



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva
de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Castillo Contreras, Hanna Susy (ORCID: 0000-0002-4680-6611)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales.

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por haberme convertido en una persona íntegra y benevolente; gran parte de mis triunfos en la vida se lo debo a ellos que representan una enorme motivación para mí.

A mis maestros/as de carrera que me formaron como profesional a nivel teórico y práctico.

A mi pareja por siempre darme la fuerza en emprender y hacerme creer en mis grandes expectativas en la vida.

Hanna Castillo.

Agradecimiento

A mi familia, por creer siempre en mis capacidades y fortalecerme en cada etapa de mi vida, han sido y serán un pilar incondicional y fuente de amor absoluta.

A mi universidad y su plana docente, por facilitar mi transición a una profesional completa y comprometida con su educación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	21
Tabla 2. Nivel de mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	23
Tabla 3. Nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	23
Tabla 4. Análisis de la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	24
Tabla 5. Relación de la confianza y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	25
Tabla 6. Relación del consejo y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	25
Tabla 7. Relación del desafío y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	26
Tabla 8. Relación de la motivación y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020	26

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Diagrama de dispersión de la sumatoria de las variables de investigación	22
--	----

Resumen

La presente investigación desarrolló el objetivo general de determinar la relación del mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red, Chimbote –2020. Un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlación – simple, de tipobásico y de diseño no experimental – transversal. La población y muestra censal, fueron los 35 pescadores participantes del programa Proyecto La Red.

Los resultados establecieron una relación positiva moderada entre el mentoring y el desempeño según un coeficiente Rho Spearman de 0.675. Por otro lado, en términos de mentoring de los profesionales encargados del programa de capacitación, el 40% de los pescadores encuestados establecieron niveles altos, y en contraposición, el 37% afirmó que el nivel de mentoring fue bajo. Y en términos de desempeño, el 43% de los pescadores encuestados establecieron que el nivel de desempeño de los profesionales fue excelente, mientras que el 40% calificó el nivel de desempeño con niveles bajos.

Las conclusiones precisaron una relación directa y significativa entre las variables, gracias a un p-valor de 0,000 que siendo menor a 0.05 permitió rechazar la hipótesis nula, que descartaba cualquier tipo de asociación.

Palabras clave: Mentoring, Desempeño, Pescadores, Programa, Capacitación.

Abstract

This research determined the general objective of determining the relationship of mentoring and the performance of professionals from the perspective of the participating fishermen of the La Red Project, Chimbote - 2020. A study of a quantitative, correlation-level - simple, basic type and non-experimental design - transversal. The population and census sample were the 35 fishermen participating in the Proyecto La Red program.

The results established a moderate positive relationship between mentoring and performance according to a Rho Spearman coefficient of 0.675. On the other hand, in terms of mentoring of the professionals in charge of the training program, 40% of the fishermen surveyed established high levels, and in contrast, 37% stated that the level of mentoring was low. And in terms of performance, 43% of the fishermen surveyed stated that the performance level of the professionals was excellent, while 40% rated the performance level as low.

The conclusions required a direct and significant relationship between the variables, thanks to a p value of 0.000, which being less than 0.05 allowed us to reject the null hypothesis, which ruled out any type of association.

Keywords: Mentoring, Performance, Fishermen, Program, Training.

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades que hasta la fecha han sido claves para la consolidación de flujos eficientes y productivos, y una amplia aportación de suministro para los individuos de una sociedad, son la pesca y la acuicultura. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura se afirmó que la producción de pesca global logró los 171 millones de toneladas, con una proyección de crecimiento del 3%. El 47% de ese abastecimiento representó a la pesca y la acuicultura, mientras que el 53% la preparación de harina y aceite de pescado. Esto las califica como estrategias productivas que propician el crecimiento de un suministro de alimentación (FAO, 2018, p. 2).

A nivel internacional, se evidencia que las empresas pesqueras experimentan complicaciones impulsadas por las condiciones de su ambiente de actividad y por el grado de responsabilidad de la competencia, expresado en el fortalecimiento de la gestión de procesos y uso de herramientas para reducir el potencial daño alimenticio. El portal World Animal Protection determinó que ninguna compañía pesquera de las más grande del mundo incentiva la manipulación responsable de recursos y equipos, afectando a sus técnicas de extracción y comercialización. De esta manera se crea una competencia agresiva y poco comprometida, lo cual no permite un desarrollo sostenible de la pesca (World animal protection, 2018, párr. 6).

Es posible afirmar, que cualquier fallo en las actividades pesqueras industriales puede repercutir seriamente en la extracción de insumos hidrobiológicos para la pesca artesanal. Esto a nivel nacional, fue justificado por una investigación en la Universidad de Piura, donde se estudió la incidencia que las operaciones de la pesca industrial tienen sobre la pesca artesanal. Ambas actividades son competitivas en cuanto a extracción de recursos marinos se refiere, en su plena y directa interacción, que puede terminar disminuyendo las probabilidades de eficiencia operativa de la artesanal, impidiéndoles una adecuada gestión pesquera, una óptima regulación de la oferta, y un reparto igual de las oportunidades de pesca; destacando además que dentro de la pesca artesanal predomina más la informalidad que la productividad (Aquiye y Ortiz, 2017, p. 41).

En el mismo ámbito, por parte del diario El Comercio se resaltó que la pesca tanto industrial como artesanal en el Perú viene experimentando una dura y crítica situación, promovida por coyunturas que aprietan el comportamiento eficiente de las empresas, la reducción de la producción de insumos hidrobiológicos, continua incertidumbre en los periodos de pesca, presencia de monopolios, y donde la mano de obra pesquera no adquiere el valor justo por su trabajo (El Comercio, 2020, párr. 1). La agencia peruana de noticias Andina informó sobre el mentoring y de lo esencial que es como herramienta gerencial para priorizar el capital humano de las compañías, y de contribuir a la mejora de la productividad colectiva e individual (Andina, 2020, párr. 1).

Finalmente, a nivel local, identificamos a la ciudad de Chimbote que históricamente y como pionera era considerada puerto pesquero mundial. Sin embargo, actualmente se evidencia una larga brecha de deficiencias en el sector pesquero, concretamente para la pesca artesanal; empezando por la enorme coyuntura negativa que ha provocado el cese de diferentes actividades productivas. Ante la incertidumbre de mantener un grado de salubridad perfecto, es que los negocios pesqueros han de acondicionarse y repotenciar su cadena de valor. Y es aquí donde se comienzan a aplicarse programas que persiguen el objetivo de ampliar competencias sobre la sostenibilidad y acciones responsables en la pesca.

El Proyecto La Red o La Red Pesca Sostenible es un programa técnico y potenciador que se involucra en esta causa, de esta manera se destaca la oportunidad que han venido teniendo los diferentes pescadores pertenecientes a los gremios representativos de la ciudad, permitiéndoles apalancarse en un entorno dinámico, formándose como verdaderos empresarios que puedan eficientemente incrementar su producción y generen valor manteniendo calidad sanitaria. Para poder concretar la problemática, se formuló una pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote - 2020?

A esto se argumentaron justificaciones para justificar su desarrollo.

La conveniencia del estudio se enfocó en las condiciones reales de un sector que ha representado ser motor de crecimiento, y que por circunstancias

negativas ha venido perdiendo progreso sostenible. En términos de relevancia social, la investigación perduró al tomar en consideración; la ausencia de operatividad continúa por la actual pandemia; la ausencia de responsabilidad social y sostenibilidad ambiental que tienen los negocios pesqueros; y el nivel de competencia del capital humano que incentiva una actividad pesquera con calidad sanitaria. Con respecto a las implicancias prácticas, el estudio determinó cómo la estrategia gerencial de mentoring ha incentivado el verdadero desempeño de los profesionales que promovieron un programa de capacitación; haciendo como beneficiarios directos a los participantes del mismo. Y como utilidad metodológica, la investigación aportó una base veraz y sustancial para futuros estudios, que se interesen por indagar más a fondo en aspectos científicos dentro del sector pesquero.

Además, se formularon una serie de objetivos para poder orientar mejor la investigación. Como objetivo general; determinar la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red, Chimbote – 2020. Y como objetivos específicos; describir el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020; establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020; analizar la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020; establecer la relación de las dimensiones de mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

Mientras que, como posibles resultados del estudio, se determinaron dos tipos de hipótesis.

Hi: Sí existe relación del mentoring con el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

Ho: No existe relación del mentoring con el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se redactaron una serie de antecedentes que sirvieron para corroborar los objetivos del estudio, a nivel internacional y nacional.

Uchenna (2019) investigó el efecto de la práctica de mentoring en el desempeño de los empleados, mediante un estudio de caso del Estado de Abia. Un estudio de diseño correlacional – descriptivo, que adoptó el desarrollo de un cuestionario para aplicar a la muestra de profesionales. Las conclusiones determinaron que entre el mentoring y el desempeño hubo una asociación positiva alta mediante un coeficiente Spearman de 0.722, afirmándose que la mentoría y su consecuente traspaso de conocimientos permiten el crecimiento profesional de los empleados. Y también una relación positiva alta con coeficiente Spearman de 0.806 entre las funciones psicosociales del mentor y el ajuste profesional de los empleados.

Cárdenas y Villacorta (2017) realizaron su estudio sobre mentoring y desempeño laboral en una empresa industrial. Una investigación no experimental de tipo transaccional, con diseño correlacional. La población y muestra fueron 30 trabajadores, sometidos a un cuestionario para definir correctamente cada información referente a las variables. Las conclusiones afirmaron que entre el mentoring y el desempeño laboral de los colaboradores hubo una relación positiva alta con un coeficiente Spearman de 0.712 y un p-valor 0.000. El 47% consideró que el nivel de mentoring fue adecuado; y el nivel de desempeño laboral un 60% adecuado.

Tejada, Garay y Romero (2017) elaboraron su investigación, enfocados en determinar la influencia del mentoring en el desempeño de los participantes en las comunidades virtuales de entrenamiento. Un estudio correlacional con diseño no experimental-transversal seleccionó una muestra de 147 estudiantes, aplicándoles un cuestionario estructurado. Se concluyó que el mentoring generó una influencia indirecta en el rendimiento de los jóvenes al calcularse un R Pearson de 0.059, y se halló que el mentoring tuvo una influencia baja en la satisfacción de los jóvenes participantes con un R de Pearson de 0.291.

Peace y Abomeh (2015) investigaron los efectos de la mentoría en el desempeño de los empleados en empresas familiares seleccionadas en Abuja, Nigeria. El estudio fue de nivel correlacional con diseño no experimental, y bajo enfoque cuantitativo, seleccionaron como población a las empresas del sector de construcción, designando una muestra de 367 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta. Las conclusiones se definieron a partir de la prueba de correlación Pearson, donde se estableció que la mentoría mantuvo un efecto positivo alto sobre el desempeño de los trabajadores con un coeficiente Pearson de 0.735; por otro lado, el apoyo profesional tuvo un efecto mucho más significativo con el desempeño con un coeficiente Pearson de 0.946; mientras que el apoyo psicosocial tuvo un efecto moderado hacia el desempeño con coeficiente Pearson de 0.603.

Flores y Palza (2017) se centraron en establecer la existencia de asociación de la herramienta de mentoring con el desempeño de los profesionales de una organización petrolera. Para tal efecto, se siguió un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y nivel descriptivo-correlacional simple. La muestra fue no probabilística con 21 trabajadores y 17 jefes, aplicándoles un cuestionario. Las conclusiones aseveraron una relación directa del mentoring y el desempeño de los profesionales, con un coeficiente Spearman de 0,331 y un Chi cuadrado de 0,001. Destacándose también que el 100% de los jefes en su percepción consideraron que el mentoring impacta positivamente en el desempeño de los colaboradores.

Hund, Churchill, Faist, Havrilla, Stowell, McCreery, Ng, Pinzone y Scordato (2018) desarrollaron su estudio enfocado en la mejora de la mentoría a través de la capacitación de los científicos de la facultad de STEM para ser líderes altamente cualificados. Una investigación descriptiva con diseño no experimental, empleó como muestra a 509 profesionales científicos certificados, aplicando una encuesta. Las conclusiones del estudio determinaron que el modelo de capacitación fue eficaz y asequible; afirmando la efectividad de la mentoría, al tener un impacto favorable sobre la creatividad, la productividad, la inclusión, la salud mental y la equidad. Sin embargo, se reconoció que la gran mayoría de los científicos que desean ser mentores efectivos, reciben un

mínimo entrenamiento o capacitación, careciendo completamente de habilidades claves para conquistar el objetivo.

