



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL
MENTORING COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL
CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SUS APORTES A LA
COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN LA REGIÓN DE ICA
2021

PRESENTADO POR:
TAMARA TATIANA PANDO EZCURRA
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0301-3440

CHINCHA, 2021

RESUMEN

El propósito de esta investigación es desarrollar un modelo para la construcción de una red de mentoring como estrategia de gestión del cambio y sus aportes a la competitividad de las Pymes en la Región de Ica. La definición más sencilla de Mentoring hace referencia a “que el aprendizaje existe entre dos personas, una con mayor experiencia y/o conocimiento y la otra es quien realiza el aprendizaje” (Domiguez y Pineda, 2010, p.19). Esta relación a la que hacen referencia los autores ha sido implementada por las instituciones y organizaciones con el fin de aprovechar la transmisión del conocimiento a personas con menor experiencia y de esta forma aumentar la eficiencia de los procesos y la forma en como estos aportan valor a la organización. Países como Estados Unidos, Londres, España e Irlanda han sido pioneros en la investigación sobre este tipo de prácticas de transferencia de conocimiento y gestión del cambio organizacional; se destacan redes e instituciones como el National Mentoring Partnership, el Harvard Mentoring Project del Center for Health Communication, la Red de Mengtoring de España, entre otros. Nuñez- Cacho y Grande (2012, p.64) citando a (Baugh & Fagenson-Eland, 2007) muestran que “independientemente del avance que ha experimentado el mentoring en el ámbito empresarial, al mismo tiempo se revisa investigaciones al respecto y se ve que son relativamente pocas las investigaciones que han analizado con precisión sus consecuencias para las personas y sobre los guías.

Palabras claves: Mentoring, Estrategias de cambio, Competitividad.