



**Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**



## **PROGRAMA DE MENTORÍA ETSI NAVALES**



**Responsable de Competencias Genéricas ETSIN:** David Díaz Gutiérrez

**Coordinadores:** David Díaz Gutiérrez y M. Carmen Rodríguez Hidalgo

## **Programa de mentoría ETSI Navales**

### **ÍNDICE**

#### Información general *Curso 2013-2014*

1. Evaluación de Necesidades
2. Diseño del programa de mentoría ETSI Navales
  - 2.1. Población a la que va dirigida el programa de mentoría ETSI Navales
  - 2.2. Objetivos generales del programa
  - 2.3. Tipo de mentoring que se utilizará
  - 2.4. Estructuración del programa de mentoring
  - 2.5. Naturaleza del programa de mentoring
  - 2.6. Resultados esperados para la institución, los mentores y los grumetes
  - 2.7. Período, horario, duración y frecuencia de las reuniones entre mentores y grumetes
  - 2.8. Lugar de reuniones entre mentor y grumete
  - 2.9. Contenidos de las reuniones: temáticas concretas que se desea se aborden a lo largo del programa
  - 2.10. Difusión y Promoción del programa
  - 2.11. La mejor forma de evaluar el progreso y el éxito del programa
  - 2.12. Protocolo para contactar regularmente con mentores y grumetes
3. Gestión del programa de mentoring
  - 3.1. Selección del coordinador
  - 3.2. Establecer las políticas y procedimientos
  - 3.3. Desarrollo de un plan financiero
4. Implementación del Programa
  - 4.1. Reclutamiento y Selección de mentores
  - 4.2. Formación de mentores
  - 4.3. Selección de los grumetes
  - 4.5. Criterios de emparejamiento de mentores y grumetes
  - 4.6. Creación de los equipos. Contrato de compromiso
  - 4.7. Plan de acogida
  - 4.8. Plataforma informática
5. Realización del Programa
  - 5.1. Protocolos para la elaboración de informes de cada reunión
  - 5.2. Supervisión de los mentores
6. Finalización del programa
7. Evaluación del programa: indicadores y técnicas cualitativas y cuantitativas

## **Programa de mentoría ETSI Navales**

### **Información general**

#### **Curso 2013-2014**

**Responsable** de Competencias Transversales ETSIN: David Díaz Gutiérrez

**Coordinadores:** David Díaz Gutiérrez y M. Carmen Rodríguez Hidalgo

**Tutores:** Leo Miguel González Gutiérrez, Miguel Ángel Herreros Sierra, Teresa Leo Mena, Silvia Molina Plaza, Luis Pérez Rojas, José María Riola Rodríguez, Fernando Robledo de Miguel

#### **Reuniones de coordinación:**

1. Martes 18 de junio de 2013 – constitución del Programa de mentorías ETSI Navales.
2. Martes 10 de septiembre de 2013 – organización del protocolo de actuación de los tutores.
3. Martes 17 de septiembre de 2013 – organización del programa con los mentores.
4. Jueves 20 de marzo de 2014 – reunión final con los mentores.

#### **Reuniones mentores-grumetes:**

Previstas 6 reuniones a lo largo del curso:

1. 2ª quincena septiembre 2013
2. 1ª quincena octubre 2013
3. 2ª quincena octubre 2013
4. 1ª quincena noviembre 2013
5. 1ª quincena diciembre 2013/enero 2014
6. 1ª quincena febrero 2013 – Final & encuestas

#### **Documentación:**

- ✓ Programa de mentoría ETSI Navales.
- ✓ Guía para tutores.
- ✓ Guía para mentores.

