



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
Modalidad Abierta y a Distancia

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**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**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: González Sánchez, Miguel Angel

DIRECTORA: Chacón Castro, Jackeline, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Magister.

Jackeline Chacón Castro:

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja: Evaluación de una experiencia ciclo académico ciclo académico abril-agosto 2014” realizado por Miguel Angel González Sánchez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, diciembre 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo González Sánchez Miguel Angel declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación de “Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de primer ciclo, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja: Evaluación de una experiencia ciclo académico abril-agosto 2014”, de la titulación de Licenciado en Psicología, siendo mi directora del presente trabajo Jackeline Chacón Castro; 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 González Sánchez Miguel Angel

Cédula: 1711710804

DEDICATORIA

A mi madre querida, Adriana Sánchez, con mucho cariño; que con su afecto y sus oraciones ha sido un apoyo permanente para la culminación de mi formación.

AGRADECIMIENTO

A Nuestra Señora La Virgen Santísima del Quinche que seguro que con si su ayuda e intersección en el cielo no hubiera podido concluir estos estudios.

A mi madre que con su amor, su afecto, su ayuda incondicional y por todas sus oraciones ha sido la gran ayuda para mi culminación de mi carrera.

A mis hermanos Fabián Christian, a mis tías Hilda, Emma, Patricia mi agradecimiento que con sin su apoyo no hubiera logrado culminar este proceso muchas gracias.

ÍNDICE CONTENIDOS

	PÁGINAS
CARATULA	
CERTIFICACION	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO	6
1.1. La Orientación	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Funciones	8
1.1.3. Modelos	9
1.1.4. Importancia en el ámbito universitario	11
1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia	11
1.2.1. Concepto de Necesidades	12
1.2.2. Tipos de necesidades	12
1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia	14
1.2.4. Necesidades para la inserción y adaptación	18
1.2.5. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio.	15
1.2.6. Necesidades de orientación académica	18
1.2.7. Necesidades de orientación personal	19
1.2.8. Necesidades de orientación en información.	21
1.3. La Mentoría	21
1.3.1. Concepto	21
1.3.2. Elementos y proceso	23
1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría	25
1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la mentoría	27
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 para el grupo de	33

estudiantes	33
CAPÍTULO 2. METODOLOGIA	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Contexto	43
2.3. Participantes	44
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	45
2.4.1. Métodos	45
2.4.2. Técnicas	46
2.4.3. Instrumentos	47
2.5. Recursos	47
2.5.1. Humanos	47
2.5.2. Materiales Institucionales	47
2.5.3. Económicos	48
2.6. Procedimiento	48
CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	51
3.1. Características psicopedagógicas de los Mentorizados	52
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	58
3.2.4. De información	59
3.3. Las percepciones del mentor y la relación de ayuda	59
3.4. Valoración de mentoría	59
3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado	60
3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría	61
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA	67
BIBLIOGRAFÍA	80

RESUMEN

El presente trabajo de investigación participación consistió en llevar a cabo un proceso de mentoría, dirigido a desarrollar una relación mentor (alumno con experiencia) y-mentorizado (estudiante de primer ciclo).

Una relación con características de ayuda y de orientación con el fin de facilitar y solventar las necesidades de orientación académica, personal que presentan los alumnos del primer ciclo, (mentorizados) con el objetivo de que se incorporen plenamente a la vida institucional académica, y de proporcionar un acompañamiento empático como una estrategia de ayuda, que permita la mejora de la actividad del alumno de nuevo ingreso. Es lograr que se sienta acompañado apoyado, se motive e interactúe autónomamente con apoyo social.

El proceso de mentoría se realizó con la participación de cinco estudiantes de características especiales, de primer ciclo con riesgo de abandono en sus estudios.

Es menester que el mentorizado tenga un deseo una motivación interna de querer llevar a cabo este proceso, caso contrario no habrá motivación y resultará una actividad ineficaz y perjudicial.

Los objetivos son dirigidos a mejorar las destrezas de interacción del estudiante con la institución.

PALABRAS CLAVES: relación de mentoría, orientación, necesidades, educación a distancia, autonomía.

ABSTRACT

The present research participation was to carry out a process of mentoring, aimed at developing a mentor relationship (student experience) and-mentee (student in first cycle).

A relationship with features of help and guidance in order to facilitate and meet the needs of academic, personal guidance that the students of the first cycle (mentees) with the objective of which is fully integrated into the academic institutional life, and provide empathetic support as a support strategy that allows improving the activity of new students. You get it together feels supported, is independently motivated and interact with social support.

The mentoring process was conducted with the participation of five students of special features, first cycle at risk of abandoning their studies.

It is necessary that the mentee has an internally motivated desire to want to perform this process, otherwise there will be no motivation and prove a inofficiously and harmful activity.

The objectives are aimed at improving the skills of student interaction with the institution.

KEYWORDS: relationship mentoring, orientation, needs, distance education, autonomy.

INTRODUCCIÓN

En las universidades ecuatorianas no se ha llevado cabo el desarrollo de programas o sistemas de mentoría, siendo en este sentido la pionera la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, en su modalidad abierta y a distancia, a través del departamento de Psicología.

Así, se desarrolló un proyecto piloto innovador en este sistema en el ámbito nacional académico dirigido a los que estudiantes el mismo que fue implementado por los alumnos egresados de Psicología a través de un trabajo de titulación denominado: "Sistema de mentoría para los nuevos estudiantes de Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL evaluación de una experiencia".

Se inició a partir de una investigación que permitió establecer los requerimientos sobre: las necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia y levantar un modelo de mentoría sustentado en la realidad del estudiante a distancia de la UTPL, a la par de involucrar un trabajo de orientación y guía.

Se desea con este proyecto de mentoría enmarcarse y adelantarse a un proceso que se encuentra determinado en la normativa de educación superior vigente.

Lo que se busca en definitiva es lograr facilitar la adaptación reinserción del alumnado del primer ciclo de características especiales (con riesgo de abandono), a través de facilitarle acompañamiento orientación, e información sobre distintos aspectos como académico, personal.

Como se mencionó la labor de mentoría está dada por parte de los egresados de la Escuela de Psicología Modalidad a distancia, quienes a través de un proceso, de acompañamiento, orientarán guiarán y ayudarán en sus necesidades académicas y personales de los mentorizados.

Una breve explicación de los capítulos:

Se ha elaborado un marco teórico como base y fundamento para el desarrollo de la práctica de mentoría, sustento que permitirá acompañar teoría e investigación con práctica. De inicio se profundiza sobre, la Orientación que es el concepto marco que abarca no solo el

concepto de mentoría en su definición, sino que incluye sus funciones, modelos, importancia en el ámbito universitario entre otros. De igual manera se señala la importancia que tiene la investigación para la institución.

Frente a las circunstancias académicas actuales del Ecuador en las que la libre entrada a la universidad pública ha generado que un gran número de jóvenes se vuelque hacia las universidades privadas, jóvenes que en su mayoría presentan características como no haber alcanzado el puntaje necesario para admisión a las universidades públicas, por múltiples razones.

En este contexto y con la finalidad de apoyar a estos jóvenes la Universidad Técnica Particular de Loja, ha decidido acogerlos y desarrollar planes y mecanismos de apoyo, dirigidos a garantizar su permanencia y éxito para estos estudiantes universitarios desde que comienzan sus estudios.

Los compañeros que ingresan presentan expectativas e inseguridades que se precisa solventar con ayuda y apoyo por parte de compañeros que ya han tenido una trayectoria en la universidad y que pueden servir como medio de apoyo.

El diseño de investigación propuesto fue definido con características de tipo cualitativo, cuantitativo, exploratorio, identificando las necesidades de información, personal y académico, el método utilizado de Investigación-acción-participación. El contexto o el marco de referencia en el que se desarrolló fue la Universidad Técnica Particular de Loja con los estudiantes de primer ciclo designados. El objeto de la investigación se encontró dirigido a establecer los resultados de la aplicación de mecanismos de orientación y acompañamiento a los estudiantes de primer ciclo que no obtuvieron en el examen de ingreso el puntaje establecido.

Los participantes de este proceso investigación fueron mentorizados, consejeros y mentores, cada uno de los cuales debió cumplir roles y funciones específicas. Las técnicas de investigación fueron la bibliográfica, registro de llamadas y emails, encuestas, conjuntamente con cuestionarios de diferente naturaleza; todos los cuales permitieron abordar la relación entre los participantes, conjuntamente con el respectivo avance del programa de mentoría.

En cuanto a los resultados se identificaron las variables psicopedagógicas de los estudiantes mentorizados en relación a: edad, sexo, nivel socioeconómico, capacidades de aprendizaje como capacidad de lectura: De igual manera se trabajó sobre las fortalezas y debilidades a partir del análisis de la matriz del FODA conjuntamente con la de problemáticas.

Finalmente se elabora una propuesta de Manual para utilización del Mentor; resaltando los objetivos general y específicos a alcanzar y que se relacionan con el mejoramiento del estudiante; para abordar igualmente las características de los mentores, mentorizados, y las acciones susceptibles de ser implementadas para la realización de los diferentes talleres que se proponen.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. La orientación

1.1.1. El concepto de orientación:

Para Zabalza 1984 (citado en Santana, 2012) dice que orientación es un “conjunto de intervenciones especializadas dirigidas a la optimización del nivel de logro global (instructivo y personal) del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

La Enciclopedia de Pedagogía Espasa Siglo XXI, (2012) dice que la “orientación es un proceso que implica relaciones interpersonales entre un orientador y uno o más clientes, mediante el cual aquel utiliza métodos psicológicos basados en el conocimiento sistemático de la personalidad humana con la intención de mejorar la salud mental de estos” (p. 1069).

Como se puede apreciar en estos dos conceptos se menciona que la Orientación es la ayuda que se da al alumno dentro del quehacer educativo en una forma de capacitación, intervención especializada, como un medio para que catalice su desarrollo autónomo y potencialice sus capacidades; tiene por finalidad ayudar al orientado, para que mejore en los referente a su salud mental, desarrolle su autonomía, logre ejecutar sus destrezas y capacidad, entre otros.

Por otra parte se identifica a la Orientación Educativa, como “la disciplina que tiene por objeto de estudio y que promueve durante toda la vida, las “capacidades pedagógicas, psicológicas y socioeconómicas” (Sánchez, 2013, p. 24), logrando no sólo el desarrollo personal del estudiante, sino contribuyendo al desarrollo social del país; concepto que incorpora las bondades de las actividades de intervención especializadas en diferentes áreas no sólo como una necesidad, sino como la posibilidad cierta de contribuir al mejoramiento de la sociedad.

Es decir la orientación es un proceso dinámico, en permanente evolución, diseñado en torno a los aspectos personales subjetivos del interventor u o institución, como aspectos más objetivos teóricos y racionales, todo el con fin de configurar una guía, una metodología de trabajo que sirva al alumno-orientado para que logre desarrollar sus capacidades y potencialidades y superar sus limitaciones o desventajas.

No cabe duda que también para quien brinda ayuda, se beneficia de esta labor en el mismo sentido y también porque pone en crecimiento y desarrollo sus competencias y capacidades profesionales de orientador.

La orientación siempre está en vigencia se puede requerirla porque es una labor que las personas pueden necesitar de una u otra forma en la vida tanto personal, académica, profesional.

Al ofrecer servicios de orientación la finalidad es cumplir y satisfacer necesidades de guía de despeje de dudas, de aclarar el camino o el sendero para que llegue a buen fin el orientado.

1.1.2. Funciones de la orientación:

Las funciones de la orientación, están dadas de acuerdo a la valoración de las limitaciones, de las necesidades académicas, afectivas, sociales que el alumnado presenta en las diferentes etapas de su vida estudiantil y que están de acuerdo a su entorno sociocultural, que busca satisfacer para lograr sus metas y objetivos;

Estas funciones se enmarcan en una serie de actividades y acciones tanto preventivas primarias, y secundarias; como de intervención de diferente índole, siendo las siguientes en el aspecto orientación - educativo de acuerdo a Sánchez (2013):

- Orientación académica y profesional; respecto a este punto, la orientación es decisiva ya que hacer bien la elección profesional y/o vocacional en un punto crítico de la vida es preciso y se hace necesario de la compañía de una buena orientación de alguien que ayude a saber elegir, ayude a ver perspectivas presentes y futuras sobre lo es decisivo para la vida, ya se ha dicho que las decisiones más importantes de la vida son dos; una de ella es esta y otra elegir el estado de vida personal (matrimonio, soltería, religioso, vida consagrada etc.)
- Apoyo al proceso en enseñanza aprendizaje, en la vida estudiantil se ha contado con amigos que han proporcionado su ayuda y socorro bien sea porque son compañeros y porque se conocen un poco más y con su ayuda en las aulas han sido guías, y orientadores, igualmente maestros y docentes han sido quienes han ayudado de pasar de un estado de ignorancia a un estado de saber, se ha logrado aprendizajes con su ayuda.

- Enlace con los servicios de apoyo externo; la orientación es guiar en esto con los servicios que ofrece la universidad, en los diferentes centros regionales.
- Atención especial a los programas de integración.
- Acción tutorial; la acción en este sentido es mejorar la comprensión de los temas de estudio, mejorando los conocimientos, para asimilarlos de mejor forma.
- Otro aspecto muy importante a tomar en cuenta es el aspecto emocional y afectivo. En este punto cabe destacar el empleo de la comunicación asertiva y de la inteligencia emocional como los elementos principales a desarrollar en la relación de mentoría, elementos que hace ser más humanos en las interacciones recíprocas de orientación. Entre las consecuencias positivas y beneficios de tomar en cuenta las relaciones mentoría se encuentran la estabilidad emocional, la generación de confianza y el encuentro personal satisfactorio. Al realizar la función orientadora como ejemplo a destacar en este punto el Sistema Acción Preventiva del Santo Juan Bosco, que menciona; Peraza (1999); sistema que alienta la acción orientadora con el afecto personal, pues se hace necesaria e insustituible que no apela a imposiciones, sino a recursos de la inteligencia, del corazón y del anhelo de Dios, que todo hombre lleva en lo más profundo de su ser, en una misma experiencia de vida a educadores y alumnos, dentro de un clima de familia, de confianza y de diálogo, este el fundamento de toda acción tutorial y de mentoría libre de imposiciones y a de acción deliberada y libre.

1.1.3. Modelos:

La clasificación de los modelos de la práctica profesional de la orientación, mantiene esta una relación paralela con los enfoques de la filosofía de la orientación que se tome en cuenta.

Se conoce diversos enfoques, como conductista, humanista, cognitivo, sociocultural, clínica etc.

Así, por ejemplo distinguir desde una perspectiva clínica médica, se enfatiza en mayor medida de las casuísticas (variables intrapsíquicas objeto de estudio) etiquetadas como problemas.

Bisquerra y Álvarez (citado por Santana, 2012) han clasificado así en seis modelos las posibilidades de realizar orientación; el clínico, de servicios, de programas, de consulta, tecnológico y psicopedagógico.

Santana (2012) recoge lo que Jiménez Gámez y Porras (1997) dicen sobre los distintos modelos en los que a través de sus revisiones encuentran siempre tres tipos de modelos constantes de orientación psicopedagógica: el de counseling (acción directa individualizada), el de programas (acción directa o indirecta y grupal) y el de consulta/asesoramiento (indirecta y grupal). (p. 114)

Buele (2012) en sus reflexiones menciona y clasifica así los modelos de orientación:

- “a. Modelo clínico
- b. Modelo de servicios
- c. Modelo de programas de consulta
- d. Modelo tecnológico
- e. Modelo psicopedagógico” (p. 79)

Cabe destacar los modelos de orientación tomados de J.M. Pablo (2009) como por ejemplo el modelo de asesoramiento que tiene las siguientes características:

1. La orientación profesional entendida como un proceso de asesoramiento igualitario (“counseling”);
- 2.- La relación incluye el aporte mutuo de información y el establecimiento de decisiones consensuadas y el establecimiento de acuerdos;
- 3.- Se alimenta en un proceso de acompañamiento y apoyo para el adecuado desarrollo del plan previsto o su ajuste progresivo (p. 1).

El modelo de asesoramiento y apoyo es el que ostensiblemente se utilizará en la relación de acompañamiento de mentor mentorizado, un asesoramiento de igual a igual de compañero a compañero, donde no prevalecen jerarquías, la relación es igualitaria.

Así mismo J.M. Pablo (2009) menciona que: “el Modelo Centrado en Recursos; comprende la búsqueda de soluciones y recursos presentes en la persona, su amplificación, bajo la idea de que centrado en las soluciones el proceso de motivación” (p. 1).

