

La mentoría en investigación

Autores del contenido

Gloria Inés Palma Álvarez

Coordinadora del Módulo

Médico, Master in Public Health & Tropical Medicine, PhD (Parasitología-Inmunología); Profesor Titular, Facultad de Salud, Universidad del Valle. Coordinadora curso de posgrado sobre Integridad Científica, Escuela de Ciencias Básicas, Universidad del Valle. Presidente, Comité Institucional de Ética de Investigación en Humanos- CIEIH, Centro Internacional de Entrenamiento e Investigaciones Médicas- CIDEIM, Cali, Colombia

Adriana Lizbeth Ortiz Tovar

Bacterióloga. Especialista en Epidemiología. Candidata al título de Magíster en Bioética. Epidemióloga Clínica del Country y Centro de Investigación Clínica del Country (CICC). Miembro Comité de Ética en Investigación. Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia; Bogotá Colombia.

**Varios apartes del módulo fueron tomados del siguiente módulo del citi program: "Tutoría"*

Este módulo fue desarrollado como parte de las actividades de la Iniciativa Panamericana en Bioética (PABI), proyecto financiado por el grant 1R25TW008186-01 del Centro Internacional Fogarty, Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos de América.

1. Introducción: nota aclaratoria de las autoras

Si bien la palabra "mentoría" no existe en el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, su uso es común en los campos de la educación, la psicología y la administración de empresas, pues no existe una palabra equivalente en nuestro idioma. Los diccionarios traducen "mentoring" como "tutoría", que no es lo mismo. Incluso hay quienes utilizan la misma palabra inglesa "mentoring" en España, Argentina y México para el concepto que se presenta en este módulo.

2. La Mentoría en Investigación

La mentoría es la base social fundamental de la investigación. Es el mentor quien tiene el deber de sacar lo mejor de un potencial investigador al actuar como consejero, maestro, modelo a seguir, motivador y abogado que brinda apoyo. Es una oportunidad ideal para transmitir valores éticos y profesionales a los futuros

investigadores. Sin embargo, la mayoría de las instituciones que realizan investigación aún no consideran que la mentoría sea una responsabilidad central de los investigadores. Las instituciones que se comprometen a lograr desarrollo y progreso a largo plazo no pueden darse el lujo de no promover un ambiente alentador y de apoyo en conjunto. Un elemento clave en este proceso es la relación de respeto y cuidado mutuo entre el tutor y el investigador en formación.

Este módulo sobre Mentoría ha sido construido para ser utilizado por aquellos que están involucrados con todos los niveles de investigación (estudiantes en formación de cualquier nivel, profesionales, investigadores y cualquier persona interesada en este tema).

La mentoría es uno de los principales medios con los que cuentan los científicos o investigadores para impartir conocimiento a todo aquel que desee hacer investigación. Más que los libros de textos y las clases formales, las dimensiones relativamente informales de la investigación científica, incluyendo la relación entre el tutor y el aprendiz, constituyen un lazo de confianza y de crecimiento mutuo para el logro de los objetivos propuestos.

En relación a la investigación al interior de las entidades de educación, la ganadora del premio Nobel **Rosalyn Yalow** en su discurso de 1977 se dirigió a los estudiantes de Estocolmo, identificándolos como "los portadores de nuestras esperanzas para la supervivencia del mundo y de nuestros sueños para su futuro." Yalow habló acerca de un creciente ciclo de aprendizaje y dijo, "Si debemos tener fe en que la humanidad sobrevivirá y prosperará sobre la faz de la tierra, debemos creer que cada generación sucesiva será más sabia que sus progenitores. Nosotros transmitimos a ustedes, la generación siguiente, la suma total de nuestro conocimiento. Es responsabilidad de ustedes utilizarla, añadirle más conocimiento y de transmitirla a sus hijos." (1)

Como lo sugiere Yalow, tanto el asesor como el aprendiz tienen responsabilidades para lograr que el proceso sea exitoso. Éstos se explorarán aquí como aspectos cruciales para la conducción responsable de la investigación. Además, se discutirán problemas éticos relacionados con la forma como se lleva a cabo la mentoría y también se hablará acerca de la mentoría en sí misma, como un medio para transmitir patrones éticos de conducta profesional.

3. Importancia de la Relación Mentor – Aprendiz

La importancia de este rol proviene de la mitología Griega. Mentor era un amigo de confianza de Odiseo y lo ayudó a aconsejar a Telémaco, su hijo. La importancia de la relación es revisada en el libro de Harriett Zuckerman, *Elite Científica*, acerca de personas galardonadas con el Premio Nobel, en un capítulo titulado "**Maestros y Aprendices en la Ciencia.**"(2) Los galardonados informaron a Zuckerman "que para ellos, el tiempo que fueron aprendices fue una etapa, como dicen los científicos sociales, de socialización. La socialización incluye más de lo que normalmente se entiende por educación o entrenamiento: comprende la adquisición de normativas y estándares, de valores y actitudes así como el conocimiento, las habilidades y los patrones de comportamiento asociados con determinados estados y funciones. En otras palabras, es el proceso mediante el cual las personas se insertan en una cultura o subcultura."

Zuckerman concluyó que el proceso de socialización experimentado por los galardonados había ocurrido en formas que se reforzaron mutuamente: "... los maestros servían generalmente como modelos a seguir, enseñando menos por preceptos que por ejemplos. Adhiriéndose ellos mismos a patrones exigentes de trabajo, sostenían la autoridad moral para emitir juicios severos sobre trabajos que fracasaron al no alcanzar patrones comparables."⁽³⁾

Al igual que los galardonados con el premio Nobel señalados por Zuckerman, y como Telémaco en la antigua mitología, un aprendiz se beneficiará más de los vínculos cercanos con un mentor que se comprometa personalmente con la relación durante un largo período de tiempo. Algunos expertos en este tema enfatizan en la naturaleza personal de la relación entre el tutor y su aprendiz. Otros advierten que los límites son importantes. En cualquier caso, no habrá dos tutores que actúen de la misma manera - cada uno aporta a la tarea sus propias fortalezas y preferencias. Sin embargo, todo buen tutor actuará movido por un sentido de responsabilidad y un compromiso con el futuro del aprendiz.

4. Papeles y Responsabilidades

Un "ideal" representa algo a lo que podemos aspirar y una buena mentoría posee sus modelos excepcionales. William Silen, Doctor en Medicina, Decano para el Desarrollo y Diversificación de Docentes de la Escuela de Medicina de Harvard, lo describe de esta manera: "El tutor verdaderamente completo es un individuo que es capaz de actuar como consejero y guía, forjador de talento e instructor, es aquel que abre oportunidades y actúa como defensor, modelo a seguir, intérprete de pautas organizativas o profesionales, protector, el que fija las pautas y actúa como jefe – y mantiene todas estas funciones a largo plazo". ⁽⁴⁾

Pocas personas disponen del tiempo o la capacidad para desempeñarse en todos estos roles para un tercero, y parece prácticamente imposible en el contexto de los grandes laboratorios de hoy en día, repletos de estudiantes de postgrado y fellows post doctorales.