#### **Recursos:**

- ✓ Moodle: <https://moodle.upm.es/formacion/login/login.php>
- ✓ Empieza con buen pie:  
[http://www.etsin.upm.es/ETSINavales/Futuros\\_Alumnos/Empiezaconbuenpie](http://www.etsin.upm.es/ETSINavales/Futuros_Alumnos/Empiezaconbuenpie)
- ✓ Correo electrónico: [ufo.navales@upm.es](mailto:ufo.navales@upm.es)

## 1. Evaluación de Necesidades

El programa de mentorías ETSI Navales se inserta en un doble esquema de necesidades:

1. Por un lado, la obligatoriedad emanada de la normativa educativa, a través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y del ‘Sistema de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria’ del Programa AUDIT (<http://www.aneca.es/Programas/AUDIT>), que exige *Disponer de sistemas de información que le permitan conocer y valorar las necesidades del Centro en materia de (...) 4. Apoyo y orientación a estudiantes sobre el desarrollo de la enseñanza* (Directriz específica 1.2., punto 1.2.1.).
2. Por otro lado, la exigencia que la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) ejerce sobre sus centros a la hora de cumplir la normativa (punto anterior) y la consecuente ayuda en la implantación de los modelos que se generan en el seno de la misma, una vez probados y comprobada su eficacia.

Así, se tiene que la UPM aboga por programas de mentoría frente a los programas de tutorías, cuya principal diferencia estriba en la voluntariedad de los participantes en el primero de ellos, promocionando la implantación de estos programas en sus centros y trabajando simultáneamente en la generación de un modelo estándar extrapolable a los centros que se incorporen en una última oleada, así como para centros externos a la UPM.

En esta línea se vienen dando apoyo a diferentes Proyectos de Innovación Educativa desde el curso 2010-2011, cuando se propuso el primer plan de mentorías integral denominado “Plan de Acogida y Orientación al alumno UPM”, al que después siguieron, como continuación del mismo y con carácter también transversal para todos los centros de la UPM, el plan denominado “Sistemas de Información para Captación y Orientación al alumno UPM: Grado y Posgrado” durante el curso 2011-2012 y el plan “Programa AMenTO de la EIAespacio 2012-13” durante el curso académico 2012-2013.

La ETSI Navales ha venido participando en los dos últimos programas como colaborador activo en la generación de actuaciones encaminadas a completar el mapa de necesidades a cubrir para con los alumnos dentro del Sistema de Calidad a implantar en el centro, que incluye (1) la orientación y captación de alumnos preuniversitarios, (2) la acogida en el centro a los alumnos de nuevo ingreso y (3) el acompañamiento y seguimiento de estos en sus estudios.

Realizadas las dos primeras etapas en estos dos últimos cursos, se acometió el tercer bloque encaminado al acompañamiento y seguimiento de los alumnos de nuevo ingreso en sus estudios en la ETSI Navales, a través de un programa de mentorías que arrancó en el curso 2013-2014.

## **2. Diseño del programa de mentoría ETSI Navales**

### **2.1. Población a la que va dirigida el programa de mentoría ETSI Navales**

Alumnos de nuevo ingreso en la ETSI Navales en cada curso que de forma voluntaria se incorporen al programa de mentorías.

### **2.2. Objetivos generales del programa**

Los objetivos se pueden dividir en tres grupos:

#### 1. Para la institución:

- ✓ mejora en el aprovechamiento de los servicios que ofrece el centro,
- ✓ rápida incorporación al proceso de enseñanza y mayor rendimiento académico de los estudiantes mentorizados,
- ✓ mejora de las relaciones y comunicaciones entre alumnos, y entre estos y los profesores.

#### 2. Para el estudiante mentorizado:

- ✓ rápida incorporación a las características propias de la organización del plan formativo y de los servicios del centro,
- ✓ paliar los desajustes personales y sociales propios de los periodos iniciales en ámbitos desconocidos,
- ✓ anticiparse a situaciones en que precisará contar con información concreta,
- ✓ mejorar su grado de confianza y seguridad en sí mismos.

#### 3. Para el estudiante mentor:

- ✓ desarrollo competencias transversales necesarias para su progreso en el campo profesional, como coordinación de grupo de trabajo, selección y gestión de la información, detección de necesidades o responsabilidad en el desarrollo de las actividades encomendadas,
- ✓ mejora del conocimiento del funcionamiento organizativo y los servicios de centro,
- ✓ acceso previo a su utilización a las utilidades relacionadas con la empleabilidad.