Sobre el aspecto de la autoestima elemento muy importante de los mentores y mentorizados, se sabe que influye poderosamente sobre la motivación personal, ya que si esta variable (autoestima) se deja de lado no se podría tener una comprensión adecuada del proceso de mentoría. Al respecto J. M. Pablo (2009) dice “y el incremento de la autoestima es más poderoso, el proceso se realiza siguiendo a la persona usuaria en sus decisiones, sin plantear caminos o indicaciones, aprovechando el propio impulso para mantener la pro actividad” (p. 1).

El modelo de asesoramiento y el centrado en recursos, toman en cuenta un componente implícito que es la de la motivación intrínseca personal del orientado, se espera que ellos deseen busquen y desarrollen sus capacidades, competencias y principalmente su autoestima como el principal elemento motor de su motivación.

En razón a estas peculiaridades, estos modelos toman en cuenta un enfoque humanista.

1.1.4. Importancia en el ámbito universitario.

La orientación sirve para ayudar a los alumnos para que puedan afrontar la transición de una situación de estudio determinada por ejemplo de una situación de alejamiento académico de largo tiempo a otra de estudio bajo la modalidad de distancia, y bajo todo y enmarcado con circunstancias personales, sociales, laborales, familiares de diversa índole; en las que hay que considerar que muchos arrastran déficits académicos pasados.

Para lograr que posibilite su adecuación y adaptación el nuevo alumno a la universidad, el orientador y/o mentor debe diagnosticar las necesidades presentes del orientado para que de esta manera pueda ayudar a su desarrollo y su potencial académico personal y social facilitándole su adaptación a través del acompañamiento, de brindar servicios de información, apoyo, asesoramiento y orientación sobre distintos aspectos académicos y sociales.

La labor de orientación se enmarca dentro de la universidad como una política establecida de ayuda una decisión que de seguro repercutirá en beneficio de los estudiantes como principales actores y por supuesto en definitiva para la sociedad.

La orientación es una de las funciones ineludibles dentro del campo universitario, sin la cual no hay progreso académico, profesional, está presente desde siempre en el quehacer educativo, laboral, etc.

1.2. Necesidades de orientación en educación a distancia

El estudiante a distancia que se inician en primer ciclo tiene unas características tiene dificultades definidas como para planificar sus actividades, no saben sus aptitudes generales al venir de una modalidad presencial muchos alumnos no tienen estrategias de estudio, no saben hacer un esquema, una lectura comprensiva crítica, una mapa conceptual, no saben técnicas de estudio, esas necesidades que a veces ni ellos mismos saben que carecen.

1.2.1. Concepto de necesidades.

La Necesidad: Buele (2014); menciona el concepto de necesidad: “Una discrepancia entre una condición deseada y lo que debe ser al momento de analizar los resultados” (p. 11).

La APA en su Diccionario conciso de Psicología (2010), recoge el concepto de “Necesidad (need) s. Condición de tensión en un organismo producto de la privación de algo que se requiere para la supervivencia, el bienestar o la satisfacción personal” (p. 336).

En los conceptos vertidos se alude que la necesidad es un estímulo que impulsa la acción, es una situación de desequilibrio que impulsa a otra de satisfacción y de equilibrio; si en los estudiantes mentorizados surgen necesidades apremiantes de conocimiento, de orientación personal debe esta encontrar en los mentores como una de las vías de canalización para su satisfacción, es la meta que el mentor debe proponerse en el proyecto de mentoría, ayudar prestando su contingente para este fin.

Se debe discernir que de entre las múltiples necesidades que presentan los mentorizados se debe analizar y priorizar cuales son las más emergentes y prioritarias, sobre las cuales se puede aportar ayuda y que necesitan que se les ayude; discernir si son necesidades primarias propias de los alumnos o secundarias, identificar si está en el alcance del mentor intervenir, qué medidas se pueden implementar para que se motiven, despertarles el deseo de estudiar, de que aprueben los componentes educativos.

1.2.2. Tipos de necesidades.

De acuerdo a Buele; “las necesidades se las puede categorizar en dos: en primarias (estas residen en los alumnos) y secundarias (estas se derivan de la institución educativa)”, señaladas en la conferencia de Trabajo de Fin de Titulación de Psicología celebrada en la ciudad de Loja (2014).

Maslow (citado por Woolfolk, 2010) señaló que: “Los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades, la cual abarca desde las necesidades de supervivencia y seguridad de nivel más bajo, las necesidades de logro intelectual de nivel medio, hasta la autorrealización, el máximo nivel” (p. 380). Esta teoría enfatiza sobre la jerarquización de las necesidades, pero es sabido que este modelo no es universal, por ejemplo aquellas personas que por algún sentido se privan de comer por un ideal malsano de belleza, incluso pueden caer en lo

patológico, lo que evidencia que siempre en relación a las necesidades a satisfacer puede haber muchas motivaciones, las cuales son jerarquizadas por las personas y no necesariamente se ajustan a esta propuesta.

Así también se indica sobre la prevalencia de satisfacción de unas necesidades sobre otras como lo establece Maslow (citado por Woolfolk, 2010):

las necesidades inferiores debe satisfacerse antes para cubrir después las siguientes, cabe destacar la autorrealización como la categoría de necesidad que motiva nuestros deseos que es el término que utiliza Maslow para referirse a la realización personal, es decir, al logro del potencial individual (p. 380).

Todos en alguna medida aspiran a la excelencia por ejemplo el llegar a ser, un médico sobresaliente, un profesor académico, un músico destacado etc., estos deseos generan una serie de esfuerzos continuos que uno tras otro al ser alcanzados con perseverancia permiten llegar a ser el ideal que se anhela, es vivir un fenómeno existencial que al partir del no ser se desea llegar al ser.

Por otra parte dentro del humanismo se presenta la teoría de Autodeterminación de Deci y Ryan (citado por Woolfolk, 2010) que manifiesta que todos las personas necesitan sentirse competentes y capaces en las interacciones que tienen con el mundo, sentir que tiene la capacidad de tomar decisiones personales y sentir que tiene el poder de elegir con autonomía es la sensación de control sobre la propia vida y, que además que al estar conectados con otras personas, es decir tener apoyo social, da fortaleza en dicho proceso.

La teoría de la autodeterminación propone que es una necesidad humana el sentirse competente, capaz y reconocido; y, que los motivos que impulsan a la acción no son las recompensas o presiones externas sino la satisfacción personal interna.

Deci y Ryan citados por Reeve (2009) manifiestan básicamente; que son tres los tipos de necesidades psicológicas que los individuos precisan satisfacer para lograr su motivación intrínseca (esta es la que nace de su interior no por una recompensa exterior sino por su gusto y apetencia el hacer aquello que le gusta);

- 1) Competencia es la necesidad, el deseo o la condición de sentirse capaz; demostrar que se desenvuelve con éxito; ser reconocido y ser considerado competente en lo que hace, evidenciar frente a otros que él puede desempeñarse de acuerdo a los requerimientos establecidos.

- 2) Autodeterminación es la necesidad de tener control sobre sí mismo y en lo que hace, es su capacidad de elegir de tomar riendas de su trabajo de su quehacer.
- 3) El apoyo social que necesita de los demás la retroalimentación sobre lo que está haciendo, que con las interacciones positivas y motivantes estas le mueven para culminar sus metas, es el reconocimiento externo.

En este enfoque tiene especial importancia la forma de motivar a los mentorizados de tal forma que se sientan libres y sin presiones, sobre todo que se sientan que tienen control de su vida, logrando que se auto motiven, y con el apoyo social con un buen consejo en los momentos críticos de crisis o de angustia que sepan acudir al mentor con confianza y de alguna manera que vean esta presencia, el reflejo de lo que se desea alcanzar.

1.2.3. Necesidades de orientación en educación a distancia.

Las necesidades de orientación en educación a distancia, básicamente son las de acompañamiento en cuanto a cómo manejar la guías de estudio o los libros, o la plataforma virtual, el conocimiento de los elementos de esta, como el chat, la videoconferencia, tutorías que brindan los centros asociados, las fechas de entrega, las posibilidades de convalidación de materias.

Castellano et al. (citado por Valverde, Ruíz, Romero, 2004) concluyen que las necesidades de orientación universitaria son una prioridad por existir:

- a) “Escasa, inexistente o ineficaz orientación previa al acceso a la Universidad”. (Valverde, Ruiz, Romero, 2004, p.88), el compañero mentorizado se encuentra desorientado en este punto por lo cual se hace necesario que en los balcones de servicios de los centros asociados se dé a conocer la prestación de este servicio como una opción.
- b) Por existir necesidades que se hace en relación a todos los ámbitos (personal, académico, y profesional).
- c) Por la existencia de dificultades para acceder a la titulación elegida en primera opción tras superar las pruebas de selección.
- d) Creciente heterogeneidad y masificación del estudiante universitario.
- f) “Alto índice de fracaso académico” (Valverde, Ruiz, Romero, 2004, p. 88)

Así también Castellano dice que “la orientación es algo permanente y necesaria durante toda la vida institucional” (Valverde, Ruiz, Romero, 2004, p. 88); es decir que debe ser una iniciativa que progresivamente debe irse consolidando, de tal manera que los estudiantes siempre cuenten con una persona a quien recurrir en las diferentes situaciones. No hacerlo

así podría desembocar en generar expectativas innecesarias en razón de ser un hecho aislado y no una verdadera política universitaria

1.2.4. Necesidades para la inserción y adaptación.

Es una experiencia nueva como lo señala Ferré, Imbert, Martínez, Muñoz (2009): “a la llegada a la universidad por parte de un nuevo alumno representa un profundo cambio para él respecto a cualquier experiencia anterior” (p. 1), ya sea porque proviene de un centro de estudios con diferente modalidad o por haber pasado un largo tiempo alejado de la vida de estudiante. Evidentemente en el caso de los estudiantes de la modalidad a distancia, además de lo señalado, existe la posibilidad de que se haya dejado de estudiar por asuntos económicos, por obligaciones familiares, por la edad, entre otros aspectos; realidades particulares que demandarán de un gran esfuerzo a vencer por parte de los mentorizados, por lo que se debe brindar apoyo social en este sentido para que sepan afrontar estos obstáculos con entereza, contribuyendo de esta manera a fortalecer su autoestima.

Se observa que el alumno aparece en este entorno universitario (a distancia) con interrogantes con muchas expectativas y con un modo nuevo de demanda de exigencia académica, es un mundo del que desconoce su funcionamiento, y de los recursos que puede beneficiarse al no tener su información a disposición, este inicio es un tiempo de transición que tardará un buen tiempo para su adaptación plena.

En tal sentido en este punto se ofrece al estudiante dentro del ámbito de la orientación: inserción adaptación, acompañamiento, supone la acogida por parte, de un guía que le informe sobre el centro universitario, el ofrecimiento de los cursos de tutoría–asesoría de la malla curricular, el funcionamiento en el aspecto académico administrativo de la universidad y de sus recursos tecnológicos, y demás.

1.2.5. Necesidades de hábitos y estrategias de estudio.

Como mentores a nivel universitario a inicio del ciclo se debe realizar una evaluación de los estilos de aprendizaje que predominan en los mentorizados para aplicar las diversas técnicas y métodos apropiados de estudio que ellos puedan utilizar en su vida académica.

Los estilos de aprendizaje entre las más notables que se resumen y que son mencionados de: García (2008) se detallan: a continuación:

La teoría de Vark de Neil Fleming y Coleen Mills (acerca de preferencias sensoriales en el momento de captar la información), (p. 157)., hace mención a la percepción de la profundidad auditiva, visual determinados grupos son más auditivos otros más visuales tomar en cuenta esto punto permite ver diferencias en los grupos y cómo se puede llegar mejor a ellos conociendo las preferencias que predominan.

Así también en García (2008), se, presenta el modelo de Rita Dunn y Kenneth Dunn que aborda las (preferencias ambientales, emocionales, sociológicas, fisiológicas y psicológicas durante el aprendizaje).

Menciona García (2008) el modelo de David Kolb, sobre las preferencias en la percepción y procesamiento de información. (p.157). Esta teoría se ha utilizado para el aprendizaje en adultos, con los mentorizados se debe conocer sus capacidades con respecto a su configuración cognoscitiva que utilizan, ya sea de experiencia concreta, de observación reflexiva, conceptualización abstracta, y/o experimentación.

Así también García (2008) señala la teoría de Gordon Pask con las tendencias para procesar información. (p.157); que habla de los serialistas y los holistas, quienes tienen un forma de procesar la información diferente, los primeros se enfocan a través de unos procedimientos, lógicos y definidos secuencialmente, los holistas en forma global, utilizan analogías, metáforas, etc.

La teoría de Jerome Kagan igualmente sobre las tendencias en los tiempos para procesar la información. (García, 2008, p. 157), menciona sobre los estilos en cuanto al afrontar a la realidad inmediata, habla de los impulsivos y de los reflexivos, se menciona este modelo que uno puede adquirir uno de los modos más adecuados como es el reflexivo mediante prácticas por ejemplo el pensar en voz alta mientras se está resolviendo un problema o plantearse preguntas que ayuden de guía a la reflexión. En cuanto a los impulsivos no se dan de forma adecuada los procesos reflexivos, toda vez que incluso pueden actuar sin pensar.

En relación al aprendizaje y las estrategias que se deben considerar dentro del proceso de mentoría se hace necesario el conocimiento de estos modelos de aprendizaje es una estrategia más que permitirá conocer mejor a los mentorizados y para llegar mejor a comprenderlos.

En resumen se puede afirmar que el aprendizaje captado se concluye en tres etapas que son:

1. Captar, recibir, percibir la información
2. La forma de ordenar analizar, y de buscar relaciones con la información
3. Saber aplicar y utilizar los conocimientos y la información aprendida.

A continuación se presenta un esquema donde se ha recogido un modelo de procesamiento del aprendizaje:

Figura 1. Fases del aprendizaje



Fuente: García, J. (2008, pp. 156)

Aquí se evidencian las fases del proceso de aprendizaje (entendido este desde diferentes puntos de vista como por ejemplo en la relación social que mantiene un individuo con su mentor, o de un consejero con su mentor o el aprendizaje académico que el estudiante realiza en su vida estudiantil etc.) como puede apreciarse, el aprendizaje no es solo lo académico sino se da en todos los ámbitos de la persona.

Todo proceso de aprendizaje inicia con la motivación que son los motivos internos o externos, que pueden provocar a la predisposición a la acción, las preferencias inconscientes y o conscientes, son los impulsos internos que predisponen a la conducta exterior, como por ejemplo en el aprendizaje que los tutores, maestros, consejeros a veces inconscientemente aprenden en sus relaciones con sus estudiantes, comportamientos que en ocasiones pueden relacionarse con el aprendizaje en la relación social que se mantuvo ejemplo de ello cuando se estereotipa o estigmatiza a alguna persona, y/o en la contrapartida se sobrevaloriza a alguien; en ambos casos debe propenderse al equilibrio, aspecto que en el caso de la mentoría es esencial, con la finalidad de que se generen relaciones empáticas y proactivas.

Frente a esto es necesario plantear estrategias que deben mantener correspondencia con los estilos de aprendizaje que al ser las particularidades cognoscitivas que cada persona utiliza para aprender en las diferentes situaciones, deben ser tomadas en consideración; de tal manera que se puedan seleccionar las técnicas y las herramientas más adecuadas.

El aprendizaje en cualquier ámbito que se desarrolle se debe encontrar dirigido además de mejorar el desarrollo de las diferentes competencias, contribuir a la solución de problemas y propiciar la toma de decisiones.

1.2.6. Necesidades de orientación académica.

Tomando lo que señala Gutiérrez (2013) sobre la orientación académica se la define como un proceso de ayuda al estudiante para que sea capaz de resolver los problemas que la vida académica le plantea, se incluyen todas las situaciones de ayuda en actividades universitarias, y para que a lo largo de su recorrido por la universidad realice elecciones de acuerdo con sus intereses capacidades, y con su situación personal.

La finalidad de la orientación académica es facilitar la toma de decisiones de cada alumno respecto de su itinerario académico. Se persigue que el propio alumno tome sus decisiones.

Los aspectos a desarrollar en la orientación académico-profesional son los siguientes:

- * Conocimiento de sí mismo: aptitudes, intereses, personalidad, valores, rendimiento académico y estilo de aprendizaje.
- * Información académica y profesional: estructura del sistema educativo, modalidades de bachillerato, ciclos formativos, universidad, otras alternativas.
- * Optatividad: materias optativas y toma de decisiones.
- * Proceso de toma de decisiones: actitud, libertad y responsabilidad, aceptar un riesgo de error.

