



Informe de prácticas profesional: Encuentros de formación para Mentores de la Escuela
de Idiomas 2021

Paola Andrea Mosquera Chima

Informe de práctica para optar al título de Trabajadora Social

Asesora académica

Luz Miriam Agudelo Gil, Especialista en Familia

Asesora Institucional

Maribel Acosta Álvarez. Psicóloga,

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

| | |
|----------------------------|--|
| Cita | (Mosquera Chima, 2022) |
| Referencia | Mosquera Chima, P. A. (2022). <i>Informe de prácticas profesional: Encuentros de formación para mentores de la escuela de idiomas 2021</i> [Informe de práctica profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia |
| Estilo APA 7 (2020) | |



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: Jhon Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: John Mario Muñoz Lopera.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Resumen | 7 |
| Abstract | 8 |
| 1. Antecedentes institucionales: bienestar institucional en la universidad de Antioquia | 9 |
| 2. Contexto de bienestar en la escuela idiomas..... | 11 |
| 2.1. Estructura de organización de la escuela de idioma | 12 |
| 2.2. Organigrama..... | 13 |
| 2.3. Misión..... | 14 |
| 2.4. Visión | 14 |
| 2.5 Principios..... | 14 |
| 3. En el campo de práctica la deserción en Colombia | 15 |
| 4. La deserción en la universidad de Antioquia y las estrategias para la permanencia | 16 |
| 5. Diagnóstico | 19 |
| 6. Reflexión del Objeto de Intervención..... | 21 |
| 7. Objetivo general..... | 22 |
| 7.1 Objetivos específicos..... | 22 |
| 8. Conversatorios de formación..... | 24 |
| 9. Evaluación y seguimiento..... | 25 |
| 9.1 Hallazgos | 26 |
| 10. Resultados de conversatorios | 26 |
| 11. Resultados | 27 |
| 12. Cruce de Situación Inicial y Resultados..... | 30 |
| 13. Recomendaciones..... | 31 |
| 14. Conclusiones | 32 |
| Referencias | 33 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Indicadores de gestión | 23 |
| Tabla 2 Tensiones..... | 29 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Bienestar de la escuela de idiomas | 11 |
| Figura 2 Organigrama | 13 |

Resumen

El presente informe da a conocer la contextualización de Bienestar de la Escuela de Idiomas, la cual se está desarrollando en el periodo de tiempo 2020-2 Y 2021-1, con el objetivo de fortalecer el programa de Mentores y Tutores El marco de la práctica estuvo orientado a asistir a los estudiantes Mentores en el acompañamiento a los estudiantes de primer ingreso, llamados Telémacos, enfocada al fortalecimiento del programa y la convocatoria de nuevos mentores; definidos como estudiantes de semestres más avanzados, entre el quinto, sexto y séptimo semestre. Realizando estrategias que incluyeran un discurso alentador que diera cuenta de los beneficios y la utilidad del programa

Palabras clave: Encuentros, Mentores, Telémacos

Abstract

This report discloses the contextualization of Well-being of the Language School, which is being developed in the time period 2020-2 and 2021-1, with the aim of strengthening the Mentor and Tutor program. The framework of practice was aimed at assisting Mentor students in accompanying first-year students, called Telemacos, focused on strengthening the program and calling for new mentors; defined as students from more advanced semesters, between the fifth, sixth and seventh semesters. Carrying out strategies that included an encouraging speech that gave an account of the benefits and usefulness of the program.

Keywords: Encounters, Mentors, Telemaches

1. Antecedentes institucionales: bienestar institucional en la universidad de Antioquia

El desarrollo del Bienestar Universitario en Colombia corresponde a la segunda mitad del siglo veinte. Sin embargo, el concepto de Bienestar Estudiantil aparece por primera vez en la legislación colombiana con la ley 63 de 1935, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que reorganiza la Universidad Nacional y ordena la creación de una Ciudad Universitaria. El bienestar estudiantil incluía las residencias, los comedores estudiantiles, los servicios médicos y el deporte organizado, servicios a través de los cuales se pretendía conformar una verdadera comunidad universitaria en la que estuviesen satisfechas por parte del Estado las carencias básicas de los estudiantes, único modo para muchos de ellos poder realizar sus estudios (González & Aguilar, 2002)

El Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia, para la década de los 40s y los 50s se articuló a los lineamientos establecidos por la ley 63 de 1935, para esta época se crearon en la Universidad servicios médicos y odontológicos, en respuesta a las necesidades de la comunidad estudiantil. Posteriormente, se creó la oficina de Asuntos Estudiantiles (1968) la cual pretendía brindar apoyos y auxilios a la comunidad estudiantil. En 1971 se creó la Dirección de Bienestar Universitario, donde se extendieron los servicios además de la comunidad estudiantil, a la sección profesoral y personal administrativo, para la década de los 90s, se fortaleció el concepto de formación integral y se articuló el Bienestar Universitario a la investigación, la docencia y la extensión (Bienestar Universitario, 2020)

En cuanto a la normatividad, actualmente el bienestar universitario se rige bajo la ley 30 de 1992 en el artículo 117 en el que se contempla que “Las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” El sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia se expide bajo el acuerdo superior 173 del 13 de julio del 2000, allí se planteó el marco filosófico que direcciona el bienestar universitario que concibe el bienestar de la siguiente manera: “Cada uno de los miembros del personal universitario, en ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable

de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir para un bienestar pleno e integral. En el artículo 3 se presentan los principios que rigen el bienestar universitario:

a. Universalidad. La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.

b. Reciprocidad. Las políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.

c. Integralidad. Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.

d. Solidaridad. Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables” (Bienestar Universitario, 2015)

El bienestar Universitario actualmente cuenta con tres departamentos desde los cuales direcciona su accionar, los cuales son Desarrollo Humano, Promoción de la salud y prevención de la enfermedad y deportes, a continuación, se presentan los objetivos de estos:

Figura 1*Bienestar de la escuela de idiomas*

Nota: Definición Departamentos Bienestar Universitario Información tomada de la página del sistema de Bienestar Universitario de la universidad de Antioquia tomado de: [Sistema+de+Bienestar+Universitario-01.jpg \(2403x1250\) \(udea.edu.co\)](#)

2. Contexto de bienestar en la escuela idiomas

El campo de la práctica profesional II de Trabajo Social, se ubica en la dependencia de Bienestar de Escuela de Idiomas de la Universidad de Antioquia, que tiene sus inicios aproximadamente en el año 1942, dónde ofrecía formación en lenguas clásicas y modernas. En 1954 se crea la Facultad de Educación, la cual contenía un núcleo de asignaturas en lenguas extranjeras como parte del Programa de Filología. Más adelante, a través del Acuerdo N.º 14 del 14 de octubre de 1960, del Consejo Directivo de la Universidad, se crea el Departamento de Inglés cuya misión era ofrecer cursos en lenguas extranjeras tanto para el Programa de Formación de Docentes en Lenguas administrado por la Facultad de Educación, como para las demás dependencias que requerían el idioma extranjero en sus planes de estudio. (Bienestar Universitario, 2020)

En 1967, el Departamento de Inglés entró a hacer parte de la Facultad de Ciencias y Humanidades, con el nombre de Departamento de Lenguas Modernas y con un programa propio denominado Licenciatura en Humanidades: área mayor inglés. El Departamento de Lenguas Modernas pasó a denominarse Departamento de Idiomas, y la Licenciatura en Humanidades: área mayor inglés, tuvo cambios en su plan de estudios, en su nombre (Idiomas: inglés-francés, Programa N°473) y en el título que otorgaba (Profesional en idiomas: inglés-francés). Actualmente, la Escuela de Idiomas ofrece también el Programa de Licenciatura en Enseñanza de Lenguas Extranjeras (inglés-francés), el cual inició labores en el primer semestre de 1993 (período académico 93-1)