Sorkness, Pfund, Ofili y Okuyemi (2017) desarrollaron su artículo con el objetivo de describir la estructura y actividades de un enfoque de mentoría para carreras de investigación, en la Red Nacional de Mentoría de Investigación. Un estudio documental – descriptivo, que tomó la literatura existente como población, haciendo de la revisión documental el instrumento adecuado. Las conclusiones definieron que el enfoque de mentoría permite en primer lugar emparejar y asociar a los aprendices por medio de fases profesionales con los mentores; en segundo lugar, entrenar a mentores y aprendices para que así puedan maximizar sus relaciones de forma eficaz; es así, como los aprendices remiten potenciales recursos profesionales y de carácter científico; y finalmente, impulsar el valor de una adecuada orientación profesional-técnica.

Njoki (2016) evaluó el efecto del mentoring en el éxito de la carrera de empleados en los Hoteles Estrellados de Nairobi. Una investigación correlación - no experimental, con una población de 156 empresas hoteleras, donde se identificó como muestra a todos los gerentes de recursos humanos. Las conclusiones sostuvieron que un incremento de la unidad en la función de mentoría conducirá a una mejora tres veces más grande en el grado de éxito profesional del personal. Por lo tanto, se afirmó que la mentoría tuvo una relación significativa con el éxito profesional, mejorando axiomáticamente los niveles de conocimientos, las destrezas y las competencias del trabajador, conduciéndolo al logro de objetivos y metas profesionales.

Ilieva (2015) elaboró su investigación en base a la importancia de los programas de mentoría en los negocios. El objetivo fue estudiar el posicionamiento actual de los programas de mentoría en las empresas del entorno empresarial búlgaro y compararlos con los programas de mentoría organizacional en otros países desarrollados. De nivel explicativo, y diseño no experimental, la muestra fueron los documentos existentes sobre los programas. Las conclusiones definieron que los programas de mentoría se manejaban mediante coordinaciones inexpertas, que generalmente todo lo deben aprender dentro del trabajo;

además se reconoce que es difícil para los coordinadores encontrar buenos recursos e información de capacitación que les permitan crear adecuados programas de mentoría. A diferencia de lo que se desarrolla en otros países, donde siempre se trabaja bajo una base de calidad en materia de recursos humanos y físicos para el entrenamiento de mentoría.

Huarcaya (2015) estudió la aplicabilidad del mentoring para alcanzar la gestión eficiente en las actividades de una entidad municipal. Se tomaron como muestra a los 300 trabajadores correspondientes a todos los niveles jerárquicos, órganos operativos e intermediarios pertenecientes a la misma institución estatal. Y mediante una encuesta fue posible la determinación de resultados. Las conclusiones establecieron que la aplicación de la estrategia gerencial-técnica hecha herramienta de mentoring permitió una mejora significativa en la gestión de la entidad institucional; mientras que se evidenció que el 52% de los profesionales consideró que la intervención de un mentor en la actividad de los directores permite transformar ventajas competitivas en la institución.

Ledesma (2019) elaboró su investigación sobre la evaluación de mentoring y su relación con las competencias artísticas. Un estudio correlacional causal – descriptivo, no experimental y aplicada. La muestra fue de 43 estudiantes, a quienes se les aplicó dos encuestas según las variables. Las conclusiones lograron demostrar la existencia de una relación significativa del mentoring con las competencias, con un coeficiente Spearman de 0.711 y un grado de significancia bilateral de 0.05, además de una comprobación descriptiva del 34% de coincidencia.

A continuación, se desarrollaron un marco de teorías y definiciones a partir de la revisión exhaustiva de la literatura existente para así dar un mejor sustento a las variables de investigación.

El mentoring surge de una figura de profesional llamado mentor, la misma que aparece como modelo de logro para conquistar más aprendizaje. Para Dubois, Rhodes, Portillo y Silverthorn (2011) el mentoring es una antigua herramienta de desarrollo sostenible, que ha proliferado siendo estrategia de intervención para cubrir las necesidades que los trabajadores con respecto al apoyo y

orientación dentro del proceso de entrenamiento por medio de una figura o agente experimentado llamado mentor (p.58).

Claramente, el mentoring es una práctica de organización interna, que se desenvuelve en diferentes áreas. Un mentor no siempre es el sujeto que estuvo allí, o ha realizado eso antes, y que se basa en su experiencia personal para orientar al individuo más joven y con menos experimentación, pero en ciertos casos, este es un profesional altamente cualificado en entrenamiento, que orienta y asesora a las personas que persiguen una cantidad de objetivos y carreras (Khakwani, Azhar, Aslam y Mateen, 2012, p.260; McLaughlin, 2010, p.871).

Las teorías que acogen al mentoring, sirven para entender el centro de las relaciones del mentor con el protegido. La premisa de las teorías se sostiene en el aprendizaje recíproco y las indicaciones de desarrollo, de allí que las relaciones sociales sean importantes (Nyawira y Iravo, 2014, p.393; Hezlett y Gibson, 2007, p.3). Las teorías se enfocan en las funcionalidades del mentoring, siendo estas dos representativas:

Según Raabe y Beehr (2003) el modelo social cognitivo de desarrollo profesional define que los objetivos y metas inciden en la actitud de los individuos con respecto a los resultados profesionales (p.272).

El propio modelo menciona que los seres humanos se crean expectativas de éxito profesional por medio de herramientas de apoyo social e integral como el mentoring. Estas expectativas se clasifican en tres dimensiones; logro profesional (reputación, aprendizaje del rol), desarrollo profesional (promoción, oportunidades de crecimiento) y equilibrio profesional (equilibrio entre la familia y el trabajo). El soporte al aprendizaje influye directamente en las expectativas de las personas, en el éxito profesional, las creencias del humano sobre sus propias competencias y, en los resultados provenientes de la toma de decisiones profesional y el cumplimiento de objetivos (Crocitto, Sullivan y Carraher, 2005, p.526; Sosik, Godshalk y Yammarino, 2004, p.250; Sosik y Godshalk, 2000, p.367).

Según Lankau y Scandura (2007) el modelo de liderazgo transformacional para el aprendizaje profesional y desarrollo humano, esta teoría da énfasis a la relación de desarrollo (p.2).

Tanto el mentor como el líder transformador promueven la educación al otorgar tareas de aspecto desafiante, crean inspiración en el sujeto capacitado, se dedica a entrenar sus destrezas vocacionales, desarrollar su propia identidad, apoyarlo a determinarse metas profesionales y ayudarlos para alcanzar una vida laboral en equilibrio. La teoría del liderazgo transformacional y la mentoría se han implementado a las organizaciones con el fin de reconocer cómo los profesionales de la línea gerencial son capaces de inspirar en los operarios asumiendo roles de mentor y entrenador. Aquí la mentoría denominada profesional supervisora y el estilo de liderazgo transformacional poseen elementos claves en común como la movilidad profesional, el compromiso, el desempeño y la satisfacción. Es por ello, que los líderes de característica transformacional se desenvuelven muy bien como mentores, exhibiendo diferentes niveles de comportamiento transformacional (Scandura y Pellegrini, 2007, p.75).

Junto al desarrollo continuo de las capacidades de los trabajadores de varios espacios laborales por medio del entrenamiento, según Farooq (2016) se reconoce que se necesita del apoyo de un mentor, que se encargue de cuidar, reparar, mantener y desarrollar habilidades competentes para la correcta actividad en la rutina de trabajo (p.10). Entonces, el mentoring tiene una importancia bastante notoria, que se evidencia en su objetivo de cubrir las actividades que generalmente están designadas y promovidas por el departamento gerencial para que así exista verdadero desarrollo en su personal y aseguren la mejora y el posicionamiento de la ventaja competitiva de una compañía (Eby, Allen, Evans, Ng y DuBois, 2008, p.254; Okurame, 2008, p.45).

Ahora el mentoring puede presentarse o adoptar la forma de un programa, para poder otorgar una mejor contribución de sus beneficios a un grupo de profesionales que anhela consumir conocimiento y aprender de la experiencia. Los programas formales de tutoría se han convertido en una herramienta de

desarrollo de empleados cada vez más popular (Allen, Lentz y Eby, 2006, p.567; Douglas y McCauley, 2006; Eddy, Tannenbaum, Alliger, D' Abate y Givens, 2003, p.2). Es por ello, que durante décadas se ha sugerido el diseño e implementación de estos programas (Jones, 2012, p.57).

Según Creighton (2018) existen hasta seis tipos de programas de mentoría efectivos (párr. 1). La mentoría uno a uno, aquí los participantes se unen y crean parejas a través de un programa, ellos pueden elegir donde desean reunirse, con qué frecuencia, y qué es lo que quieren discutir o realizar cuando se encuentren. El denominado emparejamiento formal, la compone el mentor y el mentoreado; esta clase de mentoría mantiene el propósito de construir relaciones y desarrollar habilidades individuales, es por eso, que cada participante ha de realizar seguimiento de las horas laboradas, los objetivos de desempeño, asegurándose de que se esté generando valor con el programa (Hur, Cho y Kim, 2018, p.120).

La mentoría situacional, es un programa eficaz si el deseo está en que los participantes aprendan una habilidad o función específica, puede unirlos con un entrenador para que los capacite de acuerdo a su continuidad de aprendizaje (Creighton, 2018, párr.3). La mentoría de desarrollo y carrera es un tipo de mentoría a largo plazo, donde se implica a los directores y gerentes para que asesoren a los trabajadores a medida que rinden mejor en sus carreras (Baugh y Sullivan, 2005, p.425). La mentoría inversa, consiste en evidenciar que existen nuevos trabajadores que tienen habilidades y conocimientos atractivos, entonces ellos pueden tomar el cargo de mentor de sus compañeros e incluso de sus jefes. La mentoría inversa fomenta el intercambio de conocimientos alrededor de toda la empresa (Marcinkus, 2012, p.5). La mentoría grupal, permite el emparejamiento de más de un mentoreado con un entrenador, sobretodo en escenarios de programas con mentoría situacional. Con esta metodología de mentoría, los participantes del grupo pueden apoyarse entre sí para mantenerse enfocados y también coordinar reuniones con su mentor o entrenadores uno a uno cuando la requieran (Huizing, 2012, p.27). La mentoría basada en pares, aquí las parejas se reúnen en pequeños grupos para ayudarse con mentores, discutiendo puntos de interés y exponiendo sus experiencias a

través de comentarios y prácticas sobre algo nuevo, de forma que perfeccionan sus habilidades y prosperan en sus carreras profesionales (Griffiths, Kopanidis y Steel, 2018, p.92).

Posteriormente, se pretende definir las dimensiones representativas del mentoring, donde según Aspfors y Fransson (2015) afirma que todo factor dimensional debe ser dinámico, flexible, y dependiente, además de adaptarse a procesos de poder, como la negociación, el posicionamiento, la formación de identidad y su nivel de operatividad (p.75). Es así como, según Cohen (1999) el mentoring se compone de una serie de dimensiones, que permiten determinar las secciones en las que los mentores deben estar calificados, manejados como puntos de referencia para tener una guía de racionalidad y estrategias de decisiones: La dimensión de confianza, las relaciones de los individuos varían a partir de sus experiencias que hayan adquirido; los mentoreados son accesible a nivel mental, cuando perciben cierta familiaridad en medida que la relación evoluciona. Este punto referencial facilita a mentores y aprendices avanzar más rápido en la planeación de metas específicas. De esta forma, se le permite al entrenador o mentor estar preparado para asumir ese grado de confianza y, así crear una base clave dentro de una mentoría significativa (pp.22-26). La dimensión consejo, los mentores su función no es siempre dar soluciones de forma directa, sino que prima más el orientar y compartir según consejos y diferentes argumentos de cómo es posible alcanzar los objetivos trazados. Así la mentoría se vuelve personalizada permitiendo a los entrenadores poder manejar la información proporcionada por los mentoreados en las sesiones iniciales, sobre su formación, educación y experiencia laboral (p.30). La dimensión desafío, incentiva a que el mentoreado desarrolle la confrontación y se predisponga a desafíos para la resolución de sus objetivos luego de la autorreflexión; y en los escenarios donde exista controversia, se posiciona el valor del respeto, la solución de los problemas y la variedad de formas para comunicarse, disipan esas controversias existentes, sin estancarse en discusiones y los ambientes se normalicen, logrando una visión que represente un cambio significativo para los mentores y puedan guiar certeramente a sus mentoreados (p.40). La dimensión de motivación, los mentores se convierten

más que entrenadores en acompañantes de los alumnos en toda su trayectoria de carrera profesional, en sus labores de rendimiento, incentivándolos continuamente con el objetivo de que puedan ir poco a poco consolidando sus competencias en dirección de las soluciones a problemáticas diarias, y así por efecto alcanzar las metas de una mejora carrera profesional, convirtiéndose en una guía integral que otorga aliento a su capital humano entrenado. Su aporte será clave en el despertar de superación, personalizando el vínculo con el mentoreado (p.46).