El Papel del Mentor

Si bien el papel del consejero o supervisor de la investigación puede llevarlo a oportunidades de ser mentor, el papel del mentor es diferente de aquel del supervisor o consejero. La esencia de la mentoría ha sido descrita en un informe de la Academia Nacional de Ciencias de EEUU, la esencia de la mentoría ejercida por un mentor ha sido descrita como el ser consejero, profesor, modelo a seguir y amigo.⁵⁾ En los casos ideales el mentor es también defensor de los aprendices.

El papel del Mentor también suele ser complejo y toma muchas formas. Generalmente, un verdadero mentor es alguien que posee:

Experiencia en la investigación y los desafíos que los aprendices enfrentan. La capacidad de comunicar esa experiencia. La predisposición para hacerlo. Un interés especial en ayudar a otra persona para que se convierta en un profesional

exitoso.

Un mentor puede ser un docente consejero u otro miembro del profesorado, un director de proyecto, un compañero de estudios, un amigo sabio, o simplemente otra persona con experiencia. Para nuestros propósitos, un aprendiz o un protegido en el campo de la investigación incluye a cualquier persona en una posición de aprendiz, por ejemplo un estudiante de pre o postgrado, un *fellow* postdoctoral, un joven investigador o un docente principiante.

Para apreciar las posibles contribuciones de los mentores, es útil tener en cuenta la amplia gama de necesidades que se deben cubrir:

Ante todo, los mentores del campo de la ciencia deben ayudar a los aprendices a convertirse en investigadores capaces. Un mentor puede contribuir al desarrollo técnico del aprendiz en muchos aspectos de la investigación, incluyendo métodos, instrucciones, pensamiento creativo, el cumplimiento de requisitos académicos o profesionales y habilidades de comunicación.

Los aprendices también necesitan apoyo para el desarrollo de una carrera y preparación para el mercado laboral. El mentor puede ayudar dando sugerencias acerca del mercado laboral actual, brindando oportunidades para establecer contacto con los líderes en el campo de investigación del aprendiz, presentando activamente al aprendiz a la red laboral de personas que se desempeñan en su disciplina y creando conocimiento de la gama de opciones que le brinda la carrera. Un mentor también puede aconsejar al joven científico acerca de oportunidades de avance en su carrera en cuanto a solicitud de becas, qué clase de becas solicitar y cómo redactar una propuesta sólida.

Otro foco de la mentoría es la socialización de los aprendices. Dicha socialización debe incluir una guía para el desarrollo ético, así como el incentivo y la comprensión de los elementos políticos, económicos y sociales que conlleva la interacción dentro de la comunidad académica, y la educación en un sentido de camaradería. Este entrenamiento incluye la promoción de habilidades de enseñanza, comunicación, trabajo en equipo, dirección, manejo de personas, interacción con otros, comprensión, exposición de ideas, administración y planeamiento, y administración presupuestaria.

Un papel particularmente importante del mentor es el de defensor. Hay momentos en los cuales el mentor debe dar un paso adelante y defender al aprendiz, y otros en los cuales no sería adecuado hacerlo.

Claramente, lo dicho anteriormente es extenso y las necesidades identificadas pueden ser dispares, pero todos estos elementos son necesarios para que los aprendices perduren y prospere la creatividad en el mundo académico. Una lista completa de tales elementos debe estar limitada únicamente por las necesidades individuales del aprendiz. Cualquier situación, en la cual, el conocimiento o la habilidad de una persona sean mayores a la de otra, es un posible punto de partida para una relación de mentoría.

Si bien es posible que cada aprendiz necesite un "mentor realmente completo", éste

puede ser un conjunto de más de un individuo. No todos los científicos ya formados pueden aportar el tiempo, el conocimiento, y el interés necesarios para la gama completa de temas que puedan ser importantes para cada aprendiz. Cada mentor y cada aprendiz poseen responsabilidades que, si son satisfechas, optimizarán la eficacia de la relación para ambos.

Responsabilidades de los Mentores

De la misma forma en que los aprendices de ciencias poseen la responsabilidad de buscar a sus mentores, los científicos poseen la responsabilidad complementaria de convertirse en mentores. Adoptar un papel directo para ayudar a entrenar a la siguiente generación de científicos no debería ser opcional - debería ser parte de la definición de un científico. Es por ello que la empresa de la ciencia depende de una comunicación eficaz, no sólo acerca de la ciencia en sí, sino también acerca de la práctica de la ciencia, patrones de conducta y responsabilidad ética y social. Esta obligación se extiende a todos los miembros de la comunidad, no sólo a investigadores experimentados. Por ejemplo, es probable que un estudiante recién llegado pueda beneficiarse de la mentoría de un estudiante de postgrado, un técnico, o incluso de un estudiante de pregrado mayor que él.

Dentro de las responsabilidades del mentor se encuentran:

Estar disponible

El eje fundamental de la responsabilidad de una mentoría es un simple llamado de atención: estar disponible. Sin embargo, algunos investigadores cometen el error de pensar que, de alguna forma, la mentoría asumirá el control de sus vidas profesionales y no les dejará tiempo para sus responsabilidades en la investigación. No tiene por qué ser de esta manera, ni debe serlo. En el lapso de unos minutos, un mentor puede dar asistencia eficaz a sus aprendices si está atento a algunos elementos claves, tales como escuchar cuidadosamente y permanecer en contacto.

Escuchar cuidadosamente

Intente concentrarse en los matices del énfasis verbal y del lenguaje corporal. Con respuestas cuidadosas y algunas preguntas acertadas, se abrirá el camino para una comunicación clara y una sensación de estímulo y apoyo.

Mantenerse en contacto

Es esencial comunicarse regularmente con los aprendices. Intente brindar a los aprendices al menos unos minutos de su tiempo cada dos días. Estos intercambios cortos pueden ayudarlo a estar al corriente de lo que está sucediendo y anticiparse a los problemas antes de que estos se desarrollen.

Tolerar las diferencias

Una mentoría exitosa depende de las personalidades de las partes implicadas, como sucede en cualquier otra relación personal. A algunos aprendices les basta con un mínimo de dirección o sustento, o al menos creen necesitar un mínimo de ayuda. En esos casos, debates frecuentes e inquisitivos iniciados por el mentor podrían ser percibidos como invasivos y manejadores. Otros aprendices pueden tener la necesidad de la reafirmación de estar siendo monitoreados de cerca y con respuestas frecuentes – positivas y negativas. Por el contrario, puede que algunos mentores estén incómodos ofreciendo consejos o comenzando debates, a menos que un aprendiz los solicite, y otros ofrecerán voluntariamente información y consejos sin recibir ningún signo claro de que sus aprendices necesitan su ayuda.

Dejar que los aprendices tomen decisiones

El papel del mentor es brindar consejo, ayuda y estímulo. Sin embargo, el aprendiz no debe sentirse limitado por las sugerencias del mentor. En última instancia, el aprendiz debe actuar con responsabilidad en el contexto de sus propios valores, metas y experiencia.

