

# La mentoría<sup>1</sup> en el estudio independiente dirigido Ideas erróneas de los estudiantes sobre el aprendizaje

ELIZABETH SAIGAL

Original disponible en:

<http://www.psychologicalscience.org/index.php/publications/observer/2010/may-june-10/mentoring-in-directed-independent-study-student-misconceptions-about-learning.html>

Originalmente publicado en: Observer Vol.23, No.5 Mayo/Junio, 2010

Traducción de: Alejandro Franco (Miembro APS, APA División 2, SIP)

Correo: alejandro.franco.j@gmail.com

La mayoría de nosotros recuerda haber tenido uno o más buenos profesores durante nuestra formación -personas que hicieron que el aprendizaje fuera divertido, memorable, o fácil. Unos pocos, sin embargo, tuvimos la suerte de tener un mentor, combinación de profesor y consejero, que se conectó con nosotros permitiéndonos una transferencia incrementada de conocimiento y sabiduría. Los mentores enseñan, entrenan, y aconsejan, guiando el desarrollo de los estudiantes y brindando un modelo a emular. La profundidad de la relación mentor-estudiante es lo que hace efectivos cada uno de estos mecanismos de aprendizaje, y también es lo que distingue al oficio del mentor de la enseñanza propiamente dicha. Este oficio es entonces más efectivo cuando el mentor y el estudiante pueden establecer un vínculo: esto será más fácil si ambos individuos tienen una disposición positiva, están comprometidos con la interacción, y tienen una compatibilidad establecida. Con estos elementos como base, un rapport emergente permitirá una transferencia vicaria de habilidades y la aplicación del aprendizaje dirigido hacia metas se enfocará en los requerimientos psicosociales individuales y de la carrera. Estos pueden promoverse a través del cultivo de la confianza, consejo, reconocimiento, modelado, y la progresión escalonada de tareas.

Si bien el oficio del mentor es claramente efectivo, no está disponible con facilidad para todos los estudiantes. La alta tasa de estudiantes por profesor en la mayoría de instituciones educativas implica que no es factible para los profesores convertirse en mentor de cada estudiante. Una situación donde las técnicas de este oficio pueden aplicarse exitosamente es en la investigación supervisada por un profesor, frecuentemente llamada estudio independiente dirigido. Este artículo considera métodos para optimizar el trabajo del mentor en el estudio independiente dirigido, el cual también puede ser aplicado a otras interacciones estudiante-profesor en las que un vínculo se establece.

---

<sup>1</sup>Nota del Traductor: Mentor es una “persona experimentada que provee instrucción, estímulo, guía, consejo y otros apoyos, y ayuda a desarrollar las habilidades de una persona menos experimentada”. El oficio del mentor o mentoría (mentoring) consiste en “la provisión de instrucción, estímulo, y otros apoyos a una persona (por ejemplo, un estudiante, un joven o un colega) para ayudarlo en su crecimiento y desarrollo en general o en la búsqueda de mejores habilidades para el aprendizaje, una carrera, u otras metas educativas o relacionadas con el trabajo” (Ambas definiciones fueron traducidas de: APA. Dictionary of Psychology. (2007). Washington: APA. p. 570). Es posible ampliar el tema descargando la siguiente Guía para mentores: <http://www.cfhl.org/FileServlet?id=9>

La progresión de la relación mentor-estudiante puede dividirse en diversas etapas: inicio, interacción, finalización, y (posiblemente) amistad. Este trabajo explora principalmente cómo las primeras dos etapas de este modelo pueden llevarse a cabo exitosamente con respecto a la naturaleza de la relación. En otras palabras, de qué manera el contexto y la personalidad juegan un rol en la formación de la conexión y la calidad del intercambio. La investigación sugiere que la calidad de la interacción experimentada por el mentor y el estudiante está influenciada por cuatro factores principales: a) el compromiso para participar, b) la armonía en la interacción, c) la eficacia en la adquisición de habilidades, y d) la aplicación del aprendizaje estructurado a metas a largo plazo. Si cualquiera de estos factores está ausente, la función del mentor se debilitará o desactivará (Ragins & Scandura, 1999; Scandura, 1998).

