

Red de Mentorías en Latinoamérica



AUTORA: Carmen Sánchez Ávila
FECHA: Julio 2013



Proyecto ALFA-III

“Gestión Universitaria Integral del Abandono”

¿QUÉ ES LA MENTORÍA?

Mentoría entre iguales entre entornos universitarios

Coordinadora: Carmen Sánchez Ávila
Universidad Politécnica de Madrid

Proyecto ALFA GUIA DCI-ALA/2010/94
(Julio 2013)

*Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea.
El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de sus autores y en modo alguno debe
considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.*

MENTORÍA ENTRE IGUALES EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS

1.- Objetivos del Proyectto Mentor.

Concepto de mentoría

La mentoría entre iguales es una estrategia de orientación en la que alumnos de últimos cursos más experimentados ayudan a los alumnos de nuevo ingreso a adaptarse más rápidamente a la Universidad, bajo la supervisión de un profesor tutor.

Población a la que va dirigida el programa de mentoría

Los programas de mentoría en la universidad suelen ir dirigidos a estudiantes de nuevo ingreso. Aunque el perfil de los alumnos parezca similar, se trata de estudiantes distintos. Llegan alumnos tímidos, abiertos, juerguistas, vocacionales, con elevados conocimientos sobre la materia, estudiantes que se agobian fácilmente, pasotas, etc. A todos ellos irá dirigida la acción de mentoría, pero cada uno necesita un tratamiento diferente.

Los potenciales mentores son alumnos que han pasado por la misma o similar situación a la que se enfrentan los telémacos y por tanto podrían hacer de mentores de los mismos. La mayoría de las veces se opta por alumnos de último o penúltimo curso, que tienen como ventaja conocer mejor el entorno, ya que llevan más años en la Universidad. Se suele optar por alumnos que tengan pocas asignaturas suspensas y un importante grado de voluntariedad.

Objetivos generales del programa

El objetivo principal de los programas de mentoría en la universidad es el desarrollo de mecanismos de ayuda, orientación y formación a los alumnos de nuevo ingreso en la universidad, con dos metas bien definidas:

- La ayuda, por parte de compañeros de cursos superiores, al alumno de nuevo ingreso para facilitar su integración académica y social en la vida universitaria.
- La formación del alumno de segundo ciclo como mentor de alumnos de nuevo ingreso, potenciando sus habilidades de relaciones interpersonales, comunicación, dirección de grupos y solución de problemas. Con la mejora de estas competencias se pretende hacerle más competitivo en su posterior

inserción laboral, ya que muchas de ellas le serán demandadas por las organizaciones en las que quieran trabajar.

La consecución de la primera de las metas señaladas se concreta en ofrecer:

1. *Orientación académica.* Proporcionar al telémaco la ayuda necesaria para abordar con éxito las diferentes asignaturas del curso, desde la experiencia del mentor como alumno, ofreciéndole información y orientación, entre otras cosas, sobre:

- Normativas académicas.
- Características de cada asignatura, elección de optativas y de libre elección, estrategias que incrementan el rendimiento en las asignaturas.
- Normativa y horarios de tutorías con el fin de incentivar su uso.
- Información sobre la estructura de la carrera, los itinerarios, las salidas laborales, etc.
- Búsqueda de recursos de tipo académico, utilización de la Biblioteca, servicios informáticos, etc.

2. *Orientación social.* Ayudar al alumno de nuevo ingreso en su adaptación a la universidad, atendiendo a la diversidad, mediante la información y orientación sobre:

- Las diferentes asociaciones de estudiantes de la Escuela/Facultad: Delegación de Alumnos, Clubes, asociaciones, etc.
- Organización de la Escuela/Facultad, ubicación y organización de los departamentos, profesores, etc.
- Proyectos de investigación y grupos de trabajo existentes.
- Los diversos servicios de la universidad: instalaciones deportivas, actividades culturales, musicales, etc.
- Búsqueda de recursos de tipo social.

3. *Orientación administrativa.* Procurar al alumno de nuevo ingreso orientación en los procedimientos administrativos generales, tales como:

- Funcionamiento general de la Secretaría del Centro.
- Becas y otras ayudas al estudio.
- Programas de intercambio de estudiantes.