Enseñar con palabras y ejemplos

Si un mentor argumenta en favor de rigurosos criterios de autoría, pero no es capaz de seguir su propio consejo, entonces el aprendiz podrá deducir que el mentor es una fuente de información no fiable y que sus parámetros de conducta en investigación están mal definidos.

Es de vital importancia que los mentores sean coherentes entre lo que se dice y lo que se hace al momento de realizar el acompañamiento de su aprendiz. Algunos actos deben ser claros frente a aprendices que tienen raíces ideológicas y culturales distintas a las nuestras.

Continuar aprendiendo acerca de prácticas efectivas de mentoría

Los mentores responsables deben esforzarse por continuar aprendiendo acerca de prácticas efectivas de mentoría, a través de experiencias y recursos disponibles sobre la misma.

Responsabilidades de los aprendices

La mayoría de los científicos jóvenes o aspirantes a científicos tienen al menos una idea modesta acerca de las metas fundamentales de sus carreras, y conocen las usuales preocupaciones que acompañan su camino. La solución obvia es seleccionar científicos más experimentados y, en algunos casos, pares que tengan la experiencia que falta. Encontrar a alguien que pueda ser un mentor efectivo es principalmente responsabilidad del aprendiz.

Identifique los planes de carreras en investigación

En la búsqueda de un mentor, el primer paso para un aprendiz es identificar necesidades particulares. Los aprendices deben evaluar sus habilidades, talentos e intereses y buscar consejos de aquellos que están bien informados sobre posibles opciones de programas en investigación. Alguien que puede ayudar con este primer vistazo a los planes de carrera podría ser o convertirse en un mentor.

Identifique posibles mentores

Habiendo ya identificando los intereses generales de su carrera en investigación, un aprendiz debe buscar como posibles mentores a personas que han tenido éxito en su carrera profesional siguiendo el camino que el aprendiz aspira tomar. Esto significa identificar a las personas que saben y han superado los desafíos para llegar al éxito. Por ejemplo, para algunas mujeres sería invaluable buscar la ayuda de mujeres investigadoras que tuvieron que enfrentarse a retos similares a los que probablemente enfrentará la estudiante en entrenamiento. Para otras mujeres, al igual que para los hombres la experiencia del mentor sobre el tema o la investigación podría ser más importante.

Las cualidades que se deben buscar en un potencial mentor incluyen:

Que muestre interés en el aprendiz y su desarrollo profesional, Que esté dispuesto a buscar tiempo para reunirse con el aprendiz y Que tenga capacidad para brindar consejos útiles al aprendiz

Dichas cualidades y las habilidades interpersonales del posible mentor son mucho más difíciles de evaluar que medir el éxito de alguien como investigador. Sin embargo, debido a que la investigación está definida por la relación tanto personal como profesional, estas cualidades son tan importantes como cualquier otro criterio para identificar a un supervisor, consejero de tesis, o mentor. Más aún, la búsqueda de un mentor compatible, consejero o supervisor, tiene mayor probabilidad de ser exitosa cuando el aprendiz realiza sus tareas y formula preguntas de un estudiante experimentado desde un principio.

*En un documento **Recursos de Mentoría: Consejos para Estudiantes de Postgrado Novatos**, Kripke y King han reunido un número de sugerencias prácticas que "Los Estudiantes de Postgrado nuevos deben Considerar" al comenzar una carrera de investigación. Por ejemplo:*

Converse con la mayor cantidad posible de Investigadores Principales (IP). Obtenga información por medio de otros estudiantes. Elija un mentor a quien respete y confíe. Esto no tiene que ser algo fijado formalmente, simplemente debe ser alguien con quien pueda hablar. Puede ser un IP, un post graduado, o un estudiante de grado superior. Trate de obtener la mayor información acerca de los posibles candidatos a mentor. Converse con la mayor cantidad de

personas, para obtener información acerca del mismo. Contacte a estudiantes anteriormente graduados; haga preguntas sinceras, tales como ¿Cuál es el estilo de mentoría del IP?, ¿Es participativo o no participativo?, ¿De mucha presión o relajado?, ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en el laboratorio? y si ese porcentaje está sesgado, ¿lo está por alguna razón en especial?

Sepa distinguir entre supervisores y mentores

No todos poseen las características que son necesarias para ser un buen mentor. Si bien los términos "mentor", "tutor", "consejero de tesis" y "supervisor de investigación" se intercambian frecuentemente, es importante tener en cuenta que los consejeros de tesis, los supervisores de investigación y los tutores no son necesariamente mentores. Por ejemplo, los consejeros de tesis son responsables de asegurarse de que el estudiante cumpla los requisitos departamentales e institucionales para el título de grado y de asesorar sobre normas, métodos y publicación de la investigación. Por otra parte, los mentores brindan información más allá de los conceptos científicos, y esta información es esencial para el éxito profesional, por ejemplo, cómo obtener fondos, cómo manejar un grupo de investigación, cómo utilizar el tiempo en forma efectiva y cómo comprender políticas departamentales y comités institucionales.

Sea claro acerca de sus necesidades y expectativas (Estudio de Caso 1)

Una relación de mentoría no debe ser pasiva ni para el aprendiz ni para el mentor. Desde la perspectiva del aprendiz, es necesario tomar un rol activo para identificar y comunicar sus necesidades y expectativas como un profesional en entrenamiento.

Al mismo tiempo, el consejo del mentor no debe ser aceptado sin reflexionar. Si bien un mentor puede proporcionar una perspectiva única e inestimable, el aprendiz tiene la responsabilidad de evaluar los consejos del mentor a la luz de sus propios valores, metas y experiencia.

Continúe aprendiendo acerca de métodos eficaces de mentoría

Es importante para los aprendices continuar aprendiendo acerca del proceso de mentoría para optimizar su propia experiencia y también para prepararse ellos mismos como mentores eficaces. Los recursos y guías de mentoría descritos al final de este módulo podrían ser un buen punto de partida para ello. Más aún, los profesores y estudiantes graduados podrían tomar la iniciativa de alentar a su jefe de programa o de departamento a añadir la mentoría como un tema dentro de sus seminarios.

Como abordar problemas en la relación Mentor-Aprendiz (Estudio de Caso 2)

La mejor manera de abordar los problemas entre mentores y aprendices se fundamenta en la comprensión de las pautas y guías existentes, antes de que aparezcan los problemas. Lo ideal es anticiparse a los hechos teniendo procedimientos o pautas para abordar problemas. Cuando se les pregunta qué mejoraría sus situaciones, muchos estudiantes de postgrado y *fellows* de post doctorado responden con un pedido de pautas escritas. Desean saber qué esperar y cómo abordar problemas (6). De hecho, muchas instituciones académicas, escuelas de postgrado y departamentos específicos han delineado estrategias para abordar problemas, preocupaciones y conflictos. Éstos pueden ir desde "Hable inicialmente con su supervisor inmediato o con el profesor a cargo" hasta "El consejero de los estudiantes de postgrado del departamento es la persona con la cual usted debe hablar."