### **2.3. Tipo de mentoring que se utilizará**

Se empleará el denominado mentoring formal al tratarse de un proceso planificado, sistemático e intencionado de desarrollo de personas dentro de la ETSI Navales.

Dentro del mentoring formal se planifica una mentoría grupal, en la que un mentor se reúne regularmente con un grupo de grumetes y actúa de dinamizador. Los grumetes también se comprometen a apoyarse y buscar juntos los objetivos de desarrollo de cada miembro del grupo, dándose entre sí apoyo y retroalimentación (National Mentoring Partnership, 2005).

## 2.4. Estructuración del programa de mentoring

El programa de mentoría ETSI Navales se estructura en:

### 1. Organigrama:

- ✓ Responsable de Competencias Transversales ETSIN: Jefe de Estudios o profesor nombrado por el Director de la ETSI Navales para coordinar los diferentes programas de calidad del Centro.
- ✓ Coordinadores: profesores voluntarios dentro del programa, capacitados para la labor de coordinación de un programa de mentorías mediante la correspondiente formación o experiencia previa.
- ✓ Tutores: profesores voluntarios sin formación específica.
- ✓ Mentores: alumnos voluntarios de últimos cursos del Grado de Arquitectura Naval o Grado de Ingeniería Marítima, que cumplan los requisitos establecidos y reciban una formación adecuada.
- ✓ Grumetes: alumnos noveles recién ingresados en el Centro que voluntariamente se incorporen al programa.

### 2. Cronograma:

- ✓ Responsable – coordinadores: una reunión al comienzo del programa en cada curso académico, más una reunión al acabar el programa.
- ✓ Coordinadores – tutores: una reunión al comienzo del programa y una al acabar el programa.
- ✓ Tutores – mentores: una reunión al comienzo del programa y dos adicionales de seguimiento durante el curso.
- ✓ Mentores – grumetes: seis reuniones durante la duración del programa.

### 3. Estrategia:

- ✓ Tutores: llamamiento a formar parte del grupo de tutores en el mes de junio del curso precedente, más primera reunión en dicho mes con los coordinadores; formación de los tutores de nueva incorporación al programa; contacto permanente vía mail con los coordinadores.
- ✓ Mentores: llamamiento a formar parte del grupo de mentores en el mes de junio del curso precedente, más curso de formación en dicho mes; asignación de tutores al finalizar el curso y entrevista con los mismos; incorporación al programa como mentores y primera reunión grupal con el tutor; reuniones con los grumetes.
- ✓ Grumetes: información del programa de mentorías en el proceso de matriculación; llamamiento a formar parte del programa el primer día de curso junto con el programa de acogida; asignación a los tutores; primera reunión con mentores/tutores; reuniones programadas con mentores.

## 2.5. Naturaleza del programa de mentoring ETSI Navales

El programa de mentoring ETSI Navales deberá ser presentado a la Comisión de Ordenación Académica por el Responsable de Competencias Transversales ETSIN para su análisis y aprobación; una vez aprobado deberá ser elevado a Junta de Escuela donde deberá ser sancionado para su puesta en práctica.

## 2.6. Resultados esperados para la institución, los mentores y los grumetes

Los resultados se pueden dividir en tres grupos:

### 1. Para la institución:

- ✓ mayor participación de los alumnos en la vida académica del centro,
- ✓ mejora de los servicios que ofrece el centro a través de una mayor retroalimentación de los procesos demandados,
- ✓ mejor conocimiento de las necesidades del alumnado, sobre todo en sus primeros pasos en el Centro,
- ✓ mejora del rendimiento académico de los estudiantes mentorizados, y consecuentemente, de los resultados de la institución,
- ✓ mejora del ambiente general producido por la generación de relaciones y comunicaciones entre alumnos, y entre estos y los profesores.