La mentoría se ha evaluado ampliamente debido a que está asociada al desarrollo y crecimiento profesional. Se la considera una práctica que favorece al progreso del capital humano tanto gerencial como operativo, ya que la consecución es que los profesionales consigan mejores posiciones, acojan responsabilidades más determinantes, según sus propios planes de carrera y de acuerdo a la estrategia de la empresa (Ghosh y Reio, 2013, p.106; Núñez y Grande, 2011, p.61).

El desempeño es una medida de continuidad en las tareas y responsabilidades de un empleado, cuando se tiene un buen desempeño por parte de la empresa uno de los sustentos principales es que los trabajadores están siendo productivos.

Para Chiavenato (2009) es el nivel que se determina en cuanto un trabajador dentro de las empresas está cumpliendo con los requisitos de su actividad y es eficiente en sus respectivas funcionalidades como profesional (p.111). Esto se potencia, con lo afirmado por Robbins y Coulter (2010) el desempeño es un proceso que establece qué tanto una compañía, individuo o proceso está obteniendo éxito enfocado a las actividades y metas laborales (p.284).

Adjunto a esto, Alles (2012) indica que el desempeño de un colaborador resulta de la suma de todos sus conocimientos adquiridos de manera formal e informal, las experiencias, y las competencias. El desempeño se define en los diferentes comportamientos y resultados del trabajador dirigidos a lograr objetivos ya planteados, según su categoría organizacional y durante un tiempo determinado. Es por ello que la evaluación del desempeño es muy importante,

donde se identifican ciertos tipos de objetivos (p.20). Según Chiavenato (2009) el análisis de desempeño es un instrumento para contribuir en los resultados del capital humano, y que para cumplir esta meta ha de determinarse ciertos objetivos como; la adecuación del personal, la capacitación continua, el manejo de incentivos monetarios, la mejora de las relaciones interpersonales de la línea gerencial y la operativa, la cantidad de información para el estudio del material humano, las estimaciones de potencial en el capital humano, el control del crecimiento de la productividad, la identificación de indicadores de rendimiento, y el grado de retroalimentación al sujeto evaluado (p.241).

Los factores que inciden en el desempeño; para Mondy (2010) son aquellos relacionados con el puesto de trabajo, como la calidad y el flujo de trabajo; y sobre las características personales, como los comportamientos referentes a las habilidades interpersonales y aspectos como la destreza de adaptación (p.389).

Mientras que se resalta que en el entorno organizacional según Chiavenato (2007) se reconocen cierto grupo de competencias administrativas, que derivan dimensiones contundentes para el grado de desempeño: Las habilidades interpersonales, capacidades necesarias para laborar en equipo y construir sinergia, liderar y contribuir a la integración de profesionales. Las habilidades para la resolución de problemas, evaluar y emplear una serie de planteamientos eficientes para resolver irregularidades. Las habilidades comunicativas, desarrollo de la expresión verbal de manera articulada, potenciando las habilidades de presentar y redactar. Las habilidades para la planeación y la organización, que determinan una gran habilidad para gestionar el tiempo y el logro de objetivos. La responsabilidad, poder tomar la iniciativa, acoger compromisos y tareas extras para el grupo. El asertividad, capacidad de comunicar directa y abiertamente, demostrando autoconfianza y resaltando su habilidad de atender a las diferentes percepciones de los demás. La flexibilidad, destreza para adaptarse al dinamismo que padece la empresa, aceptar nuevos ideales, y de implementar mejores formas de trabajar. El juicio, capacidad de definir de manera precisa el grado de riesgo y el tipo de acción adecuada, tomando decisiones contundentes (p.260).

III. METODOLOGÍA

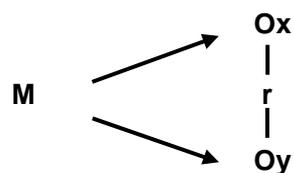
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación fue básica ya que se enfocó únicamente en recabar información de una realidad a partir de la identificación de un problema, evidenciando un comportamiento objetivo del investigador (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017, p.25).

Diseño de investigación: El diseño fue no experimental de corte transversal, a razón de la no existencia de manejar a las variables de forma deliberada, y además que se estudiaron todas las categorías de estudio tal cual se presentaron en su naturaleza. Y además que se desarrolló en un periodo determinado de tiempo y el proceso de recolección de datos se aplicó una sola vez (Hernández et al., 2017, p.152).

Nivel del estudio: El nivel de estudio fue correlacional, para Hernández et al., (2017) las investigaciones correlacionales hacen que sus esfuerzos se dirijan a establecer vinculaciones entre variables, proyectando así resultados de incidencia de un factor independiente sobre uno dependiente (p.93).

Esquematación del nivel de estudio correlacional:



Fuente: Hernández et al. (2017)

Dónde:

M = muestra del estudio

Ox y Oy = observación de las variables

r = posible relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Mentoring

- **Definición conceptual:** Para Dubois et al. (2011) el mentoring es una antigua herramienta de desarrollo sostenible, que ha proliferado siendo estrategia de intervención para cubrir las necesidades que los trabajadores con respecto al apoyo y orientación dentro del proceso de entrenamiento por medio de una figura o agente experimentado llamado mentor (p.58).
- **Definición operacional:** El mentoring fue una variable cualitativa de escala Likert, que se midió a través de sus dimensiones; confianza, consejo, desafío y motivación. Las cuáles fueron factores que involucraron la determinación clara y general de un nivel de mentoring.
- **Indicadores:** Confianza (Generar confianza, familiaridad y aceptación), Consejo (Capacidad de asesorar de forma personalizada enfocado al perfil del mentoreado), Desafío (Respetar como estabilizador de la visión y el cambio), Motivación (Promueve la personalización de la relación).
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable independiente: Desempeño

- **Definición conceptual:** Para Chiavenato (2009) es el nivel que se determina en cuanto un trabajador dentro de las empresas está cumpliendo con los requisitos de su actividad y es eficiente en sus respectivas funcionalidades como profesional (p.111).

- **Definición operacional:** El desempeño fue una variable cualitativa de escala Likert, que pudo ser medible a través de sus dimensiones; las habilidades interpersonales, habilidades para la resolución de problemas, habilidades comunicativas, habilidades para la planeación y la organización, responsabilidad, asertividad, flexibilidad, y juicio.
- **Indicadores:** Habilidades interpersonales (Trabajo en equipo, Liderar grupos, Grado de integración), Habilidades para la resolución de problemas (Análisis y uso de planteamientos), Habilidades comunicativas (Expresión articulada, Redactar con corrección), Habilidades para la planeación (Nivel de habilidad, Logro de objetivos), Responsabilidad (Iniciativa, Deberes adicionales), Asertividad (Atención a las reacciones, Comunicación abierta, Confianza), Flexibilidad (Adaptación a cambios, Ideas nuevas, Nuevas formas), Juicio (Toma de decisiones, Establecer riesgos y acciones).
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población: Para Hernández et al. (2017) la población es una cantidad de unidades que potencialmente pueden estar sujetos a evaluación para determinar el valor de ciertas categorías de investigación (p.174). La población para la investigación fueron los pescadores del Proyecto La Red, la cifra de profesionales de la pesca artesanal de la ciudad de Chimbote miembros del programa fue un total de 35.

- **Criterios de inclusión:** Cada miembro de la población debió haber participado del Proyecto La Red, tener experiencia contrastada en actividades pesqueras, y pertenecer a un gremio.
- **Criterios de exclusión:** No se consideraron a los profesionales que no fueron partícipes del programa Proyecto La Red.

Muestra: Para la presente investigación la muestra fue censal, debido a que existió un número bastante reducido por la población u universo sujeto a estudio, ante ello, es que se pudo trabajar con el mismo número poblacional (Hernández et al., 2017, p.175).

Muestreo: Para la presente investigación al no existir un cálculo evidente para la determinación de la muestra, no se pudo aplicar una estrategia de muestreo (Hernández et al., 2017, p.177).

Unidad de análisis: Según Hernández et al. (2017) la unidad de análisis es el objeto de estudio, es a quién o a qué los esfuerzos de la investigación se centran (p.172). La unidad de análisis fue cada uno de los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio la técnica más adecuada para la recaudación de información fue la encuesta, por representar una herramienta altamente eficiente para adquirir datos y plantearlos de forma precisa (Hernández et al., 2017, p.159).

El instrumento fue el cuestionario, por ser un elemento de recolección de información correctamente estructurado para definir ítems ordenados y así se facilitaron las potenciales respuestas (Hernández et al., 2017, p.217).

Cuestionario de Mentoring

El presente cuestionario estuvo estructurado por un total de 20 ítems que fueron representativos de la variable mentoring con cinco categorías de respuesta, y su medición se dio a través de la escala ordinal. La estructura del instrumento se dividió según sus cuatro dimensiones, la confianza con 5 preguntas, las habilidades conductuales con 4 preguntas, el desafío con 6 preguntas, y la motivación con 5 preguntas.

Cuestionario de Desempeño

El presente cuestionario estuvo estructurado por un total de 22 ítems que fueron representativos de la variable desempeño con cinco categorías de respuesta, y su medición se dio a través de la escala ordinal. La estructura del instrumento se dividió según sus ocho dimensiones, las habilidades interpersonales con 3 preguntas, las habilidades para la resolución de problemas con 2 preguntas, las habilidades comunicativas con 3 preguntas, las habilidades para la planeación con 3 preguntas, la responsabilidad con 3 preguntas, el asertividad con 3 preguntas, la flexibilidad con 3 preguntas, y el juicio con 2 preguntas.

Validez

La validez, para Hernández et al. (2017) es un proceso que contribuirá a la comprobación del instrumento de recolección de datos, donde se determinará su grado de veracidad a partir de la revisión por juicio de expertos (p.200).

Confiabilidad

La confiabilidad, según Hernández et al. (2017) es un índice de congruencia interna para los ítems que componen un instrumento de recaudación de información. El Alfa de Cronbach es la prueba de fiabilidad que permitió establecer un coeficiente que dentro de una escala definió si el instrumento seleccionado fue confiable o no (p.200).

3.5. Procedimientos

El investigador(a) efectuó coordinaciones con los encargados del Proyecto La red para poder identificar a los miembros de la muestra y así poder informarle a todo ese subgrupo de unidad de análisis sobre los intereses de la presente investigación y su respectiva aplicación de instrumentos. Con el apoyo inmediato y directo del encuestador(a) se informó a los pescadores sobre cada objetivo y potencial beneficio

del estudio, con efecto de obtener su consentimiento, de forma que los que terminaron accediendo se pudieron encargar de llenar los cuestionarios, siendo precavidos contestando correctamente sin ningún error en el proceso.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

La información recolectada fue procesada en el Programa Estadístico SPSS, de manera que se obtuvieron los valores estadísticos descriptivos e inferenciales como la confiabilidad, la distribución de frecuencias y las correlaciones. Por otro lado, el Software Excel se empleó para trabajar el cálculo de niveles de dimensiones y variables, mediante la aplicación de percentiles y fórmula de categorización. Y para la correlación de variables se aplicó la prueba de relación Spearman, por trabajarse en una escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se centraron en enfatizar que toda actividad perteneciente al proceso de investigación se realizara teniendo en cuenta el código de ética de la universidad. Por lo que cualquier acción fraudulenta o que incentivara el plagio, fue rechazada. Es así como se aseguró que todo resultado expuesto en el presente estudio mantuviera completa veracidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