Orientación académica es asesorar sobre información de los estudios académicos que ofrece la institución recogiendo lo que propone en este punto la Guía General de Educación a Distancia de la UTPL Modalidad Abierta y a Distancia (2014), que enfatiza en preponderancia de actividades de información universitaria:

- Divulgación de la oferta formativa, de la estructura general formativa como de los cinco ámbitos o componentes de estudios que se haya tomado como materias de formación básica, genéricas de titulación, troncales, complementarias, practicum materias de libre configuración.
- La educación por competencias y objetivos como visión integral de la educación de la persona, supone sus indicaciones de logro en el ser universitario.
- Servicios complementarios, tutorías, manejo de plataformas EVA, chat, becas, conocimientos de centros de asesoría como son Centros Regionales (CR), Centros Provinciales (CP), Centros Asociados (C.A), Centros Internacionales (CI), Oficinas de Información etc.

1.2.7. Necesidades de orientación personal.

Señala Gutiérrez (2013) que la orientación personal apunta hacia la vida interior del hombre, hacia su armonía interior, equilibrio personal, conocimiento de sí mismo, su introspección sin perder las perspectivas de su realidad. Básicamente se enfoca sobre la adquisición de habilidades de trabajo intelectual, control de la ansiedad ante exámenes, entre otros aspectos.

La labor y las acciones de mentoría deben sustentarse en el establecimiento de un vínculo especial entre el mentor y el mentorizado: en esta relación el mentor debe construir una relación afectiva para conocer las necesidades personales de los mentorizados, es una labor que va más allá de lo académico, al abrir un vínculo que abre un nuevo espacio en el que va a conocerlo en otras dimensiones, que se le va a acompañar y orientar en otros aspectos de su vida personal y para lograrlo se requiere de la confianza, la comunicación, la comprensión y el respeto de ambas partes.

La relación mentor-mentorizado es el encuentro entre dos personas, cada una con su propia historia de vida, con sus características, pensamientos, sentimientos, expectativas, aspiraciones, fracasos y temores.

Tratándose de una relación con estas características, el mentor debe tratar siempre de diferenciar su vida de la de sus mentorizados es a pesar que tengan experiencias similares de vida no identificarse con sus problemas; evitar comentar aspectos personales, no es conveniente que el alumno conozca sobre estas situaciones, toda vez que no es una relación de amistad.

De allí que la labor como mentores debe abocarse a:

1. Conocer a los mentorizados con sus inquietudes, preocupaciones, temores, intereses, gustos y preferencias.
2. Comprender que cada mentorizado es una persona libre y autónoma, a quien no se debe forzar si no desea abrir su intimidad personal hacia nosotros.
3. No pretender cambiarle su vida, la función del mentor es la de ayudar a encontrar alternativas de solución para que mejore su realidad.
4. Motivar el trabajo cooperativo con sus compañeros de ciclo si se pudiere alentar aquello.
5. Mostrar sinceridad, dar apoyo social en el caso que requiera, pero siempre respetando su autonomía.
6. Mostrar asertividad: evitando las posturas tanto de inhibición como de imposición.
7. Desarrollar la empatía: entendida como la capacidad de ponerse en el lugar del otro, lo que permite entender su punto de vista, así como las razones y argumentos que llevan a pensar de una determinada forma. Se puede avanzar en el proceso de solución de un conflicto si se entiende la forma de pensar y de sentir de la otra persona.

1.2.8. Necesidades de orientación en información.

En relación a este punto, Sánchez, Manzano, Risquez, Suárez (2011) exponen que estas necesidades de orientación en información se relacionan con:

- Planes de estudios y opciones académicas de sus carreras;
- Orientación en habilidades y técnicas para el estudio autorregulado a distancia;
- Información sobre becas;
- Conocer la web de la UTPL, los servicios y recursos que pueden realizarse online;
- Apoyo para superar la desmotivación al estudiar, y conocer mejor los servicios de apoyo al estudiante. (p. 9).

En lo relacionado con las opciones académicas, visualizar el proyecto de vida con la ayuda del orientador que proporciona información, permite al mentorizado conocer alternativas de elección profesionales, las cuales deben mantener una relación coherente con sus aspiraciones, habilidades y competencias, de tal manera conocer sobre los planes de estudio acordes con estas opciones académicas, es un aspecto importante para los jóvenes de hoy día, que al contar con dicha información pueden conocer y elegir bien una profesión.

1.3. La mentoría

1.3.1. Concepto de mentoría:

Para Díaz (2013) el concepto de mentoría proviene de la mitología griega, la misma que se materializa en la "Odisea" de Homero, quien era el mentor era el mentor profesor de Telémaco, hijo de Ulises, quien asumió el rol de guía y consejero en el momento en que su padre partió a la Guerra de Troya" (p. 303).

En el libro de Tobías de Sagrada Biblia se menciona un ejemplo a considerar como un caso especial de mentoría en el cual el Arcángel San Rafael es enviado por Dios, al joven Tobías para acompañarlo, guiarlo, orientarlo, conducirlo hacia su destino; para lo cual le ofrece diversas ayudas y consejos, aquella ayuda que le ofreció el ángel fue tan decisiva que el joven Tobías llegó a cumplir la misión que se le encomendó Dios, de encontrar una esposa y cumplir con el cometido de su padre, la mentoría en este caso era implícita.

Se puede ver que en la literatura sagrada existen ejemplos claros de mentoría dignos de ser rescatados como el citado. Sin duda, en los casos en los cuales existe fe en Dios, este sentimiento religioso se puede evidenciar en el proceso relacional de mentoría, puesto que las personas en determinados momentos de sus vidas pueden enfrentar una crisis que les hace reconocerse como seres humanos frágiles y muy vulnerables, frente a la cual al intuir que se cuenta con la ayuda de la presencia divina en todos los ámbitos de la vida, permite

alcanzar más vigor y fuerza en las acciones a desarrollar para afrontar las diversas circunstancias personales, confianza que se convierte en un elemento motivante a tomar en cuenta para desarrollar la labor de mentor.

Todos estos son ejemplos que demuestran que la mentoría siempre ha estado presente a lo largo de la historia humana y desde su misma naturaleza social desde sus diversas manifestaciones, culturales, antropológicas, histórica, sociológicas etc.

Al preguntar qué es la mentoría, Valverde (citado por García et al.,) señala que es un proceso de intercambio continuo de guía y apoyo orientador entre un estudiante de un curso superior (estudiante mentor) que asesora y ayuda a estudiantes recién ingresados en la universidad (estudiante mentorizado), con la finalidad de desarrollar un proceso de autorrealización y beneficio mutuo.

En este concepto se recalca que es un proceso de autorrealización y beneficio mutuo donde es una relación de ganar a ganar 100% porque tanto para el mentor como al mentorizado se torna una relación de ayuda mutua, el mentor al ejercer su rol se retroalimenta a sí mismo sobre sus conocimientos, capacidades y destrezas; y, el mentorizado aprende en esta la relación.

Vélaz (2009) dice:

Por mentoría se entiende la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar (p. 211-212).

Para tener una comprensión del concepto entre los sinónimos de mentor se encuentran: consejero, tutor, guía de otro, orientador.

En los conceptos vertidos se menciona que el objetivo es ayudar, facilitar, asesorar a otra persona que no tiene experiencia por otra que si lo tiene, que con su labor de mentoría podrá lograr que la otra persona se sienta guiada, acompañada y que llegue a feliz término cumplir sus metas, es cooperar a efecto de que logre sus objetivos personales, académicos, sociales, a cumplir sus expectativas.

En definitiva la mentoría se apunta a un objetivo, encontrar soluciones a los posibles obstáculos, en el camino de lograr satisfacer las expectativas de los involucrados por parte

de los mentores de lograr desarrollar sus capacidades de orientación y de los mentorizados de satisfacer sus necesidades de orientación.

La mentoría como tal es un proceso planificado con el propósito de que un mentor (alguien con más experiencia) ayude al mentorizado a que logre sus metas a que tenga definidas sus metas académicas, a que encuentre sentido y coherencia en sus resultados es ofrecer ayuda mediante el apoyo social para que encuentre satisfacción en lo que realiza.

También la labor del mentor es ayudarlo a que se muestre competente en aquello que busca, es un acompañamiento en el que uno se pregunta en que puedo hacer para ayudar, para motivar al estudiante mentorizado.

En el seminario de fin de titulación de Psicología en la ciudad de Loja, menciono Mariana Buele (2014) menciona, a modo de ejemplo y como anécdota personal que ejemplifica decisivamente el proceso de mentoría aquel relato de lo que pasa en los colegios de los niños con los novatos, refería el “día del novato” como que en ese día a los niños de 6º grado se les nombraba los padrinos y madrinas de los niños que entraban a primer grado, los de 6ºto curso lo eran de los de primero curso. El padrino era el guía, orientador y acompañante, pues esa la labor del padrino durante todo el período académico.

El trabajo de mentoría, conlleva para los mentores, poner en juego todas las competencias personales adquiridas en la universidad y experiencia particular para cumplir el objeto de facilitar la ayuda tanto académica como personal, es un desafío personal que impulsa a enfrentar situaciones que muchas veces no están previstas y que requieren habilidades adquiridas y como naturales, para el logro y el éxito se requiere de un equipo previamente determinado.

1.3.2. Elementos y proceso

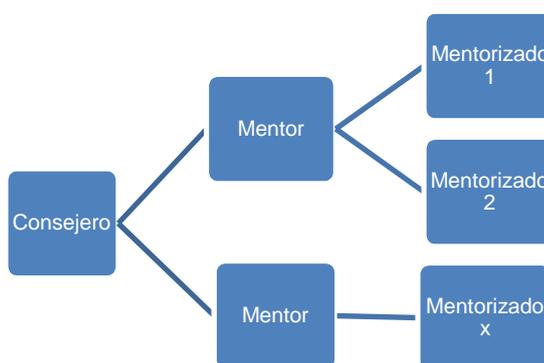
Los elementos que entran en esta relación son: Consejeros, Mentores, y Mentorizados:

- Mentores: Son los ejecutores del proceso, son las personas que con sus conocimientos experiencias y con sus características particulares llevan a cabo la labor de acompañamiento de orientación y guía a los compañeros mentorizados (sus pares).
- Mentorizados: son los acompañados, que requieren la guía y acompañamiento y que por general pertenecen por ejemplo a un grupo vulnerable de riesgo; como por ejemplo

de abandono temprano en sus estudios, y que previamente ha sido evaluados sus aptitudes y han mostrado déficits en diferentes categorías evaluadas.

- Consejeros: son los que brindan asesoría, son los guías de los mentores en cuanto a las acciones que se pueden implementar a favor de los mentorizados; proporcionan guía y apoyo a su vez a quienes desarrollan el proceso de mentoría. De igual manera brindan orientación en lo referente a la elaboración de informes, conjuntamente con el apoyo para planificar actividades, desarrollar materiales, etc.

Figura 2. Elementos del proceso de mentoría



Elaborado por Miguel González S.

El proceso de mentoría tiene una serie de etapas que deben cumplirse:

- Se desarrolla inicialmente con el encuentro personal con los mentorizados, quienes traen muchas expectativas y preguntas que precisan ser contestadas.

El interés personal de las partes es un requisito indispensable para que haya evolución en la relación de mentoría, si no se da la relación mentor-mentorizado no se da el proceso de ayuda, ni ninguna otra acción, si por algún motivo una de las partes deja o no cumple su rol, esta relación se romperá y no habrá proceso a desarrollar.

- Diagnóstico y evaluación de necesidades: Una vez que la relación de mentoría se ha establecido la labor de cada mentor, es conocer al mentorizado en sus demandas siguiendo a Illescas (1999) parafraseando refiere que los mentorizados, en el desarrollo del período o ciclo, realizarán una interacción inevitable con el mentor. En esta interacción dan avisos, señales de sus necesidades particulares y/o problemas, dificultades en sus ámbitos particulares.

- Otro elemento: encontrar juntos salidas a los problemas o necesidades pertinentes de orientación académica, personal, social etc. En el transcurrir de esta relación habrá obstáculos que vencer, superar dificultades y avatares en el proceso.

1.3.3. Perfiles de los involucrados en el proceso de mentoría

Perfiles de consejeros; Son designados por la universidad, para lo cual previamente ha determinado los siguientes requisitos:

- Tener experiencia en el ámbito que corresponde de tutores.
- Requisitos académicos exigidos
- Mostrar competencia en el rol de consejero.

Aspectos que son necesarios en consideración de que deberán cumplir con las funciones de: transmitir experiencias que permitan mejorar el proceso de mentoría; orientar sobre actividades que deben cumplirse conjuntamente con proporcionar las pautas a observar en caso de que se deba proporcionar apoyo de tipo psicológico; absolver inquietudes de cualquier naturaleza que surjan frente al proceso de mentoría, a la par de señalar los criterios que deben observarse en lo referente a la elaboración de informes, trabajos y demás.

Perfiles mentores: Uno de los puntos más importantes dentro del perfil de las competencias del perfil del mentor es su capacidad de dialogar, pero para generar el diálogo con los mentorizados es necesario antes que aprender a escuchar, es estar abierto al otro con sencillez desde la escucha activa personalizante, ejercitar la capacidad de escucha atenta y de palabra ajustada para que el diálogo aparezca espontáneo y se incremente sin límites el enriquecimiento espiritual y psíquico, de forma progresiva, a través de la intercomunicación personal la generación de confianza es a través de mostrar que es un individuo que tiene capacidad de diálogo.

Saber transmitir confianza a otros es uno de los puntos a destacar, la confianza es algo que debe ser conquistado y ganado pacientemente, se manifiesta, y surge, cuando la persona se siente respetada, comprendida, alentada y acogida, siempre en el contexto de una relación abierta, dialogante sencilla.

Se debe mantener y en forma aumentada la comunicación que, acompañada de gestos amistosos, de tolerancia, de simpatía y cordialidad, y, sobre todo, si la confianza es

correspondida la confianza es lo que más buscan los mentores generar, se irá desarrollando de manera gradual y con hechos que demuestren esta.

En resumen cuentas los perfiles de competencias son:

- Deseo y capacidad de apoyar, ayudar, guiar, asesora, y orientar demostrar verdadera generosidad de ayuda.
- Mostrar coherencia entre actitudes y principios.
- Transmitir experiencias positivas para la solución de problemas. Las anécdotas personales a modo de historias contadas a los mentorizados son una de las destrezas que se debe desarrollar en la labor de mentoría.
- Mostrar equilibrio emocional en las situaciones más críticas y duras.
- Saber estimular positivamente en los momentos de abatimiento y/o crisis.
- Conocer los propios límites y solicitar ayuda para afrontar situaciones difíciles, tanto en lo personal como en los estrictamente profesionales.

Dentro de las actitudes de los mentores se encuentran:

- Generar confianza a través de mostrar que es un individuo que tiene capacidad de diálogo.
- Deseo y capacidad de apoyar, ayudar, guiar, asesora, y orientar.
- Utilizar habilidades sociales y comunicativas; como empatía, diálogo, confianza, capacidad de escucha, mostrar apertura, respeto, neutralidad etc.
- Interesarse por los mentorizados y atender a sus problemáticas.
- Reconocer y respetar a cada mentorizado como único y distinto.

Perfiles mentorizados: Son los nuevos estudiantes matriculados de primer ciclo en la universidad bajo el sistema de modalidad abierta y educación a distancia.

Requisitos:

- Deseable participación libre y voluntaria por parte de los mentorizados en el programa de mentoría.
- Ser estudiantes que cursan el primer semestre de la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad abierta y a distancia del ciclo académico abril – agosto 2014.
- Ser estudiantes con riesgo de abandono temprano por dificultades en los logros académicos y/o situaciones de diferente naturaleza que les convierte en un grupo

vulnerable que por sus características necesita de un apoyo externo para continuar con sus estudios.

Perfil:

- Ser nuevos estudiantes de primer semestre del ciclo académico de la Modalidad Abierta y a distancia que en la prueba de aptitudes generales no superaron la media aritmética.

Actitudes:

- Concientizarse y comprometerse desde su situación como estudiante.
- Forjarse metas y objetivos como a comprometerse a su realización.
- Actitud de escucha, activa y participativa.
- Ser crítico y reflexivo.
- Mantener una autoestima positiva.
- Honesto, flexible ante la adaptación- aprendizaje.

1.3.4. Técnicas y estrategias que se pueden aplicar en el desarrollo de la mentoría

Para llevar a cabo la labor de mentorizado de acompañamiento se necesita una serie de técnicas y/o estrategias, la primera de todas es construir una relación de confianza con los estudiantes.

Como punto inicial un buen mentor debe tener en cuenta que la mentoría funciona solo si los mentores y los mentorizados desean compartir una relación cercana y de confianza (Rhodes, 2013).

Se debe construir y desarrollar socialmente estos elementos confianza, acompañamiento (Díaz & Bastías, 2013).

Es ahí que a través de la interacción y el diálogo en el interior de los encuentros donde se ofrece retroalimentación feedback recíproca para así generar ideas, conocimientos, todo esto con el objeto de facilitar su adaptación a la Universidad.

