



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.*  
*José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*  
 RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: VII      Número: 1      Artículo no.:29      Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre, 2019.**

**TÍTULO:** La mentoría en la Educación Superior. El caso de la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

**AUTORES:**

1. Máster. María Lilia López López.
2. Máster. Iveth Lozano Palacios.
3. Dra. María Amelia Xique Suárez.

**RESUMEN:** La investigación realiza una mirada crítica y actual del impacto de la mentoría en la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. La metodología propone una revisión documental del rol de la mentoría en un contexto educativo universitario, resaltando sus características, objetivos, ventajas, desventajas y desafíos en la participación de estudiantes y profesores de la misma Facultad.

**PALABRAS CLAVES:** mentoría, estrategia, desarrollo profesional, educación superior.

**TITLE:** Mentoring in Higher Education. The case of the Faculty of Languages of the Meritorious Autonomous University of Puebla (BUAP).

**AUTHORS:**

1. Máster. María Lilia López López.
2. Máster. Iveth Lozano Palacios.
3. Dra. María Amelia Xique Suárez.

**ABSTRACT:** The research takes a critical and current look at the impact of mentoring in the Faculty of Languages of the Meritorious Autonomous University of Puebla. The methodology proposes a documentary review of the role of mentoring in a university educational context, highlighting its characteristics, objectives, advantages, disadvantages and challenges in the participation of students and professors of the same Faculty.

**KEY WORDS:** mentoring, strategy, professional development, higher education.

## **INTRODUCCIÓN.**

La educación superior, con el paso de los años, ha atravesado por diferentes etapas, las cuales se pueden traducir en desafíos y metas a cumplir en un contexto multidimensional. Así, las universidades establecen sus estrategias y acciones para una mejora en sus servicios educativos; por lo que la mentoría suele ser una práctica complementaria que apoya a los estudiantes en su estancia durante su trayectoria universitaria.

La labor del mentor es idónea para acompañar a los alumnos en su etapa de formación creando ambientes de confianza, aprendizaje, reflexión y conocimiento. Actualmente, el docente debe buscar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje para coadyuvar en la formación de recursos humanos competentes en los nuevos escenarios de la educación terciaria; por ende, es importante la participación de los mismos estudiantes para forjar a sus pares y sean ellos mismos quienes sean sus propios mentores.

En el caso de la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), docentes y profesores han estado trabajando en proyectos para favorecer este tipo de acompañamiento; por lo que se estableció como objetivo para este trabajo, realizar una revisión documental de los diversos registros vinculados a las actividades y programas de mentoría con el fin de conocer su impacto hacia la comunidad universitaria.

## **DESARROLLO.**

### **Antecedentes de la mentoría en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).**

En el 2012, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) presenta el modelo de Mentoring como una herramienta de apoyo para aquellos estudiantes que cuentan con problemas de índole académica durante el desarrollo de su carrera universitaria, siendo entonces una acción de acompañamiento para el estudiante universitario. Es así que en el periodo de Verano 2012, la Dirección de Educación Superior, dependencia que en sus inicios se hizo cargo del proyecto, organiza un curso de preparación para profesores y alumnos de diferentes unidades académicas de la BUAP para formar el primer cuadro de Mentores docentes y estudiantes mentores (Peer mentoring), siendo el mentor y los aprendices (mentees) las figuras principales en esta etapa (Ocotitla, Xique, Cinto 2016). En esta formación, se solicitó a los mentores certificados desarrollar un proyecto que impactará en sus unidades académicas (Xique, Cinto, Gutiérrez, 2013).

El 15 de febrero de 2014, se crea la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU) cuyo objetivo y funciones fundamentales fue la de integrar un Programa de Apoyo Académico donde el sistema de tutores, la puesta en marcha de un Sistema de Mentores; la Atención a Estudiantes Indígenas y de Grupos Vulnerables, y el fortalecimiento de la Orientación Vocacional tendrían un rol importante dentro de esta institución universitaria (BUAP, 2018).