Tabla 1. *Relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.*

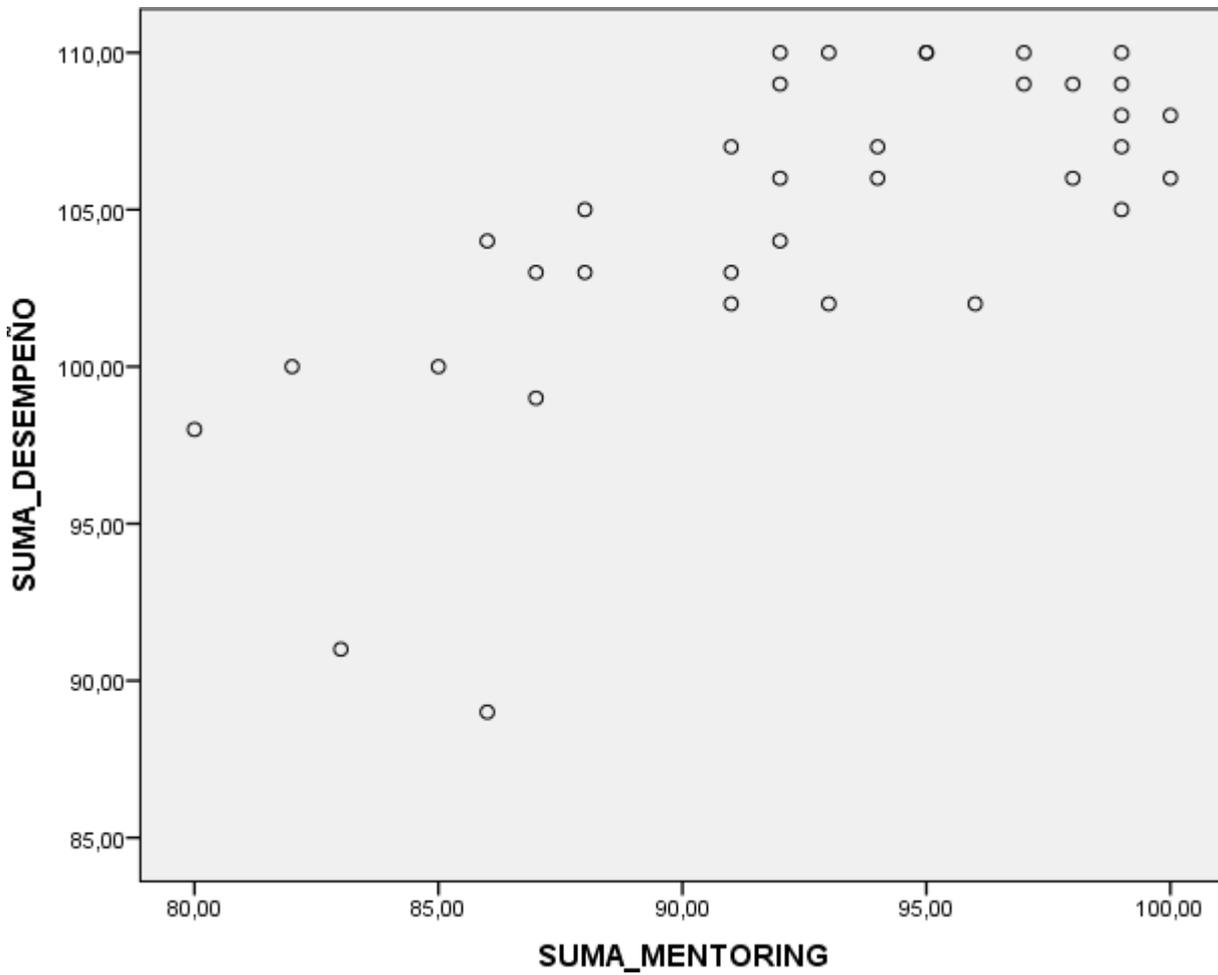
		Mentoring
Desempeño	Coeficiente de correlación	
	Spearman	,675**
	P Valor	,000
	N	35

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 1 permitió evidenciar el cálculo de la prueba de correlación Rho Spearman impuesta a partir de la determinación de normalidad de los datos según la prueba Kolmogorov-Smimov; se halló un coeficiente Spearman de 0.675 que determinó una relación positiva moderada entre la variable mentoring y la variable desempeño. Se reconoció, además, que el p-valor fue de 0,000 que siendo menor a 0.05 se pudo acreditar afirmativamente lo expuesto por la hipótesis de investigación.

Figura 1:

Diagrama de dispersión de la sumatoria de las variables de investigación.



Interpretación: La figura 1 se sostuvo según el cálculo de dispersión el nivel de relación entre las sumatorias de variables. En este caso, se reconoció una tendencia de movimiento de los datos al alza, lo que equivale a definir una positiva relación. Sin embargo, existe cierta separación entre cada uno de los datos, estableciendo una moderada relación.

Tabla 2:

Nivel de mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

Nivel	Encuestados	
	Frecuencia	%
Alto	14	40%
Medio	8	23%
Bajo	13	37%
Total	35	100%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: La tabla 2 el 40% (14) de los pescadores encuestados establecieron que el nivel de mentoring de los profesionales encargados del programa de capacitación fue alto, el 23% (8) determinó niveles medios, y en contraposición, el 37% (13) afirmó que el nivel de mentoring fue bajo.

Tabla 3:

Nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

Nivel	Encuestados	
	Frecuencia	%
Excelente	15	43%
Regular	6	17%
Pésimo	14	40%
Total	35	100%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: La tabla 3 el 43% (15) de los pescadores encuestados establecieron que el nivel de desempeño de los profesionales encargados del programa de capacitación fue excelente, el 17% (8) lo calificó con niveles regulares, mientras que el 40% (14) estimó que el nivel de desempeño tuvo niveles bajos.

Tabla 4:

Análisis de la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

		Desempeño			Total
		Pésimo	Regular	Excelente	
Mentoring	Bajo	11 31,4%	1 2,9%	1 2,9%	13 37,1%
	Medio	2 5,7%	2 5,7%	4 11,4%	8 22,9%
	Alto	1 2,9%	3 8,6%	10 28,6%	14 40,0%
	Total	14 40,0%	6 17,1%	15 42,9%	35 100,0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 4 se reconocieron las intersecciones de niveles creadas a partir de la asociación del mentoring y el desempeño. Del 40,0% (14) de pescadores que identificaron niveles altos de mentoring en los profesionales del programa, el 28.6% (10) consideró que su desempeño fue excelente. En contraposición, del 37.1% (13) de pescadores que determinaron niveles bajos de mentoring, un 31.4% (11) calificó el desempeño de los profesionales como pésimo.

Tabla 5:

Relación de la confianza y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

		Confianza
Desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,526**
	P Valor	,000
	N	35

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 5 el coeficiente Rho Spearman de 0.526 estableció una relación positiva moderada entre la dimensión confianza y la variable desempeño. Y ante la identificación de un p-valor de 0,000 menor a 0.05, se reafirmó el nivel de asociación.

Tabla 6:

Relación del consejo y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

		Consejo
Desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,543**
	P Valor	,000
	N	35

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 6 el coeficiente Rho Spearman de 0.543 estableció una relación positiva moderada entre la dimensión consejo y la variable desempeño. Y con la evidencia de un p-valor de 0,000 menor a 0.05, se aseveró el nivel de asociación.

Tabla 7:

Relación del desafío y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

		Desafío
Desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,569**
	P Valor	,000
	N	35

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 7 el coeficiente Rho Spearman de 0.569 estableció una relación positiva moderada entre la dimensión desafío y la variable desempeño. Adjunto a dicho resultado, se constató un p-valor de 0,000 menor a 0.05, que reafirmó el nivel de asociación.

Tabla 8:

Relación de la motivación y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

		Motivación
Desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,571**
	P Valor	,000
	N	35

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 8 el coeficiente Rho Spearman de 0.571 estableció una relación positiva moderada entre la dimensión motivación y la variable desempeño. Además, se evidenció el cálculo de un p-valor de 0,000 menor a 0.05, que potenció la afirmación del nivel de asociación.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se procedió a crear argumentos comparativos con los trabajos previos propuestos, que pudieron contrastar de forma similar los objetivos de investigación.

La primera discusión se desarrolló según el objetivo general de determinar la relación de las capacidades de mentoring y el nivel de desempeño de profesionales.

En la investigación de Uchenna (2019) se estableció la clase de efecto que la práctica de mentoring generó en el desempeño de los encargados profesionales de la educación en el Estado de Abia. La prueba de correlación Rho Spearman aplicada calculó un coeficiente de 0,722 que impuso una relación positiva fuerte entre el mentoring y el desempeño; y también como dato adicional se halló una relación positiva fuerte entre las funciones psicosociales del mentor y el ajuste profesional de los empleados, ello sostenido por un coeficiente Spearman de 0.806.

Esta serie de resultados pudieron verse medianamente comparados según lo aportado en el presente estudio, donde también se persiguió el objetivo de determinar la relación del mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores participantes de Proyecto La Red. El cálculo de un coeficiente Rho Spearman de 0.675 una relación positiva moderada entre la variable mentoring y la variable desempeño. Tales afirmaciones matizan claramente que el traspaso de conocimientos permite el crecimiento profesional de todo profesional.

Lo mismo se resuelve teóricamente por parte de Scandura y Pellegrini (2007) al definir que tanto el mentor como el líder transformador promueven la educación al otorgar tareas de aspecto desafiante, crean inspiración en el sujeto capacitado, se dedica a entrenar sus destrezas vocacionales, desarrollar su propia identidad, apoyarlo a determinarse metas profesionales y ayudarlos para alcanzar una vida laboral en equilibrio.

Por otro lado, en el estudio de Tejada, Garay y Romero (2017) se elaboró la hipótesis de si el mentoring influía en el desempeño de los participantes en las comunidades virtuales de entrenamiento.

Este objetivo se precisó con la determinación de un p-valor de 0,000 que dentro de la escala fue menor al 5%, por lo tanto, hizo posible demostrar la veracidad de la hipótesis de investigación que establecía que el mentoring influyó significativamente en el desempeño.

El dato antes mencionado, fue posible contrastarlo con lo identificado en la actual investigación, ya que también se elaboró una hipótesis de investigación que pretendía afirmar sí existía relación del mentoring con el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red.

Se terminó indicando una completa aceptación de la hipótesis alternativa de investigación, a partir de un p-valor de 0,000 que por ser menor a 0,050 rechazó la hipótesis nula que iba en contra de la existencia de relación entre el mentoring y el desempeño. Por lo tanto, se reafirmó cómo las habilidades de un mentor pudieron mejorar el rendimiento tanto de encargados como de trabajadores.

Tal exposición de resultados pudo justificarse según Farooq (2016) se reconoce que se necesita del apoyo de un mentor, que se encargue de cuidar, reparar, mantener y desarrollar habilidades competentes para la correcta actividad en la rutina de trabajo.

Posteriormente, en respuesta del objetivo específico de describir las capacidades de mentoring de profesionales.

Se reconoció en la investigación de Tejada, Garay y Romero (2017) el establecimiento de niveles de mentoring de los tutores encargados desde la opinión crítica de los participantes de las comunidades virtuales prácticas.

Tras la elaboración del análisis descriptivo, se extrajo que casi la mitad del grupo de estudiantes participantes un 47% estableció niveles altos de

mentoring, confirmando su satisfacción con las habilidades y competencias de sus tutores; por otro lado, el 29% de los estudiantes terminó valorando con niveles regulares el mentoring de los docentes; mientras que, el 24% restante de los estudiantes del programa de prácticas calificó con niveles malos el grado de mentoring que desarrollaron los tutores.

Esta presente resolución de resultados a nivel descriptivo sobre la variable mentoring, pudo ser similar a lo establecido en la actual investigación donde se describió el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red.

Se identificaron niveles muy altos de mentoring en un 40%, asegurando que los pescadores participantes del programa de capacitación estuvieron enormemente satisfechos con las destrezas de mentoring de los profesionales encargados. A diferencia, del 23% de los participantes que determinaron niveles medios, valorando en proporciones regulares el grado de mentoring de los profesionales. Y en contraposición, el 37% restante aseguró niveles bajos de mentoring, indicador que definió un total desacuerdo sobre la profesionalidad de los encargados del programa de capacitación de pesca.

En síntesis, se evidenció que el mentoring es un atributo diferencial que puede exponerse en programas de mejora estratégica, lo dicho es sostenido por Creighton (2018) quien detalla que el mentoring puede presentarse o adoptar la forma de un programa, para poder otorgar una mejor contribución de sus beneficios a un grupo de profesionales que anhela consumir conocimiento y aprender de la experiencia.

Ahora, se continuó con la discusión del objetivo específico que evaluó el rendimiento de los tutores que impartieron sus funciones como tutor.

En la investigación de Cárdenas y Villacorta (2017) se detalló en niveles el estado del desempeño laboral de los profesionales en tutoría dentro del contexto de una empresa industrial. La calificación vino desde su propia perspectiva; así es como por parte del 60% de los encargados el nivel de su desempeño fue adecuado; el 20% consideró que fueron regulares sus

estándares de desempeño; y otro 20% afirmaron con niveles inadecuados el rendimiento.

