



MOOC Mentoría en la Universidad. Formación de las Figuras Implicadas (MUFFIM)

MÓDULO 1. El Espacio Europeo de Educación Superior como escenario para la Mentoría

Tutora: Laura Rego Agraso

Unidad de Investigación: Formación y Orientación para la Vida (FORVI)

Universidade da Coruña

2021



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Este documento forma parte del material de consulta y ampliación del curso MOOC “Mentoría en la Universidad. Formación de las Figuras Implicadas”, elaborado por la Unidad de Investigación FORVI (Formación y Orientación para la Vida) de la *Universidade da Coruña*.

Autoras de la publicación: María-Luisa Rodicio-García, María-Paula Ríos-de-Deus, María-José Mosquera-González, Laura Rego-Agraso y María Penado Abilleira.

Publica: Servicio de Publicaciones de la *Universidade da Coruña*.

ISBN: 978-84-09-28787-1

Coordinación del MOOC: Unidad de Teleformación, CUFIE. *Universidade da Coruña*.

Diseño gráfico y producción de vídeo: Manuel García Torre, Ana María Peña Cabanas, Irma Moreno Sánchez, Beatriz Iglesias Cabodevila, Manuel López Martínez.

Año: 2021

Enlace para citar: <http://hdl.handle.net/2183/27499>

Este documento está bajo una licencia Creative Commons:



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Índice

1. Presentación del módulo	3
2. Objetivos	4
3. Contenidos	5
3.1. Los inicios	5
3.2. Un nuevo escenario y nuevas formas de guiar el aprendizaje	14
3.3. Por qué nos centramos en la mentoría	18
3.4. De la Mitología a la Ciencia Ficción	20
4. Actividad	30
5. Referencias bibliográficas	31



1. Presentación del módulo

En este módulo te proponemos un viaje por los países que conforman el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). A lo largo del recorrido podrás conocer las iniciativas que se han trabajado en las reuniones celebradas, así como los compromisos adquiridos. Su análisis te posibilitará comprender este escenario y las nuevas formas de guiar el aprendizaje en educación superior, que llevan a poner el acento en la mentoría. Finalmente, se dan ejemplos de personas reales y ficticias, que quizás conozcas, que han ejercido como mentores y mentoras o que han sido acompañadas en su proceso de desarrollo personal y profesional. Al final, podrás entender que la mentoría no es algo pasajero, sino que tiene pasado, presente y futuro.



2. Objetivos

Conocer el contexto actual de la universidad con la adaptación al EEES, que sirve de marco para la mentoría.

Diferenciar nuevas formas de guiar el aprendizaje.

Identificar la mentoría como una estrategia de acompañamiento en Educación Superior.

Situar la mentoría a lo largo de la historia de la humanidad.



3. Contenidos



Pulsa aquí para
ver el vídeo

3.1. Los inicios

La Universidad como institución al servicio del saber y el conocimiento ha experimentado cambios desde su nacimiento en la Edad Media y a lo largo de toda su historia. Uno de los más recientes tiene que ver con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En 1988 se firma la *Carta Magna de las Universidades Europeas* ([Observatory Magna Charta Universitatum](#)) (AAVV, 1988) que incluye los principios y acuerdos generales para la convergencia del sistema universitario de educación superior. En la actualidad, está pendiente el lanzamiento, a nivel mundial, de una actualización, que ha sido retrasado debido a la COVID-19. Esta actualización no invalida los valores fundamentales presentes desde su origen, sino que se esfuerza en dar respuesta a los desafíos contemporáneos.

La Carta Magna fue el punto de partida de la sistematización de reuniones periódicas de ministros europeos de educación, con el objetivo de desarrollar el marco normativo del EEES. Estas reuniones se concretan en conferencias bienales que concluyen con una Declaración o Comunicado que recoge los avances conseguidos y establece los objetivos para los dos años siguientes. A continuación, se recogen algunos de los acuerdos más significativos ([European Higher Education Area](#), 2021).

3.1.1. Declaración de la Sorbona (1998)

Los principios de la Carta Magna se comienzan a trabajar 10 años después de su firma, en la Declaración de la Sorbona (mayo de 1998), donde Francia, Alemania,



Italia y el Reino Unido acordaron la creación de una "Zona Europea dedicada a la Educación Superior".

3.1.2. Declaración de Bolonia (1999)

Esa "Zona Europea dedicada a la Educación Superior" se bautizó, un año después como el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en la Declaración de Bolonia de 19 de junio de 1999, firmada por los 29 países que formaban parte de la Unión Europea en ese momento.

Dicha Declaración sienta las bases del EEES, organizado siguiendo los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad; y orientado hacia la consecución, entre otros, de dos objetivos estratégicos:

- El incremento del empleo en la Unión Europea, y
- la homologación de la educación superior con el fin de promover la libre circulación de estudiantes.

Además, como objetivos específicos se proponen:

- Adoptar un sistema fácilmente legible de títulos, a través de criterios y metodologías comparables, mediante la implementación del Suplemento Europeo al Título (SET).
- Adoptar un sistema de educación superior basado, fundamentalmente, en dos ciclos principales.
- Establecer un sistema de créditos común, que posteriormente desembocaría en el *European Credit Transfer System* (ECTS).
- Promover la movilidad al superar los obstáculos para el ejercicio efectivo de la libre circulación, con especial atención al alumnado.



