

Mentoring como herramienta de motivación en la investigación científica**Mentoring as a motivational tool in scientific research**LOZANO LOZANO, Marilé¹; OLIVERA ARTOLA, Maggaly Lizet²; ANGELES OBLITAS, Miriam Yahaira³;
ARISPE ALBURQUEQUE, Claudia Milagros⁴; NAULA FLORES, Hilder Doris⁵

Universidad Norbert Wiener

RESUMEN

Abordar el tema de investigación científica en la actualidad es de gran relevancia dado que es parte de la columna vertebral de la formación de profesionales, para llevarla a cabo, podemos recurrir al mentoring como herramienta para motivar e impulsar a fortalecer la investigación científica. La presente investigación se planteó los siguientes objetivos: determinar la relación que existe entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica y comprender las experiencias de los docentes de la Universidad Norbert Wiener en el proceso de mentoring para desarrollarse como investigadores, enfoque mixto, diseño concurrente descriptivo correlacional. La muestra la constituyeron los docentes de la mencionada institución, para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios y una entrevista semiestructurada, para el tratamiento de datos se utilizaron los softwares SPSS versión 23 y Atlas ti versión 7. Se obtuvo como resultado que existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener. Con relación a las experiencias de los docentes entrevistados se obtuvieron tres grandes categorías: Las limitaciones para aplicar el Mentoring de la cual se obtuvieron las subcategorías: Tiempo, Políticas Investigativas, Recursos Económicos e infraestructura; la segunda categoría fue Equipos de trabajo como estrategia para desarrollar investigación de la cual surgieron las subcategorías: multidisciplinarios y redes de Investigación a nivel nacional e internacional y por último la categoría El perfil del mentor, del cual emergieron: competencias en Investigación, habilidades blandas y compromiso.

Palabras clave: mentoring, investigación, científica, motivación, mentor.

ABSTRACT

Addressing the topic of scientific research today is of great relevance since it is part of the backbone of professional training, to carry it out, we can use mentoring as a tool to motivate and drive to strengthen scientific research. This research set out the following objectives: to determine the relationship between mentoring as a motivational tool and scientific research and to understand the experiences of Norbert Wiener University teachers in the mentoring process to develop as researchers, a mixed approach, Descriptive correlational concurrent design. The sample was made up of teachers from the aforementioned institution, for data collection two questionnaires and a semi-structured interview were used, for data treatment the SPSS version 23 and Atlas ti version 7 software were used. between mentoring as a motivational tool and scientific research at the Norbert Wiener Private University. In relation to the experiences of the teachers interviewed, three main categories were obtained: The limitations to apply the Mentoring, from which the subcategories were obtained: Time, Investigative Policies, Economic Resources and infrastructure; the second category was Work teams as a strategy to develop research from which the subcategories emerged: multidisciplinary and Research networks at national and international level and finally the category The mentor profile, from which emerged: Research competencies, soft skills and commitment.

Keywords: mentoring, research, scientific, motivation, mentor.

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista UCV HACER Campus Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 29 de agosto de 2020

Aceptado: 20 de septiembre de 2020

Publicado: 02 de octubre de 2020

¹Doctora en Administración y Gestión Universitaria, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, e-mail: marile.lozano@uwiener.edu.pe,  <https://orcid.org/0000-0003-4426-2902>

²Cirujano Dentista, Docente de Estudios Generales de la Universidad Norbert Wiener, e-mail: maggaliz@hotmail.com,  <https://orcid.org/0000-0003-4723-291X>

³Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, e-mail: miriam.angeles@uwiener.edu.pe,  <https://orcid.org/0000-0002-8798-7818>

⁴Doctora en Salud Pública, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, e-mail: claudia.arispe@uwiener.edu.pe,  <https://orcid.org/0000-0003-0792-4655>

⁵Magister en Educación, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, e-mail: doris.naula@uwiener.edu.pe,  <https://orcid.org/0000-0002-4538-8059>

INTRODUCCIÓN

“La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.” (Ley N° 30220, 2014, p.25). Éste es un fragmento de la ley universitaria que rige desde el año 2014, sin embargo los avances en investigación no son muchos, Marticorena (2016) reportaba que ninguna Universidad Latinoamericana se encontraba dentro de las 100 mejores del ranking, reporta que 5 universidades peruanas (4 particulares y 1 estatal) lograron superar el umbral de 100 publicaciones científicas anuales, ello si bien es cierto las posiciona dentro de las 100 universidades top latinoamericanas, no alcanza aún para ascender en el ranking global (El Comercio, 2019), nos queda aún un largo camino que recorrer en investigación.

