamente satisfactoria.
- Todas las personas sabemos que enfrentar un conflicto significa "quemar" muchas energías y tiempo, así como pasar un rato muchas veces desagradable.
- La mayoría sentimos que NO hemos sido educados/as para enfrentar los conflictos de una manera positiva y que, por tanto, nos faltan herramientas y recursos.
- Tenemos una gran resistencia al cambio. Aunque las cosas no estén bien y lo veamos claro, muchas veces preferimos mantenerlas así antes que asumir los riesgos que significa meternos en un proceso de transformación.

Sin embargo, el conflicto es parte de las relaciones entre humanos. Interaccionamos con otras personas con las que vamos a discrepar y con las que vamos a tener intereses y necesidades contrapuestas. El conflicto además es ineludible, y por mucho que cerremos los ojos o lo evitemos, él, continúa y si no lo resolvemos va haciéndose cada vez más grande e inmanejable.



**Por un momento consideramos al conflicto como algo positivo. Podríamos dar muchos motivos, pero resaltaremos tres:**

- La diversidad y la diferencia es un valor. Vivimos en un mundo plural en el que la cooperación y la solidaridad, es una fuente de crecimiento y enriquecimiento mutuo. Convivir en esa diferencia conlleva divergencias, disputas y conflictos.
- Consideramos que sólo a través de entrar en conflicto con las estructuras injustas y/o aquellas personas que las mantienen, la sociedad puede avanzar hacia modelos mejores. Es decir, consideramos el conflicto como la principal palanca de transformación social.
- Consideramos el conflicto como una oportunidad para aprender. Si el conflicto es parte de las relaciones humanas aprender a intervenir y resolverlos es algo fundamental. Si en lugar de evitar o luchar con los conflictos, los abordamos con podemos convertirlos en una oportunidad para aprender.

**El reto es aprender a enfrentar y resolver los conflictos de una manera constructiva, “no violenta”. Esto conlleva comprender qué es el conflicto y conocer sus componentes, así como desarrollar actitudes y estrategias para resolverlo.**



## ANEXO 11 -LA NEGOCIACIÓN



La negociación como un proceso de resolución o abordaje de conflictos durante el cual las personas en forma directa, discutimos y acordamos (o no) sobre la propuesta que mejor nos satisface a ambas partes.

Por lo general, cada persona suele llegar a la negociación con una posición respecto de cuál es la propuesta que considera justa, adecuada, conveniente, etc. desde su punto de vista. Esta posición es normalmente la expresión de una decisión tomada a partir de un análisis, más o menos consciente y/o profundo, de la situación conflictiva y refleja la satisfacción de sus propios intereses.



### Entonces es importante recordar:

- La negociación es concentrarnos en los intereses propios y del otro para encontrar una solución a un conflicto que nos puede traer acuerdos mucho más ricos que lo que pensamos.
- La negociación no significa ceder, no significa ganar, significa trabajar en conjunto con la otra parte para tratar de encontrar una salida a ese problema o conflicto.
- Cuando trabajamos en equipo, con objetivos claros y de forma cooperativa es más fácil prevenir y resolver conflictos.

## ESTUDIO DE CASO

Hay dos niñas que pelean por una naranja y han desarrollado un gran conflicto, su madre interviene quitándoles la fruta y pone a prueba a sus dos hijas.

Existen varias opciones para resolver el conflicto, la primera tienen que ver con la autoridad de la madre para disponer de la naranja sin contar con la opinión de las hijas. De modo que puede adjudicarla a quien ella crea más justo, por ejemplo la hermana mayor sobre la menor.

