

EXPERIENCIAS DE LA ALIANZA ULYSSEUS EN MENTORIZACIÓN COMO MÉTODO DE INNOVACIÓN UNIVERSITARIA

Fátima Morales Marín; Anna B. Kimberley

Profesora Ayudante Doctora. Dpto. de Medicina Preventiva y Salud Pública. Universidad de Sevilla; Catedrática de Universidad. Dpto. de Negocio Internacional, Universidad de Ciencias Aplicadas Haaga-Helia, Helsinki, Finlandia.

1. ANTECEDENTES

1.1. Ulysseus

Ulysseus se presenta como la Universidad del Futuro en Europa, caracterizada por ser una universidad internacional, abierta al mundo, centrada en las personas y emprendedora (Ulysseus, 2023). Actualmente, Ulysseus engloba seis Universidades Europeas: la Universidad de Génova en Italia, la Universidad Côte d’Azur en Francia, la Universidad Técnica de Kosice en Eslovaquia, la Escuela Emprendedora en Austria, la Universidad de Ciencias Aplicadas Haaga-Helia en Finlandia y la Universidad de Sevilla en España, denominándose en su conjunto la Alianza Ulysseus. Dicha Universidad se fundó en 2020, recibiendo fondos y financiamiento del Programa Erasmus + de la Unión Europa (Nº de Proyecto: 101004050) para ser el centro de desarrollo de la ciudadanía del futuro, basándose en los principios de igualdad, diversidad e inclusión de forma transversal en todas sus acciones (Siri et al., 2022).

La Alianza integra tanto Universidades más tradicionales o convencionales, como la Universidad de Sevilla en España o la de Génova en Italia, como Universidades más basadas en la investigación, como son la Universidad de Ciencias Aplicadas de Finlandia o la Escuela Emprendedora de Austria. Esta diversidad se ha pensado incluir para enriquecer el conocimiento en la red, promocionando e intercambiando experiencias en emprendimiento e innovación académica entre todas las universidades de la alianza.

Entre los objetivos principales de esta alianza se encuentra la creación de una comunidad proactiva que estimule la educación, investigación, innovación y servicio a la sociedad a través de la combinación y/o entrelazado de la academia, el gobierno, la industria, la sociedad civil y la sostenibilidad ambiental en un denominado modelo de quintuple hélice (Figura 1).



Figura 1. Modelo de quíntuple hélice planteado para la Alianza Ulysseus.

Dentro de Ulysseus, existen seis focos diferentes de innovación denominados “*Innovation Hubs*”, por los que se han creado redes de colaboración en las siguientes temáticas: i) Envejecimiento y Bienestar, ii) Inteligencia Artificial, iii) Turismo, Arte y Patrimonio, iv) Energía, Transporte, Movilidad y Ciudades Inteligentes, v) Digitalización, y vi) Comida, Biotecnología y Economía Circular (Ulysseus, 2023). La Universidad de Sevilla es la responsable del foco de innovación en Energía, Transporte, Movilidad y Ciudades Inteligentes.

En todos ellos se promueve la consolidación de un Ecosistema Innovador, que conlleva la articulación de una oferta académica que guíe en investigación y nuevos desafíos para la sociedad de forma transdisciplinar e intersectorial, a la vez que ofreciendo programas flexibles que incluyan las competencias clave (Fedák et al., 2022). Sin embargo, este Ecosistema Innovador es complejo de visualizar y de poner en práctica, para lo cual se ha creado un programa de mentorización, que sigue construyéndose y desarrollándose en la actualidad para conseguir una pedagogía innovadora orientada en el modelo quíntuple para el alumnado. Cabe mencionar que las relaciones entre la Universidad, la Industria y el Gobierno con la Sociedad Civil y el Medio Ambiente serán el armazón de base para esta pedagogía, implicando relaciones muy estrechas entre las empresas y las universidades. Las dos autoras de este trabajo están implicadas en el programa de mentorización mencionado, y por tanto, implicadas en la construcción de esta nueva pedagogía innovadora para conseguir un Ecosistema Innovador para la Universidad del Futuro (Ulysseus).

1.2. Mentorización

El concepto de mentorización se basa en la relación única que se forma entre dos personas, que denominamos como persona mentora y persona mentorizada, dependiendo de si nos referimos a la persona que enseña o que recibe un aprendizaje, respectivamente. Entre ambas personas, se crea una unidad de aprendizaje que incluye el proceso de transferencia de conocimiento dirigido por el apoyo de la persona mentora, creando una relación dinámica y recíproca, con el objetivo del desarrollo de la persona mentorizada (Eby et al., 2010).