A partir del curso de formación de profesores mentores, se crea el Programa de Lobomentoria o mentoría entre pares, la cual sirve de estrategia para responder a problemas detectados en los alumnos de nuevo ingreso, como por ejemplo, dificultades para adaptarse a la vida universitaria, especialmente aquellos provenientes de zonas rurales, comunidades alejadas de la capital poblana, e incluso de otros estados que dejaron sus entidades a fin de continuar con sus estudios, “un problema detectado es que los alumnos de nuevo ingreso se sienten desprotegidos cuando ingresan a la universidad, por lo que con este programa se pretende que identifiquen los principales servicios y áreas de la institución, y

para eso están los mentores”, según la Dra. María del Carmen Lara Muñoz, titular de la DAU (BUAP, 2014, p. 1).

Para este programa, a partir del periodo Verano 2015, la DAU, comisiona a los mentores certificados como responsables para reclutar docentes y alumnos de sus unidades académicas, tanto de educación media superior como de educación superior con el fin de brindarles capacitación y formar el grupo denominado lobomentores, quienes se encargarán de apoyar a la nueva generación. El objetivo (BUAP, 2014), es que estos lobomentores, estudiantes de generaciones anteriores, orienten a los de nuevo ingreso con la finalidad de integrarlos a la vida universitaria, además de que les enseñen y puedan sugerir estrategias de estudio y o recomendar algún material bibliográfico relacionado con sus carreras.

Así, a partir del año 2015, docentes y estudiantes mentores, junto con la DAU dan la bienvenida de manera general a los alumnos de nuevo ingreso. En cada unidad académica el responsable de mentoría se organiza, junto con el Coordinador de Tutores y lobomentores para orientar a sus alumnos de nuevo ingreso en cuanto a aspectos que deben conocer desde su ingreso a la licenciatura.

### **Antecedentes de la mentoría en la Facultad de Lenguas.**

La implementación de la mentoría en la Facultad de Lenguas inicia, de igual manera, a partir del 2012 y desde el 2015 se ha visualizada como un proceso comprometido con los valores institucionales para la formación integral y profesional de la comunidad estudiantil; que trabaja en armonía y que impacta positivamente en el desarrollo de la institución. Los objetivos del programa de mentoría dentro de esta Unidad Académica están encaminados a contribuir a la formación integral de los estudiantes con el fin de que tomen decisiones personales, sociales y laborales de manera crítica, autónoma, creativa, estética y ética sobre la base de los conocimientos desarrollados, resolviendo problemas inherentes a la formación docente y/o el aprendizaje de lenguas extranjeras.

En cuanto a la formación del cuadro de lobomentores, por indicación de la DAU, la Facultad de Lenguas pública la convocatoria en verano 2015, para impartir el curso de capacitación dirigido a estudiantes y docentes, registrando en ese año 60 alumnos de los cuales sólo 42 estudiantes y 3 docentes finalizaron el curso. En verano del 2016, se oferta el segundo curso únicamente para el sector estudiantil en donde 40 alumnos se registraron para tomar la capacitación, pero únicamente 32 lo culminaron. En ambos años, los participantes debían entregar un proyecto para aplicar en la Facultad de Lenguas; sin embargo, aunque todos lo entregaron por grupos, al final, en el 2015, no se concretó ningún proyecto. Por tanto, en otoño 2016 se decidió asignar a los lobomentores a cada sección de nuevo ingreso para que, junto con el tutor académico, acompañarán a los nuevos alumnos durante su estancia en la carrera y la Universidad.

Cada periodo de Otoño, al iniciar las clases, los lobomentores inician motivados en su propósito de acompañar y orientar a los alumnos de nuevo ingreso; sin embargo, hasta el momento se desconoce de qué manera ellos han influido en la adaptación de los alumnos que han acompañado y si ese acompañamiento continúa, y si no, a partir de qué periodo dejaron de realizar el acompañamiento y cuáles fueron las causas que impidieron que se continuará ya que, como se ha mencionado, el acompañamiento tenía que ser durante toda la carrera o al menos hasta que sintieran la confianza en sí mismos para apoyarse y apoyar a los demás.

### **Conceptualización de “Mentoría” en la educación superior.**

Se conoce que la mentoría tiene sus orígenes en la mitología griega, en la Odisea de Homero, donde Mentor (nombre propio) era el profesor de Telémaco, hijo de Ulises, quien asumió el rol de guía y consejero en el momento en que su padre partió a la guerra de Troya; sin embargo, Mentor era más que un profesor, puesto que era considerado mitad Dios y mitad hombre, mitad masculino y mitad femenino, con un fuerte sentido de credibilidad y sabiduría (Díaz y Bastías, 2013, p. 303). La

siguiente tabla muestra y resume las principales definiciones de mentoría, cuyo punto común es una práctica que guía y orienta al aprendiz mediante conocimientos y experiencia.

