

CONVOCATORIA PARA IDENTIFICAR

BUENAS PRÁCTICAS EN INNOVACIÓN EDUCATIVA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

2021



La educación
es de todos

Mineducación

Co-Lab
Laboratorio de Innovación
Educación Superior

Nombre de la institución de educación superior

Universidad EAFIT

Ciudad o municipio de la IES

Antioquia

Nombre de la práctica

Programa de Acompañamiento Voluntario a Estudiantes de Primer Semestre

Ámbito temático:

Innovación académica

Tiempo de desarrollo de la práctica (años)

1

Nombre del líder de la práctica

Claudia Alejandra Candia Vergara

Correo electrónico del líder de la práctica

cacandiav@eafit.edu.co

Área o áreas de la institución que desarrollan la práctica.

Pedagógica / Académica

Problema o necesidad que originó la práctica

En el 2020-1 inició la pandemia por covid-19. Entre otros retos, uno a considerar era qué hacer para la permanencia y el vínculo de los nuevos estudiantes con la Universidad en el 2020-2, pues su primer semestre universitario sería atípico, dado el escenario de educación cien por ciento digital, la incertidumbre social y económica, las restricciones de movilidad y los efectos de la situación global en la salud mental de la población. Había que brindarles un tipo de apoyo que resultara cercano, que supliera, aunque fuera en parte, las limitaciones de socialización y acceso al campus, que implicaban lo digital. Se requería una opción que movilizara vínculos cercanos con la institución, durante todo el primer semestre como mínimo.

Mecanismo usado para identificar el problema

Brenchmarking

Descripción del mecanismo

La Oficina para el Éxito del Estudiante hace un estudio rápido de lo implementado en otras IES para acompañar estudiantes de manera cercana y duradera. Encuentra, entre otros, el *mentoring* del Tecnológico de Monterrey (TEC), en México; y mentorías referidas por la Universidad del Rosario, en Colombia.

Se evidencia que la relación que se establece entre un par con mayor experiencia y otro menos experto, aporta a la vinculación, en forma cercana, con un contexto que resulta novedoso; alienta el desarrollo de habilidades y da soporte para no desistir del objetivo.

Se evidencia posible la mentoría electrónica y el aprendizaje tanto para mentor como para aprendiz, lo que ayuda a la permanencia de ambos. Se aprueba la propuesta por parte de la rectoría y se continúa por sus buenos resultados en 2020-2.

Resultados cuantitativos esperados

Para el primer semestre de cada año, se espera el cubrimiento completo de 1.400 estudiantes/aprendices con 500 mentores, en promedio.

Para el segundo semestre del año, se espera el cubrimiento promedio de 700 estudiantes/aprendices con 300 mentores.

Resultados cualitativos esperados

Apoyo efectivo de los mentores a los aprendices con información institucional, soporte al aprendizaje y socialización.

Formación de los mentores en habilidades comunicativas y ciudadanía, integra desde la experiencia de mentoría.

Impacto favorable en los estudiantes de primer semestre en relación con su adaptación a la Universidad.

Actividades desarrolladas en la implementación

Atraer y conectar: convocatoria de mentores a través de medios institucionales. Se hacen emparejamiento o grupos entre mentores y aprendices, según carreras o escuelas; mentoría uno a uno grupal, según cantidad de mentores inscritos. De esta manera, se asigna mentor a todos los estudiantes de la Universidad.

Orientar mentores: inducción y entrega de manual guía; conformación de chat; orientación a grupo de líderes mentores que guían a los demás, ellos han sido mentores e integran el grupo de tutores, formado especialmente para la inducción a estudiantes. Se establece agenda formativa.

Interactuar: mentores y aprendices interactúan según necesidades del aprendiz e información y preguntas que le transmite el mentor, las cuales recibe del manual y a través del chat. Los encuentros pueden ser *e-mentoring*, presenciales o combinados, en promedio una vez por semana.

Evaluar: se aplican tres herramientas de monitoreo durante el semestre, dos a los mentores y una a los aprendices. Sirven para hacer ajustes sobre la marcha, establecer acciones de mejora y determinar puntajes para incentivos a los mentores, mediante insignias digitales entregadas al final del semestre.

En articulación con

Las actividades implicaron articulación con EAFIT Social y el Departamento de Desarrollo Estudiantil.

Esta articulación consistió en

EAFIT Social apoya las labores de voluntariado institucional. Las mentorías son un voluntariado, por tanto, esa área respalda la experiencia formativa que implica el gestionar las asignaciones de insignias y formalizarlas como labor social para algunos mentores becarios. Esta labor, mantiene gran parte de la motivación que sostiene la permanencia de los mentores en el programa.

Desarrollo Estudiantil es el puente con los grupos y representantes estudiantiles. Movilizan las convocatorias a mentores; además, coordinan el curso Inducción a la Vida Universitaria, en el cual los estudiantes de primer semestre reciben contenidos de apoyo para su adaptación. La información es ampliada luego con los mentores. Esta alianza mantiene el posicionamiento del programa en cobertura y formación.

Elementos innovadores de la práctica de acuerdo al contexto

En el contexto universitario colombiano, las estrategias de acompañamiento entre pares suelen estar circunscritas a las monitorias académicas. No es usual el desarrollo de acciones donde pares estudiantiles acompañen en otros ámbitos. Las mentorías son una de esas acciones novedosas porque articulan en forma explícita e intencionada tres dimensiones: la institucional, la sociocultural y la de aprendizaje (aquella referida al desarrollo de habilidades académicas para el estudio universitario), necesarias para la permanencia y, por tanto, para la trayectoria completa en la educación superior. A estas se suma la emocional, que emerge en la relación y que posibilita la confianza y escucha para alentar, brindar soporte y remitir en forma oportuna.