Normalmente, la persona mentora es una persona profesional más experimentada, siendo una persona influyente de la sociedad u organización de trabajo a la que pertenezca, que transfiere su conocimiento y experiencia a la persona mentorizada, creando una relación que tendrá un impacto positivo, incrementando el desarrollo y crecimiento personal de ambas personas, tanto de la persona mentora como de la mentorizada. Es por ello que podemos resumirlo como “una relación de desarrollo bidireccional, mutua, interdependiente y generativa que beneficia tanto a la persona mentora como a la mentorizada” (Ghosh et al., 2020).

La mayoría de becas de mentorización están basadas en la clásica definición propuesta por Levinson (1978), en la que una persona adulta mayor le da consejos a una persona adulta joven como parte de una relación de desarrollo de una a otra persona. Investigaciones posteriores (Kram, 1988) introducen el desarrollo profesional y psicológico como funciones clave en una relación de mentoría. Los estudios llevados a cabo por Gibson (2004) en mujeres enfatizan los siguientes aspectos apropiados para la mentorización: cuidados, conexión, refuerzo positivo y pertenencia. Otros estudios comparan las relaciones de mentoría como relaciones de padrino/madrina (Kanter, 1977), de patrón/a o mecenas (Shapiro et al., 1978), de educador/a, *sponsor*, *coach*, orientador/a, dialogador/a (Anderson & Ramey, 1999), amigo/a, guía profesional, fuente de información y/o guía espiritual (Sands et al., 1991).

Aquí presentamos la experiencia vivida por una pareja de mentorización que ha asistido a un encuentro de la alianza Ulysseus para el desarrollo de una nueva metodología de innovación educativa pedagógica para el desarrollo del Ecosistema Innovador necesario para la Universidad Europea del futuro.

2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto de la investigación

Los datos se obtuvieron en Enero de 2023 por dos investigadoras de la Alianza Ulysseus que coincidieron en un encuentro celebrado en la Universidad Côte d’Azur,

en Niza, Francia, para un programa de formación para el proyecto Ulysseus en innovación pedagógica. Para la recogida de datos se han empleado dos estrategias metodológicas, que se detallan a continuación.

2.2. Autoetnografía

Es una metodología de investigación cualitativa que se basa en el estudio de la persona investigadora a sí misma, generando hallazgos significativos, reflexiones o conversaciones desde un análisis crítico de historias y artefactos. Aunque la autoetnografía es incipiente en el campo de la investigación educativa, está evolucionando como una metodología significativa que desafía el rigor de la investigación empírica (Mao et al., 2023). Como herramienta de investigación cualitativa utilizamos un diario de campo autoetnográfico, teniendo en cuenta las cuatro fases detalladas por Segú Odriozola (2023) en: observación participante, registro de notas y reflexiones, análisis reflexivo y anotaciones en el diario. También practicamos reflexividad crítica a dos niveles superpuestos: el personal y el epistemológico (Sims, 2023).

2.3. Análisis Fenomenológico Interpretativo

Es una metodología de investigación cualitativa que se focaliza, con el apoyo fenomenológico y hermenéutico, en las percepciones y experiencias de las personas en el mundo en el que viven, y en lo que le da significado (Smith et al., 2012). Según esta metodología (Larkin et al., 2006), no hay una posición epistemológica declarada y por tanto se ha descrito como tener una “apertura” epistemológica (p.116) y “eclecticismo”, que se distingue por su habilidad para englobar “lo real y lo constructo” (Larkin et al., 2006).

Esta metodología presta atención a las vidas de las personas participantes en sus mundos, y no se preocupa por la producción de declaraciones objetivas, sino en todo lo contrario, en las percepciones personales individuales o teniendo en cuenta un evento o experiencia concreta (Smith & Osborn, 2008). Este análisis se caracteriza por su componente reflexivo ya que agradece la participación de la persona investigadora en el proceso investigativo. Por tanto, en el análisis de las narrativas reflexivas de las investigadoras de este estudio, ellas se basan en sus propias concepciones y valores que podrían estar informando sus interpretaciones de las narrativas. La doble perspectiva hermenéutica significa para las investigadoras un proceso de interpretación en dos etapas. Por un lado, se crea sentido e interpretaciones de sus experiencias (narrativa reflexiva) y por otro lado, se producen interpretaciones de sus informes a través del análisis.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de discursos

Las personas implicadas en el estudio son dos profesoras investigadoras de dos universidades diferentes, que ambas pertenecen a la red o alianza Ulyseus, que no se conocían previamente y que establecen una relación de mentorización entre ellas, siendo una de ellas profesora Catedrática de Universidad en Finlandia y la otra, Profesora Ayudante Doctora, de otra Universidad en España. Las conversaciones y transcripciones para el estudio se desarrollan en el idioma inglés.