Tomando de Allidieri, Richards & Lockhart citadas por Díaz & Bastías, (2013) las siguientes técnicas son para una relación de afecto en la mentoría y son necesarias para desarrollar la construcción de una relación social apropiada para la provisión de una consejería efectiva entre el mentor y el mentorizado:

Díaz & Bastías, dice al respecto “Debe estar basada en la confianza y ser de naturaleza colaborativa de esta manera, el consejo será percibido como útil, internalizado y puesto en práctica” (p. 311). La confianza se basa en que el mentorizado acuda al mentor con total libertad, en este sentido para lograr la cercanía se hace necesario el encuentro personal para establecer lazos de relación, es condición sin la cual no se puede generar caminos que conduzcan a la confianza.

Se menciona así mismo en Díaz & Bastías, (2013); la escucha empática: El mentor debe escuchar (con características tanto de atención efectiva como escucha activa) las preocupaciones del estudiante-mentorizado. (p. 311, 312).

Cuando de verdad el mentorizado percibe que se le escucha y atiende, siente más ganas de participar y de disfrutar de la compañía, lograr esto es el principio de una buena relación.

De igual forma parafraseando y adaptándolo al contexto sobre la atención refiere Díaz & Bastías, (2013) que: “La atención efectiva se refiere a escuchar de una manera que comunique al mentorizado que está siendo escuchado” (p. 311), involucra el tono de la voz, es también el aspecto su apariencia y la comunicación no verbal que tiene una incidencia fundamental “la postura del cuerpo, gestos, contacto visual, sonrisa, asentimiento verbal y no verbal etc.” (p. 311).

Como puede observarse la escucha activa implica que el otro perciba que interesa lo que está diciendo, que lo sienta como tal, pero si la vía de comunicación no es cara a cara el canal alternativo es la vía telefónica para lo que debe hacer sentir con el tono de voz lo que se desea comunicar, informar y transmitir, bien sea: convencimiento, confianza, preocupación verdadera y sincera.

También se menciona en Díaz & Bastías, (2013) sobre la escucha no verbal es decir sobre la comunicación gestual: “Se debe poner énfasis en las diferentes interpretaciones de las señales no-verbales y decodificar sus intenciones y leer los signos demostrando cómo estas intenciones están siendo recibidas por los mentorizados” (p. 311). Se deben examinar los gestos y los silencios en la relación con los mentorizados, que sepan descubrir que el fin es demostrar que puede contar con el mentor, para lo que es necesario incentivar un diálogo libre y sin presiones que perciban los interlocutores que se intenta mejorar la relación con ellos.

Otro elemento mencionado en Días & Bastías, (2013) que vale tomar en cuenta es: “el lenguaje corporal y el tono de voz del mentor dan una señal poderosa al estudiante-mentorizado, puesto que el primero debe comunicarle al segundo que está activa y cercanamente interesado en lo que está diciendo” (p.312). La cercanía no solo física, sino social, se sabe que es en el encuentro con el otro el que permite el desarrollo mental, el apoyo social es indispensable para madurar sanamente.

La labor de asesoría de apoyo, acompañamiento confrontando los conceptos señalados sustenta básicamente una construcción de una relación de apoyo de una relación empática una relación fraterna.

Se debe recomendar para la acción de mentoría el manifestar una clara disposición a querer cambiar decisiones y esquemas de funcionamiento según las necesidades y demandas del mentorizado.

Otra estrategia es exteriorizar un interés franco por comprender a los mentorizados desde sus puntos de vista, poniéndose en su lugar, comprendiendo sus inquietudes, sentimientos y demandas con el fin de poder atenderlas y encaminarlas, si fuere necesaria, para el bien del propio mentorizado.

Dar muestras de preferencia por un diálogo abierto, respetuoso, sincero, que no resulte excesivamente directivo y que por el contrario sirva para orientar al alumno en su búsqueda de alternativas y compromisos de actuación conducentes a resolver sus problemas.

Buscar despertar en el mentorizado su deseo de mejorar, de cambiar de motivar.

Según el “Manual de Formación de Mentores” Maitre (2013) menciona sobre el control emocional que deben mantener los mentores:

Los mentores deben mantener inteligencia emocional (control de emociones, no criticar ni juzgar):
Los mentores deben conocer y poder controlar sus propias emociones para poder ayudar a los mentorizados a comprender los efectos que las emociones pueden tener en el comportamiento; y no abstenerse de emitir juicios (p. 38).

Si por alguna circunstancia esto no se mantiene, la relación puede frustrarse ya que si no existe la manera de comportarse del mentor de manera serena, reflexiva frente a los obstáculos que presenta el mentorizado este puede deformar la idea que tiene de su

mentor, el mostrar impulsividad, e irreflexión por parte del mentor provoca la pérdida de autoridad y confianza, es un requisito implícito para que la relación prospere.

Por otro lado la afectividad se la considera un elemento imprescindible e importante en la relación mentor y mentorizado “Los mentores deben ser capaces de establecer una relación de empatía con sus mentorizados, como vía importante para establecer una relación de comunicación, y mostrar que el mentor está ahí para ayudarlos” (p. 38); efectivamente los compañeros mentores y mentorizados presentan una serie de emociones que se deben tomar en cuenta en la relación humana que se mantendrá, marginarlas no es posible porque son parte de la naturaleza social y en el encuentro personal, de la relación mentor, mentorizado habrá momentos que afloren esas emociones que es importante darles vías de comunicación efectivas evitando aquellas que puedan amenazar la relación o en su defecto contrarrestarlas y/o reemplazarlas por otras que permitan prosperar en la relación de mentoría, para eso se deben utilizar las estrategias de la inteligencia emocional, no permitir que estas emociones negativas interfieran, en la relación, para lo cual es necesario saber utilizarlas en forma apropiada.

El control de los impulsos, como una estrategia, al utilizarla permite importantes avances tanto en la vida y en la vida del mentor como del mentorizados.

También menciona Maitre (2013): sobre la forma de estimular a través de la influencia personal: “Los mentores deben ser capaces de influir y ayudar a los mentorizados a cambiar para lograr los objetivos y superar los problemas” (p. 44), si los mentorizados observan al mentor como un arquetipo al imitar, se habrá ganado un gran espacio en su vida, lo que permitirá influenciarlos positivamente, la imagen que como mentor proyectemos en ellos si es acogida servirá para encaminarlos hacia sus objetivos en forma positiva.

Los mentores deben evitar las siguientes actitudes:

- * Realizar una acción de mentoría no planificada, ni organizada, alrededor de actividades aisladas, y circunstanciales que no responden a un plan de trabajo.
- * Abandonar o dejarse rendir ante los incumplimientos, desaires, falta de interés del mentorizado, muy al contrario hay que mostrar, en presencia de ellos, una evidente confianza en la consecución de los objetivos que se habían propuesto.
- * Responder inapropiadamente a las demandas y provocaciones del estudiante que pretende contribuir a un incorrecto desarrollo de la acción mentoría.

En resumen para establecer una relación de mentoría es un proceso que consta de cuatro puntos, el primero es el encuentro con los mentorizados conocer sus expectativas y su personalidad, el segundo es el diálogo como punto de partida, tres el conocimiento mutuo, y por último la confianza.

Figura 2: Proceso de la Relación de mentoría



Elaborado por Miguel Angel González S.

1.4. Plan de orientación y mentoría

1.4.1. Definición del plan de orientación y mentoría

El plan de mentoría y orientación se concibe como una estrategia más que permitirá aumentar la atención personalizada al alumno mentorizado de características especiales siendo nuevos estudiantes de primer ciclo de la modalidad abierta y a distancia como un medio que el estudiante utilice para facilitarle para que resuelva sus problemas en su vida estudiantil. Este proceso no es nuevo en el mundo occidental ya está presente en los países anglosajones como Inglaterra, Estados Unidos, etc., es en la Universidad Particular de Loja donde se acoge esta experiencia siendo pionera en este sentido.

Se ocupó de dar satisfacción a las necesidades que pueda suscitarse el alumno de primer ciclo del sistema de estudios a distancia, al enfrentarse a su vida académica, para lo cual se propuso:

- Definición de los objetivos:
- Fases, Fechas de calendario, Cronogramas de actividades,
- Modalidades de funcionamiento,

- Funciones de los agentes implicados (mentor y Mentorizados),
- Definición de las variables a evaluar,
- Análisis de los datos recogidos
- La comunicación de los resultados obtenidos.
- Establecimiento escrito del compromiso de mentoría y asesoramiento.

El plan de mentoría y orientación requiere de diferentes etapas de planificación y ejecución.

1.4.2. Elementos del plan de orientación y mentoría (hacer una breve descripción de cada uno).

Los elementos del plan de orientación incluyen:

- Determinación de Objetivos Específicos: es decir identificar con claridad lo que se pretende alcanzar.
- Identificar las necesidades a través de un diagnóstico inicial que permita identificarlas, de tal manera que se puedan establecer el tipo de orientación que requerirán los mentorizados, conjuntamente con los temarios y contenidos que se deberán tratar en las diferentes reuniones y/o sesiones de trabajo.
- Determinar la metodología incluyendo los mecanismos de encuentro y comunicación; la calendarización y su frecuencia (una vez por semana, o mes etc.); la intensidad (por horas, días de jornada etc.); los medios de comunicación: vía telefónica, chat, plataforma, email, cara a cara, etc..

Definir los lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del programa de mentoría, conjuntamente con las variables que serán susceptibles de ser intervenidas, de tal manera que permitan el análisis e interpretación de los resultados del proceso de mentoría (Sánchez, 2009):

En esta línea, se recoge el pensamiento de C. Sánchez Ávila, A. Almendra Sánchez, Fco. J. Jiménez Leube, M^a J. Melcón de Giles (2009) que al hablar de los elementos del plan de mentoría, señalan que debe considerarse su objetivo principal que es “el desarrollo de mecanismos de ayuda, orientación y formación a los alumnos de nuevo ingreso de la universidad” (p. 65).

Determinación de las funciones y roles de mentores y Mentorizados:

- Mentor es la persona que apoyará al alumno de primer ciclo de tal manera que pueda contribuir a evitar que deje sus estudios y mantenga estabilidad personal y académica, a la par de facilitar su proceso de adaptación y acomodación a la realidad universitaria. Su función es la de proporcionar orientación, guía y apoyo de acuerdo a los diferentes requerimientos del mentorizado; a la par, cumple un rol de acompañamiento a lo largo del primer ciclo.
- Mentorizado es el alumno que tiene entre sus funciones estudiar de acuerdo a las disposiciones vigentes para la carrera en la que se encuentra matriculado, para lo cual debe tener la predisposición favorable para cumplir con las diferentes actividades programadas por el mentor en su deseo de apoyarle tanto en el plano académico como en el plano personal.

1.4.3. Plan de orientación y mentoría para el grupo de estudiantes

Se inició con la presentación de los compañeros a ser mentorizados en el Centro Regional conjuntamente con coordinadores.

Plan de Mentoría

Objetivo general: Prestar ayuda asesoría y acompañamiento a los compañeros del primer ciclo de la Universidad, en forma de mentoría.

Objetivos específicos:

- Solventar necesidades de información académica, de información y orientación personal.
- Prestar ayuda en cuanto a necesidades de asesoramiento de tutorías.
- Ampliar los horizontes de los mentorizados

Necesidades del grupo:

Con el grupo de mentorizados asignados, a partir de las entrevistas mantenidas y en el transcurso del tiempo de mentoría, se distinguieron las siguientes necesidades:

- **De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia**
 - Del sistema de evaluación de las materias.

- Dificultades en el manejo el entorno virtual de la universidad (EVA).
- Dificultades con respecto al manejo del chat y foros.
- **De orientación académica**
 - Desconocimiento del proceso del desarrollo de las guías de evaluación a distancia.
 - La no aplicación de técnicas de estudio eficiente.
 - Ignorancia del manejo de los libros electrónicos.
 - El desconocimiento de las fechas de publicación de los cuadernillos de exámenes.
 - Desconocimiento de las tutorías que la universidad mantiene
- **De orientación personal**
 - Inquietudes sobre la orientación de la elección de la profesión elegida.
 - Consejería con respecto a aplazamientos de exámenes.
 - De motivación y aliento personal.
- **De información**
 - Conocimiento sobre los horarios de exámenes y tutorías de los docentes.

Actividades a desarrollar:

De acuerdo a las necesidades identificadas se desarrollaron las siguientes actividades:

Figura 3: Necesidades en la Relación de Mentoría Mentor



Elaborado por: Miguel Angel González

- **De inserción y adaptación al sistema de educación a distancia:**
 Para las necesidades de este tipo se solventaron las inquietudes de este punto a través de una serie de entrevistas mantenidas ya sea vía telefónica o cara a cara, y en lo posible tratar de procurar mantener un cronograma de actividades.

Se preguntó por las materias de libre configuración que mantiene la universidad en su malla curricular se supo dar contestación debida.

Desconocimiento del proceso del desarrollo de las guías de evaluación a distancia, el uso ineficiente de técnicas de estudio, desconocimiento del manejo de los libros electrónicos, desconocimiento de los cuadernillos de exámenes publicados, desconocimiento de las tutorías que la universidad mantiene.

Para solventar este punto se coordinó con los mentorizados conjuntamente para la realización en el Centro Regional, se trató de conciliar sus agendas para destinar un tiempo para este fin, para solventar el desconocimiento del manejo de los libros electrónicos, del entorno virtual, tutorías, uso de cuadernillos, tutorías, se facilitó él envió de información al respecto vía email y/o brindó asesoría a través de entrevistas personales, básicamente fueron dos compañeros mentorizados que presentaron problemas en este sentido y para cualquier retroalimentación al respecto se utilizó la misma vía. Siempre la comunicación se mantuvo en paralelo con el Centro Regional.

La forma en la que se desarrolló el sistema tutorial a distancia, fue básicamente vía internet email, vía telefónica, dependiendo el tipo de consultas se proporcionó información lo más oportunamente sobre instructivos, material de apoyo en técnicas de aprendizaje, sobre el sistema del EVA.

- **De orientación personal:** Las actividades en este punto fue de atención a través de la vía telefónica, consejería personal, y apoyo social, fueron las principales actividades, como por ejemplo problemas personales y con relación a los estudios universitarios: matrimonio versus estudios, salud con la relación con su familia y estudios, problemas en el ámbito personal con el compaginar con sus estudios.

De igual manera se trabajó para que el mentorizado concientice su actitud ante el estudio y las posibles consecuencias futuras, motivando para llevarle a un compromiso de mejora en sus estudios.

Se asesoró sobre técnicas de asertividad, empatía, y habilidades sociales, para mejorar su relación con el entorno.

- **De información:** En el primer encuentro se proporcionó información sobre el proceso de mentoría, sobre el manejo de la plataforma virtual, (EVA), sobre algunas técnicas de

estudio, en el transcurso, se del tiempo de mentoría se prepara material para ser enviado vía email a los mentorizados sobre el manejo de tutoriales, como uso de tablets y libros electrónicos.

Se dio a conocer la fecha de publicación de los cuadernillos que se dan después de ocho días de las evaluaciones presenciales, muchos compañeros lo consideraron fundamental para sus estudios, el conocer las respuestas de los reactivos de las versiones de sus evaluaciones, les permite como un refuerzo para sus estudios como insumo para las futuras evaluaciones.

Las necesidades de información básicamente fueron sobre las fechas del cronograma de actividades del ciclo: como jornadas de asesoría, seminarios, entrega de evaluaciones a distancia del primero y segundo bimestre, fechas de: evaluaciones presenciales, cursos, tutorías, videoconferencias, evaluaciones supletorias., publicaciones de cuadernillos de estudio, de posibles encuentros entre mentores y mentorizados.

Con la finalidad de contribuir a la mejora del rendimiento de estudio del mentorizado, se asesoró sobre técnicas de estudio y trabajo intelectual y sobre procesos de mejora, con la finalidad de prevenir que tengan un fracaso.

Recursos-medios

Muchos de los recursos utilizados se relacionan con la comunicación que se debía mantener, toda vez que el tiempo requerido para absolver consultas vía teléfono en promedio fue de 30 a 45 minutos, por alumno, al menos una vez por semana. El tiempo utilizado para enviar correos con contenido fue de aproximadamente de 1 hora, dos veces a la semana.

Los recursos necesarios para llevar esta labor fueron:

- Computadora con acceso a internet.
- Teléfono celular
- Teléfono convencional.