Por otro lado, en el estudio de Flores y Palza (2017) se pudo obtener niveles del desempeño de los profesionales en mentoría de una organización petrolera. Se concluyó que el 57% de los mentores de la empresa en crítica por parte de sus jefes, obtuvieron niveles buenos; y en contraposición, el 43% fue valorado con niveles regulares de desempeño en sus funciones como tutor o mentor.

Ambos resultados son presentados en diferentes escenarios de acuerdo a quien es el agente calificador del nivel de la variable desempeño del profesional de mentoring. Pese a ello, fue posible comparar dichos datos con lo adjunto en la presente investigación sobre el objetivo de establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red.

Se dedujo en términos descriptivos para el desempeño de los mentores, que el 43% de los pescadores encuestados establecieron que el nivel de desempeño de los profesionales encargados del programa de capacitación fue excelente. Mientras que, el 17% facilitó niveles regulares en su medición de rendimiento, indicándose que no del todo se convencieron con las tareas y actividades desempeñadas por los mentores. Y finalmente, el 40% de los pescadores participantes estuvo en disconformidad con el desempeño de los profesionales encargados del Proyecto La Red, calificándolos con niveles pésimos en consideración de las diversas habilidades que no terminaron por desarrollar y demostrar.

Entonces, con interés de demostrar lo sustentado, se debe primero contrastar la importancia de la medición del desempeño, donde según Chiavenato (2009) el análisis de desempeño es un instrumento para contribuir en los resultados del capital humano, porque para cumplir esta meta ha de determinarse ciertos objetivos como; la adecuación del personal, la capacitación continua, el manejo de incentivos monetarios, la mejora de las relaciones interpersonales de la línea gerencial y la operativa, la cantidad de información para el estudio del material humano, las estimaciones de

potencial en el capital humano, el control del crecimiento de la productividad, la identificación de indicadores de rendimiento, y el grado de retroalimentación al sujeto evaluado.

Esto facilita la toma de decisiones de por qué, cuándo y cómo se debe evaluar o estudiar el rendimiento de todo profesional o colectivo de profesionales. Pero, la perspectiva de medición resulta más incidente en la determinación de niveles de desempeño, es posible, interrogar a un colaborador y que este mismo sea quién certeramente posicione su tipo de desempeño; ya que para el mismo Chiavenato (2009) el desempeño es el nivel que se determina en cuanto un trabajador dentro de las empresas está cumpliendo con los requisitos de su actividad y es eficiente en sus respectivas funcionalidades como profesional.

Sin embargo, se puede dar mayor valor en contribución a lo que un jefe o superior certifique de su trabajador, y por supuesto viceversa, visualizando una potencial crítica por parte de quienes reciben gestión o control. Ya que, el desempeño se origina desde una percepción externa, según Alles (2012) el desempeño de un colaborador resulta de la suma de todos sus conocimientos adquiridos de manera formal e informal, las experiencias, y las competencias. El desempeño se define en los diferentes comportamientos y resultados del trabajador dirigidos a lograr objetivos ya planteados, según su categoría organizacional y durante un tiempo determinado. Lo cual es y será evidenciable para todo sujeto calificador.

Y como última discusión, sobre el objetivo de analizar la relación de la variable mentoring con la variable desempeño.

En la investigación de Hund, Churchill, Faist, Havrilla, Stowell, McCreery, Ng, Pinzone y Scordato (2018) a través de un estudio enfocado en la mejora de la mentoría por medio de la capacitación de los científicos para ser líderes altamente cualificados; se reconoció que más del 50% de los científicos que demandaban ser mentores efectivos, recibieron un mínimo entrenamiento o capacitación. Y que, de esa cifra total, el 70% de los aprendices informaron que les había afectado su salud mental, y el 70%

afirmó que generó afección a su productividad en la investigación. Aun así, se hizo posible asumir que un modelo de capacitación optimizado puede ser eficaz y asequible; afirmando la efectividad de la mentoría sobre la creatividad, el desempeño y la productividad, la inclusión, la salud mental y la equidad.

Estos resultados sirvieron para ser comparados con lo evidenciado en el presente estudio en la tabla cruzada, donde se estableció las intersecciones de niveles creadas a partir de la asociación del mentoring y el desempeño. Del 40% de encuestados que identificaron niveles altos de mentoring en los profesionales del programa de capacitación, el 28% consideró que su desempeño fue excelente. En contraposición, del 37% que determinó niveles bajos de mentoring, un 31% calificó su desempeño como pésimo.

De esta manera, es contundente precisar que según la medida en que un profesional se involucre en un nivel de mentoring superior, su desempeño se verá potenciado. Lo dicho, es confirmado por Dubois et al. (2011) al sostener que el mentoring es una antigua herramienta de desarrollo sostenible, que ha proliferado siendo estrategia de intervención para cubrir las necesidades de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. El cálculo de un coeficiente Rho Spearman de 0.675 definió una relación positiva moderada entre la variable mentoring y la variable desempeño de los profesionales encargados del programa de capacitación Proyecto La Red. Se reconoció también, un p-valor de 0,000 que siendo menor a 0.05 permitió rechazar la hipótesis nula, que contradecía la existencia de relación entre las variables de estudio.
- Segundo. El 40% (14) de los pescadores participantes de Proyecto La Red establecieron que el nivel de mentoring de los profesionales encargados del programa de capacitación fue alto; mientras que el 23% (8) aseguraron niveles medios de habilidades de mentoring; y en contraposición, el 37% (13) de los pescadores afirmaron que el nivel de mentoring fue bajo.
- Tercero. El 43% (15) de los pescadores participantes de Proyecto La Red determinaron que el nivel de desempeño de los profesionales encargados del programa de capacitación fue excelente; por otro lado, el 17% (8) valoró el desempeño de los tutores profesionales con niveles regulares; y en contraste, el 40% (14) restante calificó el nivel de desempeño con niveles bajos.
- Cuarto. La tabla cruzada propuso el análisis de la relación entre el mentoring y el desempeño, en ella se evidenciaron las intersecciones de niveles. Del 40,0% (14) de pescadores que identificaron niveles altos de mentoring en los profesionales del programa, el 28.6% (10) consideró que su desempeño fue excelente. En contraposición, del 37.1% (13) de pescadores que determinó niveles bajos de mentoring, un 31.4% (11) calificó su desempeño como pésimo.
- Quinto. La relación más resaltante de las dimensiones de mentoring y el desempeño, fue con la dimensión motivación a través de un coeficiente Rho Spearman de 0.571 se estableció una relación positiva moderada, más un p-valor de 0,000 menor a 0.05 se reafirmó el nivel de asociación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. De acuerdo a la existencia de relación entre el mentoring y el desempeño, se recomienda al coordinador del proyecto y a suequipo técnico, una reestructuración de bases del programa de capacitación Proyecto La Red. Donde se puedan replantear los objetivos estratégicos, y se adapten actividades con información más clara y menos técnica, permitiéndoles una mejor adopción de conocimiento a los participantes.
- Segundo. En reconocimiento de ciertos niveles bajos del mentoring, se sugiere directamente al coordinador que aplique un plan de entrenamiento exhaustivo para su equipo técnico; donde puedan mejor el tipo de acompañamiento técnico directo que ofrecen a los pescadores; la asesoría de constitución, formalización y concepción de marca; y la educación en sistemas de gestión de calidad e inocuidad alimentaria.
- Tercero. Con ciertos niveles pésimos en calidad de desempeño profesional, se recomienda al coordinador del proyecto, reunirse con su equipo técnico cada cierto tiempo, para reforzar ciertos aspectos que derivan de un óptimo comportamiento en el desempeño de un mentor. Aprender a escuchar activamente, adjunto a la habilidad de saber interrogar, sistematizar correctamente las prioridades del potencial programa, identificar obstáculos o problemas y resolverlos, recapitular lo avanzado, construcción de conversiones valiosas sin lugar a malas interpretaciones o efectos contraproducentes, y generar mayor empatía.

REFERENCIAS

- Allen, T., Lentz, E. y Eby, L. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology*, vol. 9, núm. 3, junio, 2006, pp. 567-578. Recuperado de Estados Unidos <https://graduate.iupui.edu/doc/faculty-staff/mentoring-lit-3.pdf>
- Alles, M. (2012). *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Andina (2020). *Mentoring: ¿qué es y cómo mejoraría la productividad de una empresa?* Perú: Agencia Peruana de Noticias Andina. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-mentoring-es-y-como-mejoraria-productividad-una-empresa-722723.aspx>
- Aquije, H. y Ortiz, L. (2017). *Relación de la pesca industrial de anchoveta con la pesca artesanal: Evidencia del caso peruano*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Piura, Lima, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3110/ECO-L_004.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20resultados%20indican%20que%20la,disponibilidad%20local%20de%20recursos%20marinos.
- Aspfors, J. y Fransson, G. (2015). Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. *ScienceDirect*, vol. 48, núm. 1, mayo, 2015, pp. 75-86. Recuperado de Islandia <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X1500030X>
- Baugh, G. y Sullivan, S. (2005). Mentoring and career development. *ResearchGate*, vol. 10, núm. 6, octubre, 2005, pp. 425-428. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/235321746_Mentoring_and_career_development
- Cárdenas, M. y Villacorta, E. (2017). *Mentoring y desempeño laboral en la Piladora de Arroz Rey León – Morales año 2015*. (Tesis de maestría),

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2489/TESIS%20-%20MENTORING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Cohen, N. (1999). *Guía de bolsillo del gerente de Eficaz Mentoring*. Amherst. Editorial: HRD Press.
- Creighton, K. (2018). *6 Types of effective mentorship programs and when to use them*. Estados Unidos: HR Daily Advisor. Recuperado de <https://hrdailyadvisor.blr.com/2018/04/16/6-types-effective-mentorship-programs-use/>
- Crocitto, M., Sullivan, S. y Carraher, S. (2005). Global mentoring as a means of career development and knowledge creation: A learning based framework and agenda for future research. *Career Development International*, vol. 10, núm. 6, febrero-junio, 2005, pp. 522-535. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/235272615_Global_mentoring_as_a_means_of_career_development_and_knowledge_creation_A_learningbased_framework_and_agenda_for_future_rese
- Douglas, C. y McCauley, C. (2006). Formal developmental relationships: A survey of organizational practices. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 10, núm. 1, diciembre, pp. 203–224. Recuperado de Estados Unidos <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrdq.3920100302>
- Dubois, D., Rhodes, J., Portillo, N. y Silverthorn, N. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *ResearchGate*, vol. 12, núm. 2, octubre, 2011, pp. 57-91. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/233863666_How_Effective_Are_Mentoring_Programs_for_Youth_A_Systematic_Assessm

- Eby, L., Allen, T., Evans, S., Ng, T. y DuBois, D. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *US National Library of Medicine*, vol. 72, núm. 2, abril, 2008, pp. 254-267. Recuperado de Estados Unidos <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2352144/>
- Eddy, E., Tannenbaum, S., Alliger, G., D' Abate, C. y Givens, S. (2003). Mentoring in industry: The top 10 issues when building and supporting a mentoring program. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 1, núm. 1, diciembre, 2003, pp. 1-10. Recuperado de Estados Unidos <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107179190501200208>
- El Comercio (2020). *El sector pesquero*. Perú: Diario El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/noticias/sector-pesquero/?ref=ecr>
- FAO (2018). *El estado mundial de la pesca y la acuicultura*. Italia: Portal Oficial de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Recuperado de <http://www.fao.org/state-of-fisheries-aquaculture/es/>
- Farooq, M. (2016). Impact of Training and Mentoring on Employee Performance - Empirical analysis of Public and Private Universities' staff members of Islamabad. *Munich Personal RePEc Archive*, vol. 1, núm. 1, noviembre, 2016, pp. 1-25. Recuperado de Estados Unidos <https://pdfs.semanticscholar.org/9186/99d65aea0be553178782ee26d7beaa41a30d.pdf>
- Flores, K. y Palza, M. (2017). *Influencia del programa de mentoring en el desempeño de los colaboradores: Caso Repsol exploración del Perú en el periodo 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623797/FLORES_LK.pdf?sequence=14&isAllowed=y
- Ghosh, R. y Reio, T. (2013). Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. *ScienceDirect*, vol. 83, núm. 1, agosto, 2013, pp. 106-116. Recuperado de Estados Unidos

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879113001012>

- Griffiths, K., Kopanidis, F. y Steel, M. (2018). Investigating the value of a peer-to-peer mentoring experience. *ScienceDirect*, vol. 26, núm. 2, mayo, 2018, pp. 92-98. Recuperado de Australia <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1441358218300296>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hezlett, S. y Gibson, S. (2007). Linking mentoring and social capital: Implications for career and organization development. *SAGE Journals*, vol. 1, núm. 1, Agosto, 2007, pp. 1-15. Recuperado de Estados Unidos <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422307304102>
- Huarcaya, M. (2015). *Aplicación del mentoring para lograr una gestión eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/881/023.pdf?sequence=1>
- Huizing, R. (2012). Mentoring together: a literature review of group mentoring. *ResearchGate*, vol. 20, núm. 1, febrero, 2012, pp. 27-55. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/233378668_Mentoring_Together_A_Literature_Review_of_Group_Mentoring
- Hund, A., Churchill, A., Faist, A., Havrilla, C., Stowell, S., McCreery, H., Ng, J., Pinzone, C. y Scordato, E. (2018). Transforming mentorship in STEM by training scientists to be better leaders. *Wiley Online Library*, vol. 8, núm. 1, diciembre-agosto, 2018, pp. 9962-9974. Recuperado de Estados Unidos <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/ece3.4527>
- Hur, Y., Cho, A. y Kim, S. (2018). Exploring the possibility of one-on-one mentoring as an alternative to the current student support system in medical education. *Korean Journal of Medical Education*, vol. 30, núm.