Para dar continuidad a los acuerdos firmados se creó un grupo de seguimiento, compuesto por representantes de todos los países signatarios de la declaración original, la Comisión Europea y otras organizaciones. Se programaron reuniones periódicas, cada dos años, para la revisión de los acuerdos adoptados.

3.1.3. Comunicado de Praga (2001)

En la Declaración de Praga de 19 de mayo de 2001, se añaden líneas adicionales a la declaración original:

- El aprendizaje permanente como elemento esencial para lograr una mayor competitividad en Europa, mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida.
- El papel activo de las universidades, instituciones de educación superior y estudiantes, en el desarrollo del proceso de convergencia.
- La promoción del atractivo de la Educación Superior mediante el desarrollo de sistemas de garantía de calidad y mecanismos de certificación y acreditación.

3.1.4. Comunicado de Berlín (2003)

El 19 de septiembre de 2003, en el comunicado de Berlín, se adopta la filosofía del aprendizaje permanente y como conclusiones se señalan las siguientes necesidades:

- La integración de los estudios de doctorado.
- La capacitación en investigación.
- Las sinergias entre el EEES y el Espacio Europeo de Investigación (EEI).
- El refuerzo de los sistemas de calidad.
- El fortalecimiento de la movilidad en los estudios de doctorado y posdoctorado.



3.1.5. Comunicado de Bergen (2005)

En el comunicado de Bergen de 20 de mayo de 2005, se continúa profundizando en aspectos como:

- o La implementación del marco europeo de las cualificaciones y de los relativos a las cualificaciones nacionales.
- o La emisión y el reconocimiento de títulos conjuntos, incluidos los títulos de doctorado.
- o La creación de itinerarios de formación flexibles para la validación de los conocimientos adquiridos.
- o La elaboración de estándares y criterios de calidad a cargo de la Asociación Europea para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (*European Association for Quality Assurance in Higher Education-ENQA*).

3.1.6. Comunicado de Londres (2007)

El 18 de mayo de 2007 se emite otro comunicado en Londres, en el que se señalan los principales desafíos para consolidar las dinámicas de cambio vinculadas a la creación del EEES:

- o En cuanto a la movilidad, se indica la existencia de limitaciones financieras, problemas con la regulación de visados, así como con el nivel de idioma del país de destino. Se recogen también desafíos metodológicos, relacionados con los diferentes criterios de evaluación.
- o En el sistema de tres ciclos, se ve conveniente mejorar la descripción de las competencias académicas y laborales de cada uno y que la progresión entre ellos sea más fluida.



- En cuanto al reconocimiento, se señala la urgencia de que todos los países participantes ratifiquen el reconocimiento de créditos, calificaciones, habilidades, estudios y títulos.

3.1.7. Comunicado de Lovaina (2009)

En el comunicado de Lovaina de 28 de abril del 2009, se reafirman las intenciones y políticas desarrolladas hasta el momento y se señalan como prioridades las siguientes:

- Favorecer la igualdad de oportunidades.
- Promover la empleabilidad.
- Vincular la educación a la investigación y la innovación.
- Acercar los centros de educación superior a los foros internacionales, tales como, bibliotecas universitarias o asociaciones de estudiantes.
- Ampliar las oportunidades de movilidad y calidad.
- Garantizar la financiación a través de nuevas y más diversas fuentes.

Dejando pendientes para la siguiente reunión otros temas como:

- Definir los indicadores para medir el proceso de implantación.
- Lograr una movilidad equilibrada.
- Desarrollar mecanismos de transparencia.
- Establecer una red para una mejor información y promoción del proceso de Bolonia fuera del EEES.



- Realizar el seguimiento de los planes de acción nacionales en cuanto a: reconocimiento de créditos, cualificaciones, habilidades, estudios y títulos.

3.1.8. Declaración de Budapest-Viena (2010)

La reunión de Budapest de 12 de marzo de 2010 marcó el final de la primera década del Proceso de Bolonia y de la presentación oficial del EEES. En este comunicado se reafirman los compromisos firmados 10 años antes, al comprobar que existía diferente grado de implantación entre los países miembros, así como discrepancias entre el estudiantado y el personal docente, en relación al EEES.

3.1.9. Comunicado de Bucarest (2012)

Entre el 26 y 27 de abril de 2012 en Bucarest, debido al contexto general de crisis económica y social, se apuesta por una reforma de la educación superior, que permita encaminar a Europa hacia un crecimiento y empleo sostenibles.

En esta ocasión, el comunicado emitido, recoge los objetivos principales que se concretan en tres áreas:

- Proporcionar educación superior de calidad a más estudiantes.
- Favorecer habilidades laborales en el alumnado.
- Aumentar su movilidad.

3.1.10. Comunicado de Ereván (2015)

En el comunicado de Ereván de 14 y 15 de mayo de 2015 se identifican los desafíos que enfrenta el EEES debido a la crisis económica y los problemas de migración y confrontación entre países.



Desde un punto de vista positivo, se destaca la existencia de una mayor movilidad de estudiantes y personal docente y de administración, así como la incorporación de las nuevas tecnologías al proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, los retos pendientes en el horizonte 2020, se concretaron en:

- Promover la innovación pedagógica y la plena utilización de las tecnologías digitales.
- Promover la empleabilidad de las personas graduadas.
- Conseguir que los sistemas educativos sean más inclusivos.
- Implementar reformas efectivas para el reconocimiento de créditos, cualificaciones, habilidades, estudios y títulos.