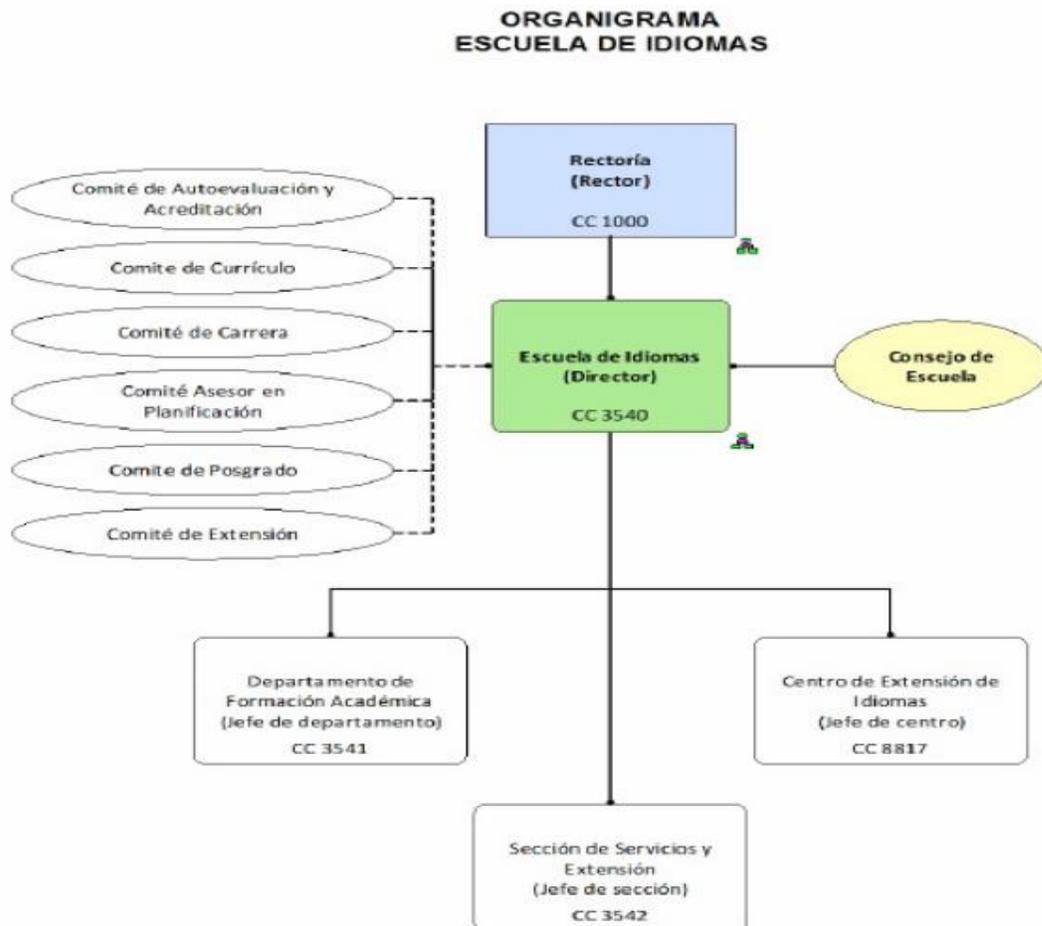
La Escuela, en asocio con la Facultad de Educación, propuso un programa cooperado para la formación de profesionales capaces de aplicar el saber específico en su desempeño profesional, de dinamizar la relación profesor-alumno, de promover su formación universitaria mediante la actualización documental, investigativa y didáctica, y de integrar el saber a las condiciones precarias del medio.

2.1. Estructura de organización de la escuela de idioma

La gestión administrativa se basa en el acuerdo superior 013 del 7 de diciembre de 1980, y el estatuto general de marzo de 1994.

2.2. Organigrama

Figura 2
Organigrama



Nota: Definición Departamentos Bienestar Universitario Información tomada de la página de Bienestar Escuela de Idiomas de la universidad de Antioquia tomado de: [Sistema+de+Bienestar+Universitario-01.jpg \(2403×1250\) \(udea.edu.co\)](#)

La siguiente información es tomada textualmente de la página de la Universidad de Antioquia y da cuenta la misión, visión y principios institucionales de la Escuela de Idiomas.

2.3.Misión

Somos una dependencia comprometida con la excelencia académica, la producción de conocimiento, el respeto por la diversidad y el fortalecimiento de los valores sociales. Atendemos con sentido crítico y ético necesidades locales en el campo de las lenguas y las culturas. (Aprobada en Acta del Consejo de Escuela N°.624 del 28 de septiembre del 2009).

2.4.Visión

Hacia el 2027, la Escuela de Idiomas se proyecta como una unidad académica con presencia en los territorios, que desarrolla competencias en lenguas y traducción, con nuevos programas y servicios en formación, investigación y extensión acordes con las necesidades específicas de las comunidades del departamento de Antioquia.

2.5 Principios

La Escuela guía su quehacer docente, investigativo y de extensión por los siguientes principios:

- Las decisiones tendrán como base el interés general y no los intereses particulares.
- El desarrollo integral de su personal docente, no docente y estudiantil será factor clave para su progreso institucional.
- La excelencia en la docencia, la investigación y la extensión será primordial para su posicionamiento nacional e internacional.
- El cuidado y la administración de los recursos físicos y financieros ocuparán un lugar preferencial en el trabajo colectivo.
- El orden, el cumplimiento, el acatamiento a las normas de la Universidad y del país, el respeto a las personas y a sus opiniones, son esenciales para la construcción de la comunidad de la dependencia. La calidad del servicio de todos los miembros, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, la información oportuna y el estímulo y reconocimiento de los más destacados contribuirán al cumplimiento de la misión de la dependencia.

Las alianzas en beneficio mutuo orientarán las relaciones con instituciones educativas, empresas y gobiernos.

Con lo mencionado anteriormente, el programa de bienestar de la Universidad de Antioquia crea distintos programas que van orientados a la prevención, en pro de la salud, y programas en los cuales la población estudiantil puede desarrollar sus capacidades, siempre bajo la premisa de la educación integral, por lo tanto, el propósito principal de los programas de la Escuela de la Idiomas es acompañar a estudiantes para contribuir con la formación integral.

Así mismo, el programa de Mentores y Tutores se conforma mediante el acta N° 863 del 15 de mayo del 2015, avalado por el Consejo de Escuela, con el objetivo de disminuir los índices de deserción y promover la incorporación y permanencia en la vida universitaria a los estudiantes del 1 y 2 semestres de los dos pregrados de la Escuela de idiomas (Licenciatura y Traducción), con de método de acompañamiento por parte de estudiantes de 5, 6 y 7 semestre de ambos pregrados para orientarlos a la vida universitaria e incentivar prácticas de estudio y convivencia entre los estudiantes. el principal objetivo del programa de Mentores y Tutores: es fomentar el acompañamiento a los Telémacos a través del trabajo conjunto que hacen los profesores (Tutores) y los estudiantes (Mentores).

La siguiente información es tomada textualmente de la página de la Universidad de Antioquia da cuenta las actividades y responsabilidades.

Actividades y responsabilidades como Mentor:

- Apoyar el proceso de adaptación a la Universidad y al programa.
- Acompañar algunos encuentros individuales y grupales de asesoría académica y de adaptación a estudiantes de primero y segundo semestre.
- Llevar un seguimiento escrito del proceso de cada uno de los estudiantes que acompañas.
- Participar en encuentros de formación.
- Como Mentor no estarás solo, contarás con el apoyo de un Profesor-Tutor que te apoyará en las acciones con el grupo.