Para ilustrar las formas en que la díada mentor-estudiante puede ser más efectiva, consideraremos como ejemplo dos estudiantes que desean inscribirse para el estudio independiente. Ambos perfiles serán útiles para proveer un contexto en la discusión de la fase de la relación y las características de los involucrados. Alex es un estudiante de primer año que está tomando una clase con el profesor, pero no ha identificado en qué quiere especializarse. En consecuencia, no está seguro sobre cuáles serán las habilidades más importantes para su futura carrera, pero se siente confiado acerca de sus habilidades en general. Además de sus estudios, Alex tiene otros compromisos, incluyendo un trabajo de medio tiempo en la industria de servicios y una participación activa en las comunidades afroamericanas y religiosas. Alex tiene una historia de éxitos académicos en clases de artes liberales, pero sufre de ansiedad antes de una evaluación o de hablar en público. Sin embargo, es persistente y abierto a las nuevas experiencias. Por otro lado, Juana está en su tercer año y ya tuvo experiencias trabajando con el profesor en estudio independiente dirigido durante el semestre anterior, administrando un estudio que diseñó ella misma. Es aplicada y está intrínsecamente motivada para adquirir las habilidades que requiere, con metas profesionales claramente definidas y un campo de interés establecido dentro de la ciencia psicológica. Tiene un bagaje técnico con fortaleza en principios y análisis matemáticos, pero poca experiencia con la redacción. Además, el inglés no es su lengua nativa y tiene obligaciones familiares que ocupan tiempo. Tiene un puesto en el Consejo Estudiantil y disfruta siendo el centro de atención.

## **Compromiso para participar**

El compromiso con la interacción comienza con la expresión de la intención. Las partes interesadas pueden rutinariamente ser invitadas a proveer evidencias concretas que apoyen esa intención, como completar un formato que destaque las razones de su interés y asistir a las reuniones preliminares antes de la matrícula. Esto establece una base sólida para el desarrollo del vínculo, lo cual es crítico para el trabajo del mentor. De nuestros dos estudiantes, Juana ya ha establecido un compromiso para el intercambio a través de su participación en un trabajo que se llevó a cabo anteriormente en el laboratorio de los profesores y desea seguir participando. Alex no ha establecido el compromiso, pero puede demostrarlo, por ejemplo, diligenciando su formato de inscripción antes de la matrícula y destacando sus habilidades y razones para la participación. También podría asistir a algunas de las reuniones de laboratorio actuales del profesor y hablar privadamente con aquellos que ya están matriculados sobre cómo el curso satisface sus requerimientos profesionales.

El mentor puede demostrar su compromiso con los estudiantes describiendo sus expectativas para la relación mentor-estudiante, incluyendo la colaboración para incrementar la competencia del estudiante con literatura pertinente, el diseño y desarrollo de investigaciones, la recopilación de datos, el análisis, la interpretación, y la realización de presentaciones profesionales. Este intercambio podría, por ejemplo, ayudar a Alex a cristalizar sus expectativas de lo que espera experimentar y obtener con una carrera investigativa y le permitirá determinar si sus expectativas

están en línea con sus objetivos y los del profesor. Si las metas del estudiante y el profesor se pueden alinear de manera temprana en el proceso, la conexión de esta relación tiene más probabilidades de ser exitosa.