- 2, junio, 2018, pp. 119-130. Recuperado de Corea
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5990895/>
- Ilieva, D. (2015). The importance of mentoring programs in business. *ResearchGate*, vol. 1, núm. 1, abril, 2015, pp. 445-466. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/283346615_The_Importance_of_Mentoring_Programs_in_Business
- Jones, J. (2012). An analysis of learning outcomes within formal mentoring relationships. *ResearchGate*, vol. 10, núm. 1, febrero, 2012, pp. 57-72. Recuperado de Inglaterra https://www.researchgate.net/publication/309309990_An_Analysis_of_Learning_Outcomes_within_Formal_Mentoring_Relationships
- Khakwani, S., Azhar, M., Aslam, H. y Mateen, M. (2012). Coaching and mentoring for enhanced learning of human resources in organizations: (Rapid multiplication of workplace learning to improve individual performance). *ResearchGate*, vol. 2, núm. 1, 2012, enero, pp. 257-266. Recuperado de Pakistán https://www.researchgate.net/publication/266178293_Coaching_and_Mentoring_For_Enhanced_Learning_of_Human_Resources_in_Organizations_Rapid_Multiplication_of_Workplace_Learning_to
- Lankau, M. y Scandura, T. (2007). Mentoring as a forum for personal learning in organizations. *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*, vol. 1, núm. 1, 2007, julio, pp. 1-15. Recuperado de Estados Unidos http://sk.sagepub.com/reference/hdbk_workmentor/n4.xml
- Ledesma, R. (2019). *Mentoring y las competencias artísticas de los estudiantes en la Escuela Superior de Bellas Artes Macedonio de la Torre, Trujillo, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Privada César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37430/ledesma_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marcinkus, W. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. *ResearchGate*, vol. 51, núm.

- 4, julio, 2012, pp. 1-10. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/264268957_Reverse_Mentoring_at_Work_Fostering_Cross-Generational_Learning_and_Developing_Millennial_Leaders
- McLaughlin, C. (2010). Mentoring: What is it? How do we do it and how do we get more of it? *Health Services Research*, vol. 45, núm. 3, junio, 2010, pp. 871-884. Recuperado de Estados Unidos <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2875765/>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Njoki, C. (2016). *The effect of mentoring on employee career success in Nairobi's Star Rated Hotels*. (Tesis de maestría), Universidad de Nairobi, Nairobi, Kenia. Recuperado de [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99206/Project%20Final%20\(3\).pdf?sequence=1](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99206/Project%20Final%20(3).pdf?sequence=1)
- Núñez, P. y Grande, F. (2011). El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español. *Intangible Capital*, vol. 8, núm. 1, octubre-marzo, 2012, pp. 61-91. Recuperado de España <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/12242/nunez-cacho.pdf>
- Nyawira, C. y Iravo, M. (2014). Role of Mentoring Programs on the Employee Performance in Organisations: A Survey of Public Universities in Nyeri County, Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, núm. 8, agosto, 2014, pp. 393-412. Recuperado de http://hrmars.com/hrmars_papers/Role_of_Mentoring_Programs_on_the_Employee_Performance_in_Organisations_A_Survey_of_Public_Universities_in_Nyeri_County,_Kenya.pdf
- Okurame, D. (2008). Mentoring in the Nigerian academia: Experiences and challenges. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, vol. 6, núm. 2, junio, 2008, pp. 45-56. Recuperado de Nigeria

https://www.researchgate.net/publication/252165152_Mentoring_in_the_Nigerian_academia_Experiences_and_challenges

Peace, N. y Abomeh, S. (2015). Effects of mentoring on employees' performance in selected family business in Abuja, Nigeria. *ResearchGate*, vol. 4, núm. 9, agosto, 2015, pp. 29-50. Recuperado de Nigeria

https://www.researchgate.net/publication/327100559_Effects_of_Mentoring_on_Employees'_Performance_in_Selected_Family_Business_in_Abuja_Nigeria

Raabe, B. y Beehr, T. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: differences in perceptions and impact. *Wiley Online Library*, vol. 24, núm. 3, marzo, 2003, pp. 271-293. Recuperado de Estados Unidos

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.193>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Pearson

Scandura, T. y Pellegrini, E. (2007). Workplace mentoring: Theoretical approaches and methodological issues. *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*, vol. 1, núm. 1, junio, 2007, pp. 71-91. Recuperado de Estados Unidos <https://psycnet.apa.org/record/2007-00535-005>

Sorkness, C., Pfund, C., Ofili, E. y Okuyemi, K. (2017). A new approach to mentoring for research careers: The National Research Mentoring Network. *ResearchGate*, vol. 11, núm. 12, diciembre, 2017, pp. 171-200. Recuperado de Estados Unidos

https://www.researchgate.net/publication/321510390_A_new_approach_to_mentoring_for_research_careers_The_National_Research_Mentoring_Network

Sosik, J. y Godshalk, V (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *ResearchGate*, vol. 21, núm. 4, junio, 2000, pp. 365-390. Recuperado de Estados Unidos

https://www.researchgate.net/publication/229736559_Leadership_

styles_mentoring_functions_received_and_job-related_stress_A_conceptual_model_and_preliminary_study

Sosik, J., Godshalk, V. y Yammarino, F. (2004). Transformational leadership, learning goal orientation, and expectations for career success in mentor–protégé relationships: A multiple levels of analysis perspective. *ResearchGate*, vol. 15, núm. 2, abril, 2004, pp. 241–261. Recuperado de Estados Unidos https://www.researchgate.net/publication/223441578_Transformational_leadership_learning_goal_orientation_and_expectations_for_career_success_in_mentor-protege_relationships_A_multiple_levels_of_analysis_perspective

Tejada, E., Garay, U. y Romero, A. (2017). Influencia del mentoring en el rendimiento de los participantes en las comunidades virtuales de práctica. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, vol. 1, núm. 3, diciembre, 2017, pp. 40-50. Recuperado de España <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/72824/1/308571-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1082211-1-10-20171230.pdf>

Uchenna, O. (2019). Effect of mentoring practice on employee's performance: A case study of Abia State. *ResearchGate*, vol. 8, núm. 2, febrero, 2019, pp. 44-52. Recuperado de Nigeria https://www.researchgate.net/publication/331986249_Effect_of_Mentoring_Practice_on_employee's_Performance_A_Case_Study_of_Abia_State

World Animal Protection (2018). *El 80% de las principales empresas pesqueras del mundo no están combatiendo la pesca fantasma*. Costa Rica: Portal de Noticias Protección Animal Mundial. Recuperado de <https://www.worldanimalprotection.cr/noticias/la-captura-mas-mortifera-las-mayore-companias-pesqueras-deben-abordar-la-muerte-de-millones-de-animales-marinos>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Mentoring	Para Dubois et al. (2011) el mentoring es una antigua herramienta de desarrollo sostenible, que ha proliferado siendo estrategia de intervención para cubrir las necesidades que los trabajadores con respecto al apoyo y orientación dentro del proceso de entrenamiento por medio de una figura o agente experimentado llamado mentor (p.58).	El mentoring fue una variable cualitativa de escala Likert, que se midió a través de sus dimensiones; confianza, consejo, desafío y motivación. Las cuáles fueron factores que involucraron la determinación clara y general de un nivel de mentoring.	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Generar confianza, familiaridad y aceptación 	01 - 02 - 03 - 04 - 05	Ordinal Nunca (22-35) Casi nunca (36-51) A veces (52-67) Casi siempre (68-83) Siempre (84-100)
			Consejo	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de asesorar de forma personalizada enfocado al perfil del mentoreado 	06 - 07 - 08 - 09	
			Desafío	<ul style="list-style-type: none"> Respetar como estabilizador de la visión y el cambio 	10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la personalización de la relación 	16 - 17 18 - 19 - 20	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño	Para Chiavenato (2009) es el nivel que se determina en cuanto un trabajador dentro de las empresas está cumpliendo con los requisitos de su actividad y es eficiente en sus respectivas funcionalidades como profesional (p.111).	El desempeño fue una variable cualitativa de escala Likert, que pudo ser medible a través de sus dimensiones; las habilidades interpersonales, habilidades para la resolución de problemas, habilidades comunicativas, habilidades para la planeación y la organización, responsabilidad, asertividad, flexibilidad, y juicio.	Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo 	01	Ordinal Nunca (23-40) Casi nunca (41-59) A veces (60-77) Casi siempre (78-96) Siempre (97-115)
				<ul style="list-style-type: none"> Liderar grupos 	02	
				<ul style="list-style-type: none"> Grado de integración 	03	
			Habilidades para la resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y uso de planteamientos 	04 - 05	
			Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Expresión articulada 	06 - 07	
				<ul style="list-style-type: none"> Redactar con corrección 	08	
			Habilidades para la planeación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de habilidad 	09 - 10	
				<ul style="list-style-type: none"> Logro de objetivos 	11	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa 	12 - 13	
				<ul style="list-style-type: none"> Deberes adicionales 	14	
			Asertividad	<ul style="list-style-type: none"> Atención a las reacciones 	15	
				<ul style="list-style-type: none"> Comunicación abierta 	16	
				<ul style="list-style-type: none"> Confianza 	17	
			Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación a cambios 	18	
				<ul style="list-style-type: none"> Ideas nuevas 	19	
				<ul style="list-style-type: none"> Nuevas formas 	20	
			Juicio	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones 	21	
<ul style="list-style-type: none"> Establecer riesgos y acciones 	22					

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MENTORING

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

CARGO: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CONFIANZA	1. Cada cuánto su mentor da la iniciativa de dialogar con usted diversos temas.					
	2. Con qué frecuencia considera usted que termina expresándose con su mentor por medio de comportamientos no verbales.					
	3. Qué tanto usted suele sentir que su mentor realmente lo está escuchando cuando pide un consejo.					
	4. En qué medida su mentor crea acercamiento a usted.					
	5. En qué medida es capaz de percibir que su mentor es un entero referente para su carrera.					