Otra opción es entregarle el derecho como única vía para el arreglo de este conflicto, así la determinación de a quién corresponde la naranja, aplicando principios generales del derecho, podríamos decir que quien cogió primero la naranja o el que tiene posesión actual es su legítimo dueño o por último podríamos aplicar procedimientos como el de determinar el dueño a través de la declaración en público de que ese bien se encuentra al parecer perdido y que por lo tanto si a lo largo de un número de días no aparece el legítimo dueño este será rematado, etc. Incluso podemos pensar que la forma más justa de zanjar esta diferencia es al de entregar un 50% a cada una y salvada la discusión.

<b>OPCION 1</b>	<b>OPCION 2</b>	<b>OPCION 3</b>
Hermana A: 100%	Hermana A: 0%	Hermana A: 50%
Hermana B: 0%	Hermana B: 100%	Hermana B: 50%

En los cuadros que observamos, vemos que cualquier forma una de las dos o las dos en el caso de la opción 3, pueden encontrarse satisfechas. Este fenómeno ha sido calificado por algunos de los teóricos más famosos como el suma cero. Esta solución no le agrega valor alguno a la forma tradicional de solucionar las cosas, no es creativa.

Por otro lado, estamos acostumbrados a pensar que todo lo que la otra persona gana es necesariamente lo que yo pierdo, es decir que si se le entrega el 20% de la naranja a la hermana A, necesariamente la hermana B va a tener el 80%, lo que no es necesariamente cierto, vamos a ver por qué.

El dialogar y tratar de solucionar los conflictos a través de la negociación implica concentrarnos en los intereses más profundos de la otra parte y de los propios. A veces en una negociación por el ánimo de no ceder es probable que obtengamos cosas no deseadas. Con la sola expresión de las dos hermanas en la pequeña pelea que describimos se puede uno imaginar que están llorando y diciendo “la naranja es mía, no es mía, no yo la vi primero, no pero yo la cogí...”. No nos sorprenda que nuestras posiciones en peleas o discusiones en nuestras vidas sean con el mismo diálogo... yo, yo, yo, mío, mío... Y es que no estamos abiertos a pensar que de pronto más allá de mi persona está mi bienestar o conveniencia y la conveniencia del otro.

Ahora pregunte al grupo si ¿será posible que en la discusión planteada las dos hermanas obtengan el 100% a la vez? Lo más probable es que no encuentren una solución, entonces procederemos a continuar con el ejercicio.

#### OPCION 4

Hermana A: 100%

Hermana B: 100%

Aparentemente es imposible que las dos hermanas puedan de una naranja obtener el 100% a la vez, o es de la una o es de la otra. Al profundizar el problema un poco y dejando atrás la discusión basada en posiciones o planteamientos iniciales, es necesario establecer que para encontrar mayores resultados debemos olvidarnos de que parte es la que nos toca y concentrarnos en la solución del problema en conjunto. Cuando el objetivo es resolver un conflicto atendiendo a las necesidades de las dos partes, antes que preguntarnos por lo que nos diferencia debemos preguntarnos por cuáles son las metas u objetivos que tenemos en común.

La forma más fácil de lograrlo es preguntando: ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿quién?, ¿cuánto?, ¿dónde?, ¿para qué?; y, ¿por qué? La pregunta que me hago sobre los intereses del otro me permite descubrir sus propósitos y deseos e inclusive, comprobar en que no se oponen a los míos.

Si la madre hubiera preguntado a las hijas ¿para qué quieren la naranja? Hubiera obtenido la respuesta esperada: Hermana A, yo quiero la naranja para hacer jugo; Hermana B, yo quiero la naranja raspar la cáscara en la torta que estoy preparando. Respuestas como estas son muy comunes en una mesa de negociación, a veces tan sólo con escuchar con atención a la otra parte descubrimos la respuesta que no esperamos encontrar. Es posible que las hermanas del ejemplo puedan obtener más del 100% cada una.

Ahora vuelva a preguntar al grupo ¿cómo pueden las hermanas ganar el 120%? Si no hay respuestas acertadas proceda a continuar con la explicación.

