



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

**EL PROGRAMA SENSEI:
UNA INNOVADORA ESTRATEGIA DE
ACOMPañAMIENTO PARA ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE PRIMER AÑO**

**THE SENSEI PROGRAM: AN INNOVATIVE MENTORING
STRATEGY FOR FIRST-YEAR UNIVERSITY STUDENTS**

María Inés Núñez Gorriti
Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.14432

El Programa Sensei: Una Innovadora Estrategia de Acompañamiento para Estudiantes Universitarios de Primer Año

María Inés Núñez Gorriti¹

ming@lamolina.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6997-4482>

Universidad Nacional Agraria La Molina
Perú

RESUMEN

Este estudio examina la implementación y efectividad del "Programa Sensei", una iniciativa de mentoría y coaching diseñada para apoyar a los estudiantes de primer año de Ingeniería en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM). El programa, que se desarrolló a lo largo de diecinueve ciclos, aplicados entre el 2014.2 y el 2024.1, involucró aproximadamente a 350 estudiantes de nuevo ingreso y aproximadamente 150 egresados que actuaron como mentores o "Senseis". Utilizando una metodología mixta, se recolectaron datos a través de encuestas y informes, abarcando tres áreas principales: la satisfacción con el programa, su impacto en la trayectoria académica de los participantes, y sugerencias para futuras mejoras. Los resultados revelan una acogida notablemente positiva del programa, con un 97.7% de los participantes calificándolo como bueno o muy bueno. Además, el 94.7% de los estudiantes reportaron que el programa les ayudó significativamente a clarificar sus perspectivas de desarrollo profesional. Este artículo es la continuación de lo descrito por Núñez (2016) y analiza en profundidad estos hallazgos, discute las implicaciones para la implementación de programas similares en otras instituciones de educación superior, y propone recomendaciones para futuras investigaciones en el campo del acompañamiento estudiantil universitario.

Palabras clave: mentoría universitaria, coaching académico, adaptación al entorno universitario, desarrollo profesional, educación superior

¹ Autor principal

Correspondencia: ming@lamolina.edu.pe



The Sensei Program: An Innovative Mentoring Strategy for First-Year University Students

ABSTRACT

This study examines the implementation and effectiveness of the “Sensei Program,” a mentoring and coaching initiative designed to support first-year Business Management Engineering students at the Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM). The program, which ran for nineteen cycles between 2014.2 and 2024.1, involved approximately 350 new students and approximately 150 graduates who acted as mentors or “Senseis.” Using a mixed methodology, data were collected through surveys and reports, covering three main areas: satisfaction with the program, its impact on participants’ academic careers, and suggestions for future improvements. The results reveal a remarkably positive reception of the program, with 97.7% of participants rating it as good or very good. In addition, 94.7% of students reported that the program significantly helped them clarify their professional development perspectives. This article is the continuation of what was described by Núñez (2016), and analyzes these findings in depth, discusses implications for the implementation of similar programs in other higher education institutions, and proposes recommendations for future research in the field of university student mentoring.

Keywords: university mentoring, academic coaching, adaptation to the university environment, professional development, higher education

*Artículo recibido 05 septiembre 2024
Aceptado para publicación: 12 octubre 2024*



INTRODUCCIÓN

Las universidades públicas y privadas en su mayoría en proceso de acreditación se encuentran en un proceso de mejora continúa buscando afianzar la calidad como uno de los pilares en la educación superior. Como contribución a la calidad en la formación integral del estudiante, se evidencia la necesidad de incluir un programa de formación basado en el mentoring y coaching en los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial, con el fin de asegurar el apoyo y orientación de estos para un mejor desempeño académico y personal. En la UNALM existe reglamentariamente un programa de consejería, sin embargo, por diversas razones su funcionamiento es mínimo. El programa SENSEI, se presenta como una alternativa complementaria, mas no excluye de otros tipos de acompañamiento. Se presenta como una innovadora iniciativa que combina elementos de mentoría y coaching para brindar apoyo integral a los estudiantes de nuevo ingreso en la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.

Esto es bajo la comprensión de que la transición a la vida universitaria representa un desafío significativo para muchos estudiantes de primer año. Este período crítico no solo implica adaptarse a nuevas exigencias académicas, sino prepararse para lo que será su desempeño profesional.

El término "Sensei", que en japonés significa "el que ha recorrido el camino antes", encapsula la esencia del programa: conectar a estudiantes de primer año con egresados experimentados que pueden ofrecer orientación basada en su propia experiencia universitaria y profesional. Este enfoque busca no solo facilitar la adaptación académica, sino también proporcionar una visión clara de las posibilidades profesionales futuras.

Este estudio se propone evaluar la efectividad del Programa Sensei, analizando su impacto en la satisfacción de los estudiantes, su percepción sobre el desarrollo profesional, y la identificación de áreas de mejora. Los resultados de esta investigación tienen el potencial de informar el diseño e implementación de programas similares en otras instituciones de educación superior, contribuyendo así al cuerpo de conocimiento sobre estrategias efectivas de apoyo estudiantil. El presente estudio, es la continuación en el tiempo por lo estudiado en Núñez (2016). Los resultados de esta investigación fundamentan y reafirman, de forma cuantificable, la necesidad de continuar, desarrollar e implementar este tipo de programas en las diferentes carreras de la UNALM desde el primer ciclo de formación universitaria, como complemento al aprendizaje profesional y personal de los estudiantes.



Marco Teórico y Revisión de Literatura

1. Marco Conceptual del Programa Sensei

El Programa Sensei se fundamenta en una síntesis innovadora de dos enfoques complementarios de desarrollo personal y profesional: el coaching y el mentoring. Esta combinación permite crear un sistema de apoyo integral para los estudiantes universitarios de primer año, aprovechando las fortalezas de ambas metodologías.

2. Coaching en el Contexto Universitario

En el ámbito académico, el coaching se manifiesta como un proceso de acompañamiento centrado en el potencial del estudiante. Whitmore (2009) lo describe como "liberar el potencial de una persona para maximizar su propio rendimiento". En el Programa Sensei, este enfoque se traduce en un diálogo constructivo entre el Sensei y el estudiante, donde las preguntas estratégicas juegan un papel crucial para estimular la reflexión y el autodescubrimiento.

3. Mentoring: Transmisión de Experiencia y Sabiduría

El mentoring, por otro lado, se basa en la transferencia de conocimientos y experiencias de una persona más experimentada a otra que está en proceso de aprendizaje y desarrollo. Kram (1985) lo define como una relación de desarrollo que mejora tanto la carrera como el crecimiento personal del mentorizado. En el contexto del Programa Sensei, los egresados comparten sus vivencias universitarias y profesionales, proporcionando una valiosa perspectiva a los estudiantes de nuevo ingreso.

4. Sinergia entre Coaching y Mentoring en el Programa Sensei

El Programa Sensei fusiona estos dos enfoques de manera única:

- a. **Enfoque Personalizado:** Mientras el coaching tradicional puede ser grupal, y el mentoring suele ser individual, el Programa Sensei adapta su formato según las necesidades específicas de cada estudiante y la dinámica del grupo.
- b. **Flexibilidad Temporal:** A diferencia de los programas de coaching que suelen ser breves, o los de mentoring que pueden extenderse por años, el Programa Sensei se ajusta al calendario académico, ofreciendo apoyo durante períodos críticos del año universitario.
- c. **Desarrollo Integral:** El programa aborda tanto competencias profesionales como personales, combinando el enfoque en rendimiento del coaching con el desarrollo holístico del mentoring.