Esta problemática se debe a diversos factores entre ellos la limitada capacitación y/o perfeccionamiento teórico-práctico de los profesores universitarios, por expertos mentores en investigación, el escaso interés e impulso a la investigación en el pregrado, la indefinición de líneas matrices y específicas de investigación, ausencia de políticas claras y de líneas prioritarias de investigación en el posgrado, la pobreza en la cultura organizacional en investigación de parte de las autoridades y de la comunidad universitaria así como la dificultad y las limitaciones para obtener fuentes de financiamiento (Sánchez, 2015).

Tomando uno de los puntos limitantes, en relación a la mentoría, un estudio reciente de revisión sistemática de 26 artículos académicos sobre mentoría en liderazgo escolar, publicados entre 2000 y 2017 en revistas indexadas, logró identificar once factores claves que inciden en su efectividad, dentro de la diversidad de factores,

aquel que se destacaba en la mayoría de los artículos revisados es el rol del mentor, dado que muchos de los componentes de una mentoría efectiva dependen de su desempeño (Cuéllar, Espinosa, Aguirre y Cheung, 2019). Estas investigaciones destacan, por un lado, los aprendizajes de los mentores en relación con el funcionamiento del sistema y con las estrategias para el desarrollo de su labor (Aravena, 2018); y, por otro, los perfiles, prácticas y desafíos asociados a este rol (Cuéllar y González, 2018). La tarea de desarrollar estos/as profesionales e investigadores/as ha sido difícil debido a la presencia de barreras tales como infraestructura de investigación inadecuada y falta de mentoría, entre otras (Kameny, et al., 2013).

Pero bien, definiendo a la mentoría para este estudio, como un proceso donde personas con mayor experiencia, asesoran y ayudan a otras, con un bagaje menor, a desarrollar todo su potencial (Valverde y Oliveros, 2004). Asimismo, se aprecia que hay un consenso en la literatura en concebirla como una actividad de apoyo, que promueve aprendizaje y desarrollo profesional mediante una interacción significativa de carácter asimétrico, en cuanto distingue a un mentor experto de un aprendiz (Mena, García, Clarke y Barkatsas, 2016; Orland-Barak y Yinon, 2005; Tillema, Smith y Leshem, 2011).

Esta relación del mentoring se puede comprender mejor con lo propuesto por Eby, Rhodes y Allen (2010): Es una relación única entre los individuos. Ninguna mentoría es igual, distintos intercambios interpersonales y patrones de interacciones idiosincráticas definen y moldean la relación. Es una alianza de aprendizaje. Aunque las metas de la relación de mentoría pueden diferir a lo largo de locaciones y relaciones, casi toda mentoría involucra la adquisición de conocimiento. Es un proceso definido por los tipos de apoyo que el mentor proporciona al mentorando; mientras que las funciones específicas que caracterizan a la mentoría varían, son ampliamente clasificadas como emocionales o psicosociales (por ejemplo, de amistad, aceptación, apoyo) e instrumentales o relacionadas con la profesión (por ejemplo, de acompañamiento, información, de apoyo o

recomendación).

La aplicación del mentoring en la educación superior es un proceso que se viene incrementando, así las primeras evidencias señalan que son incipientes (Clark, 1994; Knippelmeyer y Torracó, 2007), lo que si se conoce es que en un programa de mentoring los estudiantes, aprendices, becarios de investigación y el profesorado junior se benefician de la dirección proporcionada por mentores académicos y supervisores de investigación, la misma que se soporta en informes que documentan beneficios para hacer que las investigaciones sea más productivas, que haya mayor satisfacción profesional, mejor preparación para tomar decisiones profesionales, establecer contactos dentro de una profesión y ayudar en el manejo del estrés (Detsky y Baerlocher, 2007).