CONSEJO	6. Considera usted que las experiencias de sus mentores son del todo contundentes e influyentes para crear estrategias.					
	7. Qué tanto es usted asesorado por su mentor para lograr sus expectativas o aspiraciones.					
	8. Considera que el perfil profesional de su mentor se adecua con los requerimientos del mercado.					
	9. Con qué frecuencia su mentor hace charlas y talleres sobre desarrollo personal.					
DESAFÍO	10. Cuando se encuentra con su mentor considera que sus opiniones y creencias son respetadas.					
	11. Su mentor gestiona adecuadamente el plazo para el cumplimiento de sus objetivos.					
	12. Cuando un nuevo trabajador recientemente se está implicando, su mentor se toma el tiempo para capacitarlo en las funciones necesarias.					
	13. Con qué frecuencia suele recibir críticas constructivas por parte de su mentor.					
	14. Considera que su mentor le impone desafíos y retos para que así pueda ampliar su creatividad.					
	15. En qué medida su mentor tiene en cuenta su desarrollo, para potencialmente convertirlo en guía.					
MOTIVACIÓN	16. Considera que su mentor logra incentivar el desarrollo de sus habilidades.					
	17. Qué tanto para usted son justos los horarios de capacitación.					
	18. Con qué frecuencia su mentor le hace recordar lo capaz y profesional que es.					
	19. En qué medida cree usted que aplica y practica empatía su mentor.					
	20. Su mentor suele proporcionarte ideas para reducir tus preocupaciones o inquietudes.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario "Mentoring"
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Mentoring
6. **Administración:** Pescadores de Proyecto La Red
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Describir el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2017), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de mentoring, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2017); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,00$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados

de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,00	20

IV. DIRIGIDO A:

15 pescadores de Proyecto La Red

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable mentoring.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Confianza	1, 2, 3, 4, 5,
Consejo	6, 7, 8, 9,
Desafío	10, 11, 12, 13, 14, 15,
Motivación	16, 17, 18, 19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
Siempre	84-100	21-25	17-20	25-30	21-25
Casi siempre	68-83	17-20	14-16	20-24	17-20
A veces	52-67	13-16	10-13	16-19	13-16
Casi nunca	36-51	9-12	7-9	11-15	9-12
Nunca	20-35	5-8	4-6	6-10	5-8

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones ***no hay respuestas correctas o incorrectas***, por favor responda ***sinceramente*** cada afirmación, y no olvide ***marcar solo una opción*** en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre
HABILIDADES INTERPERSONALES	1. Si un trabajador tiene labores por realizar, los profesionales encargados lo apoyan, aunque no sea parte de sus funciones u obligaciones directas.					
	2. En qué medida los profesionales encargados son personas cualificadas para efectuar cambios significativos en el entorno.					
	3. Con qué frecuencia los profesionales encargados realizan reuniones sociales de forma activa.					
HABILIDADES PARA LA RESOLUCIÓN	4. Cuando un nuevo trabajador se incorpora al programa, los profesionales encargados le hacen sentir cómodo.					
	5. Los profesionales encargados otorgan soluciones a diferentes problemáticas en su área laboral.					

HABILIDADES COMUNICATIVAS	6. Qué tanto los profesionales encargados se comunican a través de palabras, expresiones y gestos.					
	7. Cuando los profesionales encargados informan sobre alguna tarea, terminan realizándola todos.					
	8. Los documentos que proporcionan los profesionales encargados son de fácil comprensión.					
HABILIDADES PARA LA PLANEACIÓN	9. Considera que los profesionales encargados plasman las funciones de las actividades de forma que son fáciles de aprender.					
	10. En qué medida los profesionales encargados son capaces de ahorrar o intentar simplificar ciertos recursos o materiales, sin afectar la calidad del trabajo.					
	11. Los profesionales encargados contribuyen en el cumplimiento de las metas a tiempo para los trabajadores.					
RESPONSABILIDAD	12. Qué tanto se comprometen los profesionales encargados en lograr las metas del programa con gran destreza.					
	13. Los profesionales encargados tienen la iniciativa de ejecutar ciertas tareas y no esperar a verse obligados a hacerlas.					
	14. Cree que los profesionales encargados se atreven a realizar diferentes funciones con gran disposición y confianza.					
ASERTIVIDAD	15. Qué tanto los profesionales encargados están dispuestos a trabajar fuera del horario laboral.					
	16. Considera que los profesionales encargados tienen la capacidad de iniciar diálogos sobre diversas temáticas.					
	17. En qué medida los profesionales encargados se sienten totalmente seguros en realizar sus tareas.					
FLEXIBILIDAD	18. Son capaces los profesionales encargados de adaptarse a los diferentes cambios, sobre todo los tecnológicos.					
	19. En qué medida los profesionales encargados están dispuestos a dar consejos y escuchar las propias experiencias de los trabajadores.					
	20. Los profesionales encargados saben respetar y se adecuan a los procesos que componen el programa.					
JUICIO	21. Con qué frecuencia los profesionales encargados se dan el tiempo de examinar y reflexionar antes de idear una solución a una situación problemática.					
	22. Los profesionales encargados pueden prever riesgos y evitarlos.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Desempeño”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Desempeño
6. **Administración:** Pescadores de Proyecto La Red
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2017), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de desempeño, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2017); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,00$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados

de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,00	23

IV. DIRIGIDO A:

35 pescadores de Proyecto La Red

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 23 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable desempeño.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Habilidades interpersonales	1, 2, 3,
Habilidades para la resolución de problemas	4, 5,
Habilidades comunicativas	6, 7, 8,
Habilidades para la planeación	9, 10, 11,
Responsabilidad	12, 13, 14,
Asertividad	15, 16, 17,
Flexibilidad	18, 19, 20,
Juicio	21, 22,

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones							
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Siempre	97-115	13-15	8-10	13-15	13-15	13-15	13-15	13-15	8-10
Casi siempre	78-96	10-12	7-7	10-12	10-12	10-12	10-12	10-12	7-7
A veces	60-77	8-9	5-6	8-9	8-9	8-9	8-9	8-9	5-6
Casi nunca	41-59	5-7	4-4	5-7	5-7	5-7	5-7	5-7	4-4
Nunca	23-40	3-4	2-3	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	2-3

Anexo 03: Validez y confiabilidad de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Tendencia en el instrumento	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Tendencia en el instrumento	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No
Mentoring	Confianza	Generar confianza, familiaridad y aceptación	1. Cada cuatro su mentor da la iniciativa de dialogar con usted diversos temas.						X	X	X	X			
			2. Con qué frecuencia considera usted que termina expresándose con su mentor por medio de comportamientos no verbales.						X	X	X	X			
			3. Qué tanto usted suele sentir que su mentor realmente lo está escuchando cuando pide un consejo.						X	X	X	X			
			4. En qué medida su mentor crea bienestar a usted.						X	X	X	X			
			5. En qué medida es capaz de percibir que su mentor es un entero referente para su carrera.						X	X	X	X			
	Consejo	Capacidad de asesorar de forma personalizada enfocado al perfil del mentoreado	6. Considera usted que las experiencias de sus mentores son del todo contundentes e influyentes para crear estrategias.						X	X	X	X			
			7. Qué tanto es usted asesorado por su mentor para lograr sus expectativas o aspiraciones.						X	X	X	X			
			8. Considera que el perfil profesional de su mentor se adecua con los requerimientos del mercado.						X	X	X	X			
			9. Con qué frecuencia su mentor hace charlas y talleres sobre desarrollo personal.						X	X	X	X			
	Desafío	Respeto como estabilizador de	10. Cuándo se enuncia con su mentor considera que sus opiniones y creencias son respetadas.						X	X	X	X			
			11. Su mentor gestiona adecuadamente el plazo para el cumplimiento de sus objetivos.						X	X	X	X			

	la visión y el cambio	12. Cuando un nuevo trabajador recientemente se está implicando, su mentor se toma el tiempo para capacitarlo en las funciones necesarias.						X		X		X	X			
		13. Con qué frecuencia suele recibir críticas constructivas por parte de su mentor.						X		X		X	X			
		14. Considera que su mentor le impone desafíos y retos para que así pueda ampliar su creatividad.						X		X		X	X			
		15. En qué medida su mentor tiene en cuenta su desarrollo, para potencialmente convertirlo en guía.						X		X		X	X			
	Motivación	Promueve la personalización de la relación	16. Considera que su mentor logra incentivar el desarrollo de sus habilidades.						X		X		X	X		
			17. Qué tanto para usted son justos los horarios de capacitación.						X		X		X	X		
			18. Con qué frecuencia su mentor le hace recordar lo capaz y profesional que es.						X		X		X	X		
			19. En qué medida cree usted que aplica y practica empatía su mentor.						X		X		X	X		
		20. Su mentor suele proporcionarte ideas para reducir tus preocupaciones o inquietudes.						X		X		X	X			



MBA Marlon Solano Castillo

MARLON JUNIORS SOLANO CASTILLO
DNI N° 41880170

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Mentoring.

OBJETIVO: Describir el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			P	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MARLON JUNIORS SOLANO CASTILLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA


MBA Marlon Solano Castillo

DNI N°41880170

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
									Si	No	Si	No		Si	No	
Desempeño	Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo	1. Si un trabajador tiene labores por realizar, los profesionales encargados lo apoyan aunque no sea parte de sus funciones u obligaciones directas.						X	X	X	X				
		Líderar grupos	2. En qué medida los profesionales encargados son personas calificadas para efectuar cambios significativos en el entorno.						X	X	X	X				
		Grado de integración	3. Con qué frecuencia los profesionales encargados realizan reuniones sociales de forma activa.						X	X	X	X				
	Habilidades para la resolución de problemas	Análisis y uso de planteamientos	4. Cuando un nuevo trabajador se incorpora al programa, los profesionales encargados le hacen sentir cómodo.						X	X	X	X				
			5. Los profesionales encargados otorgan soluciones a diferentes problemáticas en su área laboral.						X	X	X	X				
	Habilidades comunicativas	Expresión articulada	6. Qué tanto los profesionales encargados se comunican a través de palabras, expresiones y gestos.						X	X	X	X				
		Redactar con corrección	7. Cuando los profesionales encargados informan sobre alguna tarea, terminan realizándola todos.						X	X	X	X				
	Habilidades para la planeación	Nivel de habilidad	8. Los documentos que proporcionan los profesionales encargados son de fácil comprensión.						X	X	X	X				
				9. Considera que los profesionales encargados plasman las funciones de las actividades de forma que son fáciles de aprender.						X	X	X	X			

	Logro de objetivos	10. En qué medida los profesionales encargados son capaces de ahorrar o intentar simplificar ciertos recursos o materiales, sin afectar la calidad del trabajo.						X	X	X	X			
		11. Los profesionales encargados contribuyen en el cumplimiento de las metas a tiempo para los trabajadores.						X	X	X	X			
	Responsabilidad	Iniciativa	12. Qué tanto se comprometen los profesionales encargados en lograr las metas del programa con gran destreza.						X	X	X	X		
			13. Los profesionales encargados tienen la iniciativa de ejecutar ciertas tareas y no esperar a verse obligados a hacerlas.						X	X	X	X		
	Deberes adicionales	14. Cree que los profesionales encargados se atreven a realizar diferentes funciones con gran disposición y confianza.						X	X	X	X			
		15. Qué tanto los profesionales encargados están dispuestos a trabajar fuera del horario laboral.						X	X	X	X			
	Asertividad	Comunicación abierta	16. Considera que los profesionales encargados tienen la capacidad de iniciar diálogos sobre diversas temáticas.						X	X	X	X		
		Confianza	17. En qué medida los profesionales encargados se sienten totalmente seguros en realizar sus tareas.						X	X	X	X		
	Flexibilidad	Adaptación a cambios	18. Son capaces los profesionales encargados de adaptarse a los diferentes cambios, sobretodo los tecnológicos.						X	X	X	X		
		Ideas nuevas	19. En qué medida los profesionales encargados están dispuestos a dar consejos y escuchar las propias experiencias de los trabajadores.						X	X	X	X		
		Nuevas formas	20. Los profesionales encargados saben respetar y se adecuan a los procesos que componen el programa.						X	X	X	X		
	Juicio	Toma de decisiones	21. Con qué frecuencia los profesionales encargados se dan el tiempo de examinar y reflexionar antes de idear una solución a una situación problemática.						X	X	X	X		
Establecer riesgos y acciones		22. Los profesionales encargados pueden prever riesgos y evitarlos.						X	X	X	X			



MBA Marlon Solano Castillo

MARLON JUNIORS SOLANO CASTILLO

DNI N° 41880170

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño.