Para el establecimiento del registro de las actividades mentoría y con el fin de visualizarlas, se elaboró la matriz de seguimiento de actividades y recursos:

MENTORÍA: REGISTRO DE ACTIVIDADES					
ESTUDIANTE	SEMANA	MENSAJE	NECESIDAD	ESTRATEGIA	RESULTADO
Estudiante 1	26-30 DE MAYO 2014	<ul style="list-style-type: none"> - Envío de e-mail para reunión en la UTPL. - Comunicación vía telefónica en la que se acordó una reunión presencial. <p>Se hace la presentación personal del proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que no puede asistir a reunión por motivos laborales, debido a que su trabajo es en la Asamblea Nacional y trabaja como asesora y que su horario es a full - Fechas en cuanto a horarios de exámenes presenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Explicación sobre el proyecto y sus beneficios. - Se envió fechas sobre horarios de exámenes sobre vía email, EVA, herramientas y estrategias para el examen. 	<ul style="list-style-type: none"> - No pudo asistir a la reunión debido a su trabajo, pero las dudas fueron despejadas, vía telefónica e email <p>Se estableció esa vía de comunicación para un encuentro posterior.</p>
Estudiante 2	26-30 DE MAYO 2014	<ul style="list-style-type: none"> - E-mail de presentación y cita a reunión presencial en UTPL. - Comunicación vía telefónica. <p>- Presentación personal y del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Isais dice que no puede se le hace difícil una reunión personal por cuanto su trabajo es de horario rotativo que ese día no podrá. - Tiene problemas en cuanto a las materias de expresión oral y lenguaje en las evaluaciones a distancia (tiene bajas notas) - Manifiesta que en Lenguaje tiene problemas de comprensión con la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda que se comunique vía email y telefónica. - Se envía material adicional (lenguaje) para que estudie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra interés en el programa, indica que tiene muchas dudas que necesita despejarlas.
Estudiante 3	26-30 DE	- E-mail de presentación	- Por vía de	- Explicación vía	- Frente al as

	MAYO 2014	<p>personal y proyecto, se indica fecha para cita presencial.</p> <p>- Se realiza Llamada para confirmar reunión presencial.</p>	<p>comunicación telefónica dice que no podrá asistir debido a que tiene que viajar a provincia, pero que sería factible para otra fecha.</p> <p>- Presenta inquietudes sobre horarios de evaluaciones presenciales, y en cuanto a la forma de rendir los exámenes</p>	<p>telefónica detallada del proyecto.</p> <p>- Envío vía correo los horarios de evaluaciones presenciales y la forma en la que deben ser desarrolladas.</p> <p>- Intercambio de datos personales para una comunicación posterior.</p>	<p>respuestas expresa satisfacción.</p>
Estudiante 4	26-30 DE MAYO 2014	<p>- Se envió e-mail de la presentación personal y del proyecto a su correo –e con fecha para cita presencial.</p> <p>- Llamada telefónica para confirmar asistencia a la reunión.</p> <p>- Reunión presencial</p>	<p>-Dice conocer el proyecto que le enviaron un email el centro regional-</p> <p>- Indica que asistirá a la reunión convocada</p> <p>- Dice que tiene problemas en cuanto al uso de la Plataforma virtual</p> <p>- Dudas con respecto a la evaluación presencial.</p> <p>- Problemas de comprensión de la materia de Legislación</p>	<p>- Explicación detallada del proyecto.</p> <p>- Presentación personal, intercambio de datos (correo, celular, Facebook).</p> <p>- Explicación sobre horarios y formas de desarrollar las evaluaciones presenciales.</p>	<p>- Presenta entusiasmo, manifestó sentir que es más fácil si hay alguien con quien puede comunicarse y tener un apoyo más cercano.</p>
Estudiante 5	26-30 DE MAYO 2014	<p>-Envío de correo con información sobre el proyecto y fecha de reunión presencial</p> <p>-Llamada telefónica para confirmar reunión.</p> <p>-Reunión presencial</p>	<p>Airlíne de la provincia de Manabí indica que no podrá estar ese día de la reunión que tiene que viajar</p> <p>- se estableció como un</p>	<p>- Se le envió información vía email sobre el calendario de evaluaciones presenciales</p>	<p>-Se aclararon las dudas en relación al proyecto vía telefónica.</p>

			camino de comunicación la vía telefónica debido a que su trabajo no se le permite de otra forma.		
Estudiante 1	2- 8 DE JUNIO 2014	Se preguntó sobre si va a presentarse a las evaluaciones presenciales.	- Que tenía un problema que se va a casar para el 26 de julio y que puede hacer? porque coincide con sus exámenes	- Se sugirió que presente sus evaluaciones a distancia, así cumplir el requisito de poder presentarse en las fechas de supletorio, que por lo pronto esa era la única opción viable. - Acorde que iba a comunicarme con el centro regional para ver si se puede obtener otra opción frente a la inquietud de la compañera.	- La única solución fue la indicada inicialmente por mi - La compañera tiene que rendir para supletorios y presentar su trabajos a distancia para así lograr no perder el ciclo académico.
Estudiante 3	2-8 de junio 2014	Llamada Telefónica	- Manifiesto que no le fue bien en contabilidad	Se coordinó con otros compañeros para que el puedan participar en una tutoría en contabilidad,	Asistió a una sola tutoría, en las otras no pudo participar debido a su condición laboral y personal
Estudiante 2	2-8 de JUNIO 2014	Llamada telefónica y email enviado	- Manifiesta que no le fue bien en Lenguaje y Biología	Se envió vía email, estrategias de estudios, y también algunas recomendaciones de páginas con ejercicios en lenguaje.	No hubo respuesta
Estudiante 4	2-8 de Junio 2014	Llamada telefónica y email enviado	- Indica que no le fue bien en Legislación , que tenía problemas con el libro electrónico	Se le recomienda que averiguara en el centro sobre tutorías, Se le envía vía email información sobre uso del	Salió bien pudo rendir bien en la próxima prueba-

				chat, y tutoría, y sobre uso de las tabletas	
Estudiante 4 y Estudiante 3	9 al 15 de junio 201	Envío de email con información adicional sobre técnicas de estudio, y sobre la posibilidad de que puedan tener tutoría en contabilidad	- No hay respuesta salvo de Holger y de Airline nos Narcisa pregunta la guía de evaluación de contabilidad que no la comprende	Se les invito a Airline y a Holger para que participe en la tutoría que brinda el centro regional en contabilidad	Participaron en la tutoría Holger y Narcisa
Todos los estudiantes	Semana del 16 al 22 junio	- Se envía vía email información sobre -Expectativas personales y profesionales		Se le envía información al respecto vía email	No responde llamadas
Todos los estudiantes	Semana del 16 al 22 de junio	Se envió email y por vía telefónica, convocatoria a reunión, también se envió vía email textos de motivación. -	Isaí, manifiesta que no puede debido al horario personal del trabajo, igual Karla, en definitiva no pudo nadie		- No se concretó reunión debido a su situación laboral y personal - No se pueden permitir reuniones en razón a sus horarios personales
Estudiante 2 y estudiante 5	Semana del 23 al 29 junio	Se envió email, y se trata de llamarlos vía teléfono			No responde llamadas
Todos los estudiantes	Del 30 junio al 5 de julio	Llamada de Narcisa sobre la tutoría de Contabilidad.	Que por favor se de aviso a los compañeros		Holger y Narcisa asisten a la tutoría
Estudiante 4 y estudiante 3	Mes julio	Holger dice que no se va a presentar a las evaluaciones de segundo bimestre, que no puede por su situación laboral y	Se comunican permanentemente	Se envía información de mentoría, y técnicas de estudio y frases de aliento	Solo responde Narcisa, Holger, y pocas veces Karla a los llamados.

		personal familiar, Narcisa que manifiesta que a pesar de estar enferma siente un gran deseo de terminar su carrera y que no le va a dejar.			
--	--	--	--	--	--

CAPÍTULO 2
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 propuso es de tipo cualitativo- cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar las necesidades de orientación realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que fue posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en la realidad bajo las siguientes características:

- Exploratorio: Se trató de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se pudo 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 estuvo dada por el desarrollo de actividades y estrategias que permitieron desarrollar un acompañamiento efectivo sustentado en la participación de los involucrados.

La estructura del método de IAP estuvo 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 fue: 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 permitieron 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,

2.2. Contexto

La Universidad Particular de Loja UTPL, prestigiosa Institución viene laborando desde 1971, y la Modalidad Abierta o de Educación a distancia desde 1976 es una institución, de carácter particular, sin ánimo de lucro; con una visión humano-cristiana, iluminada por los principios del Evangelio y el Carisma Congregacional, de los Misioneros y misioneras Identes “Ser más”, su énfasis es en la formación humano cristiana, incursiona permanentemente en nuevos campos del saber académico para responder a las exigencias del mundo actual, de una sociedad pluricultural y de una realidad que demanda hombres y mujeres con verdadero sentido ético, social y de trascendencia.

El Centro Universitario Regional Quito, que es el que vincula a la universidad, organismo de apoyo a la gestión académica, sirven de vínculo entre los estudiantes y la sede central, de carácter autogestionario, basado en la corresponsabilidad participativa de todos los estudiantes vinculados al centro, este está ubicado en la zona centro norte de la capital, en la Av. 6 de Diciembre y Alpallana, brinda los servicios de consulta a estudiantes y de aspectos administrativos.

Objetivos de la investigación

General

Desarrollar y evaluar un proceso de mentoría para un grupo de estudiantes de primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia, de características especiales, con la perspectiva de impulsar su mejoramiento a través de procesos de orientación académica, personal y de acompañamiento, lograr su plena incorporación en la vida institucional.

Específicos:

- 1.- Fundamentar teóricamente los modelos y procesos de orientación y mentoría en el ámbito universitario.
- 2.- Desarrollar acciones de orientación psicopedagógica con los estudiantes de primer ciclo con la finalidad de facilitar su incorporación al sistema de educación a distancia, mejorar sus logros académicos y disminuir la tasa de abandono temprano.
- 3.- Describir las acciones desarrolladas para el logro de metas, la gestión de un clima de comunicación sustentado en la confianza en la relación mentor – estudiante.

- 4.- Intercambiar información y determinar metas con la finalidad de analizar y valorar las acciones de mentoría entre pares.
- 5.- Analizar la gestión de la mentoría para diseñar un manual para el mentor.
- 6.- Estructurar el informe de investigación de fin de titulación en psicología.

2.3. Participantes.

Mentorizados:

Los mentorizados son cinco del primer ciclo de estudios a distancia alumnos designados por la universidad, determinados según lista prevista por la institución, matriculados en el Centro Regional Quito del primer ciclo abril - agosto período 2014 de la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad abierta y a distancia.

Características de los alumnos mentorizados:

- Alumnos con probable riesgo de abandono temprano en sus estudios designados por la universidad.

- Este grupo presentó las siguientes características:
 - o 1 estudiante inscrito en la titulación de Gestión Ambiental que corresponde al 20%, con una edad de 30 años, su comunicación y participación fue escasa, debido a que su condición laboral (horarios rotativos) no le permitía una flexibilidad en sus horarios.
 - o 1 estudiante inscrito en la titulación Auditoria y Contabilidad siendo el 20%, de edad 46 años, su participación fue activa, comunicativa estable.
 - o 1 estudiante inscrito en la titulación Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas, 20% de edad 31 años, su participación y comunicación no fue fluida, debido a su situación laboral.
 - o 1 estudiante inscrito en la titulación de Administración de Empresas representando el 20%, tiene una edad de 50 años, su participación fue activa comunicativa y estable.
 - o 1 estudiante inscrito en la titulación de Abogado corresponde el 20%, de 31 años, su participación fue limitada debido a su situación laboral (asesora de la Asamblea Nacional).
 - o 3 estudiantes corresponden al sexo femenino que representa el 60%, 2 son del sexo masculino que representa el 40%, con un promedio de edad de 37 años.

Mentor investigador

- Alumno egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, modalidad abierta y a distancia MaD, del programa de Titulación de Mentoría, período abril – agosto 2014 que ha aprobado el plan de estudios formación de la presente titulación.
- Disponibilidad y decisión de participar en el programa.
- Haber participado en la realización de curso de fin de carrera

Consejero

- Designado por la universidad, para la guía y orientación en el trabajo de titulación.

Participantes: El estudio fue realizado con estudiantes del primer ciclo con riesgo de abandono temprano y con dificultades en los logros académicos, de un total 236 alumnos del primer ciclo modalidad abierta y a distancia período abril – agosto 2014, asignados 5 alumnos por mentor.

Muestra: de 5 estudiantes por mentor

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

- **Método investigación acción participativa (IAP)**

Es el método principal en la acción en este proceso de mentoría mediante este método se conoce primero el contexto las necesidades de los mentorizados y de ahí partir para establecer planificaciones y estrategias de ayuda.

El propósito de este método es producir acción, toda vez que se busca un cambio, una transformación de la realidad de los estudiantes del primer ciclo de estudios en MaD período abril – agosto 2014.

- **El método descriptivo:** Busca descubrir objetos, fenómenos u otras situaciones de la realidad; se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

- **El método analítico – sintético:** facilita descomponer a la mentoría en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre los elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión de la acción de mentoría.
- **El método inductivo y el deductivo:** permiten configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos que se logren en el proceso de investigación.
- **El método estadístico,** facilita organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de orientación y mentoría.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron para el proceso de investigación fueron:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica;

Para recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

Selección de teorías y principios de diversos autores que permitieron fundamentar y poner en ejecución la práctica en mentoría, como también para conocer, analizar, conceptualmente el proceso metodológico de la investigación sobre orientación y mentoría.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos, facilitando así la comprensión análisis y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.

Resúmenes o paráfrasis como medio para presentar fragmentos teóricos del texto original en forma abreviada; que favorece la comprensión del tema, facilitan así su comprensión y su redacción apropiada dentro del contexto.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo:

Para el trabajo efectivo de campo la recolección y análisis de datos, se utilizaron las siguientes técnicas:

- Ficha bibliográfica.
- Registro de llamadas vía telefónica para evidenciar entrevistas personales para tratamientos de aspectos puntuales sobre necesidades.
- Registros de emails como medio de comunicación para orientación sobre aspectos de las actividades de la mentoría.
- La encuesta sobre necesidades de orientación de los estudiantes del primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia.

2.4.3. Instrumentos.

La evaluación a los mentorizados fue básicamente sobre el desarrollo de sus habilidades de estudio.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de auto-evaluación de habilidades de estudio, su escala de valoración categórica desde 1 Nada, hasta 5 Muy bueno.
- Cuestionario de autoevaluación de necesidades de orientación, perfil académico, gestión de aprendizaje y autorregulación.
- Registros de llamadas de las actividades de mentoría con la siguientes valoraciones, necesidad a solventar, estrategia de solución, y resultado.

2.5. Recursos.

Para la realización del presente trabajo se utilizaron los siguientes recursos:

2.5.1. Humanos:

La participación de Mentores, Mentorizados, y Consejeros.

2.5.2. Materiales institucionales.

- Computador con conexión a internet
- Conexión permanente con la plataforma virtual de la universidad EVA y con el centro Regional.
- Teléfono con salida para celular
- Cuadernos de Registro de Actividades.
- Destinar tiempo requerido para mantener entrevistas y/o consultas personales ya sea de forma directa, por teléfono, vía email o entorno virtual.
- Material de apoyo para los mentorizados proporcionado por la UTPL

2.5.3. Económicos.

Para el efecto son los siguientes costos y gastos:

- Pago por consumo de teléfono celular y convencional	\$400,00
- Consumo de internet	\$250,00
- Consumo energía eléctrica	\$ 7,00
- Papelería cuaderno de registros	\$15,00
- Pasajes para traslado a centro Regional	<u>\$ 15,00</u>
Suma un total de:	\$ 687,00

2.6. Procedimiento.

El proceso de mentoría; se desarrolló inicialmente, con la reunión inicial entre consejeros, mentores y mentorizados, en este encuentro la participación por parte de los mentorizados fue casi nula, pues de los cinco convocados solo uno asistió al encuentro pese haber solicitado su asistencia e invitación por vía email, la justificación a esto se debe a la diversidad de su situación laboral de los diferentes mentorizados manifestaron de su deseo de participar pero asistir a reuniones les sería muy difícil.

Fue como a través de la comunicación vía email, y telefónica siendo los medios predominantes por los cuales la comunicación se estableció con los cinco mentorizados durante el resto del proceso, los instrumentos fueron aplicados y utilizados a través de la vía telefónica.

Las actividades establecidas fueron de acuerdo al cronograma elaborado por la universidad para los fines pertinentes y se dio seguimiento de acuerdo al registro de actividades elaborado (pág. 36):

Actividad 1: Encuentro consejeros, mentores, mentorizados.

Actividad 2: Mi primera evaluación a distancia del 26 al 30 de mayo 2014. (Aplicación de cuestionario de necesidades de estudio)

Actividad 3: La UTPL y los estudios a distancia del 2 al 6 de junio

Actividad 4: Significado de ser estudiante a distancia del 9 al 13 de junio

Actividad 5: Análisis del Perfil profesional del 16 al 20 de junio

Actividad 6: Mis expectativas personales y profesionales del 23 al 29 de junio (aplicación ficha bibliográfica)

Actividad 7: Técnicas y Estrategias de Estudio del 01 al 05 de julio. (Aplicación de instrumentos técnicas de estudio)

Actividad 8: Perfil del alumno Autónomo y exitoso del 07 al 11 de julio

Actividad 9: Pensando en mi proyecto académico del 14 al 18 de julio.