3. En el campo de práctica la deserción en Colombia

Una de las principales herramientas que facilita la información sobre estudios sobre educación superior en Colombia, enfocado en el tema de la deserción, es El Sistema para la Prevención de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES) el cual, Consolida y ordena información que permite hacer seguimiento a las condiciones académicas y socioeconómicas de los estudiantes que han ingresado a la educación superior en el país. De esta manera, permite conocer el estado y evolución de la caracterización y del rendimiento académico de los estudiantes, lo cual es útil para establecer los factores determinantes de la deserción, para estimar el riesgo de deserción de cada estudiante y para diseñar y mejorar las acciones de apoyo a las estudiantes orientadas a fomentar su permanencia y graduación. (Ministerio de Educación Nacional, 2015)

Este sistema permite realizar el seguimiento de cada periodo académico en el cual se inscriben estudiantes nuevos, utilizando el indicador de la deserción por cohorte, lo que quiere decir que se evalúa el número de estudiantes que ingresan en un periodo académico con respecto a los que finalizan el proceso. Para el año 2013 la deserción en la educación superior en Colombia alcanzó un porcentaje del 44.9%, lo que significa que 1 de cada 2 estudiantes que ingresa a educación superior no culmina sus estudios, agudizándose este fenómeno en los niveles técnicos (deserción 62.4%) y tecnológicos (deserción del 53.8%).

Además, hay concordancia en el comportamiento del fenómeno con respecto a los estudios que se han realizado, ya que se evidencia que en Colombia el periodo crítico de deserción se presenta en los cuatro primeros semestres académicos de la carrera. Por su parte el porcentaje de graduación según el sistema (SPADIES) el es del 33.9% para el semestre catorce. (Ministerio de Educación Nacional, 2013).

4. La deserción en la universidad de Antioquia y las estrategias para la permanencia

Como se puede evidenciar la deserción es un fenómeno complejo con causalidades variadas, que dependen del contexto en el cual se encuentran insertos los estudiantes y las dinámicas de cada Institución Educativa, en el caso de la Universidad de Antioquia no es la excepción, en la cual se han realizado diversas investigaciones y “múltiples acciones que propenden por la calidad académica, formación integral y culminación exitosa de los programas de formación de los estudiantes” (Velásquez, y otros, 2011)

Una de las primeras investigaciones sobre este fenómeno en la Universidad de Antioquia, fue realizada en la Facultad de Ciencias Económicas e Ingeniería de la Universidad de Antioquia, sobre el análisis de los factores asociados a la deserción y graduación estudiantil universitaria, se encontró que en el grupo de variables que tienen que ver con las características personales de los estudiantes, se demuestra que la edad en que ingresa el estudiante, pertenecer al sexo masculino, estar casado, provenir de otra región diferente al área metropolitana, pueden influir en la deserción de los estudiantes. (Castaño, Gallón, Gómez, & Vásquez, 2006).

La universidad de Antioquia en su compromiso por evitar la deserción de los estudiantes ha venido implementando acciones para favorecer la permanencia, se asume la misma “como el escenario que evidencia la decisión del universitario de realizar el programa ofrecido por la institución educativa, y que es favorecida por condiciones institucionales, académicas y socio-ambientales” (Velásquez, et al., 2011), lo que convierte este concepto en un aspecto de integralidad, que va más allá de la implementación de estrategias de retención. Como se puede observar en el documento titulado “Acciones para favorecer la permanencia. Universidad de Antioquia. 2011 Colombia.” Realizado por algunos docentes de la Universidad de Antioquia, la institución ha venido implementando estrategias con el propósito de atacar este fenómeno. Entre las que se encuentran las siguientes:

- Estrategias institucionales: desde donde se “ha enfatizado en acciones específicas que buscan favorecer la permanencia de los estudiantes, mediante componentes de investigación, docencia, extensión y bienestar.” (Velásquez, y otros, 2011).

- Estrategias relacionadas con la cobertura y el acceso a la Universidad: La Universidad para este aspecto ha implementado algunas medidas para ampliar su cobertura como las sedes de regiones, el programa de educación flexible, programa “Camino a la U”, adaptación de las pruebas

de admisión para estudiantes en situación de discapacidad, y algunos programas para poblaciones diversas, semilleros, entre otros, todos estos en la búsqueda de facilitar y favorecer el ingreso a la educación. (Velásquez, y otros, 2011).

- Estrategias relacionadas con la adaptación social y académica de los estudiantes: dentro de las estrategias que aquí plantea la institución, corresponden a aquellas encaminadas a la adaptación e integración social y académica con la Universidad. Se implementan entonces las inducciones a la vida universitaria; además para el proceso formativo, los estudiantes pueden acceder a atención en psico orientación, y apoyo económico entre otros. (Velásquez, y otros, 2011)

A partir de lo descrito anteriormente, se concluye que el objeto de intervención construido en el marco de la práctica profesional II de Trabajo Social, estará encaminado, desde el programa de Mentores y Tutores, por su impacto directamente con los estudiantes, que se viene trabajando desde la coordinación de Bienestar de la Escuela de Idiomas, en pro de la prevención de la deserción de la población estudiantil con la estrategia de acompañar y orientar a los Telémacos en las nuevas dinámicas de la vida universitaria, y brindar ayuda académica y estar dispuestos a atender las dudas que puedan tener. Así pues, es importante pensar iniciativas como el área de Bienestar que con sus programas buscan contribuir a que los estudiantes puedan terminar sus estudios de manera exitosa.

En cuanto a la deserción universitaria, en definitiva, es una problemática que ha tomado mayor importancia en las últimas décadas, pues como enuncia Rojas (2008) “la deserción universitaria en Colombia no se ha formulado como un problema social e histórico pese a que más de la mitad de los estudiantes que logran ingresar a la universidad no consiguen terminar el programa académico que matriculan” (pág. 75). Lo anterior, debido a múltiples situaciones como presiones económicas, académicas, laborales e incluso psicológicas, pues los estudiantes que ingresan a las universidades poseen baja capacidad de sostenimiento; es por esto, que muchos de los estudiantes desertan, viéndose obligados a buscar empleos que les permita subsistir y, por consiguiente, dejar sus estudios de educación superior.

Es a partir de allí, que muchos de los programas implementados desde Bienestar, que trabajan conjuntamente entre estudiantes y profesores toma mayor protagonismo, brindando a la

comunidad educativa un ambiente que además del contenido académico, satisfaga necesidades primordiales para su bienestar.

En este sentido, la práctica de Trabajo Social en el campo tiene como propósito principal fortalecer este programa, y para ello se plantea reforzar los procesos de Mentorías a través de unos encuentros para capacitar a los Mentores pertenecientes al programa, y a los nuevos que entran en dicho programa, De esta manera, se les da herramientas y conocimientos prácticos que permitan tener un mejor proceso de acompañamiento y asesoría a los Telémacos, esta apuesta de seguimiento consiste en brindar unas capacitaciones a través de encuentros que promuevan habilidades para la atención y acompañamiento a los nuevos estudiantes.

5. Diagnóstico

Con lo mencionado anteriormente, se dará cuenta de los tipos de deserciones que tienen las universidades.

Deserción precoz: individuo que habiendo sido admitido por la institución de educación superior no se matricula. Deserción temprana: individuo que abandona sus estudios en los primeros semestres del programa.

Deserción tardía: individuo que abandona los estudios en los últimos semestres.

Otro tipo de medición que se tuvo en cuenta fue el de los estados de los estudiantes dentro de las universidades, ya que éstos permiten estimar el riesgo de que un estudiante deserte dadas no sólo las características asociadas al estudiante sino también el tiempo de permanencia en las instituciones, posibilitando una visión más global del problema, esto significó un avance en el estudio de la deserción en el ámbito nacional.

Por otra parte, otra de las acciones en el país en materia de Educación Superior, ha sido el importante asenso en materia de cobertura, en el 2000 la cobertura bruta era de 23.5% con una tendencia creciente y sostenida durante toda la década, alcanzando el promedio de la región en 2008 con una tasa del 34.1%. La tasa de cobertura se calcula contabilizando los estudiantes matriculados en los niveles de pregrado (programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios) de cada periodo sobre la población entre 17 y 21 años, según los datos del Censo de 2005 y las estimaciones realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE5.