- d. Responsabilidad Compartida:** Se fomenta una responsabilidad mutua entre el Sensei y el estudiante, promoviendo un compromiso activo de ambas partes en el proceso de aprendizaje y crecimiento.
- e. Contexto Organizacional:** Los Senseis, como egresados, tienen un conocimiento profundo de la cultura y estructura de la UNALM, pero también aportan perspectivas frescas desde sus experiencias profesionales externas.

5. El Concepto de "Sensei" en el Programa

El término "Sensei", proveniente de las artes marciales japonesas, significa literalmente "el que ha nacido antes" o "el que ha recorrido el camino previamente" (Nitobe, 2001). Esta filosofía encapsula perfectamente la esencia del programa, donde los egresados, habiendo ya transitado el camino universitario, guían a los nuevos estudiantes.

En el contexto del Programa Sensei de la UNALM, este concepto se expande para incluir no solo la transmisión de conocimientos académicos, sino también la sabiduría práctica, las tradiciones universitarias y las habilidades de vida necesarias para navegar exitosamente la experiencia universitaria y prepararse para el mundo profesional, es el mismo principio descrito por Núñez (2016).

6. Impacto en la Satisfacción y Compromiso Estudiantil

La eficacia de este enfoque híbrido se refleja en la satisfacción y el compromiso de los participantes. Como señalan Allen et al. (2004) en su meta-análisis sobre mentoring, los programas bien estructurados que combinan diferentes enfoques de desarrollo tienden a generar mayores niveles de satisfacción y compromiso entre los participantes. El Programa Sensei, al integrar elementos de coaching y mentoring, crea un ambiente propicio para el "engagement" estudiantil, factor crucial para el éxito académico y profesional.

Esta base conceptual proporciona el fundamento para comprender cómo el Programa Sensei opera y por qué ha demostrado ser una herramienta efectiva en el apoyo a estudiantes universitarios de primer año en la UNALM.



7. Modelos consultados para aportar al Programa SENSEI

El Modelo GROW en el Contexto Educativo y su Aplicación al Programa Sensei

Introducción al Modelo GROW

El Modelo GROW, desarrollado originalmente por Graham Alexander y popularizado por Sir John Whitmore, es una herramienta ampliamente utilizada en coaching. GROW es un acrónimo que representa las cuatro fases del modelo:

Aplicación al Programa Sensei

El Modelo GROW podría integrarse en el Programa Sensei de la siguiente manera:

1. **Goal (Meta):**

- Los Senseis podrían ayudar a los estudiantes de primer año a establecer metas académicas y profesionales claras.
- Ejemplo: "Quiero mejorar mis habilidades de programación para el final del ciclo."

2. **Reality (Realidad):**

- Los Senseis evaluarían junto con los estudiantes su situación actual, incluyendo sus fortalezas, debilidades y desafíos.
- Ejemplo: "Actualmente, tengo dificultades con los conceptos básicos de programación y me siento abrumado por la carga de trabajo."

3. **Options (Opciones):**

- Los Senseis y estudiantes podrían explorar juntos diferentes estrategias para alcanzar las metas establecidas.
- Ejemplo: "Podríamos considerar formar un grupo de estudio, buscar tutorías adicionales, o utilizar recursos en línea para mejorar tus habilidades de programación."

4. **Will (Voluntad/Compromiso):**

- Los Senseis ayudarían a los estudiantes a desarrollar un plan de acción concreto y a comprometerse con él.
- Ejemplo: "Me comprometo a dedicar 2 horas adicionales cada semana a practicar programación y a buscar ayuda de mi Sensei cuando me sienta estancado."



Coaching Académico: Estudio de Rodríguez-Hidalgo et al. (2015) y su Relevancia para el Programa Sensei

Resumen del Estudio

Rodríguez-Hidalgo et al. (2015) implementaron un programa de coaching académico en la Universidad de Córdoba, España. El estudio se centró en evaluar el impacto de este programa en el rendimiento académico y la motivación de los estudiantes.

Relevancia para el Programa Sensei

1. Estructura del programa:

- Considerar la implementación de sesiones tanto individuales como grupales.
- Extender la duración del programa a un año académico completo.

2. Enfoque holístico:

- Incorporar el desarrollo de habilidades académicas y personales en el programa Sensei.
- Incluir técnicas de gestión del estrés y aumento de la autoeficacia.

3. Medición de resultados:

- Incluir medidas de rendimiento académico (calificaciones, tasas de aprobación).
- Evaluar la motivación y el compromiso académico de los estudiantes.

4. Metodología de investigación:

- Considerar la implementación de un diseño cuasi-experimental con grupo de control.
- Incorporar métodos mixtos de recolección y análisis de datos.

5. Formación de Senseis:

- Capacitar a los Senseis en técnicas de coaching académico.
 - Enfatizar la importancia del desarrollo de habilidades de estudio y gestión del tiempo.
-



Desafíos en la Implementación a Largo Plazo de Programas de Coaching y Mentoring: Estudio de Valverde-Berrocoso et al. (2016) y su Relevancia para el Programa Sensei

Resumen del Estudio

Valverde-Berrocoso et al. (2016) realizaron una investigación sobre los desafíos que enfrentan las instituciones de educación superior al implementar y mantener programas de coaching y mentoring a largo plazo. El estudio se centró en los aspectos relacionados con recursos y compromiso institucional.

Relevancia para el Programa Sensei

1. Planificación a largo plazo

- Desarrollar un plan estratégico para la sostenibilidad del Programa Sensei.
- Identificar fuentes de financiamiento a largo plazo.

2. Compromiso institucional

- Buscar el respaldo formal de las autoridades universitarias.
- Integrar el Programa Sensei en las políticas y objetivos institucionales.

3. Desarrollo de recursos humanos

- Crear un programa de formación continua para Senseis.
- Implementar estrategias para retener a los Senseis experimentados.

4. Gestión del tiempo y carga de trabajo

- Explorar formas de integrar las actividades del Programa Sensei en la carga académica regular.
- Implementar sistemas flexibles de programación.

5. Evaluación y demostración de impacto

- Desarrollar métricas robustas para evaluar el impacto a corto y largo plazo.
- Realizar estudios longitudinales para demostrar el valor del programa.

6. Cultura organizacional

- Promover una cultura que valore el coaching y mentoring en la institución.
- Reconocer y recompensar la participación en el programa.



METODOLOGÍA

1. Diseño del Estudio

Se implementó una investigación exploratoria mixta. El estudio siguió un diseño longitudinal que abarcó un total de 10 periodos académicos (un año de dos semestres). La primera etapa se extendió desde el segundo ciclo de 2014 hasta el primer ciclo de 2016, y fue estudiada por Núñez (2016). La segunda etapa, que se analiza en el presente artículo, abarca el periodo total desde agosto 2014 hasta junio del 2024.

Se aplicó una encuesta a los estudiantes que participaron en el programa SENSEI, tanto en la primera como en la segunda etapa, con la finalidad de evaluar su opinión, incluso desde una perspectiva retrospectiva.

2. Población y Muestra

Población objetivo

La población objetivo consistió en todos los estudiantes ingresantes a la especialidad de Ingeniería en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM) que durante el período de estudio llevaron a cabo el programa SENSEI. La población de ingresantes que llevaron el programa fueron aproximadamente 350 (debido a las deserciones, o abandono del curso).