Actividad 10: Necesidades y dificultades del estudiante en su proceso de formación del 21 al 25 de julio.

Actividad 11; Aplicación de Evaluaciones de instrumentos. Autoevaluando, del 05 al 08 de agosto.

Actividad 12: Como superar dificultades del 10 de agosto al 15 de agosto.

Actividad 13 y 14: Preparando la evaluación final del 18 de agosto al 30 de agosto.

a) **Modelo:** El trabajo que se propone es de investigación participación de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar las necesidades de orientación de la realidad del alumno mentorizado en su proceso de adaptación académica universitaria, de tal manera, que haga posible conocer sus problemas y dificultades en su vida en la institución tal cual se presenta en la realidad; El modelo utilizado es la mentoría entre pares, esto es entre estudiantes, en donde participa como mentor un estudiante de fin de titulación y un mentorizado, que es un estudiante de primer ciclo. El consejero que es el director de tesis (Docente de la UTPL).

b) **Cronograma de actividades;** para este fin, según las necesidades presentes en los compañeros mentorizados, se realizaron las actividades respectivas.

c) **Formas de comunicación:** Para establecer la comunicación personal en la triada de la relación consejero, mentor, mentorizado; se utilizó principalmente la vía telefónica, y el correo electrónico; la entrevista personal resultó imposible debido a las condiciones personales de los mentorizados con quienes no se pudo coordinar para realizarla.

A través del EVA la Universidad proporcionó todas las indicaciones, lo que sin duda fue de gran ayuda en cuanto a obtener recursos de ayuda para los alumnos; sin embargo de lo cual es necesario acotar que no se habilitó el chat, lo que limitó la comunicación.

d) **Medios de comunicación:** Se utilizó: la plataforma virtual, el

e) correo electrónico personal del mentor y mentorizados; y, el teléfono.

- f) **Evaluación de los talleres y de la mentoría:** Por la situación personal de los mentorizados, no fue factible realizar acciones en este sentido.

- g) **Acción UTPL:** Las convocatorias para encuentros personales se realizaron de acuerdo al cronograma señalado por la universidad.

CAPÍTULO 3.
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La propuesta de implementar, desarrollar, evaluar un proyecto piloto sostenible de mentoría para los estudiantes de primer ciclo de Modalidad Abierta y a Distancia, en la perspectiva de impulsar el mejoramiento de la calidad de los procesos de orientación académica e impulsar el acoplamiento a la Universidad, por parte de los alumnos del primer ciclo de características especiales, esto ha conllevado como punto de partida la consulta bibliográfica que permita dar sustento y fundamento a esta propuesta, seguido a esto la aplicación de una serie de actividades encaminadas a este objetivo de dar satisfacción a las necesidades de orientación, manteniendo, simultáneamente el marco teórico que se ofrece en tal sentido, la evaluación de estas acciones que tomaran su punto de partida la iniciación de la relación acción de participación de mentores y mentorizados.

Carr (1999) manifiesta que: “La mentoría debe concentrarse en los problemas a los que se enfrentan los alumnos involucrados” (p.18) la mentoría se debe llevar a cabo en forma responsable, esta requiere de encuentros que posibiliten la ayuda. Evidentemente, la vulnerabilidad provocada por los problemas que presentan los mentorizados en la vida académica es la materia del mentor, es ahí donde apunta la acción mentorizada.

3.1. Características psicopedagógicas de los mentorizados.

Gráfico N° 2



Fuente: Estadística realizada sobre Mentorizados

Elaborado por: González Sánchez Miguel Angel

Los alumnos pertenecen a las carreras de Gestión Ambiental, Auditoría y Contabilidad, Asistencia Gerencial, Administración de Empresas y Abogacía.

Gráfico N°3



Fuente: Estadística realizada sobre Mentorizados

Elaborado por: González Sánchez Miguel Angel

Los alumnos mentorizados designados fueron 5 compañeros sus características psicopedagógicas son:

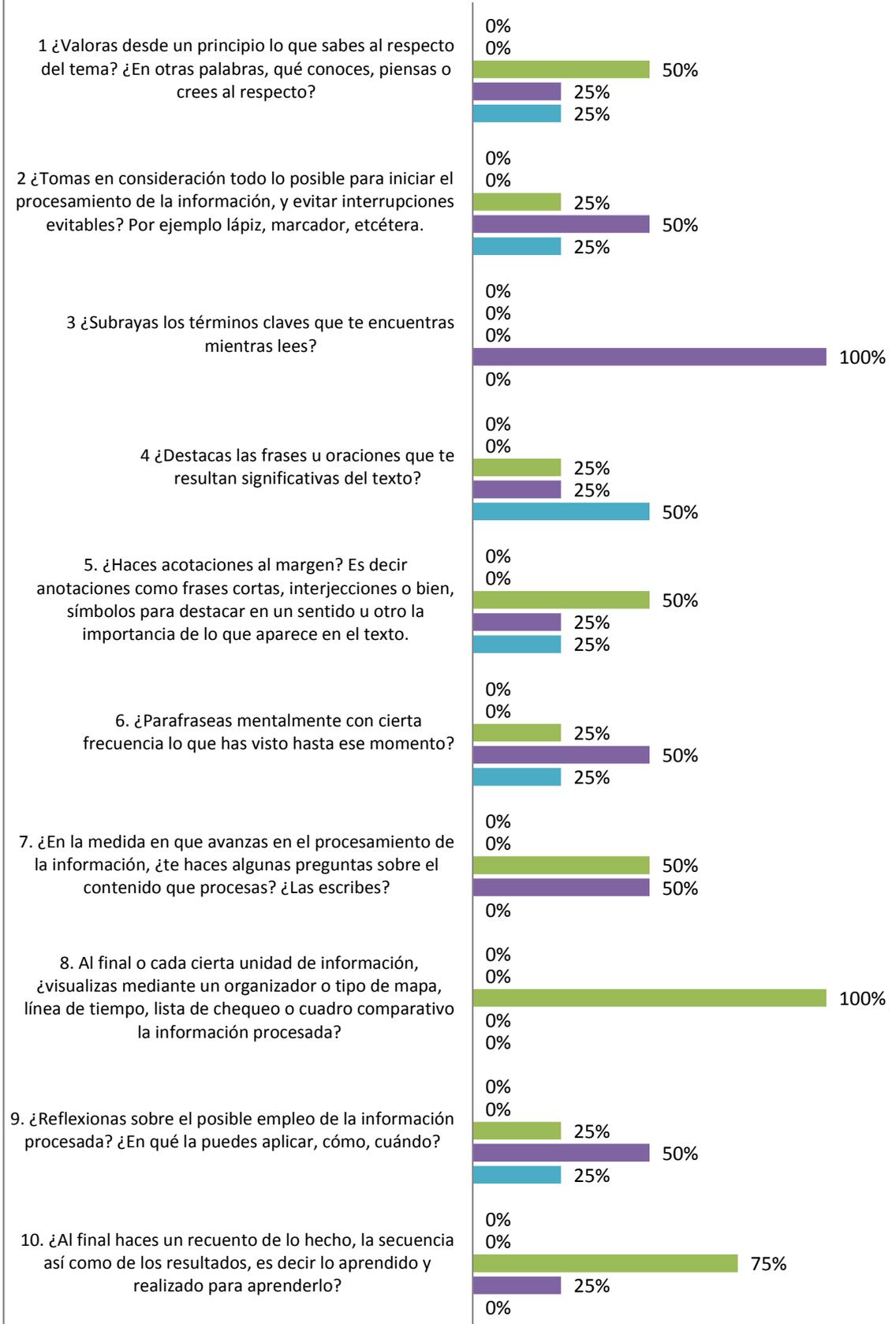
- **Sexo:** Del grupo de 5 mentorizados, 3 compañeros pertenecen al sexo femenino que equivale al 60%, y 2 compañeros de sexo masculino que representa el 40%.
- **Edad:** personas adultas de edades comprendidas entre 28 a 48 años.
- **Nivel Socioeconómico:** se pudo identificar que un compañero es de nivel medio alto, dos de ellos tienen un nivel económico bajo y los restantes de nivel medio bajo.
- **Situación personal y laboral:** los compañeros mentorizados se presentan ejerciendo diversos roles y acciones

HABILIDADES DE ESTUDIO

Con la finalidad de conocer sobre las habilidades de estudio se aplicó un cuestionario, cuyo resultados fueron:

CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN DE HABILIDADES DE ESTUDIO.

■ 1=Nada ■ 2=Poco ■ 3=Regular ■ 4=Bueno ■ 5=Muy Bueno



Frente a la pregunta número 1: Valoras desde un principio lo que sabes al respecto del tema?, los resultados indican que el 50% considera que es regular y el 25% piensa que es bueno, y siendo la diferencia que piensa que es muy bueno. Esto es significativo ya que la experiencia cognoscitiva (valorar lo que se sabe) es determinante para comprender las nociones que se expresan en el tema a estudiar.

La pregunta 2: ¿Tomas en consideración todo lo posible para iniciar el procesamiento de la información, y evitar interrupciones las repuestas son 25% regular, 50% bueno, y 25% Muy bueno. En el procesamiento de la información es necesario realizar identificar lo importante de lo accesorio, la selección de lo esencial para contrastarlo con aquello que se desea alcanzar es decir con el objetivo de estudio, que si no se toma en cuenta esto es inoficioso no aparejar esto el proceso apuntando hacia al objetivo de estudio.

La pregunta 3: Subrayas los términos claves que te encuentras mientras lees?: 100% dice que bueno. Esta técnica permite poner en evidencia las ideas fundamentales del tema a estudiar, se consigue con esta técnica fácilmente desarrollar esquemas y resúmenes de una manera sencilla, facilita así su comprensión.

La pregunta 4: ¿Destacas las frases u oraciones que resultan significativas: las respuestas son 25% que regular, 25% que bueno y 50% muy bueno. No solo se hace necesario destacar las frases u oraciones principales, es pues necesaria parafrasear, expresar con distintas palabras la misma idea de las frases principales, con ello se consigue reforzar el aprendizaje significativo.

La pregunta 5 ¿Haces acotaciones al margen? Es decir o bien, símbolos para destacar en un sentido u otro la importancia de lo que aparece el texto: las respuestas fueron: 50% regular, 25% bueno, y 25% muy bueno. Esta técnica permite recordar de un solo vistazo el contenido de un texto, es una nemotecnia que efectiviza el estudio, las anotaciones pueden ser resúmenes esenciales, u palabras que se repiten en forma general y son significativas con respecto al tema tratado.

La pregunta 6 ¿Parafraseas mentalmente con cierta frecuencia lo que has visto hasta ese momento? 25% afirma que en forma regular, 50% que bueno, 25% Muy bueno. Vocalizar mentalmente o pensar en voz alta, es una de las técnicas que se recomienda para lograr el

aprendizaje en la lectura comentada y/o comprensiva sirve, para aclarar ideas, y procedimientos que resultan algo confusos, permite despejar dudas y aclarar puntos de vista

La pregunta 7: ¿En la medida en que avanzas en el procesamiento de la información, ¿te haces algunas preguntas sobre el contenido que procesas? ¿Las escribes? Se indican el 100% en forma regular. Uno de los elementos clave en este sentido es la capacidad para poder discriminar los diferentes estímulos sensoriales provenientes del entorno para escoger sólo los necesarios para lograr el aprendizaje significativo partiendo de este punto se procesa aquello que es lo más importante y luego se deduce preguntas significativas que permitan captar el contenido de una información esa es la secuencia que se debe tomar en cuenta al procesar la información.

Pregunta 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? El 100% contesta de forma regular.

Pregunta 9: ¿Reflexionas sobre el posible empleo de la información procesada? ¿En qué la puedes aplicar, cómo, cuándo?, el 25% en forma regular, el 50% que bueno, 25% muy bueno. La aplicación de los conocimientos en la vida cotidiana, y la actividad laboral es la meta de todo el proceso para profesionalizarse

Y la pregunta 10: ¿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% de forma regular, el 25% que bueno. Recapitular lo aprendido en una sesión de trabajo, permite tener un esquema global del todo, para así ver en forma general el panorama para luego volver a lo particular hace que no se pierda el sentido del estudio, para ver sus relaciones con los temas que han sido tratados.

3.2. Necesidades de orientación de los estudiantes.

En este ámbito se pudo observar e identificar las siguientes necesidades:

El primer compañero: soltero, de 30 años de la ciudad de Quito, vive con sus padres, trabaja como guardia de seguridad, toma la carrera de Gestión Ambiental y se encuentra matriculado en cinco materias, se ha mostrado todo el tiempo esquivo para comunicarse.

El segundo compañero, casado de 50 años, con 3 hijos adultos, oriundo de la sierra central, tiene un negocio propio, tiene problemas familiares en cuanto a herencias y legados de su difunto padre motivo por el cual se ha retirado y ha dejado de estudiar, tomaba la carrera de Administración de Empresas tomaba 5 asignaturas del primer ciclo.

La cuarta compañera de 31 años de la ciudad de Loja, residente en Quito es asesora y consultora de la Asamblea Nacional, recién casada, no se presentó a los exámenes del segundo bimestre debido a que coincidía con la fecha de su casamiento por los que los postergó para rendir en los supletorios.

La quinta compañera es madre soltera vive en Quito por motivos laborales, reside, oriunda de la provincia de Manabí, secretaria de una institución, se ha quedado para supletorios tanto en materias del primer bimestre como del segundo.

Se desprende como conclusión que del grupo de 5 mentorizados el 20% en cada uno ellos pertenecían a las carreras de Jurisprudencia, Gestión Ambiental, Administración de Empresas, Auditoría y Contabilidad, básicamente sus necesidades han sido de información, y en algunos casos ofrecer consejería personal. En este sentido las necesidades de información, se realizó en cuanto al manejo de la plataforma del EVA, y con respecto al manejo material bibliográfico electrónico en tabletas en cuanto a consultas sobre el cronograma de las actividades de la universidad y tutorías.

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

En este aspecto se presentaron problemas en cuánto al envío de sus trabajos a distancia una de las compañeras mentorizadas tenía problemas en cuanto al tiempo de envío del trabajo a distancia para absolver las preguntas decía que le faltaba tiempo, se le recomendó que previamente tenga ya contestada en impreso las preguntas objetivas para así luego dirigirse a enviarlas.

En las necesidades de inserción y adaptación dos compañeros presentaba dificultades en este sentido.

3.2.2. De orientación académica.

En el aspecto académico se pudo apreciar que la tutoría fue un puntal para que los estudiantes mentores puedan avanzar en sus estudios, del total de los 5 alumnos, 2 tomaron tutorías de las materias principales de su pensum representando el 40%, tutoría que el

centro regional ofrece como complemento, y que se consiguió con la coordinación entre los mismos compañeros, cristalizándose así en el centro regional Quito, esto se enmarca dentro del apoyo al proceso en enseñanza aprendizaje que brinda la universidad con sus acciones tutoriales que son de gran ayuda para el estudiante lego en las materias donde se presentan mayores dificultades lo que permite configurar y consolidar sus aprendizajes y conocimientos.

La tutoría, es una necesidad que tienen con más urgencia sobre todo los alumnos de los primeros ciclos, debido a que por distintos motivos acceden a la universidad e iniciar sus estudios luego varios años sin estudiar, esto hace que al principio el estudiante se sienta desorientado.

Otro elemento en el aspecto académico es el de los videos de ayuda de orientación en determinadas materias que ofrece la UTPL, uno de ellos manifestó que los había tomado en cuenta en sus estudios, que los a veía, a pesar ser videos de semestres anteriores.

3.2.3. De orientación personal.

Se evidencio y se detectó en este punto la escucha empática como una necesidad a solventar que todo mentor debe mantener con sus mentorizados, la escucha libre de prejuicios.

La experiencia de mentoría referente a este punto se mantuvo constantemente presente en la comunicación con los compañeros mentorizados mediante el apoyo social elemento muy importante mencionado en la Teoría de la Autodeterminación de Deci Rayan al respecto se puede comentar la experiencia mantenida con algunos compañeros en relación a esta situación.

Aquella compañera mentorizada que en las conversaciones que se mantuvo vía telefónica se percibía la necesidad que sentía de ser escuchada y apoyada socialmente compañera de la ciudad de Quito, de 46 años con dos hijos adolescentes, empleada privada, de profesión auxiliar contable, señalaba que a pesar de padecer de una enfermedad como es la insuficiencia renal, y de vivir sola con sus hijas sentía gran alegría de vivir y ver como un logro personal el terminar satisfactoriamente sus estudios de primer ciclo, y su deseo firme y constante de perseverar hasta culminar su carrera, compañera que en sus diversos momentos ha compartido su vivencia personal, y su gran entusiasmo por la vida y deseos de superación.