#### OPCION 5

Hermana A: 120%

Hermana B: 120%

La opción 5, ya no parece posible, sin embargo si a cualquier conflicto le sumamos que lo hemos resuelto y nos hemos dado la mano, podemos sumarle una buena relación actual y futura, y la confianza que con esa persona puedo dialogar.

Para finalizar recuerde a los participantes que la mayoría de veces que negociamos lo hacemos con las personas que se encuentran en nuestro entorno inmediato; padre, madre, hermanos, pareja, compañeros de trabajado, etc., cuando no sabemos negociar la relación con la otra persona se deteriora y en vez de ganar salimos perdiendo, ya que habrá enojos, resentimientos y malos entendidos, entonces siempre preservar la relación vale más, incluso que las cuestiones concretas que estamos negociando.

## ANEXO 12- LA COMUNICACIÓN



Las personas estamos en constante inter relación unos con otros y compartimos nuestros espacios en la casa, en la escuela, en el trabajo, en la parada de bus, en el mercado, etc., es ahí donde la comunicación se torna en un pilar fundamental en las relaciones humanas.

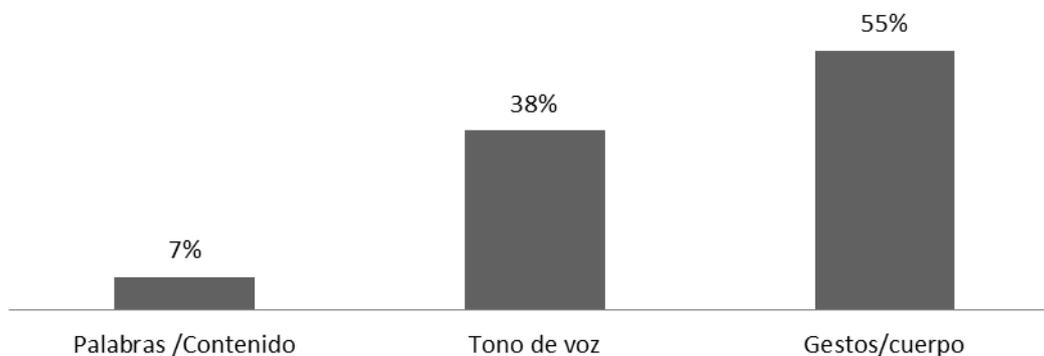
Gran parte de los problemas que tenemos en el hogar o en el trabajo se producen por la falta de comunicación o por una comunicación ineficiente.

Al contrario si nos comunicamos de manera adecuada logramos mejorar nuestro bienestar personal, nuestras relaciones de pareja, expresar nuestros sentimientos, resolver conflictos, evitar problemas, etc.

El momento en que establecemos contacto con el otro nos estamos comunicando, erradamente se piensa que comunicar es solo hablar, la comunicación la ejercemos en todo momento y de varias formas, desde que la madre le alimenta con su seno a su hijo hasta los grandes discursos se emiten mensajes diversos.

La comunicación interpersonal implica no solamente las palabras, sino también gestos, mirada, tono de voz, expresión facial, movimientos de las manos, etc. Por eso la importancia de no solo saber lo que se dice, sino como se dice. El mayor canal de comunicación es nuestro cuerpo.