Tamaño de la muestra

Se utilizó un muestreo censal, incluyendo a toda la población en el estudio. La muestra final consistió en:

- 78 estudiantes que en su primer año llevaron el programa SENSEI
- Aproximadamente 67 egresados de la UNALM que actuaron como "Senseis"

3. Implementación del Programa Sensei

Estructura del programa

- Duración: Un ciclo académico
- Frecuencia de reuniones: Mínimo 3 reuniones (presenciales o virtuales) entre Sensei e ingresante por ciclo
- Cada una de las reuniones seguía una agenda estructurada con preguntas referentes a diversos temas: la vida universitaria, los requisitos de aprendizaje en la vida profesional, la importancia de



las redes profesionales, la experiencia y práctica laboral, así como aspectos de conducta personal, especialmente en la transición de adolescente a joven profesional.

Asignación de Senseis

Cada estudiante ingresante fue asignado a al menos un Sensei (egresado de la misma carrera), con experiencia profesional que voluntariamente aceptaba ser Sensei.

Monitoreo

Se realizó un seguimiento mensual mediante contacto directo con los Senseis e ingresantes para asegurar el cumplimiento de los parámetros establecidos. Las reuniones eran presenciales o virtuales, y debían completar la agenda encomendada.

4. Instrumentos de Recolección de Datos

4.1 Encuesta Estructurada

Se diseñó una encuesta para evaluar tres áreas principales:

1. Satisfacción con el programa, siendo la principal variable medida
2. Impacto del programa con respecto a la elección de la carrera del ingresante
3. Propuestas de mejora sugeridas

Diseño de la encuesta

- Tipo de preguntas: Combinación de preguntas cerradas (escala tipo Likert) y abiertas
- Escala de medición: Escala tipo Likert de 5 puntos para las preguntas de satisfacción e impacto.
Donde la satisfacción se centró en la percepción del programa (positiva o negativa)

4.2 Informes Complementarios

Se solicitó a los ingresantes un informe obligatorio adicional para complementar la información sobre el impacto del programa en su carrera, que era evaluado como parte del curso introductorio a la carrera, con la calificación correspondiente.

5. Procedimientos de Recolección de Datos

5.1 Aplicación de la Encuesta

- Método: Autoaplicada
- Momento de aplicación: a inicios de marzo del año 2024. Por lo tanto, la evaluación es en perspectiva



5.2 Recolección de Informes

Los informes complementarios fueron solicitados a los ingresantes en los exámenes parciales y al finalizar el programa en el dentro del curso introductorio de la carrera.

6. Métodos de Análisis de Datos

6.1 Análisis Cuantitativo

- Estadística descriptiva: Cálculo de frecuencias y porcentajes para las respuestas de la encuesta
- Representación gráfica: Uso de gráficos de barras y circulares para visualizar los resultados

6.2 Análisis Cualitativo

- Análisis de contenido: Para las respuestas abiertas de la encuesta y los informes complementarios
- Categorización temática: Identificación de temas recurrentes en las respuestas cualitativas

7. Consideraciones Éticas

- Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes
- Se garantizó la confidencialidad y anonimato en el manejo de los datos

8. Limitaciones del Estudio

- Ausencia de grupo de control para comparar los resultados
- Es una investigación cualitativa, en la que la principal variable es la satisfacción sobre le programa y la percepción sobre el aporte de este en su desarrollo profesional
- Posible sesgo de deseabilidad social en las respuestas de los participantes
- Limitaciones en la generalización de los resultados debido a la especificidad de la población estudiada (estudiantes de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial de la UNALM)

Esta metodología proporcionó un marco estructurado para la implementación, seguimiento y evaluación del Programa Sensei, permitiendo una comprensión profunda de su impacto y efectividad en el apoyo a estudiantes universitarios de primer año.

RESULTADOS

El análisis de los datos recopilados en las encuestas a lo largo de los diecinueve ciclos de implementación del Programa Sensei revela hallazgos significativos en tres áreas clave: la percepción general del programa, su impacto en el desarrollo profesional de los estudiantes, y las áreas identificadas

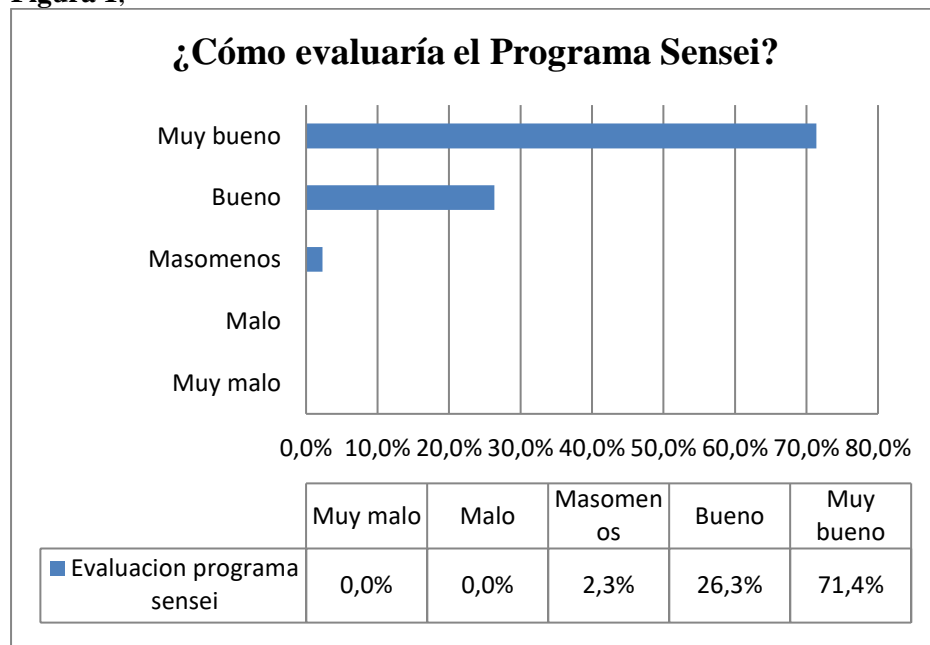


para mejora continua. Los datos correspondientes a la encuesta del 2024, fueron comparados con lo encontrado por Núñez (2016).