Tabla1. Definiciones de mentoría.

<b>Autor/ Año.</b>	<b>Definición.</b>
Anderson y Shannon, 1988, p. 23	“... proceso... entre un profesor con experiencia (mentor) y un ‘protégé’ sin experiencia para promover el desarrollo profesional”.
Roehampton, 1991, p. 65	“El mentor tiene un rol importante en el apoyo y evaluación del profesor aprendiz en la sala de clases”.
Carruthers, 1993, p. 78	« ... proceso complejo, interactivo entre individuos de diferentes niveles de experiencia y experticia que incorpora desarrollo interpersonal, profesional y/o educacional, socialización, mutualidad, compatibilidad, respeto profesionalismo, colegialidad, y cumplimiento del rol”.
Field y Field, 1994, p. 12	“... desde la mitología un mentor parecería necesitar cualidades de liderazgo y sabiduría, tanto como destrezas y conocimiento”.
Malderez y Bodóczy, 1999, p. 67	“... un modelo de crecimiento de aprender a enseñar –cómo ayudar a cada individuo aprendiz a llegar a ser el mejor profesor”.
Orland-Barak, 2003 p. 98	“... los contextos en los cuales los mentores trabajan forman el carácter de su trabajo, las habilidades que desarrollan y la naturaleza del paso desde la docencia a la mentoría; (o sea) mentoría... es una actividad intelectual, cultural, y contextualizada”.
Orland-Barak y Klein, 2005, p. 23	“... el intercambio profesional, caracteriza la conversación de mentoría ,... considerada central en el proceso...”.
Malderez y Wedell, 2007, p. 66	“... (es) apoyar el aprendizaje individualizado de un profesor... (esto) requiere de un conjunto de habilidades aparentemente diferentes”.

Fuente. Recuperado de Díaz y Bastías, 2013, p. 304.

Asimismo, para la BUAP (2018), se le llama mentoría al es un proceso de acompañamiento que busca el desarrollo personal y profesional de los alumnos, a partir del intercambio de conocimientos y experiencias, de manera solidaria, entre un mentor y los estudiantes (BUAP, 2018). Para este trabajo, la mentoría retoma un papel vital durante la trayectoria académica del estudiante, puesto que con este acompañamiento el estudiante se sentirá apoyado para potenciar sus habilidades y competencias tanto personales como profesionales y no necesariamente para facilitar su aprendizaje, sino para brindarle una guía en la toma de decisiones.

### **Tipos de mentoría.**

Los tipos de mentoring son descritos como experiencias de aprendizaje en torno a una relación que se establece entre alguien que sabe (mentor) y alguien que no (mentorado) (Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey [OIETM], 2017). Es así que se abordarán las siguientes descripciones de algunos tipos de mentoring, según el OIETM, que sirven como base común para la comprensión del presente trabajo:

- Mentoría entre pares o mentoring peer to peer. Cuando la relación de mentoría se da entre individuos de la misma edad, rol o status de manera que cada uno de ellos ejerce de mentor del otro en lo que cada cual puede aportar, ya sea experiencia o habilidad. Implica, por tanto, una relación horizontal, entre colegas, compañeros o individuos que se perciben mutuamente como iguales. Dentro de esa relación de igual a igual puede haber mentorías más recíprocas o, por el contrario, con roles más establecidos (mentor-mentoreado). Para la BUAP, es el “proceso voluntario de acompañamiento realizado por parte del lobomentor a los aprendices que lo requieran en el ámbito disciplinar, de intercambio e inducción a la vida universitaria” (BUAP, 2018. p. 5).

- Mentoría grupal. Se da cuando el mentor apoya a un grupo de personas en torno a un proyecto o interés en común. No establece relaciones de mentoría individual, sino que su acción está orientada al beneficio del grupo, a su objetivo o propósito compartido. La forma de estructurar esa relación

acepta modelos diferentes, como la conformación de círculos flexibles en torno a la figura del mentor o el desarrollo de proyectos orientados a un logro específico. La tecnología digital permite desarrollar este tipo de mentoría a través de plataformas que facilitan foros de discusión, bancos de recursos compartidos o videoconferencias con el mentor.