### **Armonía en la interacción**

La calidad de la relación entre el mentor y el estudiante también depende en parte de las tendencias motivacionales de los individuos y la compatibilidad de los involucrados. Los mentores compatibles y los estudiantes con naturaleza agradable que establecen un terreno común rápidamente serán capaces de desarrollar un vínculo con mayor rapidez que los individuos no compatibles. Juana, por ejemplo, se siente cómoda expresándose, y establece fácilmente nuevas relaciones. Alex es más reservado para revelar información, y un instructor que vaya a actuar como mentor con él deberá hacer un mayor esfuerzo para conocerlo. Sin embargo, por muy articulados que sean los temperamentos de los individuos, ninguna relación mentor-estudiante puede desarrollarse en ausencia de contacto. Esta relación está basada en un contacto y disponibilidad frecuentes. Encuentros semanales organizados, horas de oficina determinadas, e información de contacto en el trabajo, proveen las bases para el desarrollo de una relación duradera.

### **Práctica ética**

Existe un desbalance inherente de poder en cualquier relación profesor - estudiante. Un profesor está siempre en posición de autoridad sobre el estudiante, y esto acarrea los riesgos potenciales de explotación y coerción. Una conciencia cada vez mayor de los posibles peligros de la relación entre mentor y estudiante reducirá las posibilidades de actividad inapropiada e incrementará las posibilidades de una interacción positiva y productiva. Con este fin, la calidad de la relación puede evaluarse de manera anónima o personal por medio de cuestionarios o el uso de un formato libre. Además, el potencial para una experiencia negativa entre mentor y estudiante puede atenderse activamente enfocándose en el desempeño, la presentación individual, y la interacción diádica (Ragins & Scandura, 1999; Scandura, 1998).

Para evitar los riesgos de una práctica no ética, tanto el mentor como el estudiante deben trabajar para familiarizarse cada uno con sus expectativas. Podría ser útil, en nuestro ejemplo, hacer circular, antes o después de la matrícula, información que describa las actividades de investigación en el laboratorio del profesor, las habilidades a las que estas apuntan, así como los criterios para una colaboración exitosa y el estudio que conlleva la investigación. Esta descripción podría incluir información sobre la evaluación formativa y las opciones que los estudiantes tienen para retirarse de, o realizar cambios a, cualquier programa de trabajo. Tales medidas proveen de manera efectiva transparencia y flexibilidad para lograr satisfacer las necesidades del estudiante si sus circunstancias personales o aspiraciones futuras cambian.

Una vez que la colaboración está en proceso, la forma en que actuaron el mentor y el estudiante será de importancia vital para mantener la práctica ética. Además de la demostración de parte del mentor de su honestidad académica y el respeto por la autonomía del estudiante, el comportamiento ético de este último debería también ser discutido antes de comenzar a trabajar juntos. Mencionar las conductas apropiadas, tales como evitar el plagio y la consideración por los demás, podrían también incluirse en el material que va a circular. Cualquier comportamiento impropio de parte de cualquiera de los dos debe ser discutido y tomarse acciones adicionales si se considera pertinente.

### **Problemas de desempeño**

Un desempeño pobre de parte del estudiante puede ser fruto de una falta de preparación o interés, o de una colaboración poco efectiva con el mentor. Estos resultados pueden derivarse ya sea de fuentes motivacionales o situacionales. El impacto de estas circunstancias puede reducirse brindando un apoyo estructurado con expectativas realistas. También pueden establecerse pasos

para atender un comportamiento autodestructivo de parte del estudiante, como las ausencias no justificadas, una pobre priorización, y los aplazamientos. Se debe tener cuidado para abordar estos problemas en la medida en que surgen, de tal manera que no se vuelvan permanentes. En nuestro ejemplo, si Alex o Juana dejan de asistir a reuniones por un exceso de compromisos, el profesor debería discutir con ellos técnicas para el manejo del tiempo. Si el estudiante no completa las tareas asignadas en su totalidad, el profesor puede destacar los aspectos faltantes, brindar clarificaciones, y discutir la forma en que las tareas siguientes pueden cumplirse.