Debe considerarse en primera instancia la comunicación entre el tutor y el aprendiz. Si es acertada, una buena comunicación puede evitar que un problema se transforme en un motivo de queja mayor. Si el aprendiz necesita ayuda adicional, entonces debe consultar los procedimientos académicos que correspondan. Cada situación e individuo son únicos. En algún caso en particular, puede ser prudente ocuparse del problema dentro del departamento, mientras que en otro, la mejor opción puede ser buscar ayuda y consejo en otro sector de la institución.

Premios / Recompensas



Ve a al Dr. Harvey Colten discutir acerca del Componente Esencial de la Mentoría, "La Interacción Profesional en Sí Mismo". (Video en inglés)

Los beneficios que brinda la mentoría al aprendiz, al mentor y a la organización en su conjunto son demostrables. (7) Por ejemplo, los aprendices ganan en comprensión de la cultura organizacional, acceden a redes de comunicación que acarrearán información profesional importante y reciben ayuda para definir y alcanzar sus metas profesionales.

Los beneficios para los mentores son igualmente buenos. Pueden obtener la satisfacción de compartir su conocimiento y experiencia, y de lograr que un aprendiz tenga éxito y eventualmente se convierta en su colega. La mentoría mantiene al científico en la cima del conocimiento en su área, lo ayuda a desarrollar una red profesional y amplía sus contribuciones.

Otro beneficio es el creciente estímulo que emana de aprendices brillantes y creativos. Los mentores obtendrán como resultado prestigio y autoestima. Pueden beneficiarse de proyectos conjuntos que lleven a subvenciones y autorías compartidas. También es probable que los mejores mentores estén mejor posicionados para atraer a los mejores y más brillantes estudiantes.

Se podría asumir que las actividades de mentoría son tema prioritario en academias y universidades. De hecho, la mentoría rara vez recibe recompensas directas. Mientras que algunas universidades (Ej., Universidad de Harvard

http://www.mfdp.med.harvard.edu/publications/mentations/issues/fall_95/import.htm) otorgan premios a la excelencia en mentoría, en general la mentoría es descuidada.

Para estimular la actividad de los mentores, en los Estados Unidos existe el Premio Presidencial a la Excelencia en Mentoría en los campos de Ciencias, Matemáticas e Ingenierías, creado en 1996 por el presidente Clinton. Este premio honra a los individuos e instituciones que tienen registros excepcionales en la mentoría de estudiantes que pertenecen a grupos minoritarios para impulsarlos en su camino hacia obtener logros significativos en las ciencias, las matemáticas y las ingenierías.

Mentoría sobre Ética y Conducta Responsable en la Investigación

Ayudar al aprendiz a la comprensión y seguimiento de los patrones de conducta apropiada dentro de su profesión es un papel de gran importancia para el mentor. A menudo en los pequeños grupos de investigación esto puede suceder a través de ejemplos, consejos improvisados, y el libre intercambio de pensamientos e ideas. Pero hoy en día, muchos grupos de investigación son demasiado grandes o competitivos para que esto ocurra. Independientemente de si este cambio de escalas ha impedido que los nuevos científicos estén al tanto de los patrones de conducta que prevalecen, pareciera que los temas de conducta responsable no son debatidos con la frecuencia requerida.

Para bien o para mal, ya sea por hábito personal o demandas crecientes, el método actual de enseñanza de las tradiciones y los estándares científicos es a través de ejemplos casuales. Desafortunadamente, sin el debate sobre principios éticos y la determinación de que cada uno está limitado por estos principios, esta clase de entrenamiento es sumamente deficiente.

La importancia de la mentoría para la enseñanza de la conducta responsable en la investigación ha sido reconocida en varios informes en Estados Unidos sobre integridad en la investigación. Por ejemplo:

Un informe del Instituto de Medicina (1989) recomendó específicamente que los departamentos y las unidades de investigación deberían monitorear la supervisión y el entrenamiento de científicos jóvenes para asegurarse que sea el adecuado. En 1992, un Grupo de Expertos en Responsabilidad Científica y Conducta en la Investigación concluyó que "Los mentores de la investigación...son responsables de definir, explicar, ejemplificar y exigir el cumplimiento con los sistemas de valores de sus instituciones." Asimismo, un informe más reciente acentuó la importancia de la mentoría continua para los investigadores postdoctorales (Comité de Ciencias, Ingeniería y Política Pública, 2000).



Vea cómo el Dr. David Helfand discute "La Autoría: un ejemplo de cuándo la mentoría es elemental " (Video en inglés)

La conducta responsable es más que el deseo de hacer lo correcto o la lectura de regulaciones y publicaciones relevantes. También es importante que los aprendices reconozcan la amplia gama de prácticas aceptadas y que algunas de estas prácticas pueden ser mejores que otras. Además, los aprendices necesitan comprender que actuar responsablemente depende de comprender que:

Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas. Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo. En algunos casos los patrones de conducta aún no están claramente definidos.

Para que los aprendices comprendan la naturaleza variada y evolutiva de estos patrones de conducta, es necesario que los científicos experimentados transfieran claramente su comprensión de las prácticas aceptadas de conducta en la investigación.

La Ética en la Mentoría

La relación mentor - aprendiz puede quebrantarse de muchas maneras como resultado del desbalance de autoridad inherente. Los mentores poseen más conocimiento, experiencia y prestigio, y en la mayoría de los casos están en una posición de autoridad sobre el aprendiz. Incluso un mentor que no sea muy experimentado tiene mucho más poder que un aprendiz. El aprendiz tiene mucho por obtener de la ayuda y la defensa del mentor, y el temor a poner en peligro ese apoyo hace que la relación sea especialmente dispar. Un mentor puede utilizar este poder para explotar al aprendiz. Por ejemplo, rehusándose a dar el crédito apropiado por los aportes que haga el aprendiz o pidiéndole a éste favores personales o incluso sexuales.

Si bien es responsabilidad del aprendiz buscar ayuda, el campo de acción del estudiante resulta más cómodo y puede ampliarse con cierta ayuda de parte de la institución.

Los aprendices internacionales requieren atención adicional

Los aprendices internacionales pueden ser valiosos y son también un grupo muy vulnerable en las instituciones de investigación académica. La mayoría de los estudiantes internacionales de postgrado y "*post graduate fellows*" llegan a los Estados Unidos bajo visas muy restringidas que limitan sus estadías al tiempo de estudio y dependen de mantener una relación satisfactoria con las instituciones que los patrocinan. Esto puede colocarlos en situaciones particularmente vulnerables. Por lo tanto, consideraron necesario que las instituciones, los departamentos y los investigadores con los que se entrenen se mantengan alertas y respondan a las circunstancias especiales que afectan a sus visitantes internacionales en entrenamiento. Por ejemplo, un aprendiz extranjero puede dudar acerca de si debe informar o no un caso sospechoso de mala conducta en una investigación por el temor a comprometer el estado de su visa. A menudo, la explotación por de parte de los mentores puede ser un problema dominante. Además, los aprendices pueden ser reticentes a hablar explícitamente sobre temas que no estén directamente relacionados con la investigación, tales como acoso o problemas con el casero, que pueden estar afectando seriamente su desarrollo, rendimiento y calidad de vida.