- Reverse mentoring (mentoría inversa). Relación en la que la mentoría es recíproca, de manera que es el mentor quien aprende del aprendiz un modo diferente de ver o hacer las cosas, una perspectiva generacional o ciertas prácticas tecnológicas. Se diferencia del mentoring entre pares en que la mentoría reversible se da entre individuos con estatus y roles diferentes dentro de esa comunidad, entre mentores y aprendices, entre veteranos y noveles. No obstante, la dinámica de aprendizaje en ambos casos es igualmente flexible y recíproca.

Los conceptos abordados representan el tipo de mentoría que se trabaja actualmente en la Facultad de Lenguas a través de los programas que se encuentran vigentes y que ofrecen acompañamiento a las nuevas generaciones en sus inicios en la facultad, así como también para los programas que son generadores de espacios de participación, de motivación, de integración y de desarrollo para la identidad universitaria.

### **Rol del mentor y beneficios de la mentoría.**

En lo que concierne el rol del mentor, se reflexiona en un primer momento en un perfil de acuerdo a las competencias, las habilidades y actitudes que este desee compartir o inculcar. En estas características intervienen directamente la relación que se establece entre el mentor y el mentee y son cualidades que le pertenecen al mentor. Fernández-Salineró (2014), realiza una categorización en dos grupos: 1) cualidades humanas y 2) cualidades científico-técnicas.

En el primer grupo considera la empatía, autenticidad, madurez y responsabilidad y en el segundo enfatiza la planificación de procesos, organización y coordinación, motivación y evaluación, dominio

de técnicas de diagnóstico e intervención psicopedagógica, aplicación de técnicas de motivación, técnicas grupales, entrevista y reducción de tensiones.

Así este trabajo resalta las cualidades tales como, la inteligencia emocional en donde el mentor debe contar con la habilidad de ser empático, saber escuchar las emociones de su mentorado, gobernar su propia emocionalidad, inspirar confianza, disponer de recursos de motivación y contagiar emociones positivas.

Se retoma también las habilidades comunicativas que establecen el saber comunicarle al aprendiz un conjunto de contenidos, conceptos, procedimientos, etc. Así como también debe saber escuchar al mentorado para entender qué necesita aprender, que quiere aprender mejor. Esta habilidad demanda ser un buen comunicador y un buen escuchador.

Por otra parte, la implicación personal es sin duda una actitud imprescindible para crear un vínculo personal con el mentorado dónde interviene el compromiso de relación entre ambos. Este compromiso pide involucrarse, dedicar tiempo al proceso de mentoring, poner atención en la relación y compartir experiencias y conocimiento entre otros aspectos.

Es imprescindible mencionar, aparte de que existen tipos de mentoría, también se enumeran beneficios y ventajas de esta práctica para el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes.

Valverde, Ruíz, García, y Romero (2013) consideran las siguientes ventajas:

- Genera un proceso constructivo.
- Potencia el desarrollo global del alumno.
- Desarrollo de competencias tanto para el estudiante mentor como para el mentee.
- Ayuda a desarrollar el potencial humano y social.
- Mejora las relaciones comunicativas, profesor, alumno.
- Ayuda al alumnado a alcanzar aspiraciones y metas.
- Promueve el trabajo colaborativo.

Estos son algunos de los beneficios que se pueden obtener del mentoring universitario; sin embargo, cualquier programa está expuesto a tener deficiencias y a presentar desventajas. No obstante, la popularidad de esta estrategia del mentoring ha venido a revolucionar las formas de ayuda al estudiante y de compartir los conocimientos.

### **La mentoría en la Facultad de Lenguas.**

Actualmente el programa de mentoría y lobomentores de la Facultad de Lenguas cuenta con los siguientes elementos:

Tabla 2. Número de participantes en el programa de mentoría de la Facultad de Lenguas.

<b>Mentores certificados</b>	<b>Mentores con diplomado</b>	<b>Lobomentores</b>
3	8	20

Fuente: Elaboración propia a partir de registros propios.