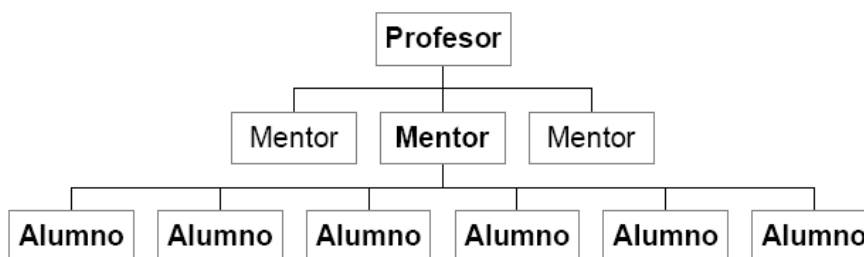
- Trámites de matrícula y, en el caso de los alumnos Erasmus, los trámites pertinentes para su formalización como estudiantes de la Escuela/Facultad.

2.- Descripción del Proyecto Mentor.

El programa de mentoring formal que se utiliza suele ser de mentoring grupal (un mentor con 5 o 6 telémacos), entre compañeros (mentores y telémacos son alumnos, aunque de distintos cursos) y mixto (combinando sesiones presenciales con contactos de apoyo a través del correo electrónico y campus virtual).

Estructura

En cuanto al organigrama de trabajo, el Proyecto Mentor se organiza según una estructura vertical y otra horizontal, ambas alrededor del concepto de “equipo”, de la siguiente manera:



Cada profesor tutor tiene a su cargo 2 ó 3 alumnos mentores, con los que se reúne aproximadamente una vez al mes, y atiende sus dudas y cuestiones. Al mismo tiempo, reciben la información directa de los mentores realimentando con ella a la institución a través de los coordinadores, facilitando el desarrollo de acciones futuras orientadas a mejorar la situación de los alumnos de la Escuela. En este nivel se definen equipos “tutor-mentores”.

Cada mentor, a su vez, tiene a su cargo hasta 7 alumnos mentorizados (telémacos), con los que se reúne aproximadamente una vez a la semana. En este nivel se definen equipos “mentor-alumnos”.

Complementariamente a esta estructura vertical, se definen también relaciones horizontales para que la información pueda fluir “entre iguales”. Así, se definen equipos virtuales de todos los tutores, de todos los mentores, de todos los alumnos, de todos los mentores de alumnos de otros países, etc.

Para dar soporte y favorecer las relaciones entre los diferentes agentes es muy aconsejable apoyarse en un Portal WEB del Proyecto Mentor.

Selección y formación de mentores

El alumno mentor pertenece a los últimos cursos del mismo Plan de Estudios que el alumno mentorizado. Cada mentor ha sido seleccionado a partir de su curriculum vitae, una breve encuesta vía web que perfila los rasgos principales de su disposición a la actividad, y una entrevista personal por parte de los profesores coordinadores del Proyecto, con el fin de conocer mejor su capacidad de relación, su visión del panorama estudiantil y sus expectativas. La formación de los mentores resulta clave para un buen funcionamiento de los procesos de mentoría y en ella se aporta al mentor los conocimientos y habilidades que necesita para atender y apoyar a sus compañeros.

Las funciones fundamentales definidas para el alumno mentor son las siguientes:

- Establecer con los alumnos mentorizados el calendario de reuniones.
- Ajustarse al programa de reuniones y otras actividades previstas, preparando adecuadamente las mismas a partir de las directrices especificadas por los coordinadores del proyecto y los profesores tutores.
- Servir de enlace entre los alumnos mentorizados y los tutores y coordinadores.
- Hacer un seguimiento de los alumnos mentorizados, a través de las reuniones periódicas con ellos.
- Evaluar a la actividad en sí.
- Colaborar con la Institución en la mejora del Proyecto.

Funciones del profesor tutor

En el contexto del Proyecto Mentor, la figura del profesor tutor surge como el enlace natural entre los alumnos mentores (y, en consecuencia, los alumnos tutelados) y los coordinadores del Proyecto. La incorporación de los profesores tutores se define a partir de la declaración formal de interés en el Proyecto por parte de los mismos, durante el periodo de planificación y divulgación de la actividad.

Las funciones fundamentales del profesor tutor son las siguientes:

- Establecer con los mentores el calendario de reuniones, horarios y lugares.
- Asesorar a los alumnos mentores en el desempeño de su función y redirigirles de forma adecuada a los órganos institucionales correspondientes.
- Servir de enlace entre los alumnos mentores y los coordinadores del Proyecto.
- Hacer un seguimiento de la labor de los mentores, a través de las reuniones periódicas con ellos y el análisis de los informes de los mismos.