3.1.11. Comunicado de París (2018)

El 24 y 25 de mayo de 2018, en París, se proponen políticas que apoyen a las instituciones de educación superior a cumplir con la responsabilidad social y generar sociedades más cohesivas, inclusivas, interculturales, con compromiso cívico, ético e igualdad de género.

Entre las medidas recogidas en el comunicado resultante de dicha reunión, destacan las siguientes:

- El apoyo entre pares para la implementación de los compromisos enunciados en Bolonia.
- La estrategia 2018-2020 para la reunión a celebrar en Bielorrusia.
- La revisión del suplemento europeo al título (SET).



3.1.12. Bruselas (2019)

El 30 de enero de 2019 la Comisión Europea, reunida en su sede de Bruselas, elabora un Documento de reflexión para una Europa sostenible de aquí a 2030. En él se recoge que:

- La educación, la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación constituyen un requisito previo para alcanzar una economía sostenible. La investigación y la innovación se visualizan como catalizadores del cambio. Se aboga por el incremento del gasto en investigación.
- La educación, la formación y el aprendizaje permanente son indispensables para crear una cultura de sostenibilidad.
- Se debe mejorar la igualdad de acceso a una educación y una formación de calidad inclusiva en todas las fases de la vida.
- Sigue siendo clave el desarrollo de las competencias en TIC y competencias digitales básicas.

3.1.13. Roma (2020)

El 19 de noviembre de 2020 se celebró la última reunión en Roma, donde se subraya la importancia de la garantía de la calidad como uno de los elementos centrales del EEES, en la que se recogen las siguientes iniciativas:

- Compromiso en materia de calidad, transparencia y movilidad. Se ofrecen oportunidades para aprender, enseñar, investigar e innovar.
- Un EEES inclusivo, en el que se adoptan los Principios y Directrices para fortalecer la Dimensión Social de la Educación Superior, se refuerza la inclusión social y mejora la calidad, utilizando las nuevas oportunidades que ofrece la digitalización.



- Un EEES interconectado, se afirma que se necesitan enfoques digitales conjuntos para potenciar el reconocimiento, el aseguramiento de la calidad y la movilidad.
- Se reconfirma la determinación de cumplir los compromisos clave adoptados en el Comunicado de París.

3.1.14. Albania (2021-2024)

Para evaluar los avances realizados y decidir los nuevos pasos a seguir, se ha programado realizar en 2024 la siguiente reunión en Albania.



Recuerda

En 1988 se firma la Carta Magna de las Universidades Europeas que incluye los principios y acuerdos generales para la convergencia del sistema universitario de educación superior. Este proceso sigue abierto en la actualidad en aras de lograr una verdadera sintonía y actuación entre todos los países europeos.



Pulsa aquí para
ver el vídeo

3.2. Un nuevo escenario y nuevas formas de guiar el aprendizaje

El objetivo de la reforma educativa es dar respuesta a la necesidad de unificar los programas de formación de los países miembros de la Unión Europea, priorizando:

- La movilidad del alumnado, profesorado y personal administrativo.
- Los principios de calidad, diversidad y competitividad.
- Los objetivos estratégicos de: incremento del empleo en la Unión Europea y la homologación de la Educación Superior en Europa que permita la libre circulación de estudiantes entre los países miembros, y aumente el atractivo internacional de la educación en Europa.

En este nuevo marco regulatorio de la sociedad del conocimiento se ha incluido terminología relacionada con la forma de transmitir el conocimiento en las universidades, siendo el concepto de *competencia* uno de los más importantes. El objetivo que debe perseguir la educación superior es la formación de personas competentes, que sean capaces de acumular conocimiento, de transmitirlo y de aplicarlo con un propósito laboral específico (Le Boterf, 2001 y OCDE, 2001).

El diseño curricular de los programas de educación superior, tendrán que cubrir diferentes tipos de competencias que permitan al alumnado desarrollar con éxito su trabajo. En este nuevo escenario de educación superior, los temas de máximo interés son:

- El aprendizaje a lo largo de la vida.



- o La enseñanza centrada en el estudiante que lo convierte en el protagonista activo de su proceso de aprendizaje.

Dentro del apoyo que la institución educativa puede brindar al alumnado se insertan las nuevas formas de tutoría y aprendizaje autónomo con especial énfasis en los diferentes procesos de mentoría.

Hay muchas figuras de apoyo que juegan un papel importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los/as estudiantes. Parece interesante definir las para evitar confusión y adecuar su uso, según los diferentes contextos, destinatarios/as y necesidades.

3.2.1. Tutoría

Ayuda al alumnado a alcanzar sus objetivos académicos proporcionándole información, guía y apoyo para su logro. Se parte de sus habilidades y cualidades con el fin de potenciarlas en aras de una mayor autonomía. El medio para lograrlo será la tutoría, entendida como la relación entre un/a docente (tutor/a) y el alumnado; en donde el primero contribuirá a capacitar al segundo en contenidos académicos y transversales: resolución de problemas, toma de decisiones, tareas de ampliación, etc.