En el primer punto evaluado, “Satisfacción del programa”, se encontraron los siguientes resultados:

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

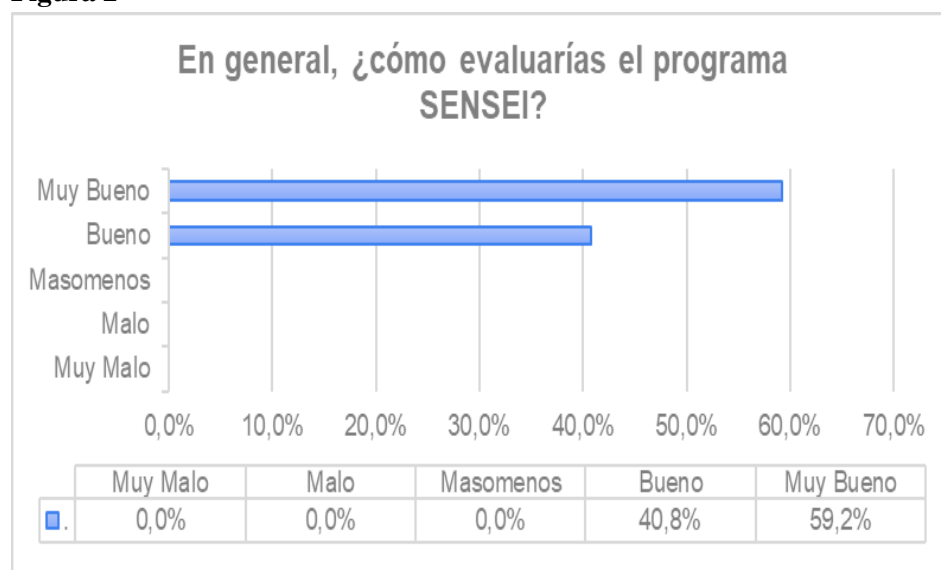
Figura 1,



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Figura 2

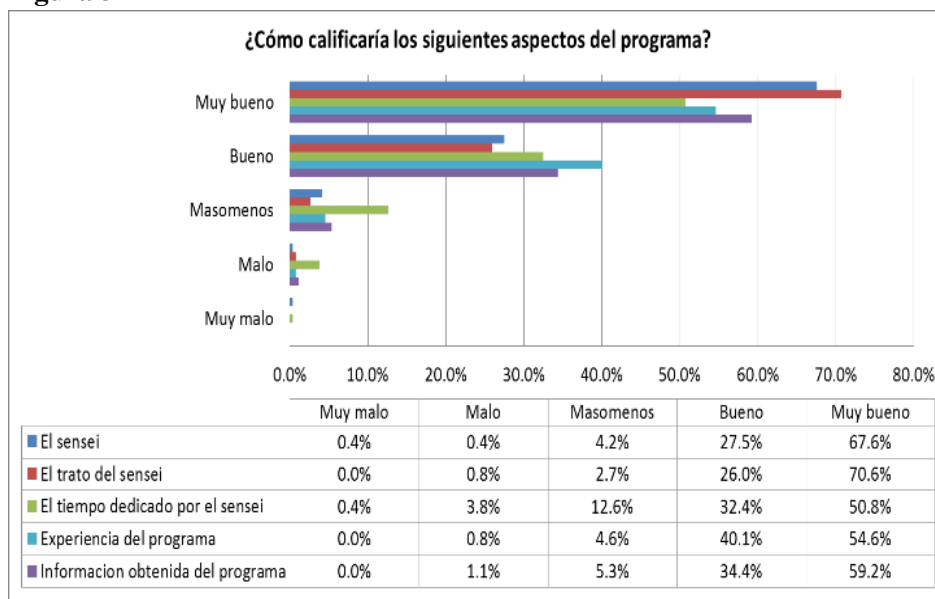


Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se muestra que un 100% de la población considera que el programa Sensei es de Bueno a Muy bueno, destacando un 59.2% que lo considera Muy bueno. Con esto resultados, se puede considerar que la población de estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial se encuentra satisfecha con el programa Sensei. También, se puede considerar que los niveles de satisfacción en su totalidad incrementaron en esta segunda medición.

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

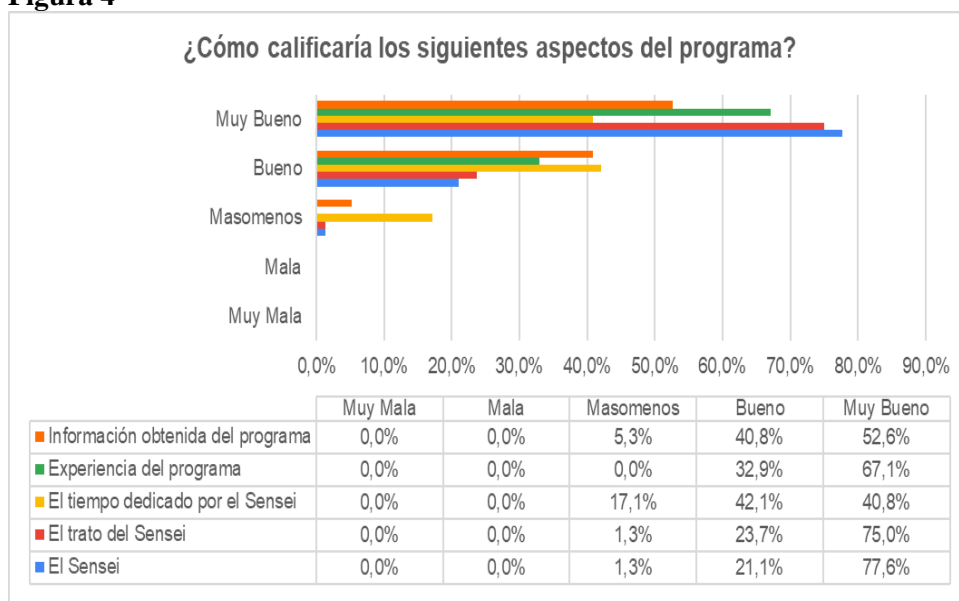
Figura 3



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Figura 4



Fuente: Elaboración propia



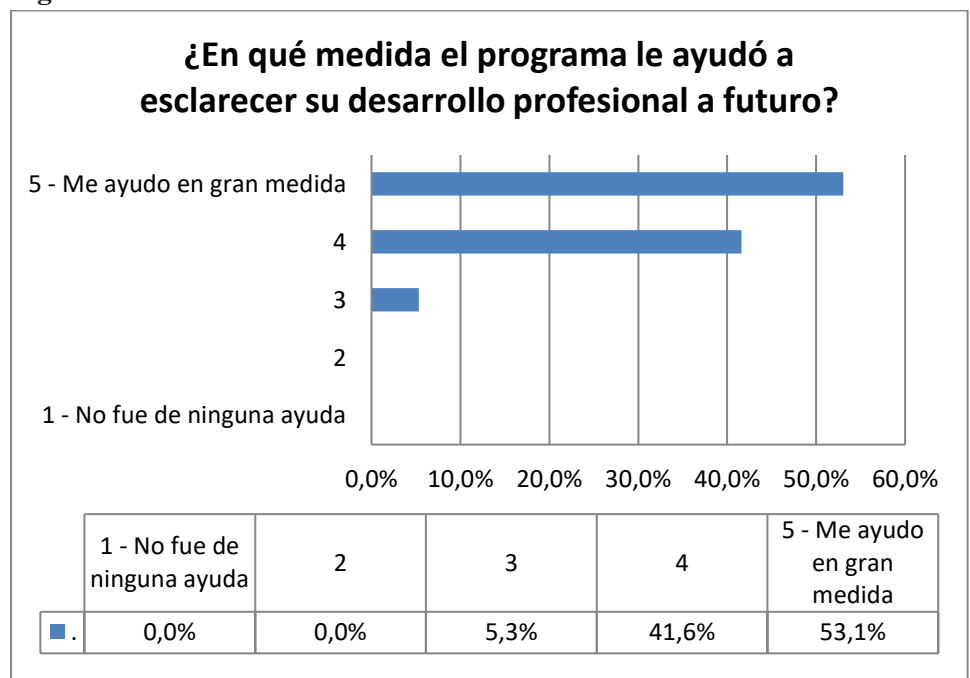
En las figuras 3 y 4, a nivel comparativo mantiene los mismos resultados, indicando que los aspectos de mayor agrado de los estudiantes son: El trato del Sensei, El Sensei y la información obtenida del programa. Cabe resaltar que el aspecto “El tiempo dedicado por el Sensei” obtiene los mismos resultados fuera de la escala de “Bueno o Muy bueno”. Este aspecto revela que este es un punto de mejora para el programa.

