

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

**FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA**



**MENTORING DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS
DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE
MOGROVEJO CHICLAYO-PERÚ, 2014**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTOR: Bach. Dioses Llanos, Cintia Karla.

Chiclayo, Enero de 2015.

**MENTORING DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS
DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE
MOGROVEJO CHICLAYO-PERÚ, 2014**

POR:

Bach. Dioses Llanos, Cintia Karla

Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADO POR:

Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez.

Presidenta de Jurado.

Lic. Enf. Adela Rosanna Núñez Odar.

Secretaria de Jurado

Mgtr. Elizabeth Soledad Guerrero Quiroz.

Vocal de Jurado - Asesor

Chiclayo, 20 de enero de 2015.

DEDICATORIA

A Dios, por la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar con mi formación profesional.

Con todo cariño a mis padres Miguel y María, mi novio Christian y hermanos Perla y Miguel Alexander, porque creyeron en mí y me apoyaron en todo momento, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque gracias a ellos hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera. Va para ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A todas las personas que estuvieron siempre ahí alentándome para seguir luchando por mis objetivos.

Cintia Karla

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque sé que gracias a Él me he levantado en cada dificultad, me dio fortaleza para no flagelar; y porque a pesar de mis errores no me abandona.

A mi asesora, Mgtr. Elizabeth Soledad Guerrero Quiroz, por sus valiosos conocimientos y valores que siempre me inculco para lograr las metas en mi vida y por su paciencia de principio a fin para llegar a concluir la presente Investigación Científica.

Finalmente agradezco a Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez y Lic. Enf. Adela Rosanna Núñez Odar, por sus aportes que contribuyeron al desarrollo de esta Investigación.

Cintia karla

ÍNDICE

	Pag.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.	12
1.1. Antecedentes del Problema	12
1.2. Base Teórico – Conceptual	14
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.	25
2.1. Tipo de Investigación	25
2.2. Abordaje Metodológico	26
2.3. Sujetos de Investigación	29
2.4. Escenario	29
2.5. Instrumentos de Recolección de Datos	31
2.6. Procedimiento	32
2.7. Análisis de Datos	33
2.8. Criterios Éticos	35
2.9. Criterios de Rigor Científico	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y ANÁLISIS	38
CONSIDERACIONES FINALES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	55

RESUMEN

La investigación “Mentoring desde la Percepción de los Docentes de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014”. Es cualitativa con abordaje estudio de caso; tuvo como objetivo Identificar, describir y analizar la percepción del Mentoring en los docentes de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El marco teórico estuvo respaldado por las teóricas Patricia Benner con su teoría del “Cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de la enfermería” y Jean Watson con su teoría del “Cuidado Humano”. Los datos se obtuvieron con una entrevista semiestructurada, se aplicó a 8 enfermeras docentes, se delimitó la muestra por criterios de saturación y redundancia; se empleó el análisis temático de los datos obteniéndose las siguientes categorías: Expresando beneficios de la estrategia del mentoring en el futuro profesional de enfermería; Percibiendo estímulos del medio externo que limitan el desarrollo del Mentoring; y Valorando el input interno del docente en la formación del estudiante. Dentro de las consideraciones finales se estableció que existen limitaciones para que se dé la correcta aplicación del mentoring, las cuales son referidas por los docentes de enfermería, estos son proveniente de los estímulos del medio externo, como tenemos al cruce de horarios, falta de tiempo por carga laboral y que no existe un mentor para un grupo de estudiantes desde el primer hasta décimo ciclo. Este trabajo estuvo tutelado por los Principios de Bioética Personalista de Monseñor Elio Sgreccia y Rigor Científico de Castilla.

Palabras Claves: Mentoring, Percepción, Docente de enfermería.

ABSTRACT

The research " Mentoring from the Perception of Nursing Faculty of the Catholic University of Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo , Peru , 2014 " It is qualitative with case study approach ; aimed to identify, describe and analyze the perception of Mentoring in nursing faculty of the Catholic University of Santo Toribio de Mogrovejo . The theoretical framework was supported by theoretical Patricia Benner with his theory of "care, clinical and ethical wisdom in nursing practice "and Jean Watson with his theory of "Human Care ". Data were collected with a semi-structured interview was applied to 8 nurse educators , the sample saturation and redundancy criteria delimited ; thematic analysis of the data obtained was used the following categories : Expressing benefits of mentoring strategy in the professional future of nursing; Perceiving stimuli from the external environment that limit the development of Mentoring ; and Valuing internal input of teachers in student training. Within the final considerations established that there are limitations to the proper application of mentoring is given, which are referred by nursing teachers , these are from the stimuli from the external environment , as we have the crossing schedules , lack of time by workload and that there is a mentor to a group of students from first to tenth cycle . This work was supervised by the Principles of Bioethics Personalistic Monsignor Elio Sgreccia and Scientific Rigor of Castile.