3.2.2. Mentoría

Ha irrumpido con fuerza en el escenario formativo de la educación superior y se concibe como el proceso en el que una persona más experimentada (mentora) enseña, aconseja, guía y apoya a otra (mentorizada), en su trayectoria personal y profesional invirtiendo tiempo, energía y conocimiento (Soler, 2003).



3.2.3. Coaching

Dentro de la esfera educativa también se habla del coaching educativo como una estrategia pedagógica en la cual el entrenador/a (tutor/a o maestro/a) facilita al alumnado (*coachee*) la ejecución de acciones que mejoran las habilidades y destrezas. En la educación superior, el coaching se considera una estrategia dirigida, fundamentalmente, a desarrollar y consolidar las competencias profesionales del alumnado. Ello hace que sea más adecuada en momentos de mayor especialización y profesionalización de la enseñanza: máster, doctorado, etc.

En la Tabla 1 se muestra de forma sintética las características de cada una de las figuras señaladas.

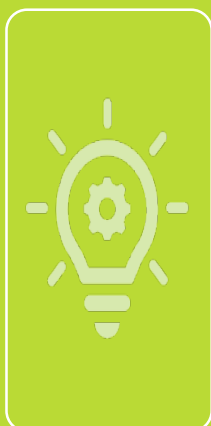
En el contexto actual de la Enseñanza Superior es interesante contemplar las tres modalidades de atención al alumnado, integrados en los Planes de Acción Tutorial (PAT) de las universidades; adoptando uno u otro en función del *momento* en el que se aplique (a la entrada en la Universidad, al ingresar en estudios de Máster, al acceder a un Doctorado, en la transición al empleo, etc.); el *contexto* (enseñanza presencial, online, mixta, centros grandes, pequeños, etc.); las *personas destinatarias* (estudiantes de grado, máster, doctorado, con alguna característica personal especial, profesorado novel, etc.) y los *objetivos* de la acción concreta (integración y adaptación en los estudios y en el centro de enseñanza, desarrollo de competencias cognitivas, personales, profesionales, etc.).



Tabla 1. Características diferenciales entre tutor/a, mentor/a y coach.

TUTOR/A	MENTOR/A	COACH
Posee un mayor nivel de experiencia que la persona tutorizada en el área concreta que se tutoriza	Aporta, a la relación, una experiencia diferente a la de la persona mentorizada; pero ambos aportan la suya, para que la relación funcione	Aporta un nivel de experiencia y formación en el área objeto de ayuda o refuerzo, que no posee la otra persona
Define de manera unilateral las metas y objetivos a alcanzar por la persona a tutorizar, tratando de que sean adecuados a su nivel	Define de manera conjunta con la persona mentorizada las metas a alcanzar	Define de manera unilateral las metas y objetivos a alcanzar por la persona a <i>entrenar</i> , tratando de sacar de ella lo mejor de sí misma
El énfasis se pone en lo que la persona que ejerce ese rol considera más conveniente	El énfasis se pone en aquello que, de manera colaborativa, se identifique como más adecuado para el desarrollo de la persona mentorizada	El énfasis se pone en el máximo desarrollo en un área concreta
Es quien administra y dirige las actividades y la evaluación.	Ambas figuras evalúan el progreso y los resultados	Ambas personas evalúan el progreso y los resultados, si bien, desde posicionamientos diferentes
Es adecuada para el desarrollo de competencias cognitivas	Apropiada para el desarrollo de competencias personales y sociales	Encaminada al desarrollo de una habilidad concreta
Tiene lugar en un espacio de tiempo relativamente corto	Se alarga en el tiempo	Tiene lugar en un espacio de tiempo fijado de antemano

Fuente. Elaboración propia.



Recuerda

La institución educativa puede brindar al alumnado nuevas formas de acompañamiento en su proceso de enseñanza-aprendizaje: tutoría, mentoría y coaching.

En el contexto actual de la Enseñanza Superior es interesante integrarlas en los planes de acción tutorial (PAT) de las universidades y adecuar su uso, según los diferentes contextos, destinatarios/as y necesidades.



Pulsa aquí para
ver el vídeo

3.3. Por qué nos centramos en la mentoría

Son muchas las razones que se pueden esgrimir a la hora de apostar por la mentoría en el contexto de la enseñanza superior (Alonso-García, 2021; Lizárraga, 2018; Albanaes, Marques y Patta, 2015; Manzano *et al.*, 2012); desprendiéndose algunas de ellas de lo presentado hasta el momento. Su definición, en comparación con otras formas de ayuda al estudiante, la dibuja como la mejor y más completa fórmula para dar respuesta a los desafíos de la educación del siglo XXI. Algunos aspectos concretos que aconsejan la utilización de la mentoría en este contexto se muestran a continuación:

- Ofrece acceso a la experiencia de la persona experta como fuente viva de conocimiento.
- Es un proceso de empoderamiento en el cual las personas implicadas definen objetivos y recorren el camino para alcanzarlos.
- Se enfoca en los puntos fuertes de la persona mentorizada.
- Esta persona recibe comentarios personalizados, oportunos en tiempos de dificultad o duda.
- Ambas personas pueden proyectar un proceso de aprendizaje a largo plazo.
- Es un aprendizaje basado en el diálogo, el respeto y la curiosidad por el/la otro/a.
- Es un acompañamiento constante en el camino, que constituye un recurso estratégico para mantener la motivación frente a los desafíos de alta dificultad.
- Está autorregulado: ambas figuras establecen planes de acción para la mejora continua de su proceso educativo.