El segundo punto evaluado: “Impacto del programa en la carrera del ingresante” se encontraron los siguientes resultados:

Este punto buscó cuantificar y validar si desde la perspectiva del estudiante, el sensei influenció en esclarecer dudas sobre los aspectos académicos y/o profesionales, y de esta forma lograr un mejor desarrollo profesional a futuro.

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

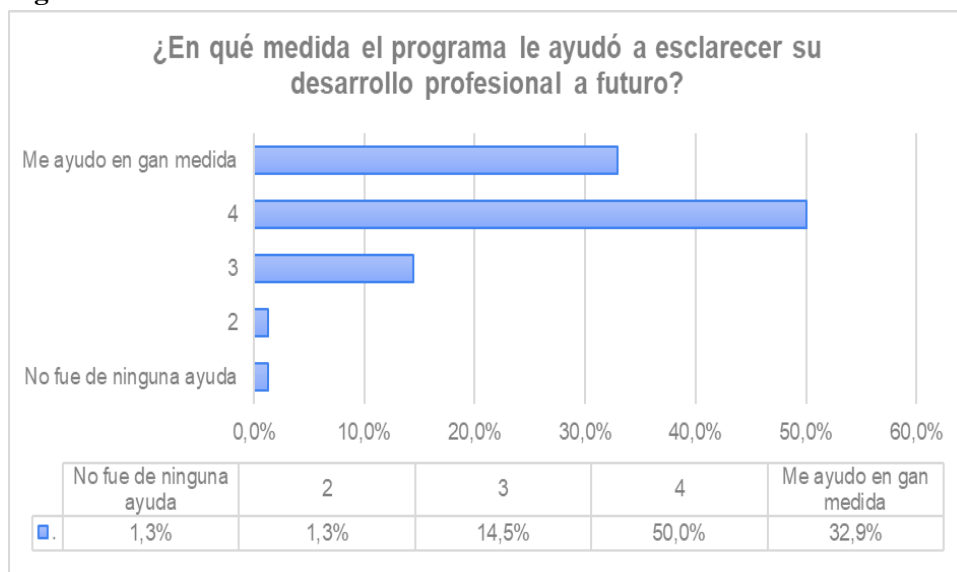
Figura 5



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Figura 6

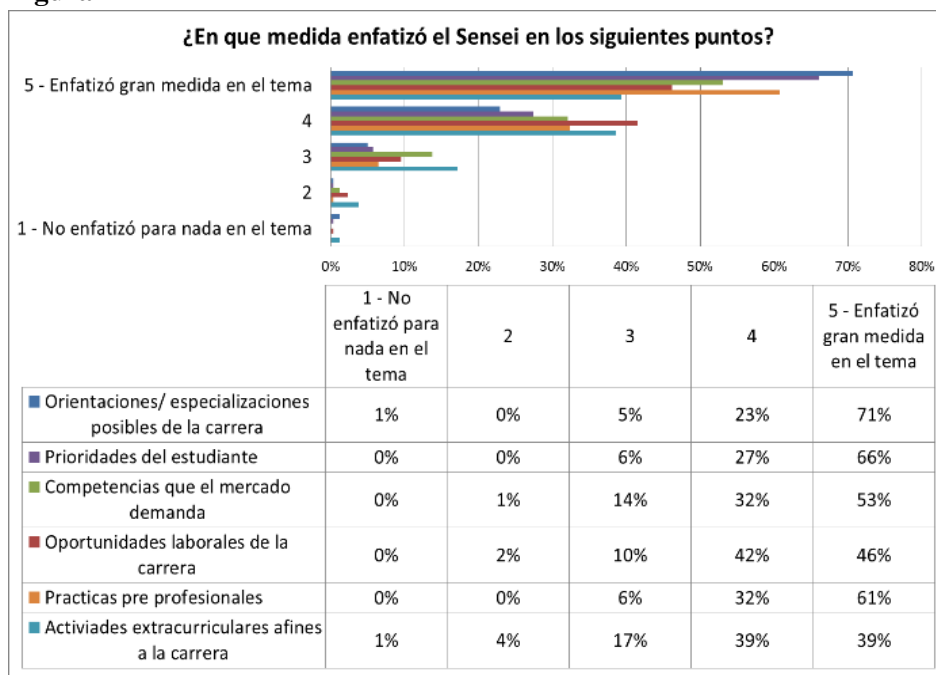


Fuente: Elaboración propia

Como resultado, comparando las figuras 5 y 6 encontramos que en la medición anterior el nivel en que el programa ayudó a esclarecer dudas sobre el desarrollo profesional a futuro fue mayor. Por lo que concluimos que se debe dar una pauta con puntos más específicos sobre los puntos a abordarse entre estudiante y sensei.