En vista de la extrema vulnerabilidad de muchos estudiantes extranjeros, la responsabilidad principal de desarrollar mecanismos satisfactorios de apoyo debería

recaer, en estos casos, sobre las instituciones que los acogen. El mentor debe comprender las circunstancias por las que pasan estos estudiantes y si es necesario, ayudarlos a que no sean explotados. Muchos departamentos y facultades reconocen los posibles riesgos, incluso en el mejor de los contextos de entrenamiento, y toman medidas para implementar barreras:

Se han desarrollado comités especiales para manejar tales circunstancias con el acuerdo explícito de que los estudiantes de postgrado y "*post graduate fellows*" pueden acercarse al comité sin temor a una violación de la confidencialidad o a ser penalizados por ello.

Los departamentos de algunas universidades incluso han llegado a crear fondos especiales para apoyar a estudiantes extranjeros o "*post graduate fellows*" cuando se estima que sería en favor de los intereses del estudiante y del departamento trasladar al aprendiz a otro ambiente.

Límites

Un sinnúmero de "cuestiones de límites" pueden presentarse entre los mentores y los aprendices. Los límites entre los intereses financieros y de la carrera de un profesor y sus responsabilidades hacia sus aprendices son un ejemplo. Jonathan Cole planteó una pregunta importante en este contexto: En el papel de consejero de investigación, al determinar un tópico de investigación, si existe una elección entre un tópico que puede llevar a una patente y otro que es más "interesante y desafiante intelectualmente", ¿es apropiado, por parte del consejero, inducir al estudiante hacia el tópico con posibilidades de patentado debido a la posible retribución financiera? Cole sugiere que esta restricción sobre el tópico del estudiante es inapropiada. ⁸⁾

En el caso de una investigación financiada por la industria, es posible que el patrocinador desee retrasar por dos años la publicación de los resultados. Un miembro del profesorado debe considerar las consecuencias que esto traería a cualquier estudiante de postgrado o aprendiz involucrado en la investigación. En caso de existir restricciones a la publicación, el aprendiz deberá ser informado al respecto antes de su decisión de participar en la investigación. El mentor y el aprendiz deben considerar el impacto que tales retrasos pudieran tener en las perspectivas de la carrera del aprendiz.

En lugar de ejercer una influencia apropiada sobre el aprendiz, un mentor podría alejarse de su rol como tal y fallar como defensor, patrocinador o protector. Si un mentor se ve amenazado por el éxito de un aprendiz, podría intentar menoscabar sutilmente la confianza del aprendiz. Otros problemas pueden presentarse cuando un aprendiz es ignorado, descuidado, cuando la comunicación es inadecuada, o cuando el mentor es demasiado crítico.

La "Mentoría Tóxica" es un rótulo que se ha utilizado para describir estas relaciones problemáticas en el artículo mencionado previamente de William Silen en *Mentations*, una publicación de la Facultad de Medicina de Harvard, titulado "Tormentor of the Year, A Cautionary Tale." ("El Torturador del Año, una Historia de Advertencia"). ⁹⁾ El Dr. Silen sugiere que, "al mismo tiempo que elevamos alabanzas a los mentores excepcionales, es necesario prestar atención a los que se dedican a la mentoría negativamente, para quienes un término mejor sería el de 'torturadores.' Tal vez

debería otorgarse un premio a 'El Torturador del Año.'

Ya sea que los llamemos mentores tóxicos o torturadores, es necesario recordar a aquellos que se aprovechan o ignoran a los aprendices, que tienen una obligación especial de fomentar el desarrollo intelectual y la independencia de la siguiente generación de científicos. Generalmente, los mentores más eficaces toman decisiones que:

Buscan que al aprendiz se le de el máximo y apropiado reconocimiento por cualquier publicación conjunta. Animam al aprendiz a participar en conferencias nacionales e internacionales, talleres, simposios y a presentar investigaciones en tales eventos. Promueven el trabajo del aprendiz entre colegas. Ayudan al aprendiz a crear redes profesionales importantes.

El principio rector de la mentoría debe ser la protección de los intereses del aprendiz. Los departamentos y facultades tienen un papel importante en establecer expectativas razonables para el mentor y el aprendiz, así como también en sugerir estrategias para que la relación sea tan productiva y mutuamente satisfactoria como sea posible. Casi todos los estudios y guías sobre cómo dirigir la investigación de los estudiantes y brindar mentoría hacen énfasis sobre la importancia de estructurar cuidadosamente el proceso de investigación. Esto se logra estableciendo fechas límite para los distintos eventos significativos en el proceso, programando reuniones regulares entre el consejero y el aprendiz y discutiendo temas de Conducta Responsable en la Investigación (CRI) tales como autoría y propiedad intelectual.

Conclusión

La mentoría es el mejor camino que poseen las instituciones para fortalecer su sentido de comunidad y respeto mutuo. El apoyo positivo a la mentoría fructífera posee el potencial para infundir un sentido de colaboración y trabajo en equipo y es el único método eficiente y efectivo para transmitir metodología y patrones profesionales de investigación desde una generación de investigadores a la siguiente. El punto de partida es un compromiso consciente de parte de la institución, los investigadores y los aprendices.

Este módulo ha sido diseñado para presentar al lector un tema que llega hasta el núcleo de lo que significa ser un buen científico. La excelencia en la mentoría se afianza sobre el principio que establece que para que la humanidad pueda sobrevivir y prosperar debe guiarse responsablemente a las generaciones que nos sucederán. Esperamos que el lector reflexione con más frecuencia y más claridad acerca de las responsabilidades especiales que implica una buena mentoría.

Referencias

From Les Prix Nobel. Rosalyn Yalow - Banquet Speech at the Nobel Banquet,

December 10, 1977. The Official Web Site of the Nobel Foundation. © 2003 The Nobel Foundation.
<http://www.nobel.se/medicine/laureates/1977/yalow-speech.html> (accessed on 7/10/2003).

Zuckerman, H, 1977. Scientific Elite: Nobel Laureates in the United States. New York, NY: Free Press.

Ibid., p. 126.

Silen, "In Search of the Complete Mentor," in Mentations, Volume 5-Fall 1998, at http://wish-net.od.nih.gov/professional/mentor_article_complete.html

National Academy of Science (NAS), 1997. Advisor, Teacher, Role Model, Friend: On Being a Mentor to Students in Science and Engineering. Washington, D.C.: National Academy Press. [Click here](#)

Anderson, M.S., Oju, E.C., and Falkner, T.M.R., 2001. Help from Faculty: Findings from the Acadia Institute Graduate Education Study. Science and Engineering Ethics, Vol. 7, No. 4: 487-504.

"At Cross Purposes: What the experiences of doctoral students reveal about doctoral education." By Chris M. Golde and Timothy M. Dore. January, 2001. A report prepared for The Pew Charitable Trusts, Philadelphia, PA
<http://www.phd-survey.org/>

Cole, Jonathan R. The Research University in a Time of Discontent.