- Es una relación amplia y potencial, ya que generalmente se desarrolla a largo plazo y se refiere tanto al desarrollo profesional como personal.
- Es un sistema de implementación constante del conocimiento.
- Es un proceso bidireccional.
- Viven sus primeras experiencias personales y profesionales acompañadas.
- Las personas que ejercen de mentoras se mantienen actualizadas.

Las experiencias compartidas benefician a la comunidad estudiantil, a la universidad y a la sociedad porque se identifican las oportunidades de mejora que existen en cada contexto. La persona mentora, además del ámbito académico, amplía su campo de acción incorporando consejos y orientación en otros aspectos de la vida personal de la mentorizada, fomentando así un desarrollo integral.

Los programas de mentoría pueden aplicarse en el entorno educativo, empresarial, laboral y social; y pueden diseñarse para satisfacer las necesidades específicas de diferentes grupos: estudiantes, investigadores/as, empresarios/as, etc.



Recuerda

La mentoría es la forma de ayuda apropiada para la potenciación de los aprendizajes y el desarrollo de competencias en la Educación Superior del siglo XXI.

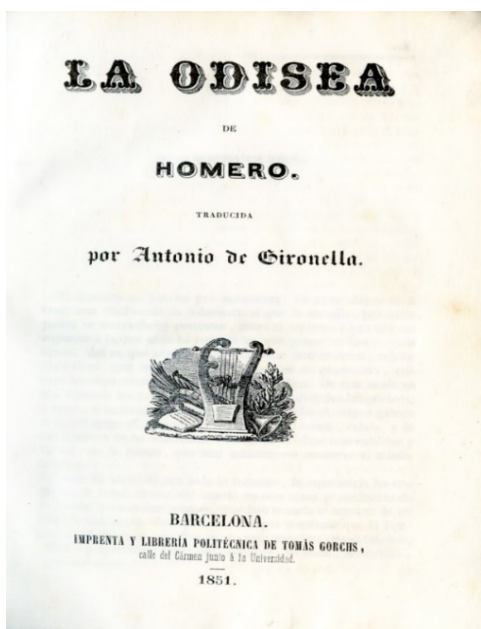


Pulsa aquí para
ver el vídeo

3.4. De la Mitología a la Ciencia Ficción

En este punto se realiza un breve repaso por la presencia de la mentoría a lo largo de la historia de la humanidad. Se remonta al Siglo VIII a. C. y pasa por diferentes momentos importantes de la historia de la humanidad, hasta llegar a nuestros días.

3.4.1. La Odisea



El origen del concepto de mentoría es muy antiguo, aparece en la mitología griega, concretamente en la obra de Homero, “*La Odisea*” escrita en el Siglo VIII a.C. (Homero, 1851).

Cuando *Odiseo* parte hacia la guerra de Troya, le encomienda a su amigo *Méntor* la educación de su hijo *Telémaco*, así como el cuidado de todas sus pertenencias (casa, posesiones, etc.).

Muchos autores han transmitido la idea de que el personaje de *Méntor* era un hombre sabio al que Odiseo confió el desarrollo de su hijo Telémaco durante la que sería su larga ausencia. Curiosamente, citan pasajes del poema en los que interpretan que *Méntor* ejerce con eficacia los roles de sabio consejero, tutor, apoyo, guía y modelo; pero se omite que el papel que desempeña es, realmente, marginal. Es la diosa griega *Atenea* quien realmente guía, orienta y protege a Telémaco y, para ello, asume diferentes formas de animales y personas, incluyendo la del propio *Méntor*, dejando constancia de que, en realidad, es una



mujer, y no un hombre, la que guía y acompaña en todo momento a Telémaco en su trayectoria vital.

Es recurrente a lo largo del texto que Atenea adopte la apariencia de *Mentor* para orientar a Telémaco. Lo hace cuando en el Canto I, titulado “*Los dioses deciden en asamblea el retorno de Odiseo*”, va a Ítaca a hablar con Telémaco para que haga algo para localizar a su padre. Le aconseja que salga en su búsqueda y cómo debe proceder en caso de encontrarlo vivo o muerto. Hay dos frases importantes que muestran la influencia de Atenea como mentora:

- “*Así hablando, partió la de ojos brillantes, Atenea, y se remontó como un ave, e infundió audacia en el pecho de Telémaco y valentía.*” (p. 24).
- “Cuando al partir Atenea, Telémaco se mostró más firme y señala el autor: “*Estaban admirados de Telémaco porque había hablado audazmente*” (p. 27).