### CANALES DE COMUNICACION



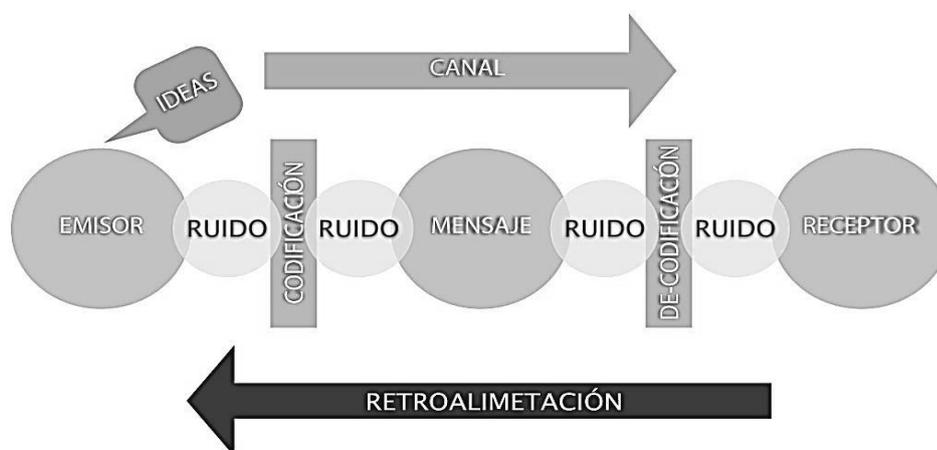
Un buen comunicador no es el que más habla, sino el que más escucha, por eso tenemos dos oídos y una sola boca.

Para desarrollar una escucha activa tenemos que prestar toda la atención al emisor, respetar su espacio de alocución y sobre todo suspender toda reacción natural que puede estar cargada de mucha emocionalidad y poca racionalidad.

La forma como nos comunicamos dice mucho de lo que somos como personas, de ahí la importancia de desarrollar esta habilidad de manera permanente.

Al hablar de buena comunicación, nos estamos refiriendo a la comunicación asertiva, por ser asertivos entenderemos a la capacidad de decir lo que sentimos o pensamos de una manera segura, respetuosa y afectiva, sin ser violentos o agresivos pero manteniendo firmeza en nuestras decisiones, respetando los derechos de los demás y exigiendo respeto a nuestros derechos.

Elementos que forman parte del proceso comunicativo:



**EMISOR:** Persona, grupo de individuos o institución que tiene un idea para transmitir.

**MENSAJE:** Información que se desea transmitir. Es necesario tener las ideas claras para elaborar un mensaje adecuado. Si nosotros no sabemos lo que queremos transmitir a los demás va a ser muy difícil que nos puedan entender.

**CÓDIGO:** Conjunto de signos con los que se comunica. Hay varias formas de comunicar, las más común son las palabras, pero también hay el lenguaje de señas, los símbolos, la vestimenta, los colores, los gestos, etc.

**CANAL:** Medio por el cual se transmite la información. Es importante escoger el mejor canal para transmitir nuestra información.

**RUIDO:** Elemento que dificulta una clara transmisión del mensaje. El mal manejo del lenguaje, la incorrecta escritura, el entorno, etc., pueden constituir ruidos que nos dificultan una adecuada transmisión de la información.

**RECEPTOR:** Persona que recibe e interpreta el mensaje.

Para que exista comunicación debe existir retroalimentación, es decir una respuesta de parte del receptor, solo ahí podremos saber que el mensaje fue entendido con claridad.

## LAS PERCEPCIONES



En todo proceso de comunicación se dan dos momentos previos que son fundamentales en el acto comunicativo, las percepciones y las emociones.

La percepción es la manera como interpretamos la realidad externa y le damos un sentido de acuerdo a nuestras experiencias. Por ejemplo cuando decimos limón, unas personas se imaginan su color, otras su textura, forma, olor, sabor, etc. Para una misma realidad externa que es un limón, cada persona tiene una percepción y significado diferente.

La percepción que tenemos de una persona, de una acción o de un hecho, va a marcar la forma en que nos comunicamos, por eso es importante que conozcamos algunos principios referentes a las percepciones.

**PRIMERA LEY DE LA PERCEPCION:** Todos en algún momento percibimos cosas que no existen en la realidad externa.

**SEGUNDA LEY DE LA PERCEPCION:** Todos en algún momento no percibimos cosas que sí existen en la realidad externa.

**TERCERA LEY DE LA PERCEPCIÓN:** Todos alguna vez omitimos, generalizamos y distorsionamos no solamente lo percibido sino también lo que contamos a otras personas”.