Los mentores certificados son aquellos profesores que se formaron a partir de un curso que fue financiado por la BUAP e impartido por el Instituto de Mentoring de la Universidad de Nuevo México, y quienes, además, impulsaron el programa de mentoría de esta Unidad Académica. Los profesores que se formaron como mentores por medio de un diplomado, son aquellos que, por medio de una convocatoria que se dio a conocer institucionalmente, tomaron 3 módulos de formación impartido por docentes certificados como mentores y quienes pertenecen a esta misma institución. La figura de lobomentor se le atribuye a todo estudiante que recibe una formación teórica y práctica de mentoría de manera presencial o en línea para acompañar a sus pares al momento de ingresar a esta Facultad. La BUAP (2018) la define como: “El alumno de periodos escolares avanzados de una Unidad Académica que cubre un perfil de ingreso al programa de mentoría de pares y que proporciona apoyo a sus compañeros, con una función de asesoramiento donde transmite sus conocimientos y experiencias de manera voluntaria; pueden colaborar con sus compañeros en programas y temas de

inducción a la vida universitaria, disciplinares, de intercambio y los que sean impulsados por la DAU” (p. 4).

Es importante mencionar que el programa de lobomentoría comienzan a tomar fuerza a partir de otoño de 2016 cuando la generación recibe el acompañamiento directo de lobomentores formados en verano del mismo año. A partir de ese año, las siguientes generaciones de alumnos de nuevo ingreso han sido acompañados y orientados por nuevos lobomentores y alumnos que deciden continuar en el programa de lobomentoría. Cabe mencionar, que a partir del 2016, la BUAP, para darle oportunidad a más alumnos a ingresar a esta institución, abrió la generación .5 (punto cinco) que son aspirantes que fueron aceptados para ingresar a las licenciaturas de la BUAP, pero por falta de cupo, inician clases hasta el periodo de Primavera del siguiente año.

En el caso de la generación 2016, los lobomentores que fueron asignados a cada grupo de nuevo ingreso se les solicitó mantenerse en contacto con los estudiantes al inicio de sus actividades, para mostrarles las instalaciones de la facultad, así como su funcionamiento, acompañarlos en sus primeros días de clases, en su recibimiento o día de bienvenida en la Facultad y guiarlos en sus trámites administrativos para su integración académica.

Los alumnos de nuevo ingreso difícilmente se adaptan al ritmo universitario, principalmente aquellos que provienen de zonas rurales, por lo tanto, a través del programa de lobomentoría, se ha pretendido brindar ayuda en los principales servicios y procesos administrativos y en las áreas de estudio para mejorar su aprovechamiento. En lo que concierne la generación 2016.5 (estudiantes que ingresaron en enero 2017) no se les asignó un lobomentor, por lo que se desconoce si la falta de éstos ha influido o no en su adaptación al entorno.

En cuanto a la generación 2017 y 2018, se continuó sobre el mismo programa de mentoring adjuntando una convocatoria por parte de la coordinación de mentoría de la Facultad para conformar equipos de trabajo y de investigación para proyectos en torno a la mentoría. Estos equipos fueron

conformados por los profesores y alumnos formados en mentoría; solicitando la creación de nuevos proyectos de acompañamiento. De esta convocatoria, solo se cuenta con el reporte de un solo proyecto inspirado en trabajar el eje transversal integral y profesional del estudiante. Dicho proyecto trabaja un aspecto cultural y motivador a través de arte del cine. Organiza sesiones de cineclub en donde se establece la proyección de un cine crítico y cultural. Actualmente este proyecto continúa vigente y se presenta bajo una modalidad de mentoring grupal, en donde los lobomentores atienden, orientan y forman a sus mentees sembrando la idea de compartir y transmitiendo sus experiencias y sus conocimientos culturales e interculturales. En lo que corresponde a estas últimas generaciones, la información es un tanto informal, ya que no se cuentan con registros documentados por ninguna instancia.

## **CONCLUSIONES.**

El programa de mentoría en la Facultad de Lenguas se encuentra en una etapa de iniciación, donde se necesita fomentar la participación activa de profesores y estudiantes por medio de proyectos que tengan un impacto directamente a la comunidad estudiantil. Asimismo, el monitoreo sería una buena práctica para asegurar la realización de proyectos e impulsar la participación de la Unidad Académica. Sin lugar a duda, la mentoría establece nuevos retos y acciones futuras en la educación superior en tres aspectos esenciales:

- Difusión y conocimiento de la mentoría. Es necesario dar a conocer los beneficios de este modelo y sus diferentes alcances académicos, profesionalizantes e integrales para fomentar una nueva cultura de apoyo y acompañamiento en la participación de docentes y de los alumnos.
- Planeación y organización de los programas. Si bien los programas de mentoring surgen de instancias y políticas institucionales, es necesario reorientar los objetivos, establecer nuevos y planificar las acciones.