Keywords: Mentoring, Perception, Faculty of Nursing

INTRODUCCIÓN

Enfermería es una disciplina y arte que incluye actividades, conceptos y habilidades¹; En la actualidad es considerada como disciplina debido a que construye un cuerpo de conocimientos propios, su objeto va de acuerdo a su intervención y al sujeto a quien va dirigida. También es un arte en el cual la enfermera desarrolla una técnica experta en la realización de los varios métodos requeridos para brindar cuidados a una persona.² El profesional de la salud ha tenido que ir adquiriendo durante su formación universitaria y laboral competencias científicas y técnicas para brindar cuidados y ayudar a las personas, familia y sociedad, mediante una actitud humanística, ética y responsable con adecuados conocimientos en áreas profesionales.

En el ámbito de enfermería cada profesional se puede desenvolver laboralmente en cuatro áreas , dentro de las cuales tenemos a la atención directa–asistencial, docencia, administración e investigación.³ En la presente investigación se trabajó con el área de docencia en la cual le corresponde a la enfermera realizar actividades educativas que permitan modificar los conocimientos, actitudes y prácticas de los individuos así como también el ambiente físico y social; para contribuir en la formación de los futuros profesionales de enfermería.

En este aspecto la docente en enfermería tiene la tarea ardua de desarrollar las potencialidades y capacidades del estudiante de manera integral, la socialización e integración ayudan a que se originen habilidades y recursos importantes para el óptimo aprendizaje y adaptación; en ese sentido en nuestra realidad las personas que se encargan de impartir conocimientos siempre buscan la manera de direccionar al estudiante tanto en el ámbito

académico como en el personal para que así de esta manera se formen enfermeros(as) con una base científica, técnica, humana y ética, que le permite exhibir competencias para el cuidado directo, administrativo, docente y de investigación según los niveles de complejidad y los niveles de prevención y atención de salud.⁴

Es cierto que la formación educativa es uno de los pilares básicos del ser humano debido a que de esto va a depender mucho la calidad asistencial y la satisfacción como profesional, es por ello que en cada institución siempre hay la necesidad de garantizar una adecuada formación de los futuros profesionales, a través de sus docentes capacitados y acreditados en sus respectivas áreas descubriendo y fortaleciendo el potencial humano de los estudiantes mediante un correcto proceso de guía y monitoreo amical.

Hoy en día algunas instituciones aplican este concepto, el cual se le conoce como el Mentoring, herramienta que acelera el desarrollo; y en nuestro país no se aprovecha en el grado que se quisiera. En la antigua Grecia, hace casi 2500 años atrás, filósofos como Sócrates acogían a manera de aprendices, a jóvenes que demostraban promesa de liderazgo. Y estos, a su vez, se comprometían a continuar transmitiendo el conocimiento del mismo modo a un grupo de personas. En muchos países el mentoring y sus beneficios han tomado tal protagonismo que se han creado organizaciones con y sin fines de lucro entorno a esta práctica. Se habla y enseña acerca del mentoring en colegios, universidades, empresas, etc.

Esto reafirma que crear valor para otros no es un costo en el corto plazo sino una inversión que en el mediano y largo plazo traerán interesantes frutos; mientras más personas compartan esta visión, a paso lento pero

seguro, se podrán notar cambios hacia una economía y sociedad de mayor madurez y desarrollo sostenible.⁵ Por consiguiente el mentoring es la relación compleja que empodera, nutre y desarrolla, la enseñanza y el aprendizaje, para descubrir el potencial humano el cual permite crecer, y ser independientes, para alcanzar objetivos.⁶

La presente investigación nació de la experiencia universitaria de la investigadora quien durante el desarrollo de todas las asignaturas estudiadas, experimento que cuando se realizaba la parte teórica y práctica hospitalaria y comunitaria, algunas docentes utilizaron el mentoring, debido a que se tuvo que lograr objetivos y adquirir competencias a nivel académico y profesional, los cuales estuvieron encaminados a que cada estudiante sea capaz de asumir el reto. Ahora se está tomando conciencia de la importancia de la formación orientada al futuro perfil como profesionales. A la realidad del contexto sanitario se ha ido incorporando progresivamente una serie de competencias que pretenden ser la guía en la formación de los futuros enfermeros, adaptando su perfil a las actuales demandas de los usuarios y del propio sistema de salud.