### 2. Para el estudiante mentorizado:

- ✓ rápida adaptación al nuevo centro de estudios,
- ✓ mejora de la autoestima al integrarse más rápidamente en la institución,
- ✓ mejor aprovechamiento de los servicios del centro,
- ✓ mayor conocimiento de la realidad de los estudios elegidos,
- ✓ rápida incorporación al proceso de estudio y seguimiento del plan formativo,
- ✓ generación de relaciones intercurso (networking) y sentimiento de pertenencia.

### 3. Para el estudiante mentor:

- ✓ mejora de las competencias transversales relacionadas con la gestión de personas y las relaciones interpersonales,
- ✓ acercamiento a la gestión de la institución a través de las demandas de los mentorizados y la necesidad de conocimiento asociado para dar respuestas adecuadas,
- ✓ disminución de las distancias entre el mentor y el tutor que se pueda proyectar en el resto del profesorado y en su capacidad de reconocer perfiles adecuados a su formación,
- ✓ profundización en sus necesidades formativas y en las opciones laborales existentes y alcanzables.

## **2.7. Período, horario, duración y frecuencia de las reuniones entre mentores y grumetes**

El programa de mentoring ETSI Navales se desarrollará durante el primer semestre del curso académico correspondiente, dando comienzo las actividades previas durante el mes de junio del curso anterior para atender las necesidades de coordinación y formación, y siendo su comienzo oficial el primer día de clase, durante la presentación y acogida por parte del Centro.

En ese periodo el programa prevé seis reuniones entre mentores y grumetes:

1. 2ª quincena septiembre
2. 1ª quincena octubre
3. 2ª quincena octubre
4. 1ª quincena noviembre
5. 1ª quincena diciembre/enero
6. 1ª quincena febrero – Final & encuestas

Cada reunión se organiza con una hora de duración mínima, con el objetivo de atender las propuestas que lleve el mentor a la misma, así como las necesidades que surjan durante la misma por parte de los grumetes, siendo flexible su extensión si, a juicio del mentor, las condiciones de aprovechamiento de la reunión así lo exigen.

## **2.8. Lugar de reuniones entre mentor y grumete**

Las reuniones se realizarán en el Aula 9, o en la que asigne Jefatura de Estudios alternativamente, que cuenta con suficiente modularidad en los recursos materiales a disposición del programa.

## **2.9. Contenidos de las reuniones: temáticas concretas que se desea se aborden a lo largo del programa**

Las reuniones se organizarán dependiendo del momento temporal del curso académico:

1. Bloque inicio (reuniones 1ª y 2ª)
  - ✓ Motivación de los grumetes para elegir esta carrera
  - ✓ Proporcionar información
    - Funcionamiento de las tutorías
    - Cuentas de correo UPM y utilidades asociadas
    - Delegación de alumnos y Asociaciones de estudiantes
    - Visita guiada o información sobre los distintos servicios del Centro:
      - Biblioteca
      - Centro de Cálculo
      - Extensión Universitaria
      - Jefatura de Estudios
  - ✓ Casuística de las asignaturas y necesidad de academia



## 2. Bloque marcha normal (reuniones 3ª y 4ª)

- ✓ Criterios de permanencia
- ✓ Metodología de estudio
- ✓ Ciclos de Conferencias ETSIN y UPM
- ✓ Alternativas de formación complementaria
- ✓ Actividades culturales y deportivas
- ✓ Cursos de verano
- ✓ Bolsas de viaje
- ✓ Erasmus

## 3. Bloque exámenes (reuniones 5ª y 6ª)

- ✓ Previa exámenes
  - Uso de tutorías
  - Horas de estudio
  - Seguimiento de las diversas asignaturas
  - Apreciación del grado de dificultad de las diversas asignaturas
  - Procedimiento de revisión de exámenes
- ✓ Posterior exámenes
  - Resultados exámenes
  - Acuerdo/desacuerdo con los resultados
  - Análisis de las causas: aciertos/desaciertos
  - Propuestas de cambio/mejora

### **2.10. Difusión y Promoción del programa**

La comunicación del programa de mentoring ETSI Navales se realizará entre:

1. Profesorado: el Responsable de Competencias Transversales ETSIN invitará vía mail al profesorado para formar parte del grupo de tutores cada comienzo de curso académico.
2. Tutores: tendrán comunicación vía mail con los coordinadores.
3. Mentores: se convocará a los alumnos de últimos cursos todos los años a formar parte del grupo de mentores, a través de la página web del Centro, de carteles en los tablones y en las TV del Centro. Tendrán comunicación directa vía mail con su tutor y con los coordinadores.
4. Grumetes: se promocionará el programa entre los nuevos estudiantes a través de la página web del Centro, en el apartado “Empieza con buen pie”, desde donde se les propondrá que sepan más entrando en la página Moodle donde estará la documentación del programa, accesos para apuntarse, encuestas para conocerles, propuestas de fechas, información general y de servicios, etc.

### **2.11. La mejor forma de evaluar el progreso y el éxito del programa**

La evaluación y seguimiento del programa se realizará a través de encuestas principalmente, en los momentos temporales más adecuados: comienzo y fin del curso de mentores; comienzo y fin del programa para los grumetes; y fin del programa para los tutores.

Se propondrá la posibilidad de realizar las pruebas certificadoras en competencias transversales al comienzo de dos cursos consecutivos para observar la evolución en las mismas. Esto tiene dos dificultades intrínsecas: el coste de las pruebas y la información de carácter personal que de ellas se derive.

### **2.12. Protocolo para contactar regularmente con mentores y grumetes**

Se facilitará una cuenta de correo institucional ([ufo.navales@upm.es](mailto:ufo.navales@upm.es)) para facilitar el contacto entre mentores/ grumetes y los coordinadores.

Se propondrá que entre mentores y grumetes se emplee el correo institucional como vía de comunicación.

## **3. Gestión del programa de mentoring**

### **3.1. Selección del coordinador**

El/los coordinador/es se elegirán de entre aquellos profesores voluntarios que se apunten al programa y tengan formación y/o experiencia en procesos de mentoring o, alternativamente, coaching.

### **3.2. Establecer las políticas y procedimientos**

Se habilitará el correo electrónico institucional ([ufo.navales@upm.es](mailto:ufo.navales@upm.es)) para recoger todas aquellas cuestiones relativas al normal funcionamiento del programa cuando el binomio mentor/grumetes o tutor/mentores presente situaciones no previstas o conflictivas, siendo los coordinadores los responsables de resolver dichas situaciones, bien por ellos mismos, bien mediante la interposición de terceros.

### **3.3. Desarrollo de un plan financiero**

Dadas las restricciones presupuestarias de la universidad, se comenzará el programa a coste cero, buscando financiación para aquellas cuestiones relativas a formación y certificación en; los Proyectos de Innovación Educativa, si los hubiere, el Servicio de la UPM correspondiente, o a través del Centro.

## **4. Implementación del Programa**

### **4.1. Reclutamiento y Selección de mentores**

Los alumnos de últimos cursos serán invitados durante el mes de junio del curso precedente a formar parte del grupo de mentores. Durante el mes de julio, preferentemente, se realizará un curso de formación sin coste, a lo que habrá que añadir un crédito de libre elección si finalmente pasan a ser mentores y un certificado de participación a final del programa.

La selección de mentores se realizará una vez pasado el curso de formación y recibido el informe correspondiente del profesorado, en una entrevista personal con el que será su tutor, quien decidirá si efectivamente el alumno ya formado es aceptado para el programa y forma parte de los mentores asociados a él como tutor.

### **4.2. Formación de mentores**

La formación la realizará un profesorado especializado en estas labores, dado que no hay personal cualificado en el Centro para desarrollar esta actividad.

Para ello se solicitará ayuda al Servicio de la UPM correspondiente, tanto para la financiación del curso como para los contactos pertinentes.

El curso consistirá en dos sesiones de 4 horas cada una dentro de la misma semana si fuera posible, y preferiblemente durante el mes de julio.

### **4.3. Selección de los grumetes**

Los grumetes serán alumnos de nuevo ingreso en el centro que soliciten formar parte del programa a través del enlace habilitado para ello en la plataforma Moodle de la UPM.