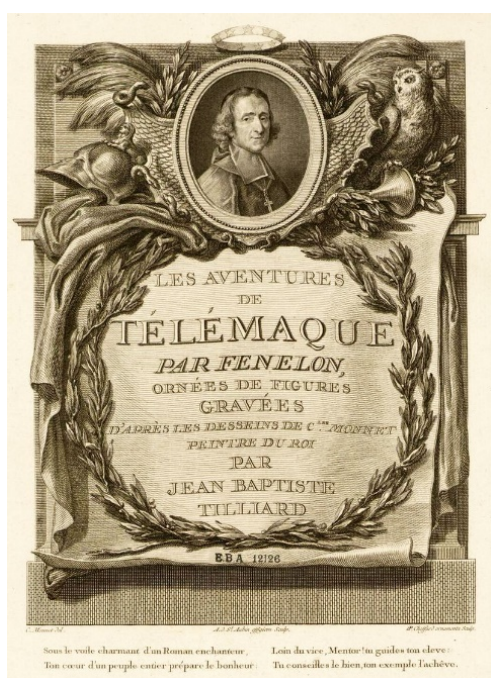
Telémaco, un joven discreto e inexperto al inicio de *La Odisea*, después de haber contado con la mentoría de Atenea se convierte— cuando la obra culmina—, en un guerrero que lucha al lado de su padre, que sabe lo que quiere, asume responsabilidades y se siente fuerte para afrontar cualquier situación que se le presente.

En el último canto del libro de Homero, se libra la dura batalla que lleva a combatir a Odiseo y su hijo Telémaco contra los pretendientes que habían querido conquistar a Penélope, esposa y madre, respectivamente. El exterminio es tal que interviene una vez más Atenea para aconsejar a Odiseo que deje la lucha; y una vez más, guía a los protagonistas para que reconduzcan una situación poco recomendable y que se volcasen en vivir su propia vida.



En el último párrafo de la obra, queda patente la figura de la diosa Atenea como mentora, pero sin poder mostrar su verdadera identidad y ocultándose de nuevo bajo la figura de *Méntor*, como ha sido tónica habitual en toda la obra. De este modo, se señala: *“Así habló Atenea; él obedeció y se alegró en su ánimo. Y Palas Atenea, la hija de Zeus, portador de égida, estableció entre ellos un pacto para el futuro, semejante a Méntor en el cuerpo y en la voz”* (p. 264).

3.4.2. Las aventuras de Telémaco: Diosa Atenea



La Odisea de Homero tiene el mérito de crear el personaje y su nombre, Méntor; pero, sin embargo, será en la obra de Fénelon titulada “Las aventuras de Telémaco” (1699), donde se describen las cualidades y atributos que, actualmente, se considera que debe toda persona que ejerza de mentora.

Fénelon se inspiró en sus propias experiencias para dar contenido a los personajes de Méntor (él mismo como tutor del nieto de Luis XIV) y Telémaco (Duque de Borgoña, nieto de Luis

XIV).

Fénelon y su Méntor representan un mentor de dos caras: el mentor como tutor cuyas palabras ofrecen guía y perspectiva; y el mentor como modelo o ejemplo de actuación, cuyas acciones confieren credibilidad y autenticidad a sus palabras.

Son muchos los pasajes del libro en los que se ilustra esta relación. Así, en uno de ellos, dice Telémaco refiriéndose a Méntor: *“Él era quien me animaba, y yo sentía el valor invencible que me infundía; y cuando el mismo piloto estaba aturdido, él con la*



mayor serenidad lo ordenaba todo. Entonces le dije: ¡Mi amado Mentor, que rehusase yo seguir vuestros consejos! ¡Cuánta es mi desgracia por no haber consultado más que mi voluntad en una edad en que no se tiene previsión de lo futuro, experiencia de lo pasado, ni moderación para conducirse en lo presente! ¡Más ah! que, si lográsemos escapar de este peligro, yo desconfiaré de mí mismo como de mi más temible enemigo. Sólo a vos, Mentor, sólo vuestros consejos serán los que siga siempre” (pp. 16-17).

A continuación, se presentan otras muestras de la influencia de Méntor:

- *“Iba yo notando cuanto me decía Mentor, y sentía que al paso que me hablaba, mi valor renacía en mi corazón” (p. 31).*
- *“Estas eran las reflexiones que hacía yo en mi desgracia; acordándome al mismo tiempo de cuanto Mentor me había dicho” (p. 36).*
- *“Calipso escuchaba con admiración tan sabios discursos; y lo que más le agradaba era la ingenuidad con que Telémaco refería los yerros en que había incurrido por ligereza y por falta de docilidad a los consejos del sabio Mentor” (pp. 54-55).*

En el Libro IV, página 86, le dice Mentor a Telémaco algo que está muy en consonancia con lo que conocemos como coaching actualmente, a juzgar por el conocimiento que tiene Mentor de Telémaco, y la exigencia para con él: *“Los demás admiran tu prudencia en una edad en que es disimulable no tenerla: Pero yo no te puedo disimular nada, porque soy el único que te conoce y el único que te ama lo bastante para advertirte de todos tus yerros ¡Cuan distante estás todavía de la prudencia de tu padre!”.*

Otro pasaje interesante del libro es cuando Telémaco señala lo que supone Mentor para él (p. 139): *“Referí lo mucho que había cuidado de mi infancia; los peligros de que*



me habían librado sus consejos y los males que me habían sobrevenido si alguna vez había dejado de seguirlos”.

Hay que señalar que esta fuerza y seguridad que transmitía Mentor se extendía a toda persona que estuviese a su lado. En la página 24 se señala: *“Los vasallos de Acestes, animados con el ejemplo y las palabras de Mentor, tuvieron aquel día un valor de que ellos mismos se tenían por incapaces”.* Esto nos muestra la influencia de la mentoría en la colectividad y como el efecto que tiene la mentoría a nivel individual hace cambiar el entorno, es transformadora de contextos.