Así mismo la situación de otra compañera de su deseo de conciliar sus metas, por ejemplo por un lado el cómo compatibilizar dos situaciones su matrimonio versus sus estudios académicos, el de cómo encontrar caminos de solución a este dilema personal.

O de aquel compañero mentorizado que compartía que tiene problemas en cuanto la herencia de su padre y así demás cuestiones personales que ha compartido con el grupo.

3.2.4. De información.

Se debe reconocer que para algunos compañeros fue difícil el uso por primera vez de los libros electrónicos en la tablets debido a que no están familiarizados con este tipo de tecnologías entregadas por la universidad fue al comienzo un impedimento su manejo óptimo, por lo que se pudo asesorarlos mediante indicaciones que se los hicieron llegar mediante emails, que fueron poco a poco superadas gracias al apoyo que se les brindo al respecto.

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

La mentoría es una herramienta eficaz para el ámbito académico muy valiosa, pero sólo si se enmarca dentro de la aceptación voluntaria por parte de los alumnos a ser Mentorizados, cuando esto falta no se puede establecer una relación de vinculación satisfactoria.

Si faltando aquello entonces se provoca que se muestren unas relaciones reacias con una comunicación no positiva y hasta que se muestren reacciones intolerantes, pues es un principio en las necesidades humanas el sentir la necesidad de autonomía al quebrantar este principio la relación no prospera.

Se debe tomar en cuenta que el compromiso libre y no condicionado en este punto, es el que debe primar en el inicio de todo programa de mentoría pues de lo contrario se percibe que no hay interés por parte de sus Mentorizados.

3.4. Valoración de mentoría.

La relación de mentoría que se estableció con los mentorizados fue muy heterogénea, en el sentido de la relación comunicación, la compañera número 1, fue muy fructífera, en el sentido que se pudo realizar dar satisfacción a los tipos de necesidad previstos de inserción, de información de orientación académica y personal, en este último se brindó consejería y

apoyo social, dicha compañera comentó de su enfermedad y su situación laboral, mientras que con la compañera número 2, el contacto no fue continuo por su situación laboral.

La relación con la compañera número 3, fue no tan cercana, pero supo comunicar de su matrimonio y que por este motivo pensaba en dejar los estudios pero al fin supo conciliar y empatar esta situación personal con sus estudios.

En definitiva los mentores no pueden hacer mayor cosa debido a que no hay el deseo de comunicarse ni de establecer relación por parte de algunos de ellos (los mentorizados) deben escoger voluntaria y libremente si desean un tutor o mentor esto es importante para poder avanzar en esta línea.

3.5. FODA del proceso de mentoría desarrollado.

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
<p>La experiencia en la vida académica y el gran entusiasmo de los compañeros mentores, y de los coordinadores, y la acogida generosa de la universidad a este proyecto.</p> <p>Conocer a los alumnos a través del encuentro patrocinado por la UTPL.</p>	<p>Normativa del sistema de educación superior.</p> <p>Entorno virtual EVA.</p>
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
<p>Guías no entregadas a tiempo.</p> <p>El retraso en la habilitación de la plataforma EVA.</p> <p>La falta de comunicación por parte de los mentorizados.</p> <p>Falta de preparación profesional por parte de los mentores en este tipo de procesos.</p>	<p>Falta de sistematización del proceso de mentoría, fortaleciendo los aspectos positivos y redireccionando aquellos aspectos que se presentaron como debilidades.</p>

Fortalezas: Constituyen todas las cualidades, habilidades y características positivas que facilitan el logro de los objetivos planteados y que generan grandes mejoras al ser aplicadas, y estas son: la experiencia en la vida académica y el gran entusiasmo de los compañeros mentores, y de los coordinadores, y la acogida generosa de la universidad a este proyecto.

Oportunidades: Situaciones que contribuyen favorablemente al cumplimiento las metas, que constituyen ventajas del programa, como es la nueva normativa de educación superior que reconoce este tipo de procesos, frente a los cuales la Universidad Técnica Particular de Loja se erigiría como pionera; y, el entorno virtual EVA que proporciona las facilidades para realizar este tipo de proceso.

Debilidades: Aspectos negativos que representan obstáculos para el logro de los objetivos deseados: siendo los siguientes, la falta de guías en el tiempo oportuno que se las requieran, del retraso del inicio de la plataforma EVA, del desconcierto de guías en el momento que se requiera su ayuda, la falta del deseo voluntario de comunicarse de dejarse ayudar y relacionarse por parte del compañeros mentorizados y aunque la experiencia académica es una fortaleza no es suficiente para ejercer el rol de mentor se precisa de un preparación adicional para afrontar de mejor manera esta función .

Amenazas: Situaciones que dificultan la realización las actividades de mentoría que están fuera del control del mentor; la voluntad y deseo de los alumnos mentorizados de participar; en este caso si por ejemplo no se realizara además de la sistematización de las experiencias de todos los mentores, no se ejecute un proceso de reflexión y análisis en relación a las fortalezas y debilidades, de tal manera que se puedan implementar con éxito los correctivos que garanticen se cumplan las aspiraciones de ayudar a los alumnos del primer ciclo que pueden tener dificultades.

3.6. Matriz de problemáticas de la mentoría.

En esta matriz de problemas, causa y efecto, se trata de determinar las circunstancias que puedan originar situaciones que puedan afectar la actividad del mentor, es establecer un diagnóstico de la problemática particular, para descubrir acontecimientos que puedan ser previsible y controlables a futuro.

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE
Presenta dificultad en enviar las evaluaciones a distancia a través de la plataforma del EVA.	Falta de pericia para el envío de los trabajos por la plataforma del EVA, que lo va haciéndolo de una forma inapropiada.	Envío atrasado o no se envía las actividades, con el impacto en el rendimiento.	Experiencia del mentorizado No. 1
Presenta dificultad en el uso de los libros electrónicos proporcionados en la Tablet entregada por la universidad	El desconocimiento de la tecnología del manejo y uso de tabletas de los libros electrónicos.	Retraso en los tiempos de estudio y dificultades en su concentración y rendimiento	Experiencia de mentorizado 2
Presenta dificultades en cuanto en la materia de	Causa debido a falta de formación adecuado, en su	Difícil comprensión de los textos proporcionados por la	Experiencia de mentorizado 3

lengua, mantiene mala ortografía y dificultades en la lectura.	vida académica anterior	universidad lo cual afecta a su rendimiento	
Dificultad para coordinar su cronograma personal de actividades académicas y profesionales.	Por el exceso de cumplir actividades profesionales y personales múltiples dejando poco tiempo para al estudio en la universidad	Bajo rendimiento académico	Experiencia de mentorizado 4
Presenta dificultades en materias de Contabilidad	Desconocimiento anterior de la materia	Dificultad en la comprensión de la materia	Experiencia del mentorizado 5

La matriz tiene la finalidad de sistematizar e identificar los problemas de los mentorizados, de tal manera que se puedan generar soluciones en función de dichos requerimientos, para lo cual se planteó el problema, la posible causa, el efecto que ocasionaba y la fuente; esta última dirigida a focalizar el mentorizado que tenía dichas dificultades.

Esta matriz de diagnóstico permitió identificar las necesidades del mentorizado en el transcurso del período de mentoría, a partir de las cuales se generaron las posibles soluciones y/o acciones de ayuda.

CONCLUSIONES

La mentoría pretende facilitar la integración y acción del estudiante que ingresa a primer ciclo, de tal manera que se sienta partícipe y unido a la acción universitaria, la mentoría adquiere la importancia de incentivo que estimule, la acción del estudiante para su incorporación y adaptación.

En lo que respecta a esta, investigación-acción enmarcada dentro del programa de mentoría, la influencia personal que pudo tener en el mentorizado fue sin duda con resultados positivos, ya que se evidencia de los 5 mentorizados 4 se mantienen ya en su segundo nivel, las estrategias de orientación mentoría surtieron e influenciaron en este aspecto.

La estrategia de la mentoría en este sentido ha hecho hincapié sobre todo en solventar las necesidades de los estudiantes, como las necesidades de orientación, de inserción y adaptación al sistema de Educación a Distancia, de orientación personal, a si también necesidades de orientación académica, dotándoles de informándoles del sistema educativa a distancia y de técnicas de estudio eficaz, como tal es válida para el estudiante mentorizado solo si el estudiante ha sabido utilizarla y sacar provecho como un medio para desarrollar sus objetivos académicos.

Es de subrayar que también la acción de mentoría tiene su razón de ser válida solo si el estudiante mentorizado acepta la ayuda ofrecida, deber ser una elección personal, es pues necesario y requisito indispensable la participación libre y voluntaria al programa, caso contrario sería contraproducente si no hay esa acogida libre, si sucediese aquello la labor del mentor sería estéril e inoficiosa, y si partiendo desde este punto la labor de mentoría si es aceptada, se deberá llevar de acuerdo a un plan de actividades que permitiría la asistencia de acuerdo a unos objetivos marcados previamente establecidos, que permitirían su ejecución con la espera de éxito.

Es preciso señalar que la experiencia de mentoría, en algunos tramos de la trayecto de esta experiencia ha parecido que no tenía sentido y razón de ser, pero uno se percata poco a poco después que ha valido la pena desarrollarla, esto se deduce luego por los comentarios positivos vertidos por sus compañeros mentorizados de la validez de la mentoría.

La investigación acción participación, ha cumplido con las metas propuestas esto es que el alumno se sienta acompañado, y orientado, se ha dado todo lo mejor para la solución de las necesidades de información personal, académica e institucional como se ha explicado ya en el capítulo tres de resultados y análisis y discusión.

Ha sido una experiencia de aprendizaje, que ha permitido poner en ejecución las potencialidades como psicólogos, conductores de grupo; un reto que considero se ha logrado conseguir.

RECOMENDACIONES

- Que se establezca para los mentorizados como una materia optativa dentro del pensum curricular, ya que la acción de la mentoría tenga forma y se pueda disciplinar la asistencia a los posibles eventos a realizarse en forma de talleres personales formación profesional procurando que se cumpla así los compromisos establecidos.
- La necesidad de que el mentor- estudiante necesita una capacitación adicional para desenvolverse competentemente, necesita de un entrenamiento o de una preparación adicional previa o formación inicial; para que su desempeño se enmarque dentro de los requerimientos de acuerdo con su rol de mentor esto es un aspecto importante a considerar para la calidad y el funcionamiento de este proyecto
- La participación del alumno mentorizado debe ser totalmente voluntaria (el querer dejarse ayudar), de lo contrario hay consecuencias contraproducentes inevitables en su motivación intrínseca, al no procurar tener su consentimiento el alumno mentorizado puede rechazar la ayuda ofrecida y sentir que su motivación interna decaiga, debido a que ha perdido el autocontrol, autonomía, necesidades psicológicas que son imprescindibles tomar en cuenta que sin las cuales imposibilitarían el objetivo de la mentoría.
- La iniciativa y la actividad del proyecto de mentoría también para el mentor debería encuadrarse en el contexto de una asignatura de libre elección que conste dentro de la malla académica y en lo posible el mentor debería ser un alumno de la Escuela de Psicología.
- La realización de un "Manual del Mentor que facilite su realización y ejecución de este programa de mentoría, se hace necesario para que permite a la par el sistematizar el proceso, identificar con claridad las fases y actividades que se deben ir cumpliendo con la finalidad de asegurar que se lleva de acuerdo a una planificación establecida.
- La creación y funcionamiento del Proyecto de Mentoría debe ser una propuesta para impulsar el desarrollo de alumnos que realmente necesiten de antecedentes de dificultades académicas y otros.

2. PROPUESTA DE MANUAL DE MENTORÍA

MANUAL DEL MENTOR:

1. Título: Manual para el Mentor

2.- Justificación:

Un Plan de Mentoría permite desarrollar procesos para los y las estudiantes, implica un llamado a una mejora continua de la calidad de estos procesos y con la utilización de herramientas tecnológicas y metodológicas que aporten a que el alumno de nuevo ingreso pueda desarrollar competencias y destrezas académicas, personales en el desenvolvimiento de su vida estudiantil y profesional.

La Universidad Particular de Loja UTPL, no ajena a este proceso se presenta como pionera en este sentido para la realización de estos procesos de mejora continua de sus alumnos, para lo cual ha desarrollado una planificación que responde a este objetivo.

En el presente manual de mentoría, encontrará información sobre la utilidad y manejo del proceso de mentoría que se ha desarrolla tanto para alumnos mentores, como mentorizados, que le servirá como un medio eficaz para avanzar en el acompañamiento en esta relación.

3. Necesidades de orientación y mentoría: Conocer las necesidades de orientación y mentoría son el objetivo del proceso de mentoría, orientación personal, social, son objetos de la actividad.

4.- Objetivos: Es un manual de uso para mentores que permita como un aporte más para atender viabilizar el acompañamiento del alumno de nuevo ingreso, que esta pueda servir y responder a las necesidades e interrogantes de este grupo de nuevo ingreso.

4.1. Objetivo General:

Reconocer las necesidades de orientación académica, personal, institucional más acuciantes que se enfrentan los alumnos de primer ciclo, para dar respuestas y facilidades inmediatas para la resolución de las mismas.

4.2. Objetivos específicos;

- Asesorar en temáticas de competencia de servicios que presta la universidad, a través de su plataforma virtual EVA, así como el uso de guías y libros electrónicos.
- Servir de enlace entre los servicios de tutoría que presenta la Universidad y los mentorizados como complemento de sus estudios.
- Difundir y absolver dudas con respecto al calendario académico, fechas horarios, trabajos a distancia y exámenes.
- Realizar talleres de difusión y de integración.

5. Definición de mentor:

Es una persona que tiene competencias personales y profesionales que le permiten cumplir la función de acompañamiento, orientación y ayuda a alumnos de nuevo ingreso.

Perfil del mentor:

Debe ser una persona con capacidad y conocimientos en orientación y psicología, con experiencia académica para llevar a cabo la labor de mentoría, preferentemente egresado de psicología, con competencias en habilidades sociales, asertividad, don de gentes y capacidad de compromiso con los demás y con capacidad de demostrar sincero interés por ayudar y guiar a los estudiantes.

3. Acciones y estrategias de Mentoría recomendadas:

1. La mentoría debe ser un proceso voluntario, optativo por parte de los mentorizados, en este sentido de debe darse tres condiciones en este sentido:
 - 1.1. Carta compromiso de aceptación de aceptación libre y voluntaria por parte del alumnos mentorizados.
 - 1.2. Monitoreo constante de la evolución del proceso de mentoría.
 - 1.3. Incorporación dentro de la malla curricular como materia optativa del primer ciclo para los mentorizados.

2. Los contenidos de este plan debe incorporarse al menos en las siguientes áreas:
 - 2.1. Conceptos básicos de la Mentoría: Introducción, definición, antecedentes, objetivos.
 - 2.2. Líneas de trabajo para el Proyecto de Mentoría
Se establecen tres componentes o líneas del trabajo.
 - a. Diagnóstico y conocimiento situacional personal de los mentorizados sobre sus necesidades de información, de orientación, de inserción, adaptación al sistema de educación a distancia, y de estilos de aprendizaje en relación con los alumnos a mentorizar.
 - b. Búsqueda de alternativas de solución a problemáticas planteadas en el punto anterior.
 - c. Brindar consejería personal en cuanto a temas como: motivación, técnicas de estudio, técnicas de aprendizaje etc.
3. Determinación de indicadores de gestión y evaluación realizados como la matriz de diagnóstico y resolución de necesidades.

Matriz para diagnóstico y solventar necesidades de alumnos mentorizados

Alumno Mentorizado	Situación actual (necesidad)	Alternativas Posibles Soluciones planteadas	Resultado Alcanzado con la solución escogida

8. Recursos: para la realización de la actividad de mentoría se precisa de los siguientes medios:

- a. Infra-estructura: En este caso brindada por el centro Regional Asociado de la Universidad.
- b. Tecnológicos: Plataforma Virtual, EVA, Servicio de Internet,
- c. Material de apoyo: Guía didáctica, elaborada por la Universidad,
- d. Humanos: Alumnos Mentores egresados de psicología.

GUÍA DE DESARROLLO DE MENTORÍA

PROYECTO DE MENTORIA

MENTORIA: INTRODUCCIÓN A LA MENTORÍA

GUÍA DEL MENTOR

INTRODUCCIÓN GENERAL: Se explica la importancia de los temas de estos dentro de los talleres de mentoría. La mentoría se entiende como la relación de acompañamiento, orientación y de ayuda que se dan en la relación, permite desarrollar las potencialidades de todos los involucrados tanto de los mentores significa poner en evidencia sus aptitudes, y para los mentorizados como medio de alcanzar su desarrollo académico y personal.