Por todo ello, el estudio es relevante porque se consideró el mentoring como una herramienta que dentro de sus beneficios es desarrollar entornos de confianza para desarrollar una actividad, resulta novedoso aplicar en nuestra institución a partir de la capacitación de nuestros docentes, no solo para mejorar en investigación sino para tener esta estrategia como una cultura de vida, que enseñemos con el ejemplo y contribuyendo en el aumento de conocimiento. De esta manera la presente investigación tuvo como objetivos determinar la relación que existe entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener y comprender las experiencias de los docentes de la universidad Norbert Wiener en el proceso de mentoring para desarrollarse como investigadores.

METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo un enfoque mixto, el diseño fue concurrente descriptivo correlacional. La población la constituyeron los docentes de la Universidad Norbert Wiener, la muestra fue no probabilística, conformada por 50 docentes que cumplieran con los criterios de inclusión: docentes investigadores que realicen

publicaciones periódicas en revistas indexadas, que cuenten con grado de Magister o Doctor y con mínimo 5 años de experiencia en el rubro de investigación en la ruta cuantitativa, cualitativa o mixta. Los criterios de exclusión que se tuvieron en cuenta fueron: docentes que tengan menos de 5 años de experiencia en investigación y que no cuenten con grado de Magister y Doctor. En tanto la muestra para el enfoque cualitativo, fue por saturación.

La recolección de datos fue mediante cuestionario y entrevista semiestructurada. Dichos instrumentos, fueron debidamente validados, con nivel de confiabilidad alfa de Crombach de 0.947 y la opinión de expertos respectivamente, estos datos fueron obtenidos durante la prueba piloto. El tratamiento y análisis de datos se realizó mediante los softwares SPSS versión 23 para el análisis cuantitativo y Atlas ti versión 7 para el análisis cualitativo.

RESULTADOS

En base a las hipótesis planteadas H_0 : No existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener y H_1 : Existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener.

Tabla 1
Distribución de frecuencias del mentoring y la motivación en la investigación.

	Motivación			Total
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	Casi nunca		2,0%	2,0%
Mentoring	A veces	2,0%	14,0%	4,0%
	Casi siempre		28,0%	24,0%
	Siempre		6,0%	20,0%
	Total	2,0%	48,0%	50,0%
				100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados

Análisis de fiabilidad

Cuestionario de Mentoring Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	21

Cuestionario de la motivación en la investigación Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

Tabla 2

Estadístico de de Somers para la relación entre el mentoring y la motivación en investigación.

		Medidas direccionales				
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	De Somers	Simétrico	,334	,121	2,690	,007
	Mentoring dependiente Motivación dependiente		,367	,133	2,690	,007
			,306	,113	2,690	,007

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados.

Tabla 3

Estadístico tau-b de Kendall para la relación entre el mentoring y la motivación en investigación.

Estadístico tau-b de Kendall para la relación entre el mentoring y la motivación en investigación		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Sig. aprox.
Tabla	Tau-b de Kendall	,335	,122	2,690	,007
	Correlación de Spearman	,354	,129	2,623	,012 ^c
Tabla	R de Pearson	,330	,138	2,421	,019 ^c
Estadístico tau-b de Kendall para la relación entre el mentoring y la motivación en investigación		50			

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados.

Interpretación estadística De acuerdo a la información muestral y con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener.

Tabla 4

Distribución de frecuencias del mentoring según la motivación en la investigación

	Motivación		Total	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Mentoring	Casi nunca		4,0%	2,0%
	A veces	100,0%	29,2%	8,0%
	Casi siempre		58,3%	48,0%
	Siempre		12,5%	40,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados

Interpretación y análisis: Del total de personas que son indiferentes a la motivación el 100% a veces perciben alguna estrategia del mentoring, del total de personas que están de acuerdo con la motivación el 58% casi siempre perciben alguna estrategia de mentoring; del total de encuestados que están totalmente de acuerdo con la motivación el 48% casi siempre perciben alguna estrategia de mentoring y 40% siempre perciben alguna estrategia de mentoring. Todo esto indica que hay cierta relación entre las variables mentoring y motivación.

Tabla 5

Distribución de frecuencias del mentoring.

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0
	A veces	10	20,0
	Casi siempre	26	52,0
	Siempre	13	26,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados.