- Evaluar a los mentores en el contexto de la asignatura de libre elección.
- Evaluar la actividad en sí.
- Colaborar con la institución en la mejora del Proyecto.

Metodología

Al comienzo de la actividad se define un calendario previsible de reuniones, que después el tutor se encargará de ajustar, junto con los mentores, de acuerdo a las necesidades de cada equipo.

Por otra parte, también al comienzo de la actividad, los coordinadores se encargan de definir un temario tentativo sobre los asuntos a tratar en las reuniones, abordando todos aquellos temas de interés para los alumnos de nuevo ingreso teniendo en cuenta a su vez su conveniencia en cuanto a la temporalidad. Al margen de ellos, pueden surgir nuevos temas y preguntas a tratar en cada reunión, de forma que la dinámica de cada equipo se ajustará a sus necesidades.

Después de cada reunión, el alumno mentor elabora un informe en el que describe brevemente: los alumnos que han asistido, los temas tratados, asuntos relevantes que ha surgido, opiniones y sugerencias; que dejará en el Portal del Proyecto Mentor y al que sólo tendrá acceso el tutor de su equipo y los coordinadores.

Período, horario, duración y frecuencia de las reuniones entre mentores y telémacos

Las reuniones entre mentores y telémacos las suelen marcar entre ellos, poniéndose de acuerdo en el horario que les viene mejor y en el día de la semana.

Los programas de mentoría en universidad se realizan desde el mes de septiembre al mes de marzo. En ese intervalo se realizan unas 7-8 reuniones, la última de las cuales suele coincidir con el momento en que los telémacos ya conocen los resultados de los exámenes finales, lo que permite darles apoyo emocional si es necesario. Al principio la frecuencia de las reuniones es mayor, ya que el mentor es más necesario.

Los estudios de la Red Nacional de Mentoría, dirigidas por Sánchez Ávila (2009) ponen de manifiesto que la duración media de las mismas es de 45 minutos.

3.- Implementación y resultados esperados.

Implementación del Programa

A la hora de poner en marcha un programa de mentoría se siguen distintos pasos:

- Conseguir el apoyo del Decano de la Facultad o el Director de la Escuela.
- Selección y Formación del coordinador del programa
- Formación de los supervisores (profesores-tutores)
- Selección y Formación de Mentores
- Captación de telémacos
- Emparejamientos mentor - telémaco
- Reuniones periódicas entre mentores y telémacos
- Supervisión de los mentores
- Evaluación del programa

Resultados esperados para los mentores, los telémacos y para la organización.

En los programas de mentoría en la universidad se esperan conseguir los siguientes resultados:

- Un elevado nivel de satisfacción con el programa de mentoring en general y con las diferentes sesiones, en particular, tanto de mentores como de telémacos.
- Un incremento significativo de los conocimientos de mentores y telémacos.
- Una elevada utilidad percibida de los aspectos desarrollados en cada una de las sesiones que componen el programa.
- Incremento del rendimiento académico de los alumnos que tienen mentor frente a los que no lo tienen.
- Reducción de los niveles de abandono.
- Incremento de la asistencia a clase.
- Mayor satisfacción con la carrera que están realizando.
- Aumento y mejora del autoconcepto, la autoestima, la autoeficacia y otras variables como la implicación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. A., Castaño, G., Calles, A. M. y Sánchez-Herrero, S. (2010). Assessment of the Efficacy of a Peer Mentoring Program in a University Setting. *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 2, 683-694
- Alonso, M. A., Sánchez, C., Macías, J. y Calles, A. (2009). Validación de una escala de evaluación de las competencias del mentor en contextos universitarios. *Mentoring & Coaching: Universidad y Empresa*, 2, 153-170.
- Alonso, M. A., Sánchez, C. y Calles, A.M. (2011). Satisfacción con el mentor. Diferencias por rol y sexo. [*Revista Española de Pedagogía*](#), 250, 485-501.
- Eby, L. T. (2010). Mentoring. En S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Pp. 505-525. Washington, DC: American Psychological Association.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Ramón Areces.
- Sánchez Ávila, C. (2009). Red de Mentoría en Entornos Universitarios Españoles. *IV Jornadas Internacionales de Mentoring&Coaching: Universidad y Empresa*. 23, 24 y 25 de Noviembre. Madrid.