Silen, "Tor-mentor of the Year: A Cautionary Tale," in Mentations, Volume 2-Fall 1996, at http://wish-net.od.nih.gov/professional/mentor_article_tormentor.html

Este módulo fue desarrollado como parte de las actividades de la Iniciativa Panamericana en Bioética (PABI), proyecto financiado por el grant 1R25TW008186-01 del Centro Internacional Fogarty, Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos de América.

La mentoría en investigación - Colombia Questions

Question Cluster ID: 7108

Cluster Name: EVALUACION FINAL MÓDULO MENTORÍA

Cluster Text: none

Question Presentation: Sequential

Questions in Cluster: 6

Questions On Exam: 3

Question ID: 55909

Question Type: Multiple Choice/Multiple Answer

Question Status: Offline

Question: Si bien no existe el mentor perfecto, se considera que un buen mentor debería reunir ciertas características excepto:

Answer 1: Tener experiencia en investigación

Answer 2: Tener capacidad y predisposición para comunicarse

Answer 3: Demostrar interés en dar ayuda

Answer 4: Disponer de dinero para financiar los proyectos de jóvenes investigadores

Answer 5:

Correct answer or answers:

Answer 1

Answer 2

Answer 3

Feedback for correct answer: Un aprendiz debe buscar como posibles mentores a personas que han tenido éxito en su carrera profesional siguiendo el camino que el aprendiz aspira tomar. Esto significa identificar a las personas que saben y han superado los desafíos para llegar al éxito. Las cualidades que se deben buscar en un potencial mentor incluyen: Que muestre interés en el aprendiz y su desarrollo profesional, Que esté dispuesto a buscar tiempo para reunirse con el aprendiz y Que tenga capacidad para brindar consejos útiles al aprendiz

Feedback for incorrect answer: Un aprendiz debe buscar como posibles mentores a personas que han tenido éxito en su carrera profesional siguiendo el camino que el aprendiz aspira tomar. Esto significa identificar a las personas que saben y han superado los desafíos para llegar al éxito. Las cualidades que se deben buscar en un potencial mentor incluyen: Que muestre interés en el aprendiz y su desarrollo profesional, Que esté dispuesto a buscar tiempo para reunirse con el aprendiz y Que tenga capacidad para brindar consejos útiles al aprendiz

Question ID: 57128

Question Type: Multiple Choice/Single Answer

Question Status: Online

Question: Si bien no existe el mentor perfecto, se considera que un buen mentor debería reunir ciertas características excepto:

Answer 1: Tener experiencia en investigación

Answer 2: Tener capacidad y predisposición para comunicarse

Answer 3: Demostrar interés en dar ayuda

Answer 4: Disponer de dinero para financiar los proyectos de jóvenes investigadores

Answer 5:

Correct Answer: Answer 4

Feedback for correct answer: Un aprendiz debe buscar como posibles mentores a personas que han tenido éxito en su carrera profesional siguiendo el camino que el aprendiz aspira tomar. Esto significa identificar a las personas que saben y han superado los desafíos para llegar al éxito. Las cualidades que se deben buscar en un potencial mentor incluyen: Que muestre interés en el aprendiz y su desarrollo profesional, Que esté dispuesto a buscar tiempo para reunirse con el aprendiz y Que tenga capacidad para brindar consejos útiles al aprendiz

Feedback for incorrect answer: Un aprendiz debe buscar como posibles mentores a personas que han tenido éxito en su carrera profesional siguiendo el camino que el aprendiz aspira tomar. Esto significa identificar a las personas que saben y han superado los desafíos para llegar al éxito. Las cualidades que se deben buscar en un potencial mentor incluyen: Que muestre interés en el aprendiz y su desarrollo profesional, Que esté dispuesto a buscar tiempo para reunirse con el aprendiz y Que tenga capacidad para brindar consejos útiles al aprendiz

Question ID: 55910

Question Type: Multiple Choice/Multiple Answer

Question Status: Offline

Question: Para actuar responsablemente las siguientes afirmaciones son ciertas excepto:

Answer 1: Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas.

Answer 2: Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo

Answer 3: Los patrones de conducta puede que aún no estén claramente definidos en una institución

Answer 4: Los patrones de conducta los establecen los aprendices cuando hacen investigación

Answer 5:

Correct answer or answers:

Answer 1

Answer 2

Answer 3

Feedback for correct answer: La conducta responsable es más que el deseo de hacer lo correcto o la lectura de regulaciones y publicaciones relevantes. También es importante que los aprendices reconozcan la amplia gama de prácticas aceptadas y que algunas de estas prácticas pueden ser mejores que otras. Además, los aprendices necesitan comprender que actuar responsablemente depende de comprender que: Los patrones de conducta pueden variar entre

las entidades e incluso dentro de ellas. Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo. En algunos casos los patrones de conducta aún no están claramente definidos. Para que los aprendices comprendan la naturaleza variada y evolutiva de estos patrones de conducta, es necesario que los científicos experimentados transfieran claramente su comprensión de las prácticas aceptadas de conducta en la investigación.

Feedback for incorrect answer: La conducta responsable es más que el deseo de hacer lo correcto o la lectura de regulaciones y publicaciones relevantes. También es importante que los aprendices reconozcan la amplia gama de prácticas aceptadas y que algunas de estas prácticas pueden ser mejores que otras. Además, los aprendices necesitan comprender que actuar responsablemente depende de comprender que: Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas. Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo. En algunos casos los patrones de conducta aún no están claramente definidos. Para que los aprendices comprendan la naturaleza variada y evolutiva de estos patrones de conducta, es necesario que los científicos experimentados transfieran claramente su comprensión de las prácticas aceptadas de conducta en la investigación.

Question ID: 57129

Question Type: Multiple Choice/Single Answer

Question Status: Online

Question: Para actuar responsablemente las siguientes afirmaciones son ciertas excepto:

Answer 1: Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas.

Answer 2: Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo

Answer 3: Los patrones de conducta puede que aún no estén claramente definidos en una institución

Answer 4: Los patrones de conducta los establecen los aprendices cuando hacen investigación

Answer 5:

Correct Answer: Answer 4

Feedback for correct answer: La conducta responsable es más que el deseo de hacer lo correcto o la lectura de regulaciones y publicaciones relevantes. También es importante que los aprendices reconozcan la amplia gama de prácticas aceptadas y que algunas de estas prácticas pueden ser mejores que otras. Además, los aprendices necesitan comprender que actuar responsablemente depende de comprender que: Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas. Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo. En algunos casos los patrones de conducta aún no están claramente definidos. Para que los aprendices comprendan la naturaleza variada y evolutiva de estos patrones de conducta, es necesario que los científicos experimentados transfieran claramente su comprensión de las prácticas aceptadas de conducta en la investigación.