Entre los resultados que obtuvimos al analizar las transcripciones individuales de ambas investigadoras, se destacan algunas sensaciones y expresiones descritas sobre la relación y el proceso de mentorización creado, que se detallan en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1. Transcripciones recogidas del análisis cualitativo.

Sensaciones	Expresiones
Conexión instantánea con la otra persona	<i>“La interacción fue totalmente fluida, con empatía, respetuosa y con consideración todo el tiempo”</i>
Naturalidad, soltura	<i>“Fue maravilloso trabajar con mi mentora, muy abierta, amigable y empática todo el tiempo”</i>
Comodidad	<i>“Como siempre, un trabajo magnífico con mi mentorizada. Nos entendemos perfectamente y si tenemos opiniones diferentes, las expresamos y nos escuchamos sin problemas ni juicios”</i>
Espacio seguro	
Empatía, apertura sin juicio	

Cabe mencionar que ambas personas coinciden en que el aspecto crucial para llevar una relación de mentorización exitosa diádica es que ambas personas se sientan en un espacio seguro en esa relación. Esto coincide con los estudios llevados a cabo por Gibson (2004) donde se describen las características adecuadas para una relación de mentoría como aquellas que nos hacen sentir en un espacio seguro, tales como el cuidado mutuo, refuerzo positivo y sentimiento de pertenencia.

De esta experiencia, ambas personas recibieron beneficios, ya que la persona mentorizada declara haber experimentado crecimiento profesional y nuevo desarrollo de conocimiento y experiencia, y la persona mentora ha desarrollado más competencias y habilidades personales y profesionales, así como ha adquirido nueva experiencia, resultando en un impacto positivo para ambas, así como en la consolidación de nuevas experiencias.

3.2. Propuesta de modelo

Los resultados de nuestro estudio muestran que la mentorización es una herramienta útil para crear oportunidades de comunicación abierta y segura, así como para el crecimiento personal y profesional de ambas personas involucradas en la mentoría, como otros estudios demuestran nombrándola como “educación mutua” (Cuesta et al., 2012; Frei et al., 2010).

En nuestro caso también ha permitido la compartición mutua de experiencias valiosas, además de contribuir al incremento de la productividad investigativa y de la mejora en el desempeño profesional, y en el bienestar general de ambas personas, igual que se describe en otro estudio llevado a cabo por Gill y Gosine-Boodoo (2021).

La creación de un espacio seguro en el proceso de mentorización es esencial para que la relación de mentoría sea exitosa y duradera. Esto es debido, según los resultados del estudio, a que mientras exista un espacio seguro, podemos prácticamente asegurar que la relación de mentoría va a ser para toda la vida, siendo una oportunidad de aprendizaje mutuo sostenible.

A continuación, presentamos un modelo (Figura 2) que pretende contribuir al desarrollo de la mentorización como herramienta fundamental para la Alianza Ulysses en el establecimiento del Ecosistema Innovador para las Universidades del Futuro.

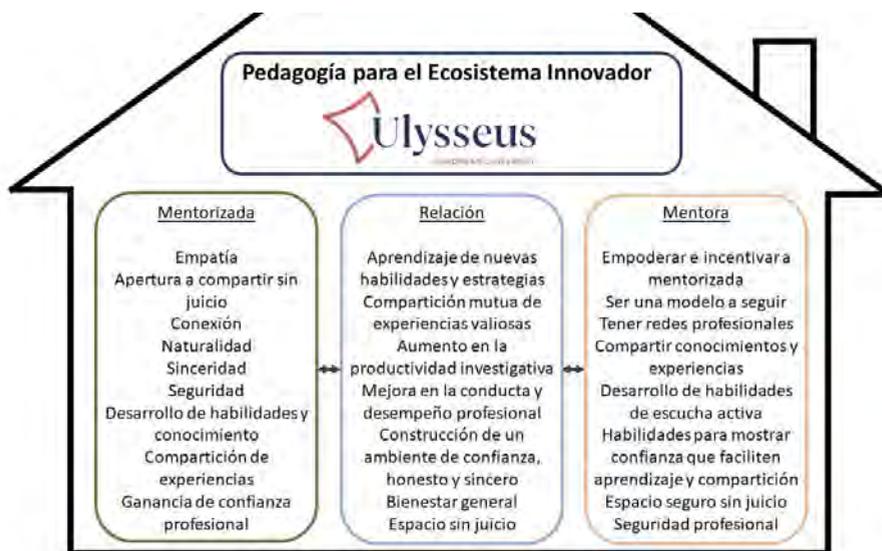


Figura 2. Modelo de pedagogía innovadora para el Ecosistema Innovador de Ulysseus