- Visualizar la mentoría como una estrategia de calidad y performance. La mentoría supone una formación y contar con un perfil, así como también exige el desarrollo de habilidades y competencias con las que se cuente, estos aspectos deben ser encaminados a desarrollar estrategias y técnicas didácticas por la naturaleza de nuestro contexto, pero también deben encaminarse al enriquecimiento cultural y personal e integral de los estudiantes, ya que estos presentan un propio bagaje cultural y una identidad y dones propios que lo caracterizan. Se debe entonces potencializar sus conocimientos para compartirlos de manera positiva y lograr al mismo tiempo su desarrollo profesional.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2018). Lineamientos de Tutoría y Mentoría de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Gaceta Universitaria, (226), 2-12. Recuperado de: [https://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/wb/dau/lineamientos](https://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/dau/lineamientos)
2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (25 de mayo de 2014). Impulsa BUAP programa de mentoría para estudiantes de nuevo ingreso. Recuperado de: [https://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/wb/comunic/impulsa\\_buap\\_programa\\_de\\_mentoria\\_para\\_estudiantes](https://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/comunic/impulsa_buap_programa_de_mentoria_para_estudiantes)
3. Díaz, C. y Bastías, C. (2013). Los Procesos de la mentoría en la formación inicial docente. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, (9) 301-315. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4714183>
4. Fernández-Salineró, C. (2014). La tutoría universitaria en el escenario del Espacio Europeo de Educación Superior: perfiles actuales. Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria, 26(1), 161-186. Recuperado de [http://revistas.usal.es/~revistas\\_trabajo/index.php/1130-3743/article/view/teoredu2014261161186](http://revistas.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/1130-3743/article/view/teoredu2014261161186)
5. Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey. (2017). Mentoring, Recuperado de <https://app.luminpdf.com/viewer/aQzctsMkh2wHBLytf>

6. Ocotitla, A., Xique, M.A y Cinto, J. (2016). Evaluando la Efectividad del Programa de Mentoring. Congreso Internacional de Educación: Curriculum. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
7. Ruíz, C., García, E., Romero, S. y Valverde, A. (2013). Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta. Contextos educativos. Revista de educación, (6), 87-112. Recuperado de <http://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/530>
8. Valverde, A., Ruíz, C., García, E. y Romero, S. (2013). Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta. Contextos educativos. Revista de educación, (6), 87-112. Recuperado de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/530/494>
9. Xique, M. A., Cinto, J. y Gutiérrez, B. (2013). Formación de estudiantes-mentores: Una propuesta de acompañamiento para alumnos de nuevo ingreso de la LEI con nivel de inglés menor a A1. En M. G. Méndez y M. D. Perales (Eds.), Memorias del IX Foro de Estudios en Lenguas Internacional (pp 264-276). México: Universidad de Quintana Roo.

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **María Lilia López López.** Profesor-Investigador en la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Candidata a Dra. en Educación, Máster en Educación Superior y Licenciada en Lenguas Modernas. Correo electrónico: [marialilia.lopez@correo.buap.mx](mailto:marialilia.lopez@correo.buap.mx)
2. **Iveth Lozano Palacios.** Profesor-investigador en la Facultad de Lenguas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Estudiante de Doctorado en Estudios Lingüísticos, Máster en Ciencias de la Educación y Licenciada en Lenguas Modernas. Correo electrónico: [iveth.lozano@yahoo.fr](mailto:iveth.lozano@yahoo.fr)
3. **Amelia Xique Suárez.** Docente Investigadora en la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Máster en Educación Superior, Licenciada en la Enseñanza de Lenguas Extranjeras y Licenciada en Lenguas Modernas.

Mentora Certificada y Coordinadora del Programa de Licenciatura Abierta de la Unidad Académica. Correo electrónico: [amelia.xique@correo.buap.mx](mailto:amelia.xique@correo.buap.mx)

**RECIBIDO:** 8 de agosto del 2019.

**APROBADO:** 21 de agosto del 2019.