Interpretación y análisis:

El 52% de los encuestados casi siempre perciben alguna de las estrategias del mentoring y esto indica que esta herramienta es parte intrínseca del proceso de investigación.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la motivación en investigación

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0
Válido De acuerdo	24	48,0	50,0
Totalmente de acuerdo	25	50,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados

Interpretación y análisis: El 98% de los encuestados están de acuerdo con la motivación en la investigación y esto demuestra lo importante que es la motivación como parte del proceso investigativo para el logro de objetivos.

De acuerdo a la información muestral y con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener, además tienen una correlación positiva baja ($d=0,334$ y $t=0,335$).

En relación a los datos cualitativos, se conoció las experiencias de los docentes de la universidad Norbert Wiener en el proceso de mentoring para desarrollarse como investigadores.

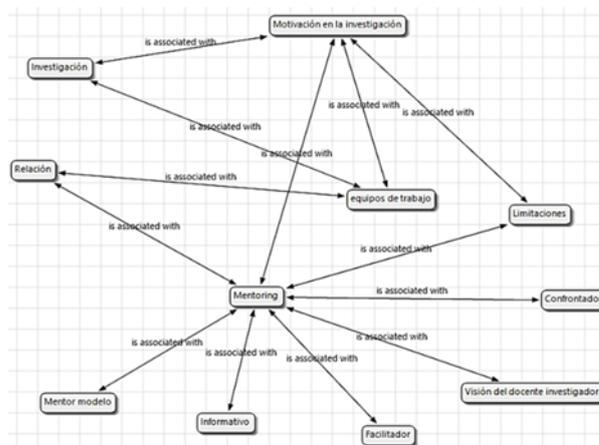


Figura 1: Redes semánticas.

El diagrama de red del atlas.ti y la matriz de co-ocurrencia de código muestra que hay otros factores relevantes como el trabajo en equipo y las limitaciones que es transversal a más de una dimensión.

DISCUSIÓN

Relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener.

El mentoring es un proceso mediante el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda en el desarrollo personal y profesional a otra (el tutelado), invirtiendo tiempo, energía y conocimientos. En la presente investigación se ha demostrado que existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener, esta afirmación se asemeja a los resultados de la investigación realizada por Palma y Ortiz (s/f) quienes refieren que la mentoría es la base social fundamental de la investigación, pues es el mentor quien tiene el deber de sacar lo mejor de un potencial investigador al actuar como consejero, maestro, modelo a seguir, motivador y abogado que brinda apoyo. Es una oportunidad ideal para transmitir valores éticos y profesionales a los futuros investigadores.

Por otro lado, es de gran preocupación que la mayoría de las instituciones que realizan investigación aún no consideran que la mentoría sea una responsabilidad central de los investigadores. Las instituciones que se comprometen a lograr desarrollo y progreso a largo plazo no pueden darse el lujo de no promover un ambiente alentador y de apoyo en conjunto.

Por ello, un elemento clave en este proceso es la relación de respeto y cuidado mutuo entre el tutor y el investigador en formación, pues la mentoría es uno de los principales medios con los que cuentan los científicos o investigadores para impartir conocimiento a todo aquel que desee hacer investigación. Más que los libros de textos y las clases formales, las dimensiones relativamente informales de la investigación científica, incluyendo la relación entre el tutor y el aprendiz, constituyen un lazo de confianza y de crecimiento mutuo para el logro de los objetivos propuestos.

Experiencias de los docentes de la Universidad Norbert Wiener en el proceso de mentoring.

Limitaciones para aplicar el mentoring:

A lo largo del desarrollo de la aplicación del proceso de mentoring, se han tenido ciertas limitaciones, como por ejemplo el tiempo, la dificultad para encontrar tiempo o la incompatibilidad de los horarios son algunos de los posibles problemas de tipo interpersonal que pueden hacer fracasar la relación de mentoring (Soler, 2005), tal como lo refieren los sujetos de estudio:

“El inconveniente principal es el tiempo, actualmente soy docente a tiempo parcial y a pesar que estoy como docente investigador tengo que dictar clases”.

“Toma tiempo entre analizar y organizar las ideas y poder plasmarlo en 5 párrafos”.

“Quiero trabajar con los docentes de la escuela posgrado, pero es un poco difícil porque a ellos no le dan horario”.