De esta manera, esta tendencia ha sido resultado de las estrategias implementadas por las instituciones de Educación Superior que contaron con el impulso de la política de ampliación de cobertura del Ministerio de Educación Nacional, desarrollada a partir de 2002 con el propósito de atender la creciente demanda de jóvenes aspirantes a este nivel de formación y generar un mayor acceso con equidad.⁶ Al finalizar el 2009, la cobertura bruta en la Educación Superior alcanzó el 35%, superando los promedios de América Latina, con el fin de responder a la demanda de la población, la Revolución Educativa focalizó su gestión en diversificar la oferta a través de Centros Regionales de Educación Superior, que para 2009 sumaron un total de 141, alcanzando una matrícula de más de 28.000 estudiante y cubriendo 521 municipios del país.

Sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos, la problemática central son los altos índices de deserción, que, aunque han disminuido del 48.4% en 2004 al 44.9% en 2008,

esta distante de la meta del 25% fijada para el 2019. Cabe anotar que gracias a la implementación del Sistema de Prevención de la Deserción en Educación Superior – SPADIES–, se avanzó en la identificación de los factores que conducen a los estudiantes a abandonar sus estudios, se señalan que los principales determinantes son la vulnerabilidad académica, la ausencia de recursos financieros y orientación profesional y el entorno socio familiar. No obstante, el fomento de la permanencia estudiantil está contemplado como un proyecto en la política de cobertura en Educación Superior desarrollada por el Ministerio de Educación Nacional, dado que los esfuerzos en acceso tienen que estar coordinados con el resultado de las acciones que conduzcan a la graduación de los estudiantes. (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

Con lo anterior, esta apuesta busca el fortalecimiento de la adaptación y la participación de los estudiantes de la Escuela de Idiomas, en todo lo relacionado con la vida universitaria. Ahora bien, con respecto a las estrategias que se han implementado en la Escuela de idiomas que propenden por la permanencia de los estudiantes del primer y segundo semestre, se puede referenciar como primera medida el programa Mentores y tutores, los cuales brindan asesorías académicas y acompañamiento en la inserción y acoplamiento a la vida universitaria; además se han implementado las inducciones a estudiantes nuevos, este programa busca brindar información oportuna a los estudiantes que están en proceso de matrícula, con el objetivo de prevenir la deserción temprana y precoz; también se cuenta con servicio de psico orientación, desde donde se realiza una oferta de servicios que impactan factores personales que pueden incidir en la deserción.

6. Reflexión del Objeto de Intervención

El rol del Trabajador Social en la Unidad de Bienestar está mediado por la construcción de propuestas de intervención de acuerdo con las necesidades manifiestas de los y las estudiantes buscando un bien común, garantizar la permanencia por medio de los programas que fomentan ésta

y brindando a la comunidad educativa un ambiente que además del contenido académico, satisfaga necesidades primordiales para su bienestar.

En este sentido, desde el Trabajo social como profesión que busca la transformación y construcción colectiva y como practicante planteo que el programa de Mentores y Tutores, y las otras alternativas de solución que promuevan la permanencia de los y las estudiantes en los diferentes programas académicos, son las mejores estrategias planteadas para disminuir los altos índices de deserción que marcan la Educación Superior en el país.

En esta medida, el aporte que realiza el trabajo social a este campo de práctica se dirige a la atención holística en que aborda y se acerca a diversas poblaciones, cada una de estas con diferentes particularidades, necesidades y potencialidades, y es allí donde el trabajo social entra a mediar dichos saberes y demandas para así contribuir al abordaje de manera acertada del objeto de intervención, en este caso que se centró en la permanencia, tendiendo las bases suficientes que permiten ver el mismo desde diferentes aristas, en busca de dar solución a la problemática latente.

7. Objetivo general

Fortalecer los procesos de formación de los Mentores y Tutores en la Escuela de Idiomas, que permita Contribuir al fomento de la permanencia de los estudiantes (Telémaco de los 1 y 2 semestre)

7.1 Objetivos específicos

- Construir estrategias para el fortalecimiento desde el Trabajo Social para fortalecer los procesos de acompañamiento dados por los Mentores hacia sus Telémacos

- Promover el programa de acompañamiento de estudiantes para estudiantes (Mentores y Tutores)
- Generar procesos de reflexión que potencien el reconocimiento de las dificultades de los Telémacos.
- Construir estrategias para el fortalecimiento desde el Trabajo Social para fortalecer los procesos de acompañamiento dados por los Mentores hacia sus Telémacos

Tabla 1*Indicadores de gestión*

| Actividad | Fuente de Recursos verificación | de Recursos | Responsable |
|--|--|--|-----------------------|
| Realizar instalación y contextualización del programa de Mentores y Tutores, mediante la revisión documental y las estrategias ya implementadas | Carpetas con documentación sobre publicidad y fundamentación del programa Actas realizadas en encuentros del programa en semestres anteriores | Recopilación de documentos y fundamentación del programa. | Paola Andrea Mosquera |
| Primera reunión del semestre Contactar a los Mentores que no pudieron asistir a la primera reunión del semestre para brindarles información personalizada de los compromisos allí adquirido | Acta #14 Diario de campo | Vía Meet correo institucional de mentores WhatsApp y correos electrónicos | Paola Andrea Mosquera |
| Encuentro # 1 | Acta #15 Diario de campo | Recursos humanos Documentación bibliografía Herramientas tecnológicas | Paola Andrea Mosquera |
| Encuentro # 2 | Acta #16 | Recursos humanos | Paola Andrea Mosquera |

| | | | |
|----------------------|------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| | Diario de campo | Documentación bibliografía | |
| | | Herramientas tecnológicas | |
| Encuentro # 3 | Acta #16 | Recursos humanos | Paola Andrea Mosquera |
| | Diario de campo | Documentación bibliografía | |
| | | Herramientas tecnológicas | |
| Encuentro # 4 | Acta #17 | Recursos humanos | Paola Andrea Mosquera |
| | Diario de campo | Documentación bibliografía | |
| | | Herramientas tecnológicas | |
| Encuentro # 5 | Acta #18 | Recursos humanos | Paola Andrea Mosquera |
| | Diario de campo | Documentación bibliografía | |
| | | Herramientas tecnológicas | |

Origen: Datos ficticios, solamente a modo de ilustración

8. Conversatorios de formación

Los conversatorios de Formación de Mentores es pertinente en cuanto permite la capacitación y entrenamiento de estudiantes con habilidades para brindar un acompañamiento integral, que permita el fortalecimiento del programa a través de la formación de Mentores, fundamentando la práctica en el rol educador del Trabajador Social, por esto, se retoma el planteamiento de Ezequiel Ander Egg, que dice que, el Trabajador Social “ayuda a la gente para que aumente sus conocimientos, destrezas y habilidades a fin de que pueda resolver sus problemas; se trata de ofrecer ayuda a las personas para que puedan ayudarse a sí mismas, es un catalizador de

los procesos de cambio generando una participación activa de individuos, grupos o comunidades” (Ander Egg, 1996, p.83).

En esta vía, Trabajo Social promueve la formación de los Mentores, permitiendo que, como participantes activos, puedan ser cualificados y en ese sentido, desarrollen la conciencia de su tarea.

En este punto es necesario retomar los aportes de Paulo Freire y la Educación Popular, corriente que, según Eizagirre (2005), se refiere a aquellos procesos pedagógicos y políticos que se caracterizan por ser una alternativa a la concepción tradicional de la educación, pues busca la transformación a través de prácticas educativas diversas, que se basan en las relaciones humanas justas y equitativas, esto a través de procesos organizativos donde prima la experiencia práctica de las personas y grupos. En consecuencia, se puede decir, que el rol del Trabajador Social en este escenario de práctica está atravesado por la construcción conjunta de una propuesta de intervención, de acuerdo con las necesidades presentadas, teniendo como eje transversal una postura ética política responsable y educadora, que respeta los saberes y reconoce en igualdad de condiciones los valiosos aportes que los sujetos participantes puedan disponer para el desarrollo óptimo de los objetivos de la práctica.