Feedback for incorrect answer: La conducta responsable es más que el deseo de hacer lo correcto o la lectura de regulaciones y publicaciones relevantes. También es importante que los aprendices reconozcan la amplia gama de prácticas aceptadas y que algunas de estas prácticas pueden ser mejores que otras. Además, los aprendices necesitan comprender que actuar responsablemente depende de comprender que: Los patrones de conducta pueden variar entre las entidades e incluso dentro de ellas. Los patrones de conducta pueden cambiar con el tiempo. En algunos casos los patrones de conducta aún no están claramente definidos. Para que los

aprendices comprendan la naturaleza variada y evolutiva de estos patrones de conducta, es necesario que los científicos experimentados transfieran claramente su comprensión de las prácticas aceptadas de conducta en la investigación.

Question ID: 55911

Question Type: Multiple Choice/Multiple Answer

Question Status: Offline

Question: Los aprendices internacionales requieren atención adicional porque:

Answer 1: Es un grupo conflictivo

Answer 2: Es un grupo vulnerable y olvidado

Answer 3: Es un grupo transitorio

Answer 4: Es un grupo que podría ser explotado

Answer 5:

Correct answer or answers:

Answer 4

Feedback for correct answer: Los aprendices internacionales pueden ser valiosos y son también un grupo muy vulnerable en las instituciones de investigación académica. La mayoría de los estudiantes internacionales de postgrado y “post graduate fellows” llegan a los Estados Unidos bajo visas muy restringidas que limitan sus estadías al tiempo de estudio y dependen de mantener una relación satisfactoria con las instituciones que los patrocinan. Esto puede colocarlos en situaciones particularmente vulnerables. Por lo tanto, consideraron necesario que las instituciones, los departamentos y los investigadores con los que se entrenen se mantengan alertas y respondan a las circunstancias especiales que afectan a sus visitantes internacionales en entrenamiento. Por ejemplo, un aprendiz extranjero puede dudar acerca de si debe informar o no un caso sospechoso de mala conducta en una investigación por el temor a comprometer el estado de su visa. A menudo, la explotación por de parte de los mentores puede ser un problema dominante. Además, los aprendices pueden ser reticentes a hablar explícitamente sobre temas que no estén directamente relacionados con la investigación, tales como acoso o problemas con el casero, que pueden estar afectando seriamente su desarrollo, rendimiento y calidad de vida.

Feedback for incorrect answer: Los aprendices internacionales pueden ser valiosos y son también un grupo muy vulnerable en las instituciones de investigación académica. La mayoría de los estudiantes internacionales de postgrado y “post graduate fellows” llegan a los Estados Unidos bajo visas muy restringidas que limitan sus estadías al tiempo de estudio y dependen de mantener una relación satisfactoria con las instituciones que los patrocinan. Esto puede colocarlos en situaciones particularmente vulnerables. Por lo tanto, consideraron necesario que las instituciones, los departamentos y los investigadores con los que se entrenen se mantengan alertas y respondan a las circunstancias especiales que afectan a sus visitantes internacionales en entrenamiento. Por ejemplo, un aprendiz extranjero puede dudar acerca de si debe informar o no un caso sospechoso de mala conducta en una investigación por el temor a comprometer el estado de su visa. A menudo, la explotación por de parte de los mentores puede ser un problema dominante. Además, los aprendices pueden ser reticentes a hablar explícitamente sobre temas que no estén directamente relacionados con la investigación, tales como acoso o problemas con el casero, que pueden estar afectando seriamente su desarrollo, rendimiento y calidad de vida.

Question ID: 57127**Question Type:** Multiple Choice/Single Answer**Question Status:** Online**Question:** Los aprendices internacionales requieren atención adicional porque:**Answer 1:** Es un grupo conflictivo**Answer 2:** Es un grupo olvidado**Answer 3:** Es un grupo transitorio**Answer 4:** Es un grupo que podría ser explotado**Answer 5:****Correct Answer:** Answer 4

Feedback for correct answer: Los aprendices internacionales pueden ser valiosos y son también un grupo muy vulnerable en las instituciones de investigación académica. La mayoría de los estudiantes internacionales de postgrado y “post graduate fellows” llegan a los Estados Unidos bajo visas muy restringidas que limitan sus estadías al tiempo de estudio y dependen de mantener una relación satisfactoria con las instituciones que los patrocinan. Esto puede colocarlos en situaciones particularmente vulnerables. Por lo tanto, consideraron necesario que las instituciones, los departamentos y los investigadores con los que se entrenen se mantengan alertas y respondan a las circunstancias especiales que afectan a sus visitantes internacionales en entrenamiento. Por ejemplo, un aprendiz extranjero puede dudar acerca de si debe informar o no un caso sospechoso de mala conducta en una investigación por el temor a comprometer el estado de su visa. A menudo, la explotación por de parte de los mentores puede ser un problema dominante. Además, los aprendices pueden ser reticentes a hablar explícitamente sobre temas que no estén directamente relacionados con la investigación, tales como acoso o problemas con el casero, que pueden estar afectando seriamente su desarrollo, rendimiento y calidad de vida.

Feedback for incorrect answer: Los aprendices internacionales pueden ser valiosos y son también un grupo muy vulnerable en las instituciones de investigación académica. La mayoría de los estudiantes internacionales de postgrado y “post graduate fellows” llegan a los Estados Unidos bajo visas muy restringidas que limitan sus estadías al tiempo de estudio y dependen de mantener una relación satisfactoria con las instituciones que los patrocinan. Esto puede colocarlos en situaciones particularmente vulnerables. Por lo tanto, consideraron necesario que las instituciones, los departamentos y los investigadores con los que se entrenen se mantengan alertas y respondan a las circunstancias especiales que afectan a sus visitantes internacionales en entrenamiento. Por ejemplo, un aprendiz extranjero puede dudar acerca de si debe informar o no un caso sospechoso de mala conducta en una investigación por el temor a comprometer el estado de su visa. A menudo, la explotación por de parte de los mentores puede ser un problema dominante. Además, los aprendices pueden ser reticentes a hablar explícitamente sobre temas que no estén directamente relacionados con la investigación, tales como acoso o problemas con el casero, que pueden estar afectando seriamente su desarrollo, rendimiento y calidad de vida.

La mentoría en investigación - Colombia References

Reference ID: 63546

Reference Name: Estudio de Caso 1

Reference Link: Estudio de Caso 1

Reference:

Estudio de Caso 1

Camila es una profesional con un Doctorado, que ha estado trabajando en una importante universidad en actividades de investigación durante el último año y medio. Desde que llegó, se ha llevado bien con su jefe, el Dr. Sergio Villareal. El trabajo en su laboratorio se relaciona con la síntesis y caracterización de agentes antitumorales. Su primer proyecto fue la síntesis de una sustancia, que ha sido difícil de sintetizar en el laboratorio. Unos seis meses después de su llegada, ella desarrolló un paso más de la síntesis de esta sustancia, y las cosas parecían muy prometedoras.