La obra de Fénelon se desarrolla en dos Tomos y es en el segundo de ellos, donde se desvela el “misterio” de la verdadera personalidad de Mentor. Así, en la página 305, Telémaco reconoce a Minerva (*Athenea* en la mitología griega), en la figura de Mentor y le dice: *“¡O diosa! exclama, ¡conque sois vos misma la que os habéis dignado guiar al hijo de Ulises por el amor de su padre!” (...)* *“Al fin Minerva le habló así. Hijo de Ulises, escuchadme por última vez. Yo no he instruido a mortal alguno con el esmero que a vos; os he llevado de la mano por medio de naufragios, regiones desconocidas, guerras sangrientas, y cuantos males pueden probar el corazón del hombre.”* En la página 308 se despide de Telémaco diciendo: *“Yo os dejo, o hijo de Ulises; pero mi sabiduría nunca os abandonará, con tal que siempre estéis convencido de que nada os será posible sin ella. Tiempo es de que aprendáis a ir solo”.* Una vez que Minerva se fue, Telémaco lloró; pero tuvo las fuerzas necesarias para continuar, llegar a Ítaca y reconocer a su padre.

Los atributos de Mentor se van reflejando a lo largo de toda la obra: sabio, carismático, consejero, sensato, prudente, paciente, respetuoso y admirable, son algunos de ellos. Como se puede ver, están plenamente vigentes, a la hora de definir el perfil que debe tener la persona que adopte el rol de mentora en la actualidad.



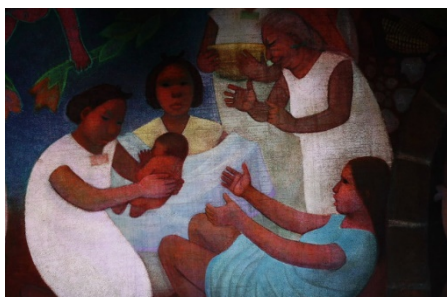
3.4.3. El cristianismo: Jesús de Nazaret



A partir de “La Odisea”, la figura de mentor aparece en otros momentos históricos y en diferentes obras de la literatura y la cultura con una gran repercusión social. Desde el ámbito religioso, uno de los ejemplos más reconocibles es el de Jesús de Nazaret, dado que, independientemente de la falta de consenso acerca de su existencia, representó con el transcurso de los siglos, la figura de un predicador o guía al que otras personas siguieron en sus enseñanzas, reflexiones y consejos. Se podría interpretar su caso como uno de los primeros ejemplos de mentoría grupal.

3.4.4. Edad Media

Desde la historia del trabajo también se puede aludir a los gremios profesionales, existentes en la Edad Media, como otro ejemplo reconocible de mentoría y de aprendizaje situado. En este contexto, el deber del maestro con experiencia constatada en el oficio era transmitir al joven aprendiz las tareas y estrategias propias del mismo. Este fue el modelo educativo que se mantuvo hasta la institucionalización de la educación profesionalizante formal, a partir de los siglos XVIII y XIX.



Otro ejemplo interesante de mentoría fue el de las denominadas *parteras* y *herboleras* de la Alta Edad Media, ya que transmitían sus conocimientos sobre el principio de la vida y la curación a otras mujeres jóvenes, orientándolas



y guiándolas en el embarazo, parto y puerperio. Por este motivo fueron acosadas y perseguidas por la inquisición iniciada en el siglo XII.

3.4.5. La Universidad

Posteriormente, en los siglos XV y XVI en la Universidad de Oxford se establece la figura de los *mentors*, encargados de la enseñanza y el asesoramiento al alumnado en todas las esferas de su vida, y no sólo en la académica. Es, sin embargo, a partir de los años 70 (S. XX), cuando el concepto de *mentoring* se hace extensible al mundo empresarial y empiezan a implantarse programas para facilitar un aprendizaje activo dentro de este ámbito, orientado a los trabajadores/as.

En esta misma época, dentro del contexto estadounidense son varios los ejemplos que se pueden tomar en consideración para hacer reconocible la figura del mentor o mentora y el propio proceso de mentoría, independientemente del análisis y valoración social que se pueda realizar de las personas que se mencionan a continuación.

3.4.6. Ejemplos más actuales

Uno de los primeros ejemplos es la física y astronauta Sally Ride, convertida en la primera mujer estadounidense en el espacio en 1983, la segunda en volar alrededor de la Tierra después de hacerlo la rusa Valentina Tereshkova en 1963. Tal como se señala en Bergelson (2014), su profesor de posgrado, el Dr. Arthur Walker, fue su mentor durante toda su vida e inicialmente la animó a postularse para el cuerpo de astronautas de la NASA: «*Me inculcó confianza y me hizo creer que podía lograr lo que me propuse lograr*», dijo Ride.



Sally Ride



Arthur Walker

El magnate de los negocios Warren Buffett, considerado uno de los principales inversores del siglo XX y CEO del holding multinacional *Berkshire Hathaway*, fue mentor del cofundador de *Microsoft*, Bill Gates. Este admite que a lo largo de los años recurrió a Buffett en busca de asesoramiento y mentoría sobre diversos temas (Everwise, 2015).



Warren Buffett
(el inversor más exitoso del
siglo XX, CEO de Berkshire
Hathaway)



Bill Gates
(cofundador de
Microsoft)



De forma semejante y continuando en el mundo estadounidense de las grandes finanzas, Steve Jobs es reconocido como mentor de Mark Zuckerberg (Guynn, 2011).