9. Evaluación y seguimiento

Para las evaluaciones se utilizó el formato de talleres establecido por la Escuela de Idiomas, el cual diligencio cada participante al finalizar en cada sesión, esta información se sistematizo, de modo que se pueda evaluar la receptividad de cada tema desarrollado, y se puedan aplicar sugerencias y mejoras en los siguientes encuentros.

Al finalizar el ciclo de formación se socializará con los Mentores lo que ha significado la experiencia de los conversatorios de formación, aprendizajes, conocimientos adquiridos y aspectos a mejorar. Para evaluar todo el proceso se realizará una sistematización y triangulación entre las

observaciones individuales obtenidas en cada taller y las grupales al finalizar el ciclo, de manera que se puedan obtener un panorama de cómo fue recibido el proceso de Formación.

9.1 Hallazgos

En este apartado, se pretende dar a conocer al lector, cuáles fueron los resultados que se encontraron en la ejecución del plan de prácticas que se presentó al inicio de semestre y el cual se basó en los tres objetivos específicos de la práctica que en su totalidad abarcaban la intencionalidad del objetivo general de la misma. Así pues, a continuación, se presenta la forma en la cual se pudo desarrollar la planeación y cómo en ocasiones dicha planeación tuvo que ser modificada debido a acontecimientos inesperados e incontrolables. También se da cuenta en este apartado, con los tiempos de los conversatorios.

10. Resultados de conversatorios

El impacto que se esperaba generar en los estudiantes de la Escuela de Idioma, desde la práctica profesional II Y III de Trabajo Social en Bienestar, no fue como se planeó inicialmente, principalmente la mayor limitación del ejercicio práctico fue la falta de participación de los estudiantes de la Escuela en el programa de Mentores y Tutores, una de las posibles razones por las cuales los estudiantes estuvieron poco activos en las actividades que se podría ser el momento coyuntural por el cual pasó la universidad, en el cual los hubieron tres semestres virtuales, este suceso que tuvo repercusiones en algunos de los procesos que venían desarrollándose en las estrategias de la oficina de Bienestar de la Escuela de Idiomas

Durante la configuración del objeto de intervención del proyecto se establecieron unos objetivos específicos para dar respuesta objetivo general y a su vez se fijaron unos resultados esperados acompañados de unos indicadores de gestión, con el fin de realizar un seguimiento de la puesta en marcha del proyecto y ser marco de referencia para su evaluación final.

A continuación, se presentarán los resultados esperados y las diferentes acciones que se hicieron en cada uno para dar cumplimiento a los mismo y en efecto a los objetivos propuestos: El primer resultado esperado consistió en el fortalecimiento de los procesos de mentoría y con los Telémacos. Y la comunicación con el fin de poder reconocer e identificar desde ellos la forma como gestión sus conflictos y así aportar a la manera como se debe diligenciar un tema en específico.

Durante el desarrollo del primer conversatorio, se determinaron los siguientes conflictos y su forma de gestión:

11. Resultados

Empatizar, es decir, ponerse en el lugar del otro, de comprender y escuchar activamente aquello que la otra persona nos desea transmitir desde lo verbal y no verbal. El diálogo como mecanismo o canal que permita el reconocimiento de los errores, lo cual conlleva a pedir disculpa en caso de ser requerido y su vez elogiar los esfuerzos del otro. Asimismo, el otro resultado esperado fue generar una mayor cohesión con los mentores y darles herramientas para poder desarrollar un mejor acompañamiento desde lo virtual.

Para lo cual, se proponían abordar 5 conversatorios con unas temáticas específicas que permitieran no sólo fortalecer las relaciones interpersonales entre los Mentores y Telémaco sino también en los procesos de comunicación con la coordinadora de bienestar de la Escuela de Idioma,

siendo así el primer conversatorio se llama: la mentoría. El cual toco los temas del programa Mentores y Tutores, además, de explicar como se puede hacer un buen acompañamiento con los Telemacos.

El segundo taller, se abordó la Ética del acompañamiento y se llevó a cabo la tercera semana de marzo como se tenía planeado en el cronograma y tenía como objetivo fomentar entre los mentores la habilidad de la empatía como elemento fundamental en el establecimiento de relaciones con los estudiantes, ya que la empatía como lo plante Balart(2013) “es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales”(Balart, 2013, p.1), lo cual se logra cuando articulamos a nivel intelectual al escucha, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual la asertividad; frente a dicho conversatorio, se generó una comprensión acerca de qué es la empatía y sus componentes. Los mentores manifestaron la importancia de este tema y la pertinencia por el contexto por el que pasamos.

El tercer conversatorio se llamó: **comunicación asertiva** el cual se llevó a cabo la segunda semana de abril y cuya finalidad era generar una comprensión en como los comunicaos con los Telémacos, Este conversatorio fue muy significativo en la consolidación de los procesos de comunicación en la medida que permitió los mentores participantes. Así mismo, les permitió el diálogo de situaciones que tiene en común, reconocer sus experiencias a nivel individual frente a la temática y plantear sus opiniones o cuestionamientos, lo cual resulta muy significativo a la hora de generar una mayor cohesión grupal con los mentores

Es importante decir, que se plasmó algunas preguntas según cada ítem a evaluar y se sistematizaron dichas respuestas dando los siguientes resultados:

Tabla 2
Tensiones

| Tensiones | Modo de gestión |
|---|--|
| Relación distante y hostil que evidencian la poca participación de los mentores a causa de la virtualidad o prácticas profesional y el trabajo. | Tolerancia en relación a estos aspectos y dialogar con los mentores con la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia por el programa |
| Estrés y frustración por la poca respuesta por parte de los mentores a la hora de mandarles correos y mensajes por WhatsApp. | Dialogar con el resto de los integrantes del programa para la generación de conciencia responsabilidades que tienen. |

Nota. Adaptado de Paola Mosquera (2021).

12. Cruce de Situación Inicial y Resultados

La participación de los estudiantes Mentores de la Escuela de Idiomas en el programas de ofrecidos por Bienestar planeados y ejecutados parcial o totalmente por las prácticas de trabajo social sufrieron una notoria disminución a raíz del cambio de dinámica del presencial a lo virtual, según lo expresaron algunos mentores que el tiempo no les cuadraba por el trabajo y las prácticas y las otras clases estuvieron que estuvieron presentes en algunos conversatorios, o lo que constataron por correo, esos fueron los factores más determinantes para la poca participación, la ejecución de la practicante de trabajo social generaron cambios significativos en los mentores que participaron de los conversatorios.

pero no se alcanza el nivel de satisfacción, puesto que los lineamientos del programa, las intencionalidades y los objetivos no pudieron llevarse a cabo debido a que no se contaba con la población para llevar a cabo las actividades relacionales y debido a la falta de población activa de mentores para realizar el acompañamiento entre pares, los estudiantes que hacen acompañamiento expresaron sensaciones de frustración frente a los Telémacos por no responder a los correo y mensajes, aun así, la practicante siempre les brindaba estrategias de como comunicarse con ello en ciertos casos.

13. Recomendaciones

Este campo de prácticas puede llegar a ser muy aportante en el proceso formativo de los estudiantes de Trabajo Social que comienzan su proceso de práctica profesional, sin embargo para que esto pueda suceder es necesario que se les de claridad con respecto a las estrategias y programas que se ejecutan desde los primeros momentos de inducción en la práctica para así poder dimensionar y realizar una planeación que sea pertinente para atender a las necesidades de la población a la cual le presta sus servicios, y para que también las preferencias metodológicas del practicante sean tenidas en cuenta en la elaboración del acta de instalación y de esa manera se aporte tanto al proceso formativo del practicante como a las estrategias y plan de acción que tiene el campo de prácticas.

A continuación, mencionare unas recomendaciones para los próximos practicantes.

Continuar afianzando el rol del trabajador social en los acompañamientos con la mentoría, lo cual implica realizar un proceso sensibilización en directivos y profesionales del componente psicosocial de qué es el Trabajo social y cuáles son sus áreas de intervención, para que así su ejercicio no se vea limitado.