El modelo considera una serie de competencias que deben presentar tanto la persona mentora como la mentorizada, así como la relación entre ambas, para el éxito de la mentoría. Para ello se considera que la persona mentorizada debe ser empática, abierta a poder compartir sus experiencias, inquietudes, problemáticas sin miedo al juicio, de forma natural, intentando conectar con su mentora, con seguridad y sinceridad. Todo ello facilitará que la persona mentorizada desarrolle nuevas habilidades y conocimiento, siendo capaz de compartir experiencias valiosas que le generarán mayor confianza personal. La persona mentora debe ser capaz de empoderar e incentivar a la persona mentorizada a través de la compartición de sus experiencias y conocimientos, sirviendo como persona modelo a seguir, que tiene redes profesionales de apoyo y seguridad en su trabajo. Para compartir sus experiencias y conocimientos, resulta fundamental que la persona mentora tenga y/o desarrolle habilidades de escucha activa, siendo capaz de crear un espacio seguro que no permita juicios, creando un ambiente de confianza y seguridad, como podría ser el hogar o salón de casa (Figura 2). La relación entre ambas debe hacerse en un ambiente de confianza, honesto y sincero, creando un espacio seguro sin juicios, que permita el aprendizaje de nuevas habilidades y estrategias, así como la compartición mutua de experiencias valiosas, que llevarán a que ambas personas mejoren en su conducta y desempeño profesional, aumentando su

productividad investigativa, para finalmente contribuir a su bienestar general, en la Universidad del Futuro (Ulysseus).

Es por ello que para poder construir una relación de mentorización exitosa, que pueda durar de por vida, y que sea significativa para conseguir el Ecosistema Innovador de Ulysseus, vemos esencial seguir el modelo de pedagogía innovadora que se muestra en la Figura 2.

Nuestro estudio, al compararlo con otros en la temática, añade la construcción de confianza entre la persona mentorizada y la mentora, creando un espacio seguro sin juicios como elemento clave para el éxito de la mentoría, haciendo incluso que ambas personas ganen seguridad con ello en sus carreras profesionales.

4. LIMITACIONES

Debemos mencionar que este estudio sólo se basa en un estudio cualitativo de dos personas, por lo que aquí ofrecemos una visión sesgada, que deberá ser completada con el estudio más amplio que incorpore todas las narrativas reflexivas realizadas por todas las personas que participaron en el encuentro de la red o Alianza Ulysseus para la formación en mentorización, celebrado en Niza, Francia, el pasado enero de 2023. Esperamos que dicho análisis pueda clarificar y aportar más claves para el mejor método de mentorización como metodología de innovación pedagógica propuesta.

Es también de destacar que, a pesar de ser un grupo de participantes multicultural y multigénero, ambas participantes en este estudio son mujeres y culturalmente parecidas, por lo que añadir las narrativas de todo el grupo ampliaría contexto cultural que no hemos considerado en nuestro estudio. Igualmente, realizar este estudio solamente entre profesorado universitario da una visión sesgada para poder aplicarlo en otro contexto que no sea universitario. Sin embargo, al ser un estudio basado en dos mujeres universitarias, nos puede ofrecer una visión o forma de exploración de la mentorización con potenciales para demostrar el efecto positivo de la igualdad de género en las Universidades con el contexto multicultural que ofrece Ulysseus.

5. CONCLUSIONES

La mentorización es una herramienta de innovación pedagógica adecuada para la creación de un Ecosistema Innovador en la Universidad del Futuro (Alianza Ulysseus). Para ello, este proceso debe contar con ciertas competencias y/o habilidades que se han enumerado en esta investigación, como son la empatía, naturalidad, escucha activa sin juicio y sinceridad, entre otras, creando un modelo de pedagogía innovadora que se presenta como guía de seguimiento para llevar a cabo la mentorización en el Ecosistema Innovador de Ulysseus. Si la mentoría se lleva a cabo siguiendo este modelo, permitirá la compartición de experiencias valiosas mutuas entre la persona mentora y mentorizada, que no se comparten en otros ámbitos ni profesionales ni personales de ambas personas.