Así mismo, la falta de interés y dedicación por parte de los mentores y de la persona a su cargo,

la dificultad para encontrar tiempo o la incompatibilidad de los horarios son algunos de los posibles problemas de tipo interpersonal que pueden hacer fracasar la relación de Mentoring. (Farfán, 2019)

Por otro lado, el programa de mentoring puede peligrar si no recibe el apoyo suficiente de los niveles ejecutivos de la organización. También la escasez de medios para financiar el proyecto o la falta de una estructura apropiada pueden provocar, tal y como demuestra la experiencia, el fin de un programa de mentoring. Juntos a estos problemas originados por deficiencias en la organización del programa pueden surgir otros en el ámbito interpersonal (Farfán, 2019).

“Anteriormente para ser considerado investigador uno tenía que ser miembro de un instituto de investigación de la universidad y para ser miembro de dichos institutos el requisito era ser docente principal con experiencia de más de 10 años entonces era muy difícil”.

Así también, la falta de apoyo organizacional y cultural, que el tutelado percibirá, la falta de apoyo de la línea directiva. (Farfán, 2019), tal como se muestra en el relato:

“En las instituciones no existe una política de fomento a la investigación, no hay una cultura investigativa a tu alrededor”.

Además los límites entre los intereses financieros y de la carrera de un profesor y sus responsabilidades hacia sus aprendices, tal como se muestran en los discursos:

*“La falta de financiamiento no ayuda mucho”,
“Los mayores inconvenientes son los costos, generados por algunas investigaciones”.*

Igualmente, la falta de apertura en la estructura de la organización que provoca que la relación sea dura de establecer, falta de soporte y guía por parte del mentor, si este proviene de una cultura de ordeno y mando. Así mismo, los directores infravaloran las capacidades de los miembros del equipo que integran un programa de mentoring. (Farfán, 2019), tal como lo refieren:

“Debería implementarse un centro de

investigación, infraestructura y comodidades para los que realizan investigación”, “Deben darse condiciones en disponer de laboratorios bien equipados”.

Equipos de trabajo como estrategia para desarrollar investigación

Una de sus características principales es que estos equipos sean multidisciplinarios, un trabajo de equipo exitoso comienza con la selección de la gente, para convertirla luego en un equipo de trabajo; se entienden aquellas actividades tendientes a convertir a un grupo en una unidad de trabajo capaz de funcionar a su nivel óptimo. (Clausse, s/f) como lo refieren:

“El inconveniente es que las disciplinas no conversan por ejemplo para poder desarrollar un trabajo innovador en el siglo XXI yo necesito conversar con ingenieros, físicos, químicos, biólogos para que la propuesta de investigación tenga mayor impacto pero lamentablemente eso no se ve y eso hace que las investigaciones sean muy atomizadas o muy circunscritas”.

Así mismo, una formación adecuada del equipo ayuda a establecer una organización y cultura de trabajo apropiadas y acelera la acumulación de experiencia. Los equipos que fueron formados a través de un proceso apropiado superan en performance a los equipos que se forman simplemente poniendo a varias personas a trabajar en una misma tarea. (Clausse, s/f). Así lo refieren: *“Tener canales de comunicación con otras universidades para formar equipos multi, inter y transdisciplinarios, y establecer canales de comunicación”.*

Así mismo, es importante las redes de investigación a nivel nacional e internacional, las redes se han convertido en un camino para la publicación científica en la actualidad. La relación que se realiza entre los miembros de las distintas redes hace que la creación de temas de interés surja, realizándose la contribución de sus miembros tanto intelectualmente como intercambiando los materiales bibliográficos de actualidad. Así como también constituyen a las vinculaciones positivas entre las instituciones que conforman las redes tanto en el intercambio de

conocimiento como en las alianzas para desarrollar investigaciones (Jimenez, 2015).

“Es importante, la necesidad que la universidad establezca no solamente vías de comunicación entre escuelas al interior de la universidad sino vías de comunicación con otras universidades. Esa es la meta a la se debe apuntar”.

El Perfil del Mentor

Según Rodríguez (2012), el mentor debe tener las siguientes características: Con experiencia en áreas que le interesan al mentorizado, siente un interés genuino de ayudar, tiene la capacidad y el tiempo para darle apoyo, posee una red de contactos profesionales, es una persona de confianza, sin prejuicios, con ética, seguro de sí mismo y que sabe escuchar.