Se recomienda seguir trabajando con los mentores entorno al fortalecimiento de los procesos de comunicación con los teleñecos, ya que aún se ve la necesidad de trabajar en esta situación que no sólo afecta la dinámica interna del estudiante. Además, porque es necesario hacer estos acompañamientos por la deserción estudiantil.

Es importante tener un reconocimiento de la realidad social como compleja y dinámica a la hora de establecer nuestros procesos de intervención, lo cual incide en a la forma como se llevan a cabo, demandando de este modo, profesionales creativos, dinámicos, recursivos con capacidad de adaptación a las diversas situaciones

14. Conclusiones

El desarrollo de la práctica profesional llevada a cabo en el campo de Bienestar de la Escuela de Idiomas durante el semestre 2020-2 y 2021-1 contó con un conjunto de factores negativos que limitaron significativamente la correcta ejecución de las actividades planeadas.

El momento coyuntural que se presencié en la universidad y el país, dejó como resultado muchos de estos factores negativos, la ruptura de los procesos que venían llevándose a cabo con las estrategias y los planes de trabajo planteados por la oficina de Bienestar generaron una notable desconexión de los estudiantes mentores con el programa, es de esperarse que cuando los estudiantes están en otras dinámicas por prácticas o trabajo, y si se le suma el semestre bajo la funcionalidad de lo virtual la participación fue muy compleja, la conexión de los estudiantes pueda volver a permitir que procesos como el programas de mentores y tutores, deben contar de nuevo con un número significativo de participantes para así poder ejecutar las actividades que se planeen.

Sin embargo, en lo que respecta a la práctica de trabajo social el balance general deja un estado negativo en cuanto a la utilidad y funcionalidad del programa y actividades planeados y ejecutados a lo largo de los dos semestres.

Referencias

- Ander, E. (1996). *Introducción al trabajo social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen/Hvmanitas.
- Asensi Pérez, L. F. (2013). *La Comunicación Asertiva. Una habilidad personal y profesional*. El Círculo, Directivos de Alicante. <https://acortar.link/q2uEh2>
- Balart, M. (2013). *La empatía: la clave para conectar con los demás*. <https://acortar.link/iRcR6e>
- Bienestar Universitario. (2020). Universidad de Antioquia.: <https://bit.ly/3HBiaRq>
- Bienestar Universitario. (2020). Universidad de Antioquia. Obtenido de Acuerdo superior 173: <https://bit.ly/3IHdGtW>
- Bienestar Universitario Escuela de Idiomas. (2020). *Escuela de Idiomas, Universidad de Antioquia*. <https://bit.ly/3K9V85R>
- Campos Vidal , J. F. (1996). *Redes y el Trabajo Social*. Taula, quaderns de pensament(25-26), 29-37. <https://acortar.link/sOSiRq>
- Castaño, E., Gallón, S., Gómez, K., & Vásquez, J. (2006). *Análisis de los factores asociados a la deserción y graduación estudiantil universitaria*. Lecturas de Economía(65), 9-36.
- González, E. (s.f). *Algunos Observatorios de educación superior en Latinoamérica*. el 28 de enero 20021: <https://bit.ly/3vCy1Nh>
- Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Deserción estudiantil en la educación superior Colombiana. Metodologías de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención*.

Bogotá: Ministerio de Educación Nacional-Viceministerio de Educación Superior.
<https://bit.ly/3vCy1Nh>

Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Colombia Aprende*. 25 de marzo de 2015, de Cruzar la Meta, destacados Historicos: <https://bit.ly/3sxsqWG>

Rojas, M. (2009). *El abandono de los estudios: deserción y decepción de la juventud*. *Hologramática*, 4, (10), 75-94.

Velásquez, M., et al (2011). *Acciones para favorecer la permanencia*. Universidad de Antioquia. 2011 Colombia. Medellín: <https://bit.ly/3vCy1Nh>

Anexos

Actividad N.º conversatorio: 1

Nombre de la Actividad, La Mentoría, una responsabilidad voluntaria de Altruismo y Respeto

Presentación Este encuentro presenta la noción y el rol de Mentor, para generar en los participantes conciencia e identidad sobre su labor, además de Sensibilizar a los Mentores sobre el ejercicio de la solidaridad como un derecho y como un deber.

Objetivo Promover en los participantes el sentido de pertenencia para la figura de Mentores, así como la concientización de su labor como voluntarios para brindar acompañamiento a los estudiantes nuevos de la Escuela de Idiomas

Metodología Encuentro reflexivo

Descripción de la actividad • Encuadre (10 min): se da un saludo a los nuevos Mentores, agradeciéndoles por su disposición para pertenecer al programa y su participación en taller. Se establecen acuerdos para el desarrollo del encuentro, enfatizando en principios como la escucha y la participación activa, puntualidad, reserva de la información, respeto por la diferencia de ideas, petición del turno para hablar, y los demás que los participantes sugieran.

• **Construcción inicial (5 min):**

1. se presenta un video explicando el programa de mentores , con la finalidad de que los mentores nuevos puedan familiarizarse con el tema del primer encuentro el primer encuentro, seguido el practicante de psicología trata los temas

a. ¿Qué es ser voluntario? se expone que es voluntario y en qué consiste, y se explica los valores que adquieren con lo son: solidaridad, compromiso. altruismo, gratuidad. Responsable (practicante de Trabajo Social)

b. Motivación por el voluntariado. Responsable (practicante de psicología). Se explica la diferencia entre la motivación en las actividades que se realizan por obligación y las voluntarias. Se les pregunta inicialmente ¿qué los motiva a ser Mentores?

2. Apertura (5 min):

• Plenaria (10 min): con la orientación del facilitador/a se recogen los principales conceptos e ideas que más resaltaron en las respuestas anteriores y propicia un diálogo, donde todos los participantes expongan sus puntos de vista y se den reflexiones grupales e individuales de los conceptos tratados.

- Se pasa al segundo momento, donde se expone lo que es la Mentoría y la importancia que tiene en la permanencia de estudiantes de los primeros semestres.

- Devolución (5 min): el facilitador/a recoge las principales conclusiones y resalta los elementos comunes que surjan durante la conversación grupal.

- Aportes del facilitador/a (15 min): se presenta el programa de Mentores y Tutores, explica los términos Tutor, Mentor, Telémaco y Mentoría. Igualmente, se plantean las principales responsabilidades del rol de Mentor. Después se presenta un video que habla de la Mentoría en el programa.

- Identidad colectiva e identidad subjetiva (10 min) (responsable practicante de psicología) Partiendo de las definiciones dadas sobre los roles del Mentor y de la exposición dada sobre lo que es la Mentoría, se pasa a hablar sobre la importancia de la identidad para la asimilación de esos roles. Se propicia el diálogo con una pregunta inicial. ¿qué lo hace sentir identificado con el rol de Mentor?

- **Tercer momento** (15 min): luego se pasa hablar de lo que se significa ser voluntario

c. ¿Qué es ser voluntario? se expone que es voluntario y en qué consiste, y se explica los valores que adquieren con lo son: solidaridad, compromiso. altruismo, gratuidad. Responsable (practicante de Trabajo Social)

d. Motivación por el voluntariado. Responsable (practicante de psicología). Se explica la diferencia entre la motivación en las actividades que se realizan por obligación y las voluntarias. Se les pregunta inicialmente ¿qué los motiva a ser Mentores?

- Evaluación al terminar el encuentro se comparte un link para que califiquen el taller y den sugerencias

Planeación LUGAR FECHA DURACIÓN FRECUENCIA

Vía Meet 1:30 Semestral

Recursos requeridos para la actividad Recursos humanos: el facilitador/a debe preparar el taller, realizar la invitación a los Mentores, orientar el encuentro según las fases del taller reflexivo, tener en cuenta el tiempo de duración de cada una, estar atento/a en el desarrollo del taller, guiar

las actividades propuestas, dar los aportes teóricos, recoger las evaluaciones de los participantes y sistematizarlas.