**CUARTA LEY DE LA PERCEPCIÓN:** Algunos percibimos la misma realidad externa de manera diferente a algunos otros.

**QUINTA LEY DE LA PERCEPCIÓN:** “Todo ser humano tiene algo de la verdad y nadie tiene toda la verdad.”

### EN CONCLUSIÓN:

**NO SON LAS COSAS LAS QUE NOS PERTURBAN, SON LAS PERCEPCIONES QUE TENEMOS DE ESAS COSAS.**

## COMUNICACIÓN ASERTIVA.

- ¿Qué podemos hacer para mejorar la comunicación en nuestra familia?

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

- ¿Qué estrategias aprendí en el taller para tener una comunicación asertiva en nuestra familia y en nuestro trabajo?

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

### RECORDEMOS

#### CLAVES PARA UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA

---

<b>SER CLARO</b>	Es importante que el mensaje que quieres comunicar sea claro para que la otra persona lo entienda bien.
<b>SER CONCRETO</b>	No te des las vueltas, sé específico y da todos los detalles necesarios, ni más ni menos.
<b>SER EMPATICO</b>	Es decir ponerte en los zapatos del otro, piensa que va a sentir la persona con la que te vas a comunicar, sobre todo cuando le vas a decir algo difícil de asimilar.
<b>SER COHERENTE</b>	Lo que vas a decir debe tener lógica, argumentos y nunca la respuesta debe ser un “porque si” o “porque no”
<b>SER SENCILLO</b>	No es necesario utilizar lenguaje difícil o tecnicismo para hacerte el importante, utiliza el lenguaje de acuerdo a la persona que te estás dirigiendo y el tema que estás tratando.
<b>SER EDUCADO</b>	No te olvides que ser asertivo no significa ser agresivo, es importante que te comuniques con educación y teniendo siempre en cuenta a la otra persona.

---

ANEXO 13 – HOJA DE CONTROL DE NOTAS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

Nombre: .....

Carrera: .....

ASIGNATURA	1 <sup>er</sup> BIMESTRE	2 <sup>do</sup> BIMESTRE	TOTAL	APROBADO/ REPROBADO	COMPROMISO	RECOMPENSA

Cuál es tu principal motivación?

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

## ANEXO 14 - EL CIRCO DE LA MARIPOSA

- 1- ¿Qué opinas de esta frase? “Existe un peligro mayor en esta cuestión de aceptar las limitaciones de los demás. A veces, tendemos a considerar como limitaciones las cualidades que son en realidad, la fortaleza de la otra persona”

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

- 2- ¿Cómo descubrir nuestras potencialidades?

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

- 3- ¿Dónde está la verdadera fuerza del ser humano?

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

- 4- ¿Qué relación tiene Will con la mariposa?

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

## **Nick Vujicic<sup>1</sup>**

Nick nació sin brazos ni piernas; solamente tiene una pequeña formación o meromelia de lado inferior izquierdo.

Durante su edad escolar, Nick y su familia (incluyendo su hermano y hermana menores) se mudaron a Melbourne buscando mejores oportunidades. No obstante, el estado de Victoria les prohibió que él asistiera a una escuela regular debido a sus discapacidades físicas, (a pesar de que sus capacidades mentales siempre fueron totalmente normales).

Más tarde, las leyes del estado australiano cambiaron, y Vujicic se convirtió en uno de los primeros estudiantes discapacitados en integrarse a escuelas regulares. Al ser molestado por sus compañeros en la escuela, debido a su discapacidad, Vujicic tuvo episodios de depresión durante su infancia, y cuando tenía alrededor de ocho años, pensó en suicidarse. A los diez años trató de ahogarse en la bañera, pero no se dejó morir por recordar el amor que le tenían sus padres.

Después de orar numerosas veces para que le crecieran brazos y piernas, se sintió agradecido por su vida, y eventualmente se dio cuenta de que él era único en la clase de retos que tenía que enfrentar, y que su vida podría inspirar a otras personas.