En la presente investigación, se han podido determinar las siguientes: Competencias en Investigación, el mentorizado puede necesitar explorar áreas muy diferentes. El mentor no tiene por qué ser un experto en todas. Puede hacer la función de señalador y ayudar a tener acceso a otros especialistas. Las temáticas son muy variadas: finanzas, comunicación de empresa, nuevas tecnologías, marketing, laboral, ventas, protección datos, marcas, política de personal, financiación entre otras, así lo refieren:

“Muchas veces se confunde el mentoring, como que cualquiera lo puede hacer, pero eso no es así, se necesita una persona preparada para incentivar que otros apliquen una serie de pasos para obtener un objetivo”.

El mentoring es un acuerdo entre personas. El mentor trabajará con su emprendedor, aspectos relacionados con el liderazgo, trabajo en equipo, gestión de personas, comunicación (Rodríguez, 2012).

“Para poder trabajar en equipo son necesarias las habilidades investigativas para poder avanzar y hacer sinergia con los grupos de investigación”.

Por otro lado, son importantes las habilidades blandas que debe presentar el mentor, la preparación y un buen comienzo en la relación

entre mentor y tutelado, dentro de un proceso de mentoring, es vital. Es la fase más importante, en ésta el mentor tiene un papel mayor ya que el peso de la relación en su inicio dependerá bastante de él. Tal como lo verbalizan los docentes mentores:

“Compromiso personal y profesional para guiar y apoyar a los estudiantes, crear un canal de comunicación directo con los estudiantes de beneficio mutuo, como resultado de intercambio de ideas en un debate abierto y retador, base fundamental para el Desarrollo de Proyectos de Investigación”

En su rol debe comunicar con asertividad, guiar, proveer información e ideas, confrontar, alentar y explorar opciones:

“En investigación, a veces hay mucho celo, egoísmo, por eso las personas que se encarguen de las mentorías deben ser personas muy desprendidas para poder transmitir ese conocimiento”.

Durante los primeros meses, el mentor y tutelado deben conocerse mutuamente y construir una relación de confianza. En este momento, tanto tutelado como mentor se conocen exploran los vínculos que hay entre ambos, estudian y procesan el proceso del mentoring, desarrollan las expectativas de uno respecto al otro, establecen los objetivos a alcanzar y planifican las sesiones. La interacción que se da en esta fase pondrá los cimientos para una relación fuerte y beneficiosa (Soler, 2005).

Por último, el compromiso es otra subcategoría, un mentor asume la responsabilidad, durante la duración del programa, de orientar a su mentorizado en las necesidades de aprendizaje y en las áreas de desarrollo que él mismo define, puede lograr esto de varias maneras: un mentor puede actuar como recurso, consejero, maestro, entrenador, modelo, promotor, asesor, coach o guía, ayudando incluso al mentorizado, si es preciso, a encontrar y tener acceso a los expertos adecuados. (Rodríguez, 2012), tal como se evidencia en el relato:

“Cuando se hace el Mentoring, uno inculca con ejemplos, para que cambio de mentalidad no

como una obligación sino como estilo de vida”.

Así mismo, el mentorizado es el único responsable de su propio desarrollo y durante la duración del programa se compromete a trabajar en las áreas de aprendizaje que él mismo establezca. Él es el verdadero motor de la relación.

Como punto de partida es necesario que evalúe sus puntos fuertes y aquéllos en los que necesita mejorar, y que defina los temas sobre los que desea profundizar con el objeto de ayudar a centrar mejor los esfuerzos de su mentor durante la duración del programa (Rodríguez, 2012).

“Tuve la suerte de participar en un grupo de investigación de la Universidad de Harvard, donde hicimos varias publicaciones, donde los de mayor experiencia nos formaron a los que no teníamos tanta experiencia”.

CONCLUSIONES

Con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el mentoring como herramienta de motivación y la investigación científica en la Universidad Privada Norbert Wiener.