Recursos materiales:

- Vía de conexión (computador o celular).
- Video del programa de Mentores.
- Formulario de evolución del encuentro.

Responsables Practicantes de trabajo social y de psicología

Actividad N° Conversatorio 2

Nombre de la Actividad Ética del acompañamiento

Presentación Este Conversatorio busca generar conciencia ética en los procesos de acompañamiento que emprenden los Mentores Con los Telemacos

Objetivo Reflexionar sobre los principios éticos de acompañamiento en la práctica de la mentoría.

Metodología Conversatorio reflexivo

Descripción de la actividad 1. Encuadre (5min): se da un saludo a los nuevos Mentores, agradeciéndoles por su disposición para pertenecer al programa y su participación en taller. Se establecen acuerdos para el desarrollo del encuentro, enfatizando en principios como la escucha y la participación activa, puntualidad, reserva de la información, respeto por la diferencia de ideas, petición del turno para hablar, y los demás que los participantes sugieran.

seguido, se pasa a tres momentos

- a. video (5 min) presentación del video del programa de Mentores y Tutores, que aborda en resumen lo que trató el primer conversatorio. Además, se explica que es Mentor, Telemaco y Tutor y el resumen de lo que es el programa de Mentores y como funciona. Después se pasa habla de los siguientes temas:
- b. Identidad social (10 min) (responsable practicante de psicología) Se realiza una presentación inicial sobre el concepto de identidad social y su relación con el ejercicio de la mentoría. Partiendo de que la identidad es una construcción social se pasa a realizar una discusión sobre lo que significa ser mentor para cada uno de

los asistentes al conversatorio. En caso de ser necesario, se puede incentivar la participación con algunas respuestas alternativas como: un mentor es un guía, un maestro, un amigo, etc. Motivación por el voluntariado. (10min) Responsable (practicante de psicología). Se explica la diferencia entre la motivación en las actividades que se realizan por obligación y las voluntarias. Se les pregunta inicialmente ¿qué los motiva a ser Mentores? En caso de ser necesario, se puede incentivar la participación con algunas respuestas alternativas como: porque me gusta ayudar a los demás, porque me sirve como experiencia y es una referencia positiva en mi hoja de vida, porque necesito distraerme, etc.

c. se dialoga sobre los conceptos planteados anteriormente.

2. Construcción inicial (5 min): se les preguntará a los Mentores por el significado de los conceptos ética, moral, acompañamiento, confidencialidad, discreción, disposición.

3. Recolección (10 min): se recogen las ideas expuestas para reconocer saberes previos de los participantes y reflexionar a partir de estos. La recolección de la construcción inicial siempre se hace escrita en un lugar visible, en este caso se hará a través del chat del conversatorio.

4. Los aportes del facilitador/a (15 min): se enuncia y explica cada concepto de manera teórica, aplicándolos a los procesos de acompañamiento.

Seguidamente, se realiza una pequeña presentación sobre el concepto de empatía por parte del (practicante de psicología) y se presenta un cortometraje que habla del tema.

https://www.youtube.com/watch?v=p-aozxp6kik&ab_channel=DiegoAlejandroTorresRuiz. Se realiza un espacio de reflexión sobre la empatía preguntando por las sensaciones que generó el vídeo. En caso de ser necesario se incentiva la participación con algunas respuestas alternativas como: ¿qué le produjo la actitud inicial del hombre del vídeo?, ¿el cambio de actitud cambió la vida del hombre del vídeo?, ¿ser mentor ha cambiado la vida de ustedes?, ¿han tenido otras experiencias similares?, ¿el hombre al final era empático o simpático?

Se realiza una presentación inicial sobre el concepto de moral y juicio moral. Posteriormente se exponen los siguientes dilemas morales:

-Un familiar suyo ha sido atacado y golpeado brutalmente y se encuentra gravemente herido en un hospital. Un testigo de los hechos asegura que el agresor era un hombre alto, delgado, de piel morena y con una cicatriz en la cara. Usted se dispone a cumplir con sus actividades como mentor y se da cuenta de que uno de los telémacos cumple con las características descritas por el testigo. ¿Usted lo acompañaría en el proceso de mentoría? (En caso de ser necesario se puede

incentivar la participación con preguntas como: ¿buscaría cumplir con sus funciones como mentor?, ¿se negaría a ayudar al posible agresor de su familiar?)

-Un familiar suyo se encuentra gravemente enfermo y necesita un medicamento costoso al cual usted no ha podido acceder por falta de recursos. Uno de los telémacos a los cuales usted está acompañando se entera de su situación y le ofrece el dinero que necesita a cambio de que usted le ayude realizando un trabajo de la Universidad que él no entiende. ¿Usted aceptaría el negocio propuesto? (En caso de ser necesario se puede incentivar la participación con preguntas como: ¿trataría de salvar la vida de su familiar?, ¿optaría por ser honesto con su compromiso como mentor?)

4. Plenaria (20 min): se da el espacio para socializar pensamientos y reflexiones y conjuntamente debatir sobre los conceptos, proponiendo ejemplos de la vida cotidiana y de sus propias experiencias relacionados con los valores tratados, teniendo en cuenta posibles situaciones que se puedan presentar entre Mentores y Telémacos.

5. Devolución. (10 min): se resaltan los principales aspectos que surjan durante la plenaria a modo de conclusiones.

6. Evaluación. (5): se les compartirá el link para que evalúen el conversatorio

| Planeación | LUGAR | FECHA | DURACIÓN | FRECUENCIA |
|------------|----------|------------------|----------|------------|
| | Vía Meet | 19 y 24 de marzo | 1:30 | Semestral |

Recursos requeridos para la actividad Recursos humanos: el facilitador/a debe preparar el taller, realizar la invitación a los Mentores, orientar el encuentro según las fases del conversatorio reflexivo, tener en cuenta el tiempo de duración de cada una, estar atento en el desarrollo del conversatorio, guiar las actividades propuestas, dar los aportes teóricos, recoger las evaluaciones de los participantes y sistematizar de manera virtual.

Recursos materiales:

- presentación del video
- diapositivas con los conceptos e imágenes ilustrativas.
- Infografía
- Cortometraje

Responsable Practicante de Trabajo Social y Psicología

Actividad N° Conversatorio N°3

Nombre de la Actividad Comuniquémonos asertivamente y Escuchando activamente

Presentación Este Conversatorio busca generar que el Mentor reconozca el proceso de comunicación para ponerlo al servicio de su desempeño como mentor.

Objetivo Reflexionar sobre los principios éticos de acompañamiento en la práctica de la Mentoría.

Metodología Conversatorio reflexivo

Descripción de la actividad 1. Encuadre (5 min): se da un saludo a los nuevos Mentores, agradeciéndoles por su disposición para pertenecer al programa y su participación en el conversatorio. Se establecen acuerdos para el desarrollo del taller, enfatizando en principios como la escucha y la participación activa, puntualidad, reserva de la información, respeto por la diferencia de ideas, petición del turno para hablar, y los demás que los participantes sugieran.

2. Construcción inicial (15 min):

Se les pregunta a los Mentores ¿qué entienden por comunicación asertiva? ¿y para qué sirve?

A. se les presenta tres situaciones sobre comunicación asertiva con los telemacos, para genera el diálogo con los mentores

B. posteriormente se pasa a explicar el concepto de comunicación asertiva y hacer una reflexión sobre la comunicación a partir de las ayudas que ellos necesitan.

3. Posteriormente se realiza la presentación de un vídeo que muestra algunos ejemplos de fallos en la comunicación por parte del (practicante de psicología) (3 mins)

-Se inicia la conversación a partir de la pregunta: ¿creen que en cada situación del vídeo hubo problemas de asertividad? ¿Qué errores se presentaron en las escenas? Se puede incentivar la participación con respuestas alternativas como: el tono utilizado por el Joker, los niños no entendían lo que decía el profesor Frink, ¿estuvo bien que Flanders le dijera a Nelson que era hermoso? (15 mins)

4. Segundo momento (15min): se les pide a los Mentores propiciar el debate y la reflexión a partir de sus propias situaciones cotidianas y profundizar en la conversación con lo que para ellos significa comunicarse asertivamente.