Una vez dados de alta en el sistema y comprobada su matriculación en el Centro, se procederá a su admisión en el programa mediante la firma de un contrato por el que se comprometen a seguir las normas establecidas al efecto.

### **4.5. Criterios de emparejamiento de mentores y grumetes**

En el caso de haber suficientes grumetes se procederá a emparejarlos con los mentores según sus inclinaciones personales, para lo que se les pasará tanto a los grumetes como a los mentores una encuesta al darse de alta en el programa donde indiquen sus preferencias personales y sociales, así como otros datos de interés: lugar de nacimiento, inclinaciones deportivas y culturales, etc.

#### **4.6. Creación de los equipos. Contrato de compromiso**

Los equipos se establecerán en la primera reunión que se mantenga entre el mentor y los grumetes asociados a él, con la cobertura a distancia del tutor correspondiente, que deberá estar accesible, pero no presente, para responder/ayudar en caso de estricta necesidad. Si el tutor no pudiera estar disponible, la cobertura la darán los coordinadores.

#### **4.7. Plan de acogida**

Junto con la presentación que haga la Dirección del Centro el primer día lectivo en el Salón de Actos, será presentado el programa de mentorías indicando el procedimiento que se habilitará para contactar con los grumetes por parte de los mentores.

Para ello, el Responsable de Competencias Transversales de la ETSIN informará del comienzo del programa en dicha sesión inaugural y del procedimiento indicado.

#### **4.8. Plataforma informática**

Se habilitará un espacio dentro de la plataforma Moodle de la UPM donde se podrá acceder a la documentación del curso, las encuestas, los foros de opinión, etc. que se estimen oportunos y permitan el correcto funcionamiento del programa.

### **5. Realización del Programa**

#### **5.1. Protocolos para la elaboración de informes de cada reunión**

Se pondrá a disposición de los mentores las fichas adecuadas para la toma de datos durante las reuniones, así como el modelo de actas para incorporar tanto las incidencias acaecidas como las sensaciones del mentor sobre cada uno de los grumetes.

#### **5.2. Supervisión de los mentores**

Los tutores encargados de los mentores deberán realizar el seguimiento adecuado del programa, comprobando el correcto desarrollo de las reuniones entre cada mentor y los grumetes asignados, recogiendo los informes y, en su caso, informando a los coordinadores sobre situaciones puntuales merecedoras de un seguimiento adecuado.

## **6. Finalización del programa**

Transcurrido el primer semestre del curso académico se dará por concluido el programa de mentoring ETSI Navales, para lo que se celebrará una última reunión entre mentores y grumetes donde se recogerán los resultados académicos del grupo, además del aprovechamiento y resultados del programa, se dará por concluido el mismo y se facilitarán alternativas de contacto futuros si así se considera.

Cada tutor celebrará, a su vez, una reunión con los mentores asignados para recoger estas últimas impresiones, además de la evolución del programa, y dará por concluido el mismo.

Los tutores se reunirán con los coordinadores del programa para analizar los resultados del programa, revisar las situaciones puntuales que se hayan podido dar, proponer cambios en el programa o las normativas asociadas y la mecánica de procedimiento, proponer mejoras en el procedimiento de las reuniones mentor/grumetes, etc.

Los coordinadores generarán un informe final del programa para ese curso académico que elevarán a la Oficina de Calidad del Centro.

## **7. Evaluación del programa: indicadores y técnicas cualitativas y cuantitativas**

El programa de mentoring ETSI Navales se evaluará mediante indicadores cualitativos, como la evolución de la satisfacción en la incorporación y adaptación al Centro para los grumetes, la satisfacción en la mejora personal de los mentores, así como la satisfacción de la evolución del programa de tutores y coordinadores.

Además, se emplearán indicadores cuantitativos para recoger el porcentaje de voluntarios del programa sobre posibles candidatos, la comparación entre usuarios del programa y no usuarios, evolución de las competencias transversales de los mentores, número y extensión de las reuniones y temas tratados, fechas y casuísticas de las reuniones, evolución temporal de los programas de mentoring de años sucesivos, etc.