PREGUNTAS ESENCIALES: Se plantean preguntas abiertas que generen reflexión por parte de los mentorizados y que fomente la participación activa de los involucrados. Estas preguntas se podrán plantear a lo largo del taller para generar una discusión interactiva. Las preguntas esenciales requieren análisis, síntesis, conectar el tema con la realidad presente del mentorizado. Apuntan a conocer al mentorizado, sus necesidades expectativas y deberá realizarse con empatía.

Se podría señalar las siguientes preguntas:

- Qué es la mentoría?
- Para qué sirve el proceso de mentoría?
- Cuál el compromiso en la mentoría?
- Cómo realizar una labor de mentoría?

PLANIFICACIÓN DEL CURSO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Socializar los contenidos de la mentoría, su importancia y su función para lograr el desarrollo de destrezas competencias y actitudes en el desarrollando académico, motivacional, social en el ámbito de la vida estudiantil universitaria

PRINCIPALES CONCEPTOS TEÓRICOS: Descripción de fundamentos teóricos de la mentoría ¿Qué es?, ¿a dónde apunta?, ¿qué se busca?.

METODOLÓGÍA: La técnica de enseñanza a utilizar de acuerdo a la temática de la Psicología del Aprendizaje, es el aprendizaje significativo, esta se define como aquellos aprendizajes que se logran contrastando con la experiencia previa del alumno. para lograr asociaciones y aprendizajes significativos nuevos.

MATERIALES: Salón, con infocus y pizarrón de tiza líquida, mobiliario,

EVALUACIÓN: Al finalizar el taller se prepare una evaluación con una prueba objetiva de 20 preguntas señalando como tiempo sugerido para terminar la prueba de unos 20 minutos se cómo tiempo sugerido.

EVALUACIÓN CRITERIAL: Se detalla los criterios de evaluación y los niveles de desempeño para lograr una calificación numérica en cada caso. Como por ejemplo lista de cotejo, evaluaciones objetivas.

DESARROLLO DE LA CLASE: se describe los pasos sugeridos en cada clase,

1. Palabras de bienvenida a los estudiantes Mentorizados
2. Breve explicación de que consiste la mentoría.
3. Presentación de casos ilustrativos de mentoría.
4. Explicación de conceptos de mentoría, y el desarrollo de esta

TALLER 1: INTRODUCCIÓN GENERAL

En este taller se planteará una introducción a la mentoría planteando una visión en el ámbito de la Orientación Educativa dentro de la rama de la Psicología con factores involucrados a la hora de proponer y ejecutar un programa de mentoría. Se definirán conceptos claves como mentor, mentoría, necesidades, proyecto de vida así como las funciones de la mentoría.

Luego se invita al compañero mentor a realizar un viaje a la historia de la mentoría para tratar de entender cómo han evolucionado esta práctica.

Se analizarán también los factores externos e internos que impactan en los alumnos de nuevo ingreso y como también se puede ver como vislumbra la ayuda necesaria en este sentido buscando juntos alternativas de solución de una forma interactiva a través de generación de ideas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los alumnos del primer ciclo que participen de este taller lograrán:

- Sentir a la mentoría como una ayuda personal y permanente durante todo del ciclo.
- Conocer las funciones de su mentor y de la relación mentor mentorizado.
- Comprender el sustento teórico de la mentoría en el marco de la historia de la mentoría hasta su aplicación en la universidad.
- Comunicar de manera efectiva y asertiva sus necesidades con plena confianza.
- Desarrollar estrategias para resolver problemas
- Definir la mentoría.

PREGUNTAS ESENCIALES

¿Qué expectativas presenta el mentorizado?

¿Cuáles son sus necesidades?

¿De qué tipo son?

¿Cómo ayudarlo en sus necesidades?

¿Cómo organizarnos para la dinámica de interrelación mentor mentorizado?

PRINCIPALES CONCEPTOS TEÓRICOS

- La Mentoría;
- Qué es la Mentoría Antecedentes;
- Definiciones,
- Objetivo General,
- Específicos:
- Expectativas

DESARROLLO TEMA 1:

Actividades:

1. Proponer una lluvia de ideas como introducción a la clase bajo el concepto:
Vamos establecer una relación de mentoría, ¿qué necesitamos?, ¿qué tenemos que tener en cuenta?, ¿quiénes van a participar?...
2. Luego hacer la puesta en común y compartir las anotaciones. Completar en el pizarrón una gran lluvia de ideas con los aportes de todos, ir agrupando conceptos

emparentados o hacer ciertas categorizaciones para organizar las ideas. Por ejemplo: escribir funciones por un lado, roles por otro (mentor, mentorizado, consejero, centro asociado, universidad), factores influyentes (motivación, ambiente de trabajo), habilidades y capacidades, etc. Pedir a tres alumnos que oficien de secretarios y tomen notas del esquema general de la lluvia de ideas luego de organizar la información.

3. Tarea: pensar cual/les de todos los factores involucrados a la hora de establecer una relación de mentoría cuáles son más importantes y porqué.

Estrategias:

Con la pregunta uno formulada se la utiliza para organizar la lluvia de ideas.

Para la actividad 2 se formula puesta en común concepto en pizarra.

Tiempo:

Dar 5 minutos para que cada alumno individualmente escriba los conceptos, ideas, frases relacionadas con el tema para actividad 1.

Actividad 2 de 10 a 15 minutos.

Actividad 3 de 10 a 15 minutos.

.PRECISIONES METODOLÓGICAS

El tiempo para este taller se trabajará en 1 hora cada 20 días a lo largo del ciclo académico.

La metodología será exposiciones participativa para lo cual se requerirá lectura de una guía previamente dados a los estudiantes El mentor deberá guiar y facilitar al estudiante para que tenga la información y recursos de lectura.

En la lectura se fomentará la lectura auto comentada, auto explicada reflexiva en este sentido hacer que mientras lean digan lo que mentalmente están pensando. Lo que se alcanza con éste es doble beneficio por un lado se logra que desarrollen una destreza como la lectura y por otra parte entender el proceso de mentoría

En este módulo se plantearán casos reales para que el alumno relacione la teoría con la práctica. El mentor deberá buscar casos y ejemplos locales para lograr que el mentorizado tenga un conocimiento significativo válido a sus necesidades.

RECURSOS

- La presentación a modo de ejemplo ilustrativos de un caso de la relación mentoría (mentor y mentorizado (el caso de Miguel González mentor y su mentorizada, Narcisa por ejemplo que cuenten su experiencia al público a los alumnos que van a ser mentorizados).
- Un grabador durante la presentación para no perder información.

EVALUACIÓN CRITERIAL

- Participación en clase mediante preguntas:
 1. ¿Por qué creen que la propuesta de Mentoría resultó un éxito ?
 2. ¿Qué características de mentor en los ejemplos dados poseían los personajes?
 3. ¿Cuáles son las características del mentor y mentorizado?
 4. ¿Cómo vinculan a su caso personal?
 6. ¿Creen que la mentoría tiene éxito en el Ecuador y en la UTP? ¿Por qué?
 7. ¿Pueden vincular este caso con algún ejemplo ya sea conocido o personal que conozca?

Formuladas estas preguntas en forma impresa para que las tomen al azar y las reflexionen de forma particular y luego las desarrollen en grupos.

- Participación pertinente, en la discusión.
- Domina el tema propuesto, logra conectarlo y explicarlo en sus diferentes aspectos.
- Presenta una actitud positiva, escucha y respeta la opinión de sus compañeros/mentorizados.
- Demuestra mentalidad abierta, fomenta un buen clima de confianza.
- Llega puntualmente. Fórmula preguntas.

TALLER 2: CREACION DE UNA RELACION DE MENTORIA

Se pretende identificar los elementos que conllevan una relación eficaz de mentoría, que se busca alcanzar los objetivos, entre el temario se considera temas como por ejemplo los estigmas y estereotipos, los posibles sesgos en la comunicación y relación de la mentoría, las habilidades sociales y la empatía para generar confianza y estabilidad en la relación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los alumnos del primer ciclo que participen de este taller lograrán:

- Identificar los elementos para una relación eficaz en la mentoría
- Saber comunicarse de forma asertiva empática y amistosa sus necesidades y problemas.

PREGUNTAS ESENCIALES

- ¿Qué es una relación de mentoría?: La mentoría es un conjunto de personas que se reúnen para llegar a una meta de ayuda y crecimiento recíproco. La mentoría presenta una estructura que responde a un fin.
- ¿Qué es un mentor? ¿Quién es el mentorizado?:
- Perfil, funciones y roles del mentor, perfil de mentorizado

PRINCIPALES CONCEPTOS TEÓRICOS

Los temas a recoger en este taller son;

- Habilidades Sociales
- La empatía,
- La comunicación asertiva
- La motivación

DESARROLLO TEMA 2:

- Exposición de un cuento reflexivo y motivante sobre el tema por ejemplo “El portero del prostíbulo” de autor anónimo.
- Lluvia de ideas de la moraleja del cuento.
- Plenaria, y aclaración de conceptos vertidos en los temas a recoger en el taller.

PRECISIONES METODOLÓGICAS

- 1. Pedir** a los 3 secretarios que esquematicen la lluvia de ideas trabajada la clase anterior. Esto será el disparador para que el profesor explique la definición de ciertos conceptos clave teniendo en cuenta la intervención realizada por los alumnos.
- 2. Realizar:**
 - PLANEAR: De igual manera, involucra que el mentor desarrolle estrategias y acciones para alcanzar dichas metas con las personas que lo acompañan.

- o ORGANIZAR: Involucra definir las actividades de las personas dentro de una estructura para que cumplan las metas institucionales.
- o DIRIGIR: Involucra convencer a las mentorizado para que trabajen junto al mentor en consecución de sus metas

3. Cierre:

En pequeños grupos pensar en una relación mentoría determinada y discutir ¿Cuál es la parte más importante en esta relación? Compartir lo que pensaron como tarea.

Luego debatir esto con todos para concluir que: Todas las partes involucradas son lo más importantes en una relación de acompañamiento.

Glosario de conceptos: motivación, empatía, habilidades sociales, necesidad mentor, mentorizado, necesidades académicas, personal, emprendedor, metas.

OTRAS SUGERENCIAS: Proponer que los alumnos lleven un archivo personal sobre los documentos entregados y las encuesta que se las realicen.

RECURSOS

Micrófono con altavoces, lectura dirigida de los conceptos vertidos.

EVALUACIÓN CRITERIAL

- Formación en grupos, de 4 a 5 personas donde cada grupo elabore preguntas referidas al tema para el otro grupo así de esta manera se evalúa y se despejen dudas,

TALLER 3: “EVALUACIÓN DE LA MENTORIA”

El objeto es conocer a viva voz por parte del mentorizado de la situación que ha vivido en el ciclo académico acompañado de su mentor, conocer las experiencias particulares enriquecedoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los alumnos del primer ciclo que participen de este taller lograrán

- o Evaluar la actividad académica y de mentoría

- Conocer su realidad y sus perspectivas futuras

PREGUNTAS ESENCIALES

- Que te ha parecido este ciclo académico ¿
- Te ha ayudado el proceso de mentoría
- Qué recomendaciones das al proceso y en la relación mentor mentorizado?

PRINCIPALES CONCEPTOS TEÓRICOS

- Experiencias y anécdotas personales vividas en el ciclo académico y de la relación mentor y mentorizado.

DESARROLLO TEMA 3:

Este se desarrolla al finalizar el ciclo académico, después de los exámenes supletorios, en el Centro regional, básicamente es compartir las experiencias vividas sin juicios de valor, es el enriquecerse de las experiencias, y ubicados en círculo cada uno cuenta sus experiencias, y se termina a modo de un compartir con un pequeño aperitivo y porque no con una dinámica y un pequeño baile al finalizar con los presentes se saca conclusiones y recomendaciones para el proceso de mentoría

PRECISIONES METODOLÓGICAS

1. Iniciar la clase con la siguiente pregunta en el pizarrón para iniciar una discusión: ¿Cómo les fue en su ciclo académica que les ha parecido?.

Exposición y descripción del tema.

2. Dividir a la clase en grupos de 4-5 personas. En cada grupo se nombra un relator que hará las veces de coordinador de las discusiones que se den en el grupo:

Cada grupo se debe dar la palabra a cada integrante para que cuente las experiencias vividas en el ciclo académico y de la relación de mentoría alentando a que todos participen, dando sus puntos de vista, que comenten su situación personal y sus conclusiones.

RECURSOS

- Salones previstos con sillas.

- Libretas y esferográficos.

EVALUACIÓN CRITERIAL

- Los mentorizados se muestran satisfechos, no muestran rechazo ni resentimiento, sino todo lo contrario, se han enriquecido, y recomiendan la actividad de mentoría.

REFLEXIÓN PARA EL MENTOR INSTRUCTOR:

1. ¿Se cumplieron los objetivos estipulados? Si no se cumplieron, ¿por qué?
2. ¿El tema despertó la curiosidad a los alumnos?, ¿La estrategia utilizada fue la adecuada?
3. ¿Hubo una clara conexión entre el tema y la realidad del alumno o la realidad ecuatoriana?
4. ¿Surgieron imprevistos? ¿Por qué?
5. ¿Qué cambios realizaría?

BIBLIOGRAFÍA

- Biblia Latinoamericana (2000), *Libro de Tobías*. Navarra: Editorial Verbo Divino.
- Buele, L.D, Bravo, C. (2014). Necesidades de Orientación. En M. González (Presidencia), *Trabajo de Fin de Titulación de psicología*. Conferencia llevada a cabo en la Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, Loja, Ecuador.
- Buele, L.D, Bravo, C. (2014). *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. Guía Didáctica*. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
- Buele, M. (2012). *Diagnóstico Pedagógico y Orientación Educativa. Guía Didáctica*. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
- De Pablo J.M., (2009). Modelos Metodológicos de Intervención en Orientación Profesional para el Empleo, *El Modelo Centrado en los Recursos y el empoderamiento en la atención a los colectivos en riesgo de exclusión social*. Conferencia llevado a cabo en las II Jornadas de Orientación Profesional, Cádiz, España. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/jornadasorientacion/files/jornadasorientacion/Modelos_Metodologicos_JM_de_Pablo.pdf
- Díaz Larenas C & Bastías Díaz C. (2013). Los procesos de mentoría en la formación inicial docente. *Revista Internacional de Investigación Ciencias Sociales*, 9(2), 3-4. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v9n2/v9n2a09.pdf>
- Ferre, Imbert, Martínez, Muñoz, (2009). Plan de Orientación y acogida en un nuevo Título de grado acorde al EES en la facultad de informática de la universidad politécnica de Madrid Recuperado de <http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/2004/233.pdf?sequence=1>
- García, J. (2008). Fundamentos del Aprendizaje. México. D.F., México: Editorial Trillas.
- Gutiérrez, A. (2013). *Orientación Recursos para la orientación académica y profesional*. Orientared. Recuperado de <http://www.orientared.com>

- Illescas, C. (1999). *Diagnóstico Pedagógico y Orientación Educativa*. Loja-Ecuador: Editorial UTPL.
- Manual de Formación del mentor. (2013). Gami impresión digital. España. Recuperado de http://www.amitie.it/maitre/file/handbook_esp.pdf
- Peraza L., (2001). *El Sistema preventivo de Don Bosco*. Centro Salesiano Regional, Quito-Ecuador.
- Sánchez Ávila, A. Almendra Sánchez, Fco. J. Jiménez Leube M. J. Melcón de Giles (2009). Proyecto Mentor en la Universidad Politécnica de Madrid: un sistema de mentoría para la acogida y orientación de alumnos de nuevo ingreso. *Sistemas, Cibernética e informática*, 6(1), 64-71. Recuperado de [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/GX045RA.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/GX045RA.pdf)
- Sánchez, C. (2013). *Orientación*. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
- Sánchez García, M., Manzano, N., Rísquez López, A., y Suárez Ortega, M. (2010). *Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia*. Doi:10-4438/1988-592X-RE-2010-356-119. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356_30.pdf
- Santana, L. (2012). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica*. Madrid, España: Pirámide.
- Valverde, A., Ruiz de Miguel, García, E., Romero, S. (2004). Innovación en la Orientación Universitaria: La Mentoría como respuesta. *Contextos Educativos*, 6 (7). 87-112. Recuperado de [http://www.dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20\(1\).pdf](http://www.dialnet-InnovacionEnLaOrientacionUniversitaria-1049470%20(1).pdf)
- Vélaz de Medrano, C. (2009). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(1), 209-229 Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>
- Viveros, S. (Ed.). (2010). *APA Diccionario conciso de Psicología*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. México: Pearson.