Camila dijo al Dr. Villareal, "Sergio, tienes que darle una mirada a este resultado en una reacción que realicé. Creo que es un derivado de la sustancia antitumoral que estamos buscando". El Dr. Villareal miró a los datos y dijo, "Camila, esto es genial, voy a tener que estudiar los datos más de cerca para tener seguridad. Déjame verlos con más detalle y si están bien voy a empezar a escribir un documento para su presentación." Camila tenía mucho trabajo por hacer en otras caracterizaciones, y ella estuvo de acuerdo.

Un mes y medio más tarde, Camila estaba hablando con Antonio, un postdoctorado de otro laboratorio a quien le estaba diciendo, "He estado teniendo muchos problemas tratando de conseguir los últimos pasos en la síntesis de la sustancia antitumoral que estamos estudiando, pero conseguí un derivado sorprendente a lo largo del camino." Ella pasó a describir el procedimiento para obtener el derivado, sin embargo, Antonio estaba un poco sorprendido. Él dijo: "Estaba en una reunión, y el Dr. Villareal quien presentó la misma síntesis. Camila, el caso es que tu nombre no se mencionó en la presentación o en el papel de acompañamiento."

Aquí hay algunas preguntas para pensar:

1. ¿Qué debe Camila hacer para obtener el crédito que se merece? Debería ella enfrentar al Dr. Villareal?

Si surge un conflicto de autorías entre un científico junior y un científico sénior, los expertos recomiendan que el desacuerdo debiera abordarse en el grupo de los autores y el director del proyecto. En caso de que no conduzcan a una solución satisfactoria, el científico junior puede buscar la dirección de otros miembros del

departamento, organizaciones estudiantiles, los representantes en una oficina de asuntos postdoctorales, o el defensor del pueblo en la institución.

2. ¿Qué tipo de derechos tienen los alumnos sobre su trabajo?

El Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas (ICMJE) ha enumerado tres condiciones necesarias para el crédito del autor:

Contribuciones sustanciales a la concepción y diseño, o la adquisición de datos, o análisis e interpretación de datos. Redacción del artículo o la revisión crítica de contenido intelectual, y La aprobación definitiva de la versión que se publicará.

No se hacen distinciones por el trabajo de los alumnos si su contribución es importante. En este caso, obviamente, Camila ha hecho una contribución primaria, pero no se le permitió al proyecto revisar o aprobar la petición. Esta es una grave violación de la ética por el desequilibrio de poder involucrados y explotación concomitante. Los derechos de Camila sin duda han sido suprimidos en este caso, y sería apropiado para ella buscar al director.

¿Podría Camila o su departamento haber evitado esta situación?

Un aspecto importante de la autoría que debería producirse antes de la redacción de un documento es que los autores potenciales deben conocer la política de su laboratorio, el departamento y la institución con respecto a lo que constituye un autor. Cuando se realizan proyectos de investigación multidisciplinarios, los miembros del grupo deben discutir sobre los créditos y las autorías dentro de la investigación. Por otro lado, cada miembro del grupo debe tener claro los tipos de autoría y que a medida que progresa la investigación la posición de los nombres en la listas de autores puede cambiar. A menudo, los conflictos surgen porque las personas sienten que se les ha prometido la autoría de un documento, pero al final no lo entienden o se le da a otra persona.

Reference ID: 63546

Reference Name: Estudio de Caso 1

Reference Link: Estudio de Caso 1

Reference:

Estudio de Caso 1

Camila es una profesional con un Doctorado, que ha estado trabajando en una

importante universidad en actividades de investigación durante el último año y medio. Desde que llegó, se ha llevado bien con su jefe, el Dr. Sergio Villareal. El trabajo en su laboratorio se relaciona con la síntesis y caracterización de agentes antitumorales. Su primer proyecto fue la síntesis de una sustancia, que ha sido difícil de sintetizar en el laboratorio. Unos seis meses después de su llegada, ella desarrolló un paso más de la síntesis de esta sustancia, y las cosas parecían muy prometedoras.

Camila dijo al Dr. Villareal, "Sergio, tienes que darle una mirada a este resultado en una reacción que realicé. Creo que es un derivado de la sustancia antitumoral que estamos buscando". El Dr. Villareal miró a los datos y dijo, "Camila, esto es genial, voy a tener que estudiar los datos más de cerca para tener seguridad. Déjame verlos con más detalle y si están bien voy a empezar a escribir un documento para su presentación." Camila tenía mucho trabajo por hacer en otras caracterizaciones, y ella estuvo de acuerdo.

Un mes y medio más tarde, Camila estaba hablando con Antonio, un postdoctorado de otro laboratorio a quien le estaba diciendo, "He estado teniendo muchos problemas tratando de conseguir los últimos pasos en la síntesis de la sustancia antitumoral que estamos estudiando, pero conseguí un derivado sorprendente a lo largo del camino." Ella pasó a describir el procedimiento para obtener el derivado, sin embargo, Antonio estaba un poco sorprendido. Él dijo: "Estaba en una reunión, y el Dr. Villareal quien presentó la misma síntesis. Camila, el caso es que tu nombre no se mencionó en la presentación o en el papel de acompañamiento."

Aquí hay algunas preguntas para pensar:

1. ¿Qué debe Camila hacer para obtener el crédito que se merece? Debería ella enfrentar al Dr. Villareal?

Si surge un conflicto de autorías entre un científico junior y un científico sénior, los expertos recomiendan que el desacuerdo debiera abordarse en el grupo de los autores y el director del proyecto. En caso de que no conduzcan a una solución satisfactoria, el científico junior puede buscar la dirección de otros miembros del departamento, organizaciones estudiantiles, los representantes en una oficina de asuntos postdoctorales, o el defensor del pueblo en la institución.

2. ¿Qué tipo de derechos tienen los alumnos sobre su trabajo?

El Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas (ICMJE) ha enumerado tres condiciones necesarias para el crédito del autor:

Contribuciones sustanciales a la concepción y diseño, o la adquisición de datos, o análisis e interpretación de datos. Redacción del artículo o la revisión crítica de contenido intelectual, y La aprobación definitiva de la versión que se publicará.

No se hacen distinciones por el trabajo de los alumnos si su contribución es importante. En este caso, obviamente, Camila ha hecho una contribución primaria, pero no se le permitió al proyecto revisar o aprobar la petición. Esta es una grave violación de la ética por el desequilibrio de poder involucrados y explotación concomitante. Los derechos de Camila sin duda han sido suprimidos en este caso, y sería apropiado para ella buscar al director.

¿Podría Camila o su departamento haber evitado esta situación?

Un aspecto importante de la autoría que debería producirse antes de la redacción de un documento es que los autores potenciales deben conocer la política de su laboratorio, el departamento y la institución con respecto a lo que constituye un autor. Cuando se realizan proyectos de investigación multidisciplinarios, los miembros del grupo deben discutir sobre los créditos y las autorías dentro de la investigación. Por otro lado, cada miembro del grupo debe tener claro los tipos de autoría y que a medida que progresa la investigación la posición de los nombres en la listas de autores puede cambiar. A menudo, los conflictos surgen porque las personas sienten que se les ha prometido la autoría de un documento, pero al final no lo entienden o se le da a otra persona.