C. manera de “rompe hielo” se realiza la dinámica “El juego del autobús”. Esta consiste en pedirle a los asistentes que escuchen con atención la siguiente historia, al final tendrán que responder una pregunta. La historia es la siguiente:

“Imagina que conduces un autobús. Inicialmente el autobús va vacío. En la primera parada suben cinco personas. En la siguiente parada tres personas se bajan del autobús y dos suben. [Por lo general, la gente comienza a hacer cálculos matemáticos de cuántos pasajeros hay en el autobús.] Más adelante, suben diez personas y bajan cuatro. Finalmente, en la última parada bajan otros cinco pasajeros”.

La pregunta es: ¿Qué número de calzado utiliza el conductor del autobús?

Lo habitual es que los participantes del juego digan que es imposible conocer la respuesta. En ese caso, se repite de nuevo el enunciado tantas veces como sea necesario hasta que den con la respuesta, a la que sólo llegarán si escuchan atentamente el enunciado.

Posteriormente se pasa el siguiente enlace (5min)

<https://padlet.com/pandreamosquera/r3f3g2f3ggni6932>

para que los mentores escriban qué piensan de la escucha activa.

-A continuación, se realiza una corta exposición sobre la escucha activa a cargo del (practicante de psicología) (5 mins)

-Lectura de cuento sobre la escucha (4 mins)

-Anécdota sobre la interpretación de la letra de una canción (3 mins)

-Reflexiones sobre las interpretaciones que se pueden hacer de un mensaje. Se puede incentivar la participación con preguntas como: ¿es posible escuchar algo que el otro no dijo?, ¿Por qué una persona puede interpretar erróneamente un mensaje?, ¿Cómo podemos minimizar los errores en la comunicación? (10 mins)

5.Devolución: el facilitador/a recoge los aspectos más importantes dados en el debate anterior y se dan conclusiones recogiendo lo trabajado en la plenaria.

| Planeación | LUGAR | FECHA | DURACIÓN | FRECUENCIA |
|------------|----------|-------------|----------|------------|
| | Vía Meet | 22 de abril | 1:30 | Mensual |

Recursos requeridos para la actividad Recursos humanos: el facilitador debe preparar el taller, realizar la invitación a los Mentores, orientar el encuentro según las fases del conversatorio reflexivo, tener en cuenta el tiempo de duración de cada una, estar atento en el desarrollo del conversatorio, guiar las actividades propuestas, dar los aportes teóricos, recoger las evaluaciones de los participantes y sistematizar de manera virtual.

Recursos materiales:

- Presentación del video.
- Diapositivas con los conceptos e imágenes ilustrativas.
- Infografía.
- Cortometraje.

Responsable Practicantes de Trabajo Social y Psicología

Actividad N.º conversatorio: 4

Nombre de la Actividad La crisis social y las realidades en la Mentoría

Presentación Este encuentro presenta para dialogar sobre la situación del país

y el rol de Mentor en este contexto para generar en ellos conciencia e identidad sobre su labor.

Objetivo Promover en los participantes el sentido de pertenencia para la figura de Mentores, así como la concientización de su labor como voluntarios para brindar acompañamiento a los estudiantes nuevos de la Escuela de Idiomas

Metodología Encuentro reflexivo

Descripción de la actividad • Encuadre (10 min): se da un saludo a los nuevos Mentores, agradeciéndoles por su disposición para pertenecer al programa y su participación en taller. Se establecen acuerdos para el desarrollo del encuentro, enfatizando en principios como la escucha y la participación activa, puntualidad, reserva de la información, respeto por la diferencia de ideas, petición del turno para hablar, y los demás que los participantes sugieran.

• Construcción inicial (5 min):

se comenzará dialogando con los mentores sobre la situación del país, para que podamos contar nuestras experiencias con la situación coyuntural por la que atravesamos.

2. Apertura (5 min): se realiza algunas preguntas que nos llevan a los escenarios que viven los mentores. estas son:

¿Qué es lo que está pasando en el país?

¿Cómo el movimiento aporta a la resistencia de un país?

¿Cómo creen que pro afecta a los nuevos estudiantes?

¿Cómo orientar a un Telémaco cuando la universidad está en paro?

• Plenaria (10 min): con la orientación del facilitador/a se recogen los principales conceptos e ideas que más resaltaron en las respuestas anteriores y propicia un diálogo, donde todos los mentores expongan sus puntos de vista y se den reflexiones grupales e individuales de las preguntas tratadas.

Segundo momento.

Se pasa al segundo momento, donde se expone el concepto de sentido de pertenencia y como puede ser el actuar del mentor en tiempos crisis. Después, se preguntará ¿porqué creen que los telemacos cancelan tanto en estos semestres virtuales? ¿Qué están haciendo en tiempos de paro con los Telémacos?

Al terminar de reflexionar estas preguntas, se pasará a dialogar de algunas herramientas necesarias para enfrentar las clases virtuales.

Tercer momento, Posteriormente se realiza una presentación sobre cómo las situaciones de crisis sociales nos pueden afectar psicológicamente a cargo del (practicante de psicología) (5 min)

Se presenta un vídeo llamado ¿tus emociones te pueden enfermar? (6 min)

A partir de lo visto en la presentación y el vídeo se dialoga sobre la situación de los mentores durante la crisis social (10 min). Se les pregunta inicialmente: ¿han experimentado algún tipo de malestar psicológico o emocional durante la crisis social que atraviesa el país? ¿Conocen a alguien que haya experimentado ese malestar? ¿Alguno de los telemacos los ha buscado durante la crisis social o saben si esto los ha afectado? Se puede incentivar la participación con preguntas directas sobre las sensaciones durante la crisis como: ¿han sentido estrés o ansiedad debido a la situación del país? ¿Qué piensan que va a pasar con el país luego de que termine la crisis? ¿Les preocupa lo que puede pasar? ¿Creen que la crisis va a terminar pronto y de buena manera?

Luego se realiza una presentación a cargo del (practicante de psicología) sobre la adaptación al cambio a propósito de las situaciones emergentes como la crisis social y la pandemia, donde surgen contextos novedosos como la virtualidad. (5 min)

Se presenta un video sobre la adaptación y la integración (8 min)

Finalmente se realiza un diálogo a partir de la información vista en la presentación y el video, se pregunta inicialmente: ¿creen que la experiencia de Lisa Wang es extrapolable a la situación que estamos viviendo con la educación virtual?, ¿ustedes particularmente han logrado adaptarse a la virtualidad?, ¿y creen que los telemacos también se han podido adaptar? Se puede incentivar la participación con preguntas directas sobre la adaptación como: ¿encuentran puntos en común o de diferencia entre la experiencia de Lisa y la educación virtual?, ¿para ustedes ha sido fácil o difícil continuar con la educación de manera virtual?, ¿alguno de los telemacos les ha dicho que la educación virtual no les agrada o se les dificulta? (10 min)

- Evaluación al terminar el encuentro se comparte un link para que califiquen el conversatorio y den sugerencias.

| Planeación | LUGAR | FECHA | DURACIÓN | FRECUENCIA |
|------------|-------|-------|----------|------------|
|------------|-------|-------|----------|------------|

| | | | | |
|----------|------------|------|-----------|--|
| Vía Meet | 1 de junio | 1:30 | Semestral | |
|----------|------------|------|-----------|--|

Recursos requeridos para la actividad Recursos humanos: el facilitador/a debe preparar el taller, realizar la invitación a los Mentores, orientar el encuentro según las fases del taller reflexivo, tener en cuenta el tiempo de duración de cada una, estar atento/a en el desarrollo del taller, guiar las actividades propuestas, dar los aportes teóricos, recoger las evaluaciones de los participantes y sistematizarlas.

Recursos materiales:

- Formulario de evolución del encuentro.

Responsables Practicantes de trabajo social y de psicología