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

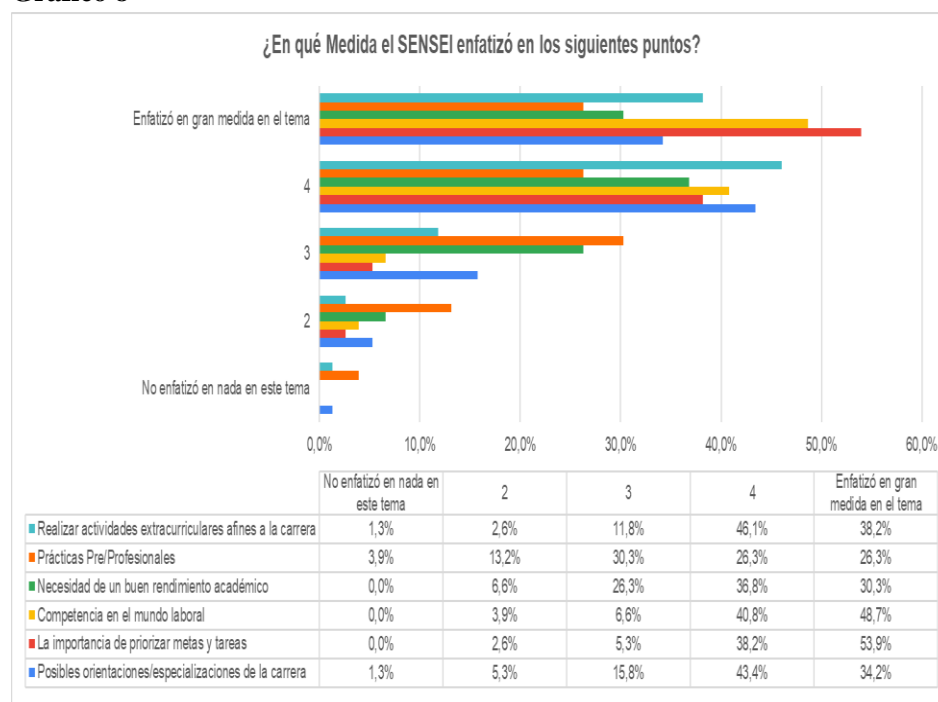
Figura 7



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia

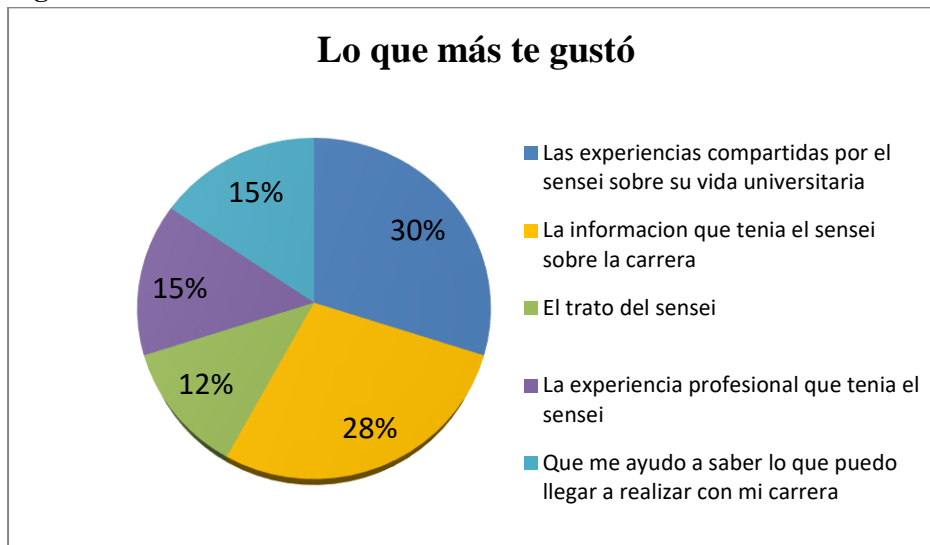
Comparando las figuras 7 y 8, los resultados muestran que existe una reducción en la medición actual en el nivel en que los senseis enfatizaron en todos los temas, particularmente en “Prácticas Pre/Profesionales”, “Necesidad de un buen rendimiento Académico” y “Posibles orientaciones/especializaciones de la carrera”.

Estos resultados concuerdan con los resultados de las figuras 5 y 6, en que hubo un decrecimiento en los niveles que el programa sensei cubrió el aspecto de “esclarecimiento de desarrollo profesional a futuro.

El tercer punto relacionado a propuestas de mejora hacia el programa, se realizó de manera complementaria a partir de los agrados y desagradados de programa de parte del ingresante y los Senseis.

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

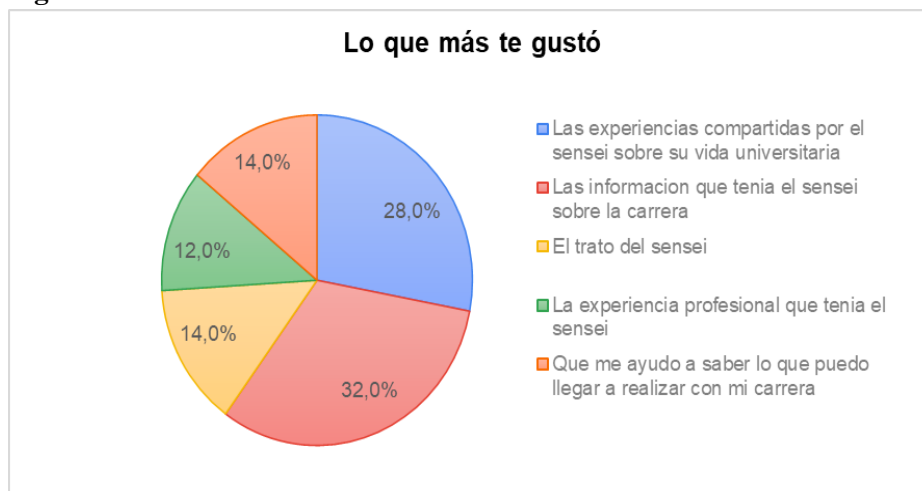
Figura 9



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Figura 10

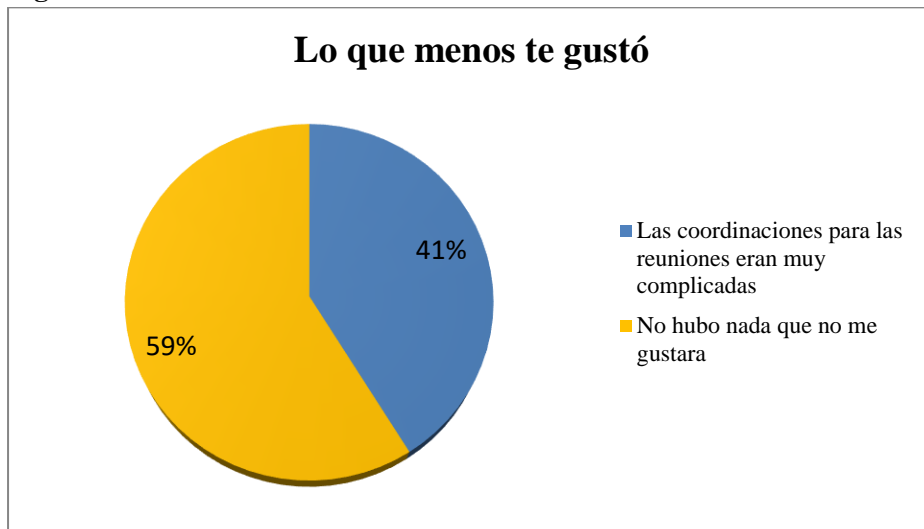


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 9 y 10, se concluye que las respuestas espontáneas de agrado se mantienen, estas vuelven a ser relacionadas exclusivamente al sensei en aproximadamente un 85%.

Resultado Anterior (Núñez, 2016)

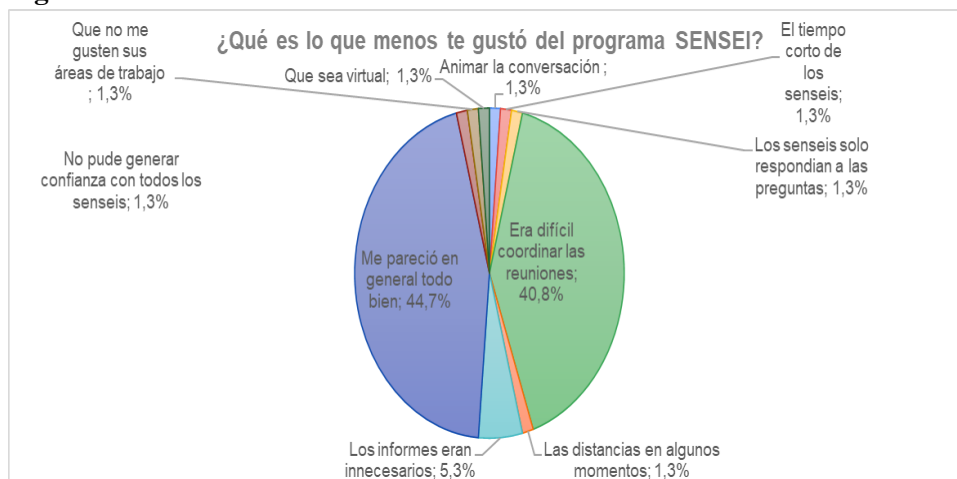
Figura 11



Fuente: Elaboración propia

Resultado Actual

Figura 12



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con las figuras 11 y 12, se puede observar que el aspecto negativo del programa “la dificultad en coordinar una reunión entre el Sensei y el estudiante” se mantiene como el principal motivo de desagrado por parte de los estudiantes. Sin embargo, otras razones en menor medida son mencionadas, las cuales sería importante medir en próximas evaluaciones.