El mentor también puede medir el grado de comprensión de Juana o Alex acerca de los temas académicos complejos haciéndoles preguntas que requieran un entendimiento profundo del material cubierto. Si no se está progresando, debe intentarse una aproximación diferente. El mentor puede describir el proceso verbalmente y, si no se entiende bien, figurativamente. De manera alternativa, si los aspectos específicos no se entienden bien, una aproximación más global puede intentarse. Es importante que se tome un tiempo para reconocer positivamente a los estudiantes que han hecho un buen trabajo, para evitar más adelante una respuesta cerrada y defensiva ante una realimentación constructiva. Este énfasis le ayudará con el cumplimiento de las metas de tal manera que se experimente un desarrollo positivo. Sin embargo, las necesidades del estudiante podrían exceder las capacidades del profesor, y en tales casos, el primero puede ser dirigido hacia el recurso pertinente del campus (por ejemplo, el centro de redacción).

### **Problemas interpersonales**

El logro de metas en este proceso puede también ser debilitado por rasgos de personalidad, tales como el narcisismo, el neuroticismo, la dependencia, la evitación, o la agresión (Huwe & Johnson, 2003). Estos podrían desviar la atención hacia las necesidades emocionales del individuo en vez de dirigirla hacia la adquisición de habilidades profesionales, y debe ser atendido de manera sensible. En nuestro ejemplo, la atención de Juana debería guiarse hacia la naturaleza constructiva de la crítica que provea una autovaloración más realista. Juana es guiada por sus metas de carrera, pero probablemente incrementaría sus logros si identificara las submetas y se enfocara en los beneficios experimentados al alcanzarlas. Identificar los comportamientos que reducen el estrés de la evaluación puede ser útil para Alex. En breve, los problemas interpersonales deben ser atendidos en alguna medida reenfocando las energías del individuo o individuos.

### **Patrones relacionales destructivos**

La estigmatización o el prejuicio debido al género, clase, raza, u orientación sexual deben evitarse. La forma en que las personas externas ven la relación de mentoría puede ser influenciada por la composición demográfica de la diada. Por ejemplo, si el profesor es del mismo género, clase, o raza que Juana o Alex, podría atribuírseles un favoritismo. Por otra parte, las colaboraciones mixtas en los géneros pueden generar tonalidades sexuales. Para minimizar esto, es importante que tanto mentor como estudiante traten de identificar las diferentes experiencias de los grupos socialmente marginales en comparación con los grupos privilegiados, y tomar esto en cuenta en las discusiones. Para Juana y Alex, teniendo esto en mente, el nivel de aculturación y la capacidad para realizar progresos a pesar de los elementos restrictivos que podrían encontrar deberían ser evaluados. Alex podría encontrar expectativas de un desempeño más bajo debido a su raza. De ser así, ¿continuará brindando su mejor trabajo o caerá frente a una profecía de autocumplimiento? Juana podría encontrar una resistencia pasiva debido a su género o estigma asociados con el cambio en la dirección de la carrera. De ser así, ¿continuará afinando sus cualidades únicas y relacionándose con aquellos que las apoyan o renunciaría a esta experiencia?

Incluso teniendo las mejores intenciones, las dificultades o problemas interpersonales con relación a las metas de carrera pueden surgir en una relación de mentoría (Scandura, 1998). Un manejo con tacto de estas situaciones es importante para prevenir la acumulación de frustración y decepción.

Sin embargo, si no se encuentra una solución, o si surge un conflicto de intereses (por ejemplo, una relación romántica o de negocios) las funciones de mentoría deberían terminarse de manera diplomática. En general, los métodos deben adaptarse de manera que muestren consideración hacia la situación, la presión laboral o financiera, el confort interpersonal, y la práctica cultural, para así reducir el potencial de un resultado negativo (por ejemplo, Johnson, 2002).