También es innovador que la formación de los aprendices ocurra en el marco de un curso regular y no de uno asincrónico, propio del programa de mentoría. Lo usual es que la formación de los mentorados o *mentees* sea parte del programa mismo y esto delimite los temas y el contexto de la relación entre mentores y mentorados. Esta forma novedosa permite que las relaciones entre ellos se establezcan dando mayor prelación a las necesidades de los que son guiados, y que los mentores no sean actores independientes dentro de los servicios de apoyo a los estudiantes, sino en interrelación con otras acciones creadas para la permanencia, en este caso, un curso especialmente creado para la adaptación de los estudiantes de nuevo ingreso.

Mecanismo de evaluación del desarrollo y los resultados obtenidos

Descripción del mecanismo

Se aplican dos encuestas a mentores: una entre las semanas cuatro y doce; otra, entre las semanas ocho y catorce. Por su parte, los aprendices responden una entre las semanas diez y catorce. En estas se evalúa, entre otros:

Cantidad de aprendices que mantienen contacto con su mentor.

Tiempos destinados a la mentoría.

Calificación que hacen los mentores de la fluidez de la relación con sus aprendices.

Porcentaje de temas institucionales, académicos y psicosociales de mayor prelación en las conversaciones.

Nivel de satisfacción del mentor con su experiencia de mentoría.

Autoevaluación del mentor sobre su experiencia.

Calificación del efecto de la mentoría en el aprendiz.

Se contrasta y analiza toda la información al final del semestre para generar informes finales, cuyos análisis permiten establecer acciones de mejora.

Resultados cuantitativos de la práctica

Cobertura 100 % de los estudiantes de primer semestre durante las tres ediciones del programa.

De los mentores que hoy están en el programa, un 64 % tiene permanencia mínima de un semestre.

Los aprendices califican el efecto del programa en su adaptación a la Universidad en 4,7, en una escala de 1 a 5.

Los mentores autoevalúan su aprendizaje en competencias comunicativas y ciudadanas en 4,5, en una escala de 1 a 5.

Resultados cualitativos de la práctica

El programa ha obtenido posicionamiento en la institución, ha sido bien recibido por los estudiantes.

Muchos estudiantes nuevos expresan vínculo cercano con la Universidad como efecto del programa.

Muchos mentores manifiestan cariño hacia el programa por la satisfacción que les genera ser mentor.

Algunos estudiantes nuevos atribuyen mejor adaptación gracias a sus mentores, por no sentirse solos.

Conclusiones generadas a partir de la evaluación

El programa es una oportunidad de aprendizaje y servicio para los estudiantes y desarrolla sus competencias comunicativas y ciudadanas tanto en la experiencia de mentoría como en la agenda

formativa.

El efecto del programa en los estudiantes de nuevo ingreso se centra en aspectos emocionales, en términos de "sentirse acogidos", y esto revierte en su sentido de pertenencia hacia la institución.

El apoyo de los líderes estudiantiles es fundamental en el posicionamiento del programa, desde su convocatoria hasta su gestión como líderes mentores.

Los pares estudiantiles, en diversos ámbitos (no solo en lo académico), son una estrategia muy favorable para generar sentido de pertenencia y permanencia de los involucrados.

Principales transformaciones derivadas de la buena práctica

Se ha generado una red de apoyo voluntario a los estudiantes de primer semestre que antes no existía en la institución. Esta red se ha venido consolidando en los últimos tres semestres, lo cual está demostrado en la permanencia de los mentores en el programa. Además, se tiene noticia de que muchas de las relaciones entre mentores y estudiantes de nuevo ingreso prevalece más allá del primer semestre en aras del apoyo a este último, lo cual señala que se abre una nueva manera de considerar a los estudiantes de nuevo ingreso en la institución por parte de sus pares: ya no se constituyen solamente en una responsabilidad institucional, sino en una labor de acogida de la comunidad universitaria.

El grupo de tutores de la Universidad ha sido tradicionalmente el encargado de recibir a los estudiantes durante la inducción. Su labor consiste en transmitir información y realizar recorridos guiados por el campus. Cada semestre, sus integrantes reciben formación e información para orientar a los estudiantes de nuevo ingreso durante dicho evento. A partir de la invitación a la mentoría, varios de estos estudiantes han comenzado a ir más allá de esta función y empieza a ampliarse el alcance de su labor hasta ser, muchos de ellos, líderes mentores. Esto abre las puertas para que este grupo estudiantil, poco a poco, se sume al programa y se consolide como un soporte significativo.

Documentación del proceso de planeación, implementación y evaluación de resultados

Se construye un completo informe semestral donde se aloja el histórico del programa, la manera como se implementó y evaluó durante el semestre, y cuáles fueron sus resultados. Este es publicado en la página web institucional y de ella se extrae la información para presentar a las directivas.

<https://www.eafit.edu.co/academia/exito-de-los-estudiantes/Paginas/programa-mentorias.aspx>

Medios de divulgación de la práctica

Sitios web

Medios institucionales

Capacitación de mentores: Programa de mentorías 2021-1

<https://www.youtube.com/watch?v=rx9RhcwqXlk&t=194s>

Mensaje de bienvenida mentores 2021-2

https://youtu.be/YImqM1tL_JI