Nick se graduó con 21 años, especializándose en Contabilidad y Planificación Financiera. Comenzó sus viajes como orador motivacional, enfocándose en los temas que la juventud.

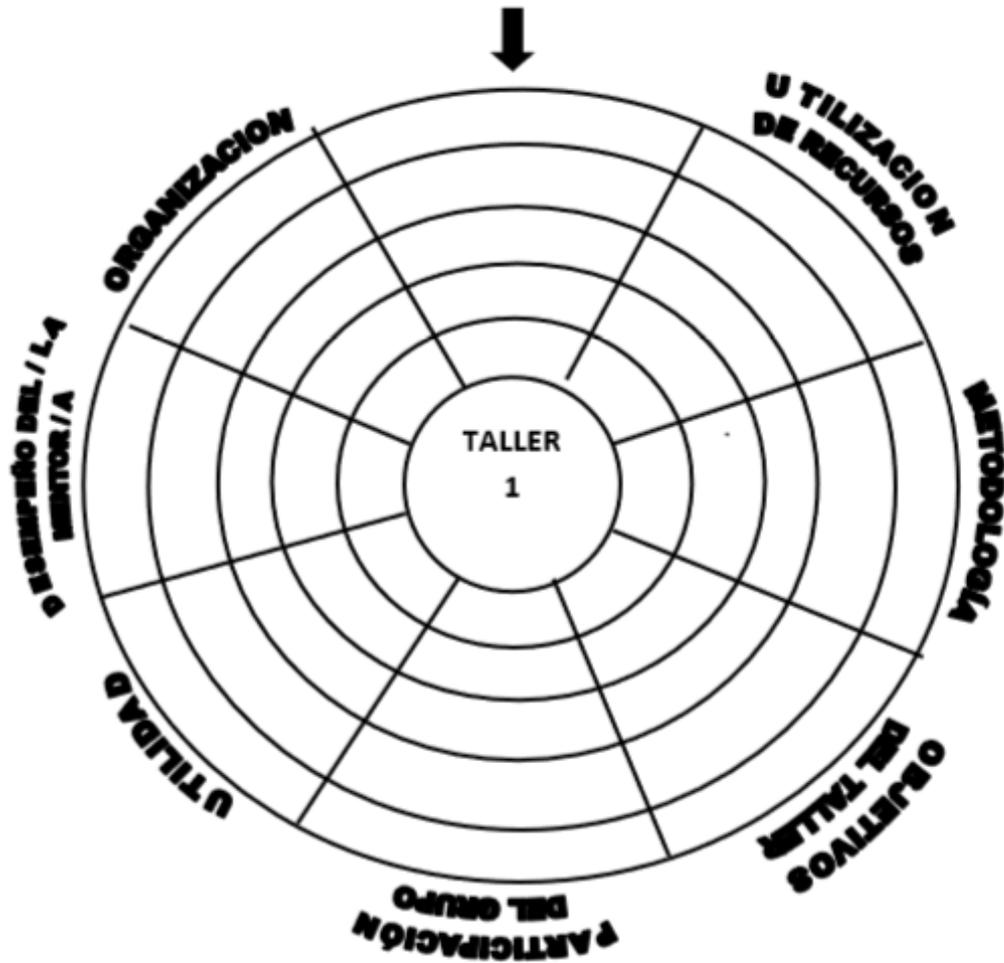
También da charlas para el sector corporativo, aunque su enfoque es ser un orador motivacional internacional tanto para comunidades no religiosas. Viaja con regularidad a distintos países para hablar en congregaciones, escuelas y grandes congresos.

---

<sup>1</sup> Biografía tomada de [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)



ANEXO 16- EVALUACIÓN DEL TALLER



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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dirección de Ordenamiento y Desarrollo de MaD: Proyecto mentores