1. Percepción General del Programa

La acogida del Programa Sensei entre los estudiantes de primer año fue notablemente positiva. Un análisis detallado de las respuestas a la encuesta reveló que la gran mayoría de los participantes valoraron altamente la experiencia. Específicamente:

- Casi la totalidad de los encuestados (97.7%) calificaron el programa como "bueno" o "muy bueno".
- Más de dos tercios de los participantes (71.4%) otorgaron la calificación más alta posible al programa.

Estos resultados sugieren una satisfacción generalizada con la iniciativa, indicando que el Programa Sensei logró cumplir y, en muchos casos, superar las expectativas de los estudiantes de nuevo ingreso.

2. Impacto en el Desarrollo Profesional

Uno de los objetivos principales del Programa Sensei era proporcionar a los estudiantes una visión clara de su futuro desarrollo profesional. Los resultados en esta área fueron particularmente alentadores:

- Un 94.7% de los participantes reportaron que el programa les ayudó "en gran medida" a clarificar sus perspectivas de desarrollo profesional.
- Los aspectos más valorados en términos de orientación profesional fueron:
 1. Información sobre posibles especializaciones dentro de la carrera.
 2. Guía sobre las prioridades que los estudiantes deben establecer durante su trayectoria académica.
 3. Insights sobre las competencias demandadas en el mercado laboral actual.
 4. Exposición a diversas oportunidades laborales relacionadas con la carrera.

Estos hallazgos sugieren que el Programa Sensei fue efectivo en proporcionar a los estudiantes una comprensión más profunda y práctica de su campo de estudio y las posibles trayectorias profesionales asociadas.

3. Aspectos Destacados y Áreas de Mejora

El análisis cualitativo de las respuestas abiertas y los informes complementarios proporcionó insights valiosos sobre los aspectos más apreciados del programa y las áreas que podrían mejorarse:

4. Aspectos Más Valorados:

1. La calidad de la interacción con los Senseis, destacando su accesibilidad y disposición para compartir experiencias.



2. La relevancia y actualidad de la información proporcionada sobre el campo profesional.
3. El enfoque personalizado que permitió abordar preocupaciones y dudas específicas de cada estudiante.

5. Áreas de Mejora Identificadas:

1. Coordinación de horarios: El 41% de los participantes mencionaron dificultades para coordinar reuniones con sus Senseis debido a conflictos de horarios.
2. Duración del programa: Algunos estudiantes sugirieron extender el programa más allá del primer ciclo para un apoyo continuo.
3. Diversidad de experiencias: Se propuso incluir Senseis de una gama más amplia de campos profesionales para proporcionar una visión más diversa de las oportunidades laborales.

Estos resultados proporcionan una base sólida para la evaluación del Programa Sensei y ofrecen direcciones claras para su mejora y expansión en futuras iteraciones.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio exploratorio sobre el Programa Sensei revelan varios hallazgos significativos que merecen una discusión más profunda en el contexto de la literatura existente sobre mentoring y coaching en la educación superior.

1. Impacto positivo y satisfacción del programa

El alto nivel de satisfacción (97.7% lo consideraron de bueno a muy bueno) y el impacto positivo percibido por los estudiantes (94.7% indicaron que les ayudó en gran medida) están en línea con estudios previos sobre programas de mentoría en educación superior. Por ejemplo, Terrior y Leonard (2007) encontraron que los programas de mentoría bien estructurados pueden tener un impacto significativo en la adaptación y éxito académico de los estudiantes universitarios.

La alta satisfacción observada en el Programa Sensei podría atribuirse a la relación horizontal establecida entre el Sensei y el ingresante, un aspecto destacado por Crisp y Cruz (2009) como fundamental para el éxito de los programas de mentoría. Esta relación horizontal facilita la comprensión del posible desempeño profesional del ingresante a la carrera, proporcionada por la perspectiva del Sensei a través de conversaciones basadas en el cuestionario (agenda proporcionada), lo que es consecuente con lo mencionado por Núñez (2016).



2. Desarrollo profesional y clarificación de la carrera

El programa Sensei demostró, según la encuesta de percepción actual la coherencia con Núñez (2016) y ser particularmente efectivo en ayudar a los estudiantes a esclarecer su desarrollo profesional futuro. Este hallazgo es consistente con la investigación de Nora y Crisp (2007), quienes identificaron la orientación profesional como uno de los componentes clave del mentoring efectivo en la educación superior. La capacidad del programa para proporcionar información de primera mano sobre oportunidades laborales y competencias demandadas por el mercado laboral refleja la importancia de la experiencia práctica de los mentores, un aspecto enfatizado por Eby et al. (2013) en su meta-análisis sobre resultados de mentoring.

3. Desafíos en la implementación

La dificultad en la coordinación de reuniones, identificada como el principal aspecto negativo por el 41% de los participantes, es un desafío común en los programas de mentoring. Esto repite lo expresado en Núñez (2016). Este hallazgo se alinea con las observaciones de Gershenfeld (2014), quien señaló que los problemas logísticos y de programación son obstáculos frecuentes en los programas de mentoring universitarios. Abordar este desafío será crucial para mejorar la eficacia del programa en futuras implementaciones.

4. Integración de coaching y mentoring

El enfoque del Programa Sensei, que combina elementos de coaching y mentoring, se alinea con las tendencias actuales en el desarrollo estudiantil. Como señalan Salter y Gannon (2015), la integración de técnicas de coaching en los programas de mentoring puede proporcionar un apoyo más holístico a los estudiantes. El éxito del Programa Sensei en esta integración sugiere que este enfoque híbrido podría ser un modelo efectivo para futuros programas de apoyo estudiantil.

5. Desarrollo de habilidades blandas

Aunque no se midió explícitamente, el programa parece haber contribuido al desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y la planificación profesional. Esto se alinea con los hallazgos de Soria y Stebleton (2012), quienes destacaron la importancia de los programas de mentoring en el desarrollo de competencias transversales en estudiantes universitarios. Se hace notar que estas competencias son



desarrolladas como parte del proceso de maduración personal que se realiza en el término de la adolescencia y la temprana juventud.

Implicaciones teóricas

1. El éxito del Programa Sensei refuerza la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977), que enfatiza la importancia del modelado y la observación en el aprendizaje. Los Senseis, como modelos a seguir, proporcionan ejemplos concretos de trayectorias profesionales y estrategias de éxito académico.
2. El estudio también apoya la teoría del capital social en educación superior (Bourdieu, 1986), al demostrar cómo el programa facilita conexiones valiosas entre estudiantes y graduados, aumentando así el capital social de los participantes.
3. La efectividad del programa en la clarificación de carreras respalda la teoría del desarrollo profesional de Super (1980), particularmente en la etapa de exploración, donde los jóvenes adultos buscan información y orientación sobre sus opciones de carrera.