La novedad que enfatiza este estudio se basa en que la mentorización debe desarrollarse en un espacio seguro, teniendo ambas personas una actitud receptiva, que permita la comunicación honesta y sincera. Gracias a ello, hemos conseguido la creación, incluso, de redes de investigación, incrementando la productividad en resultados investigativos de las personas implicadas, además de contribuir al bienestar general de la pareja de mentoría.

6. AGRADECIMIENTOS

Las investigadoras agradecen enormemente a la Alianza Ulysseus por la oportunidad y honor ofrecida de poder formar parte y compartir las experiencias de mentorización dentro de la red para conseguir la Universidad del Futuro, con especial mención al Profesor Dr. Juan Ramón Lacalle Remigio, Catedrático del Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública de la Universidad de Sevilla, España.

REFERENCIAS

- Anderson, J.A. & Ramey, D. (1999). Mentoring: A conceptual analysis. *Journal of Business Ethics*, 9(2-3), 127-135
- Cuesta, M.A., Van der Wielen, N., Straatman, J. & Van der Peet, D.L. (2012). Mastering minimally invasive esophagectomy requires a mentor; experience of a personal mentorship. *Annals of medicine and surgery*, 13, 38-41. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2016.12.050>

- Eby, L.T., Rhodes, J.E. & Allen, T.D. (2010) Definitions of mentoring. En T.D. Allen & L.T. Eby (Eds.), *The Blackwell Handbook of Mentoring* (pp. 3-18). Wiley-Blackwell.
- Fedák, V., Hudák, R., & Jakab, F. (2022). Best Practice for Boosting Innovation in the HEI through the Initiative of European University Alliances. *20th International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA)*, 153-158, <https://doi.org/10.1109/ICETA57911.2022.9974895>
- Frei, E., Stamm, M. & Buddeberg-Fischer, B. (2010). Mentoring programs for medical students--a review of the PubMed literature 2000-2008. *BMC medical education*, 10, 32. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-10-32>
- Ghosh, R., Hutchins, H.M., Rose, A.L. & Manongsong, D. (2020). A bi-directional, mutual, interdependent, generative, and developmental relationship: Conceptualizing mentoring in intercultural contexts. *The Counseling Psychologist*, 48(3), 315-339
- Gibson, S.K. (2004). *Women Mentoring Women: Building a Strong Female Leadership Network*. Jossey-Bass
- Gill, M., Gosine-Boodoo, M. (2021). A case for purposeful mentorship in research and publishing at a Caribbean academic library, *The Journal of Academic Librarianship*, 47, 2. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102302>
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books
- Kram, K.E. (1988). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. University Press of America.
- Larkin, M., Watts, S. & Clifton, E. (2006). Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 102-120
- Levinson, D.J. (1978). *The Seasons of a Man's Life*. Ballantine Books
- Mao, J., Romero-Hall, E. & Reeves, T.C. (2023). Autoethnography as a research method for educational technology: a reflective discourse. *Education Tech Research Dev*, <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10281-6>
- Sands, R.G., Parson, C.S. & Duane, J.A. (1991). A framework for conceptualizing mentoring in the workplace. *The Career Development Quarterly*, 40(1), 53-62
- Segú Odriozola, M.I. (2023). Autoethnography as a Tool for the Achievement of Deep Learning of University Students in Service-Learning Experiences. *Social Sciences*. 12(7), 395. <https://doi.org/10.3390/socsci12070395>

- Shapiro, S.P., Haseltine, F.P. & Rowe, M.P. (1978). Mentorship and the impact of male culture on the role of women in management. *Harvard Business Review*, 56(3), 65-74
- Sims, D.A. (2023). Reimagining reflexivity through a critical theoretical framework: Autoethnographic narratives on becoming a (de) colonized researcher. *Critical Studies in Teaching and Learning*, 11(1), 120-138. <https://dx.doi.org/10.14426/cristal.v11i1.642>
- Siri, A., Leone, C., & Bencivenga, R. (2022) Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition. *Societies*, 12(5), 140. <https://doi.org/10.3390/soc12050140>
- Smith, J.A., Flowers, P. & Larkin, M. (2012). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method, and research*. Sage
- Smith, J.A., Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. En J.A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (pp. 53-80). Sage
- Ulysseus. (19 de octubre de 2023). *Meet Ulysseus, the European University for the citizens of the Future*. <https://ulyssseus.eu/es/>
- Ulysseus. (19 de octubre de 2023). *Innovation Hubs*. <https://ulyssseus.eu/innovation-hubs/>