OBJETIVO: Establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MARLON JUNIORS SOLANO CASTILLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA


MBA Marlon Solano Castillo

DNI N°41880170

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	No	SI	No		SI	No	SI	No
Mentoring	Confianza	Generar confianza, familiaridad y aceptación	1. Cada cuánto su mentor da la iniciativa de dialogar con usted diversos temas.						X		X		X				
			2. Con qué frecuencia considera usted que termina expresándose con su mentor por medio de comportamientos no verbales.						X		X		X				
			3. Qué tanto usted suele sentir que su mentor realmente lo está escuchando cuando pide un consejo.						X		X		X				
			4. En qué medida su mentor crea acercamiento a usted.						X		X		X				
			5. En qué medida es capaz de percibir que su mentor es un entero referente para su carrera.						X		X		X				
	Consejo	Capacidad de asesorar de forma personalizada enfocada al perfil del mentoreado	6. Considera usted que las experiencias de sus mentores son del todo contundentes e influyentes para crear estrategias.						X		X		X				
			7. Qué tanto es usted asesorado por su mentor para lograr sus expectativas o aspiraciones.						X		X		X				
			8. Considera que el perfil profesional de su mentor es adecuado con los requerimientos del mercado.						X		X		X				
	Desafío	Respeto como estabilizador de	9. Con qué frecuencia su mentor hace charlas y talleres sobre desarrollo personal.						X		X		X				
			10. Cuando se encuentra con su mentor considera que sus opiniones y creencias son respetadas.						X		X		X				
			11. Su mentor gestiona adecuadamente el plazo para el cumplimiento de sus objetivos.						X		X		X				

	le visión y el cambio	12. Cuando un nuevo trabajador recientemente se está implicando, su mentor se toma el tiempo para capacitarlo en las funciones necesarias.							X		X		X		X					
		13. Con qué frecuencia suele recibir críticas constructivas por parte de su mentor.								X		X		X		X				
		14. Considera que su mentor le impone desafíos y retos para que así pueda ampliar su creatividad.									X		X		X		X			
		15. En qué medida su mentor tiene en cuenta su desarrollo, para potencialmente convertirlo en guía.									X		X		X		X			
	Motivación	Promueve la personalización de la relación	16. Considera que su mentor logra incentivar el desarrollo de sus habilidades.								X		X		X		X			
			17. Qué tanto para usted son justos los horarios de capacitación.									X		X		X		X		
			18. Con qué frecuencia su mentor le hace recordar lo capaz y profesional que es.									X		X		X		X		
			19. En qué medida cree usted que aplica y practica empatía su mentor.									X		X		X		X		
			20. Su mentor suele proporcionarte ideas para reducir tus preocupaciones o inquietudes.									X		X		X		X		


JÓRGE PERCY NIETO MEZZICH
 DNI N°41414959

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Mentoring.

OBJETIVO: Describir el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : JORGE PERCY NIETO MEZZICH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA



DNI N°41414959

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Tratamiento en desajuste	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Tratamiento de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No
Desempeño	Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo	1. Si un trabajador tiene labores por realizar, los profesionales encargados lo apoyan aunque no sea parte de sus funciones u obligaciones directas.						X		X		X		
		Liderar grupos	2. En qué medida los profesionales encargados son personas calificadas para efectuar cambios significativos en el entorno.						X		X		X		
		Grado de integración	3. Con qué frecuencia los profesionales encargados realizan reuniones sociales de forma activa.						X		X		X		
	Habilidades para la resolución de problemas	Análisis y uso de plantamientos	4. Cuando un nuevo trabajador se incorpora al programa, los profesionales encargados le hacen sentir cómodo.						X		X		X		
			5. Los profesionales encargados otorgan soluciones a diferentes problemáticas en su área laboral.						X		X		X		
	Habilidades comunicativas	Expresión articulada	6. Qué tanto los profesionales encargados se comunican a través de palabras, expresiones y gestos.						X		X		X		
		Redactar con corrección	7. Cuando los profesionales encargados informan sobre alguna tarea, terminan realizándola todos.						X		X		X		
	Habilidades para la planeación	Nivel de habilidad	8. Los documentos que proporcionan los profesionales encargados son de fácil comprensión.						X		X		X		
				9. Considera que los profesionales encargados plasman las funciones de las actividades de forma que son fáciles de aprender.						X		X		X	

			10. En qué medida los profesionales encargados son capaces de ahorrar o intentar simplificar ciertos recursos o materiales, sin afectar la calidad del trabajo.							X	X	X	X		
	Logro de objetivos		11. Los profesionales encargados contribuyen en el cumplimiento de las metas a tiempo para los trabajadores.							X	X	X	X		
Responsabilidad	Iniciativa		12. Qué tanto se comprometen los profesionales encargados en lograr las metas del programa con gran destreza.							X	X	X	X		
			13. Los profesionales encargados tienen la iniciativa de ejecutar ciertas tareas y no esperar a verse obligados a hacerlas.							X	X	X	X		
	Deberes adicionales		14. Cree que los profesionales encargados se atreven a realizar diferentes funciones con gran disposición y confianza.							X	X	X	X		
Asertividad	Atención a las reacciones		15. Qué tanto los profesionales encargados están dispuestos a trabajar fuera del horario laboral.							X	X	X	X		
	Comunicación abierta		16. Considera que los profesionales encargados tienen la capacidad de iniciar diálogos sobre diversas temáticas.							X	X	X	X		
	Confianza		17. En qué medida los profesionales encargados se sienten totalmente seguros en realizar sus tareas.							X	X	X	X		
Flexibilidad	Adaptación a cambios		18. Son capaces los profesionales encargados de adaptarse a los diferentes cambios, sobretudo los tecnológicos.							X	X	X	X		
	Ideas nuevas		19. En qué medida los profesionales encargados están dispuestos a dar consejos y escuchar las propias experiencias de los trabajadores.							X	X	X	X		
	Nuevas formas		20. Los profesionales encargados saben respetar y se adecuan a los procesos que componen el programa.							X	X	X	X		
Juicio	Toma de decisiones		21. Con qué frecuencia los profesionales encargados se dan el tiempo de examinar y reflexionar antes de idear una solución a una situación problemática.							X	X	X	X		
	Establecer riesgos y acciones		22. Los profesionales encargados pueden prever riesgos y evitarlos.							X	X	X	X		


JORGE PERCY NIETO MEZZICH
 DNI N° 41414959

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño.

OBJETIVO: Establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

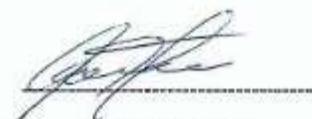
DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : JORGE PERCY NIETO MEZZICH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA



DNI N°41414959

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Mentoring	Confianza	Generar confianza, familiaridad y aceptación	1. Cada cuánto su mentor da la iniciativa de dialogar con usted diversos temas.						x		x		x		x		
			2. Con qué frecuencia considera usted que termina expresándose con su mentor por medio de comportamientos no verbales.						x		x		x		x		
			3. Qué tanto usted suele sentir que su mentor realmente lo está escuchando cuando pide un consejo.						x		x		x		x		
			4. En qué medida su mentor crea acercamiento a usted.						x		x		x		x		
			5. En qué medida es capaz de percibir que su mentor es un entero referente para su carrera.						x		x		x		x		
	Consejo	Capacidad de asesorar de forma personalizada enfocado al perfil del mentoreado	6. Considera usted que las experiencias de sus mentores son del todo contundentes e influyentes para crear estrategias.						x		x		x		x		
			7. Qué tanto es usted asesorado por su mentor para lograr sus expectativas o aspiraciones.						x		x		x		x		
			8. Considera que el perfil profesional de su mentor se adecua con los requerimientos del mercado.						x		x		x		x		
			9. Con qué frecuencia su mentor hace charlas y talleres sobre desarrollo personal.						x		x		x		x		
	Desafío	Respeto como estabilizador de	10. Cuando se encuentra con su mentor considera que sus opiniones y creencias son respetadas.						x		x		x		x		
			11. Su mentor gestiona adecuadamente el plazo para el cumplimiento de sus objetivos.						x		x		x		x		

	la visión y el cambio	12. Cuando un nuevo trabajador recientemente se está implicando, su mentor se toma el tiempo para capacitarlo en las funciones necesarias.							x		x		x							
		13. Con qué frecuencia suele recibir críticas constructivas por parte de su mentor.								x		x		x						
		14. Considera que su mentor le impone desafíos y retos para que así pueda ampliar su creatividad.									x		x		x					
		15. En qué medida su mentor tiene en cuenta su desarrollo, para potencialmente convertirlo en guía.									x		x		x					
	Motivación	Promueve la personalización de la relación	16. Considera que su mentor logra incentivar el desarrollo de sus habilidades.									x		x		x				
			17. Qué tanto para usted son justos los honoros de capacitación.										x		x		x			
			18. Con qué frecuencia su mentor le hace recordar lo capaz y profesional que es.										x		x		x			
			19. En qué medida cree usted que aplica y practica empatía su mentor.										x		x		x			
			20. Su mentor suele proporcionarte ideas para reducir tus preocupaciones o inquietudes.										x		x		x			



ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES
DNI N°16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Mentoring.

OBJETIVO: Describir el mentoring de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



DNI N°16744141

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No
Desempeño	Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo	1. Si un trabajador tiene labores por realizar, los profesionales encargados lo apoyan aunque no sea parte de sus funciones u obligaciones directas.						x		x		x		
		Liderar grupos	2. En qué medida los profesionales encargados son personas cualificadas para efectuar cambios significativos en el entorno.						x		x		x		
		Grado de integración	3. Con qué frecuencia los profesionales encargados realizan reuniones sociales de forma activa.						x		x		x		
	Habilidades para la resolución de problemas	Análisis y uso de planteamientos	4. Cuando un nuevo trabajador se incorpora al programa, los profesionales encargados le hacen sentir cómodo.						x		x		x		
			5. Los profesionales encargados otorgan soluciones a diferentes problemáticas en su área laboral.						x		x		x		
	Habilidades comunicativas	Expresión articulada	6. Qué tanto los profesionales encargados se comunican a través de palabras, expresiones y gestos. 7. Cuando los profesionales encargados informan sobre alguna tarea, terminan realizándola todos.						x		x		x		
		Redactar con corrección	8. Los documentos que proporcionan los profesionales encargados son de fácil comprensión.						x		x		x		
	Habilidades para la planeación	Nivel de habilidad	9. Considera que los profesionales encargados plasman las funciones de las actividades de forma que son fáciles de aprender.						x		x		x		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño.

OBJETIVO: Establecer el nivel de desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote – 2020.

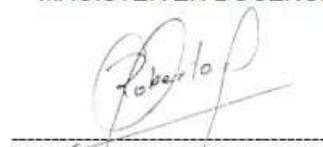
DIRIGIDO A: Los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



DNI N°16744141

Confiabilidad del instrumento

Análisis de confiabilidad del instrumento de Mentoring

N° Encuesta	MENTORING																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	86
2	3	3	5	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	82
3	3	3	5	4	3	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	80
4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	87
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	83
6	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	93
7	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	88
8	4	2	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	85
9	4	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	86
10	4	2	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	87
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	96
13	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	93
14	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	92
15	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	92
	0.52	1.31	0.12	0.17	0.40	0.40	0.17	0.07	1.70	0.00	0.21	0.64	0.55	0.17	0.24	0.21	0.92	0.38	0.17	0.27	30.52
suma de varítem	8.63																				
k	20																				
alfa	0.755																				

Análisis de confiabilidad del instrumento de Desempeño

N° Encues ta	DESEMPEÑO																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	5	3	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	89
2	5	4	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	100
3	5	4	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	98
4	5	5	3	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	99
5	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	91
6	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	102
7	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	103
8	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	100
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	104
10	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
12	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	102
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
15	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
	0.31	0.21	1.10	0.17	0.07	0.89	0.70	1.07	0.81	1.67	0.64	0.00	0.00	0.07	0.41	0.24	0.07	0.31	0.17	0.07	0.12	0.07	35.27
suma de varítem	8.14																						
k	22																						
alfa	0.806																						

Anexo 04: Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación



"Año de la universalización de la salud"

Chimbote, 03 de julio del 2020

Carta N°006-2020-DSP-TASA.

Dra.

ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UCV CHIMBOTE

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la Srta. **HANNA SUSY CASTILLO CONTRERAS**, estudiante del III ciclo de la Maestría en administración de negocios - MBA, de su casa de estudios, se le brindara todas las facilidades para la aplicación de su instrumento de investigación a los pescadores pertenecientes al Proyecto La Red, a fin de completar la información para su trabajo de investigación titulado: **"El mentoring y el desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red, Chimbote - 2020"**.

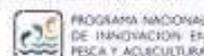
La coordinación se hará directamente con el área administrativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Ing. David Salazar Pantoja
**COORDINADOR DE PROYECTO LA RED
TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS S.A.**

Subproyecto cofinanciado por PNIPA



Anexo 06: Declaración Jurada de Autoría y Autorización para la publicación del Artículo Científico



DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, **HANNA SUSY CASTILLO CONTRERAS**, estudiante (), egresado (), docente () del Programa Administración de Negocios – MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chimbote , identificada con **DNI 42561780**, con el artículo denominado **“El mentoring y desempeño de los profesionales desde la perspectiva de los pescadores de Proyecto La Red , Chimbote -2020”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 20 de Agosto del 2020.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hanna Susy Castillo Contreras', written over a horizontal line.

HANNA SUSY CASTILLO CONTRERAS

DNI N°42561780