Steve Jobs
(ex CEO de Apple)



Mark Zuckerberg
(CEO de Facebook)

En el ámbito de la lucha por los derechos civiles, también existe otro ejemplo de mentoría como el que está presente en la relación mantenida entre Martin Luther King y el Dr. Benjamin Mays -presidente del *Morehouse College* de Atlanta desde 1940 a 1967, donde se conocieron-. Luther King tomó dos de las ideas esenciales que había debatido con Mays, la dignidad de todos los seres humanos y los ideales democráticos estadounidenses en conflicto con la situación de las personas negras en aquel país, y las impulsó en el marco del movimiento por los derechos civiles (King Encyclopedia, 2020).



3.4.7. Ciencia Ficción



Por otra parte, en el mundo de la ciencia-ficción, se puede identificar como un proceso de mentoría el denominado entrenamiento que recibían los *caballeros Jedi* por parte de sus maestros, en la conocida saga de películas *Star Wars* creadas por George Lucas. De hecho, uno de los mentores más conocidos es el del famoso personaje de Yoda.



Recuerda

La mentoría es una forma de acompañamiento que va desde la etapa mitológica hasta la actualidad con muchas posibilidades de que perdure en el tiempo.



4. Actividades

A continuación, te proponemos que reflexiones sobre algunos de los aspectos analizados en este Módulo y los compartas en el foro correspondiente:

- Posibilidades y limitaciones de la mentoría en la Enseñanza Superior.
- Comparto otros ejemplos de mentoría que conozco.
- Relato a quién podría considerar como mi mentor o mentora en mi vida y por qué.



5. Referencias bibliográficas

Albanaes, P., Marques, F. y Patta, M. (2015). Programas de tutoría y mentoría en universidades brasileñas: un estudio bibliométrico. *Revista de Psicología*, 33 (1), 21-56.

Alonso-García, M.A. (2021). Propuesta de modelo de mentoría entre iguales en entornos universitarios. *Revista Electrónica Educare*, 25(1), 1-17.

AAV (1988). Magna Charta Universitatum. <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/spanish>

Bergelson, M. (28/05/2014). *The Mentor Who Launched Sally Ride Into Orbit* [Entrada de Blog]. <https://www.geteverwise.com/mentoring/the-mentor-who-launched-sally-ride-into-orbit/>

Comisión Europea (2019). Documento de reflexión. Hacia una Europa sostenible en 2030. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2019/ES/COM-2019-22-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

Comunicado de Berlín (2003). http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2003_Berlin_Communique_English_577284.pdf

Comunicado de Bergen (2005). http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf

Comunicado de Bucarest (2012). http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Bucharest_Communique_2012_610673.pdf



Comunicado de Everán (2015).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf

Comunicado de Londres (2007).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2007_London_Communique_English_588697.pdf

Comunicado de Lovaina (2009).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Leuven_Louvain_la_Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf

Comunicado de París (2018).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf

Comunicado de Praga (2001).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2001_Prague_Communique_English_553442.pdf

Declaración de Bolonia (1999).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf

Declaración de Budapest-Viena (2010).

http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf

Declaración de la Sorbona (1998).

http://ehea.info/media.ehea.info/file/1998_Sorbonne/61/2/1998_Sorbonne_Declaration_English_552612.pdf



European Higher Education Area (2021, 1 de febrero). Ministerial Declarations and Communiqués. <http://eha.info/page-ministerial-declarations-and-communications>

Everwise (7/01/2015). *#MentoringMonth: Bill Gates and Buffett: A Mentorship of Billionaires* [Entrada deBlog]. <https://www.geteverwise.com/mentoring/mentoringmonth-bill-gates-and-buffett-a-mentorship-of-billionaires/>

Fenelón, F. (1699). *Les aventures de Télémaque*. Manuscrito original.

Guynn, J. (2011, 7 de noviembre). Mark Zuckerberg says Steve Jobs advised him on Facebook. *Los Angeles Times*. <https://latimesblogs.latimes.com/technology/2011/11/mark-zuckerberg-says-steve-jobs-advised-him-on-facebook.html>

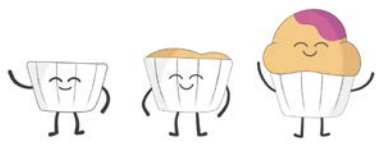
Homero (1851). *Odisea*. Barcelona. Imprenta y Librería Politécnica de Tomás Gorchs. (Traducido por Antonio de Gironella).”

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona. Gestión 2000.

Lizárraga, M.I.C. (2018). Mentoría en educación superior, la experiencia en un programa extracurricular. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 86-99. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1999>

Manzano, N., Martín, A., Sánchez, M.F., Rísquez y A. Suárez, M. (2012). El rol de mentor en un proceso de mentoría univesitaria. *Educación XX1*, 15(2), 2174-5374. <https://doi.org/10.5944/educxx1.15.2.128>.

OCDE (2001). *The definition and selection of key competencies*. París.



Soler, R. (2003). *Mentoring: Estrategia de desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000.

King Encyclopedia (2020). *Mays, Benjamin Elijah Biography*.
<https://kinginstitute.stanford.edu/encyclopedia/mays-benjamin-elijah>