## **Eficacia en la adquisición de habilidades**

Una evaluación realista de la base de conocimientos y habilidades es crítica para determinar las metas. En nuestro ejemplo, el mentor puede trabajar para identificar cuáles de los talentos de Juana y Alex podrán ser utilizados posteriormente y cómo atender las debilidades. Alex, por ejemplo, podría beneficiarse al aprender sobre la profundidad y variedad de la disciplina. Su pasado sugiere que no tenía mucha experiencia con el diseño de investigaciones o el análisis estadístico y podría desear destacar estas áreas. Sus necesidades de mentoría son más psicosociales: realizar elecciones de manera independiente, adaptarse a los requerimientos universitarios e identificar las aspiraciones para el futuro. Juana, en cambio, probablemente desearía incrementar su autoeficacia en la redacción al mismo tiempo que fortalece su hoja de vida con trabajo y colaboración profesional, lo cual le ayudará en su futura carrera. Con esto en mente, tal vez quiera perfeccionar el diseño experimental y la presentación de investigaciones. Esto podría incluir el desarrollo de ideas y contactos profesionales en su área específica de interés. El estudio dirigido independiente ofrece la oportunidad de utilizar una amplia gama de habilidades y en consecuencia de atender progresivamente las necesidades individuales de los estudiantes.

## **Aplicación del aprendizaje estructurado a metas a largo plazo**

Si el mentor confecciona los objetivos de redacción e investigación en cada individuo, estudiantes como Juana y Alex pueden mostrar un mejoramiento máximo y colmar su potencial para el funcionamiento independiente. Ambos estarán más motivados a comprometerse en la relación de mentoría si los beneficios potenciales son claros.

### **Atendiendo las metas de investigación**

Juana identificó un laboratorio como el más cercano a su campo de interés y se interesó en la colaboración para una investigación de su propia inspiración. La decisión de Alex de inscribirse en el estudio independiente dirigido puede haber sido motivada principalmente por la curiosidad. En ambos casos, se hace necesaria la guía acompañada de aspectos como el desarrollo del diseño, la entrega de artículos al consejo institucional de evaluación, la recopilación de datos, y la redacción. Este proceso comienza con la identificación de una nueva pregunta investigación, la cual sólo puede lograrse con un entendimiento del estado actual del campo específico de investigación. Juana y Alex deberían entonces dirigirse a las referencias clave de interés para resumir y buscar literatura sobre artículos pertinentes que se puedan presentar al grupo investigación. Adquirir esta información proveerá a los estudiantes con recursos para la generación de sus hipótesis. Los diseños disponibles para evaluar estas hipótesis y su viabilidad pueden entonces discutirse. Los estudiantes pueden requerir identificar fortalezas y debilidades asociadas con cada diseño. Al igual que en el caso de Juana, el mentor debería apoyar el desarrollo de investigaciones que sean promisorias. Dependiendo de la etapa que hayan alcanzado los proyectos en curso, los estudiantes podrían entonces involucrarse en la recopilación o análisis de datos. Esto los familiarizará con las técnicas para la manipulación de datos y proveerá un contacto inicial rudimentario con el análisis estadístico. Incluso si el proyecto es preliminar, una discusión de los hallazgos hipotéticos y la selección de los resultados estadísticos eliminatorios para cada conjunto de conclusiones podrá incorporarse.

### **Atendiendo las metas de redacción**

Tanto Juana como Alex se beneficiarían de una amplia lectura al interior de sus áreas de investigación elegidas, así como sobre la redacción técnica. Juana debería ser animada para que preste particular atención al formato y la estructura de los artículos de investigación, y luego brindarle ejemplos prototipo de formatos y estilos de redacción en la preparación para la redacción de su primer artículo de investigación. Con Alex en cambio, un mentor podría concentrarse en estrechar las áreas de interés, concentrándose tanto en lo que le gusta como en lo que no. Brindarle un acercamiento a la definición de trabajos en cada subcampo también podría ser útil. Si Alex decide que los intereses son más fuertes por fuera del campo de la psicología, la finalización de la relación de mentoría con el profesor de psicología debería considerarse.