Implicaciones prácticas

1. Institucionales: Los resultados sugieren que las universidades deberían considerar la implementación de programas similares al Sensei como parte integral de sus estrategias de apoyo estudiantil. La alta satisfacción y el impacto positivo justifican la inversión en tales iniciativas.
2. Diseño de programas: La dificultad en la coordinación de reuniones indica la necesidad de desarrollar sistemas más flexibles y eficientes para facilitar el contacto entre Senseis y estudiantes, posiblemente incorporando más opciones de comunicación virtual.
3. Formación de mentores: El éxito del programa subraya la importancia de seleccionar y capacitar adecuadamente a los Senseis, asegurando que puedan proporcionar orientación efectiva en aspectos académicos, profesionales y personales.
4. Evaluación continua: El estudio destaca la importancia de una evaluación sistemática y continua de los programas de mentoring para identificar áreas de mejora y adaptar el programa a las necesidades cambiantes de los estudiantes.



5. Extensión del programa: Considerando el impacto positivo, se debería explorar la posibilidad de extender el programa más allá del primer ciclo, proporcionando apoyo continuo a lo largo de la carrera universitaria.

En conclusión, el Programa Sensei demuestra ser una intervención prometedora para apoyar el desarrollo académico y profesional de los estudiantes universitarios. Futuros estudios podrían beneficiarse de un diseño longitudinal para evaluar el impacto a largo plazo del programa, así como de la inclusión de medidas objetivas de rendimiento académico y desarrollo de habilidades. Además, la comparación con grupos de control podría proporcionar evidencia más robusta sobre la efectividad del programa.

Conclusiones e implicaciones

El análisis exhaustivo del Programa Sensei revela su potencial significativo como modelo innovador de apoyo estudiantil en la educación superior. A continuación, se presentan las principales conclusiones e implicaciones derivadas de este estudio:

1. Eficacia del Modelo Híbrido de Mentoría

El Programa Sensei, al combinar elementos de coaching y mentoría tradicional, demuestra ser una estrategia efectiva para abordar las necesidades multifacéticas de los estudiantes universitarios de primer año. La sinergia entre la orientación profesional y el apoyo personal ha resultado en un alto nivel de satisfacción entre los participantes, sugiriendo que este enfoque holístico podría ser un modelo para replicar en otras instituciones de educación superior.

2. Impacto en la Claridad Profesional

Un hallazgo crucial es el impacto positivo del programa en la clarificación de las perspectivas profesionales de los estudiantes. Al proporcionar una visión realista y actual del campo profesional, el Programa Sensei contribuye significativamente a la toma de decisiones informadas sobre especialización y desarrollo de carrera. Esto sugiere que la intervención temprana a través de programas de mentoría puede ser instrumental en la formación de trayectorias profesionales más definidas y satisfactorias.



3. Fortalecimiento de la Conexión Institucional

La participación de egresados como Senseis no solo beneficia a los estudiantes actuales, sino que también fortalece los lazos entre la institución y sus alumni. Este aspecto del programa tiene el potencial de crear una comunidad más cohesiva y comprometida, lo cual puede tener implicaciones positivas a largo plazo para la universidad en términos de colaboración, apoyo y reconocimiento.

4. Desafíos Logísticos y Oportunidades de Mejora

Los desafíos identificados, particularmente en la coordinación de horarios, subrayan la necesidad de implementar sistemas más flexibles y tecnológicamente avanzados para facilitar la interacción entre Senseis y estudiantes. Esto podría incluir la incorporación de plataformas digitales de comunicación y la consideración de modelos híbridos que combinen interacciones presenciales y virtuales.

5. Implicaciones para la Política Educativa

El éxito del Programa Sensei sugiere que las instituciones de educación superior deberían considerar la implementación de programas similares como parte integral de sus estrategias de apoyo estudiantil. Esto implica no solo la asignación de recursos, sino también la integración de estos programas en la estructura curricular y la cultura institucional.

6. Necesidad de Investigación Longitudinal

Mientras que este estudio proporciona evidencia sólida sobre el impacto inmediato del Programa Sensei, se hace evidente la necesidad de investigación longitudinal para evaluar los efectos a largo plazo en el éxito académico, la retención estudiantil y los resultados profesionales de los participantes.

7. Adaptabilidad y Escalabilidad

La estructura flexible del Programa Sensei sugiere que es adaptable a diferentes contextos académicos. Sin embargo, se requiere más investigación para determinar cómo este modelo puede escalarse efectivamente a programas más grandes o adaptarse a disciplinas específicas.

En conclusión, el Programa Sensei emerge como una intervención prometedora en el panorama de la educación superior, ofreciendo un modelo innovador de apoyo estudiantil que integra orientación profesional, mentoría personal y fortalecimiento de la comunidad universitaria. Su éxito inicial subraya la importancia de enfoques holísticos y personalizados en la formación universitaria, abriendo nuevas



vías para la investigación y la práctica en el campo del desarrollo estudiantil y la preparación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Berganza Larrañaga, A. (2004). *Coaching y mentoring como metodología de desarrollo en las organizaciones*.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood.
- Carnell, E., Macdonald, J., & Askew, S. (2007). *Coaching and mentoring in higher education: A learning-centred approach*. University College London.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools* (2nd ed.). Christopher-Gordon Publishers.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- De Meuse, K. P., & Dai, G. (2009). The effectiveness of executive coaching: What we can learn from the research literature. *The Korn/Ferry Institute*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., Morrison, M. A., Kinkade, K. M., Maher, C. P., Curtis, S., & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441-476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.
- Gershenfeld, S. (2014). A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, 84(3), 365-391. <https://doi.org/10.3102/0034654313520512>
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625. <https://doi.org/10.5465/255910>



- Nora, A., & Crisp, G. (2007). Mentoring students: Conceptualizing and validating the multi-dimensions of a support system. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 9(3), 337-356. <https://doi.org/10.2190/CS.9.3.e>
- Nuñez Gorriti, María Inés (2016) El Coaching y Mentoring aplicado a estudiantes universitarios ingresantes de Ingeniería en Gestión Empresarial. En *Tierra Nuestra*, 11: 78-83 (2016)
- Payne, P. (1990). *Artes marciales (La dimensión espiritual)*. Ed Debate.
- Rhodes, C., & Beneicke, S. (2006). Coaching, mentoring and peer-networking: Challenges for the management of teacher professional development in schools. *Taylor & Francis Group Journal*.
- Rodríguez-Hidalgo, A. J., Calmaestra, J., Casas, J. A., & Ortega-Ruiz, R. (2015). Desarrollo y evaluación de un programa de coaching académico para la mejora del rendimiento estudiantil en la universidad. *Revista de Psicodidáctica*, 20(1), 47-65.
<https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.11270>
- Salter, T., & Gannon, J. M. (2015). Exploring shared and distinctive aspects of coaching and mentoring approaches through six disciplines. *European Journal of Training and Development*, 39(5), 373-392. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2015-0014>
- Sánchez-Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: Innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2), 171-191.
- Soler Anglés, M. R. (2005). *El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento*.
- Soria, K. M., & Stebleton, M. J. (2012). First-generation students' academic engagement and retention. *Teaching in Higher Education*, 17(6), 673-685.
<https://doi.org/10.1080/13562517.2012.666735>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: Findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149-164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>



Valverde-Berrocoso, J., Fernández-Sánchez, M. R., & Garrido-Arroyo, M. C. (2016). El coaching y mentoring como estrategias de apoyo al desarrollo profesional docente en la educación superior. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 5, 124-136.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Whittaker, M., & Cartwright, A. (2000). *The mentoring manual*. Prentice Hall.

Zeus, P., & Skiffington, S. (2001). *The complete guide to coaching at work*. McGraw-Hill Book Company Australia.