En relación a las experiencias de los investigadores en el proceso del mentoring en la investigación, se han encontrado tres importantes categorías: “las limitaciones para aplicar el mentoring” y sobre esta categoría se ha procedido con la subcategorización las cuales están referidos a: Tiempo, políticas investigativas, recursos económicos e infraestructura; la segunda categoría corresponde a “equipos de trabajo como estrategia para desarrollar investigación” igualmente se ha procedido con la subcategorización, las cuales corresponden a multidisciplinarios y redes de investigación a nivel nacional e internacional y por último la categoría sobre el perfil del mentor como subcategorías está referido a competencias en investigación, habilidades blandas y compromiso.

REFERENCIAS

- Aravena, F. (2018). Mentoring novice school principals in Chile: what do mentors learn? *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 7(3), 219-230. doi: <https://doi.org/10.1108/IJMCE-01-2018-0002>
- Cuéllar, C., González, M., Espinosa, M., y Cheung, R. (2019). Buen mentor y buena mentoría según actores de programas de inducción a directores novatos chilenos. *Psicoperspectivas*, 18(2), 33-46. doi: <https://dx.doi.org/10.5027/perspectivas-vol18-issue2-fulltext-1543>
- Cuéllar, C., y González, P. (2018). *Cuadernos para el desarrollo del liderazgo educativo: El acompañamiento a los directores novatos*. Santiago, Chile: CEDLE.
- Detsky, A., y Baerlocher, M. (2007). Academic Mentoring—How to Give It and How to Get It. *JAMA*, 297(19), 2134–2136. doi: [10.1001/jama.297.19.2134](https://doi.org/10.1001/jama.297.19.2134)
- DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (pp. 2-12). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Eby, L. T., Rhodes, J. E., y Allen, T. D. (2010). Definition and evolution of mentoring. En T. D. Allen y T. L. Eby (Eds.), *The blackwell handbook of mentoring: a multiple perspectives approach* (pp. 7-20). Nueva York: John Wiley & Sons.
- El Comercio (2019). Las universidades peruanas con mayor número de investigaciones a nivel mundial. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/universidades-peruanas-mayor-numero-investigaciones-nivel-mundial-noticia-625735>
- Kameny, R., DeRosier, M., Taylor, L., McMillen, J., Knowles, M., y Pifer, K. (2014). Barriers to career success for minority researchers in the behavioral sciences. *Journal of Career Development*, 41(1), 43-61.
- Ley N.º 30220, Ley Universitaria. (9 de julio del 2014). Recuperado del sitio de internet de Ley Universitaria Minedu: http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Marticorena, B. (2016) Los desafíos de la investigación en el Perú. Edu-PUCP. Recuperado de: [www/puntoedu.pucp.edu.pe](http://www.puntoedu.pucp.edu.pe)
- Mena, J., García, M., Clarke, A., y Barkatsas, A. (2016). An analysis of three different approaches to student teacher mentoring and their impact on knowledge generation in practicum settings. *European Journal of Teacher Education*, 39(1), 53-76. doi: <https://dx.doi.org/10.5027/perspectivas-vol18-issue2-fulltext-1543>
- Orland-Barak, L., y Yinon, H. (2005). Sometimes a novice and sometimes an expert: Mentors' professional expertise as revealed through their stories of critical incidents. *Oxford Review of Education*, 31, 557-578. doi: <http://dx.doi.org/10.4236/ijem.2016.75034>
- Rodríguez, W., y Alom, A. (2009). El enfoque sociocultural en el diseño y construcción de una comunidad de aprendizaje. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9, 1-21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713052004>
- Santiago, N., Rivera, T., y Ortiz, N. (2013). Mirada a la mentoría en investigación desde la perspectiva sociocultural de Vygotsky. *Ambito de encuentros*, 6(2), 129–139.
- Sánchez, H. (2015). “Desafíos para la Investigación en la Universidad Peruana” (Un punto de vista pragmático). Universidad Ricardo Palma. Visto el 21 de agosto del 2019. Disponible en: <http://v-beta.urp.edu.pe/pdf/id/4282/n/sanchez-h.-desafios-para-la-investigacion-en-la-universidad-peruana.pdf>
- Tillema, H., Smith, K., y Leshem, S. (2011). Dual roles-conflicting purposes: A comparative study on perceptions on assessment in mentoring relations during practicum. *European Journal of Teacher Education*, 34(2), 139-159. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2010.543672>