Para las tareas de redacción con ambos estudiantes, es necesario que el mentor subraye la importancia del proceso de crear borradores en la generación y evolución de las ideas. Dividir el proceso en secciones pequeñas manejables y utilizar los subencabezados puede ser invaluable. El mentor puede dirigir la atención hacia lo que piensa que es un trabajo estelar con ejemplos. Finalmente, dar a Juana y a Alex la oportunidad de presentar sus hallazgos en una conferencia podría brindarles una motivación adicional.

### **Integrando pares y redes en el oficio del mentor**

Para promover el intercambio de conocimientos, Juana y Alex pueden colaborar en una tarea conjunta o con otros estudiantes de pregrado o posgrado. Por ejemplo, conducir una búsqueda de literatura sobre un tema para luego compartir los hallazgos los pondrá en contacto con métodos alternativos de búsqueda que tal vez aún no habían adoptado. De manera alternativa, el mentor puede estimular la colaboración en el desarrollo de propuestas o presentaciones de investigación. Dado que Juana disfruta ser el centro de atención, podría dársele la tarea de recopilar la realimentación de un grupo sobre un proyecto. Para evitar cualquier tendencia que podría tener para monopolizar el piso, el mentor puede solicitarle que se concentre en el registro de respuestas y que no ingrese a la discusión hasta más tarde.

Los mentores deberían discutir acerca de la identificación del rol específico del estudiante y sus responsabilidades en la recopilación de datos, y definir un cronograma para las acciones. Al estudiante se le puede solicitar que intercambie roles para apoyar el aprendizaje vicario, permitiendo que desarrolle algunas habilidades en vez de basarse exclusivamente en las fortalezas. Si varios miembros del grupo están interesados en el envío de un póster, el mentor puede sugerir que cada uno trabaje en diferentes secciones del mismo y luego intercambien tareas. Juana y Alex pueden animarse a interactuar con otros profesores de áreas de experticia relevantes, ya sea en la misma institución académica o a través de la asistencia a conferencias. Esto constituye un potencial para establecer una red de alianzas de mentorías y una integración mayor entre disciplinas.

En nuestro ejemplo, un intercambio exitoso de mentorías con Juana, Alex, u otros miembros potenciales del laboratorio de psicología podría lograrse estableciéndose un compromiso así como un entorno estructurado y abierto para reuniones temprano en el proceso. Los objetivos del estudio independiente dirigido incluyen un incremento en la eficacia en la redacción, así como en el diseño de investigaciones y su desarrollo. La adaptación de estos objetivos de acuerdo con las razones distintivas de cada persona para la participación permite la identificación de metas para proyectos individuales. Esta evaluación también provee un barómetro para el desempeño y permite un refinamiento posterior de las áreas de intereses y habilidades intrínsecos. Tal abordaje a la medida por el mentor permite una autoevaluación más realista y resume el fortalecimiento específico para las metas profesionales futuras del estudiante.

### *Referencias y lecturas complementarias*

- Allen, T.D., & Eby L.T. (2007). *The Blackwell handbook of mentoring: a multiple perspectives approach*. Oxford, United Kingdom: Blackwell.
- Hunt, D.M., & Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of Management Review*, 8, 475-485.
- Huwe, J.M., & Johnson, W.B. (2003). On being an excellent protégé: What graduate students need to know. *Journal of College Student Psychotherapy*, 17, 41-57.
- Johnson, W.B. (2002). The intentional mentor: Strategies and guidelines for the practice of mentoring. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33, 88-96.
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott Foresman and Co.
- Ragins, B.R., & Scandura, T.A. (1999). Burdon or a blessing? Expected costs and benefits of being a mentor. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 493-509.
- Scandura, T.A. (1998). Dysfunctional mentoring relationships and outcomes. *Journal of Management*, 24, 449-467.