En el medio educativo las docentes siempre brindan algunas pautas a seguir para así de esta manera descubrir el camino de liderazgo profesional. Muchas veces el maestro utiliza esta herramienta con sus alumnos sin darse cuenta, debido a que siempre está pendiente sobre la situación académica de cada estudiante y si existe algún problema siempre está allí, dirigiendo para que así se pueda lograr el éxito de formar buenos profesionales. Contrariamente a ello también hay docentes que prefieren que el alumno “camine solo”, para que sea responsable o porque considera que el “ser universitario” debe darle un rol más autónomo y deja que el estudiante de alguna forma “se haga solo” siendo su acompañamiento limitado.

Frente a esta realidad la investigadora se cuestionó ¿Cuál es el valor que le da la docente al mentoring, en la formación de los estudiantes?, ¿De qué manera percibe los beneficios del mentoring? ¿Utiliza esta herramienta en su trabajo como educadora? Después de todo lo planteado anteriormente se logró concluir en un problema de investigación el cual se formuló de esta manera ¿Cómo perciben el mentoring en el proceso enseñanza-aprendizaje las docentes de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014?

Ante esta problemática narrada se planteó esta investigación con los siguientes objetivos: Identificar, describir y analizar la percepción del mentoring en los docentes de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, siendo el objeto de estudio la Percepción del mentoring en los docentes de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

En consecuencia, la presente investigación se justificó en primer lugar debido a que en cada acción que realiza la docente utiliza esta herramienta y muchas veces sin darse cuenta, en la actualidad se constituye como práctica de éxito vinculada con la progresión, crecimiento, y los retos profesionales, por lo que resulta muy importante identificar las percepciones de las docentes sobre su aplicación y así constituir las como parte anexada de manera continua en toda y cada una de ellas.

Teniendo este concepto de reciente reconocimiento en cuanto a sus beneficios, y al no existir en nuestro medio trabajos de investigación sobre este tema, constituyo un aporte importante para la Escuela de Enfermería y toda la Universidad, ya que a partir de ello se profundizo los conocimientos

del docente sobre esta herramienta y su aplicación como medio de alcanzar la acreditación de una educación de calidad ofertada a sus alumnos. Finalmente, esta investigación será el inicio para que se originen nuevos trabajos de investigación con diferentes enfoques metodológicos, en otras escuelas o facultades, en lo que se pueda tomar en cuenta los resultados a los que arriba la presente investigación.

I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En la búsqueda de bases de datos a nivel mundial, latinoamericano y nacional se encontraron escasos trabajos de investigación acerca o en relación al objeto de estudio por lo que se tuvo como referenciales los siguientes estudios:

- López I. La tutoría / mentoría como espacio para el desarrollo de competencias transversales en los estudiantes. Madrid-España. 2013. Es un diseño cualitativo, se ha utilizado el panel de expertos como estrategia de recogida de información, cuyos objetivos son: Identificar estudiantes de nuevo ingreso, que presentan áreas de mejora en competencias transversales “clave” para su formación académica y personal. Evaluar el desarrollo competencial alcanzado por estos estudiantes, y aquellas áreas de mejora identificadas por el tutor, a lo largo del curso académico 2010/11. Identificar tipos de acciones emprendidas por los profesores- tutores en la tutoría universitaria para el desarrollo de áreas competenciales concretas y susceptibles a la mejora. Conocer buenas prácticas / acciones de otras universidades en sus programas o planes de tutoría. Los resultados destacaron categorías identificando tres vectores o dominios transversales:

elementos habituales en un Plan de Tutoría/Mentoría universitario, aspectos críticos desde los tutores/mentores y gestores de la acción tutorial, acciones de tutoría/mentoría con sello de calidad. Se llegó a la conclusión de un consenso entre gestores en tutoría/mentoría y los profesores universitarios, para así clarificar el papel y el rol del mentor universitario, en aras de su efectividad y eficiencia. La Necesidad del reconocimiento de dicha labor, así como un buen ajuste en asignación de tutelados. También el alumno debe conocer las funciones del mentor de cara a ser usuario activo de la mentoría. La percepción de utilidad y contenido de la mentoría es crucial en el estudiante.⁷

- Bardallo L, Rodríguez E, Chacón D. La relación tutorial en el Prácticum de Enfermería. Catalunya-España. 2012. Metodología cualitativa, de corte etnográfico cuyo objetivo es explorar la experiencia de interacción alumnado de enfermería tutores clínicos y explicitar las expectativas de los estudiantes de enfermería respecto a la interacción con los tutores clínicos. Se tuvo como resultados a que la percepción de logro está asociada a la calidad de la interacción tutor alumno, el estudiante percibe a la tutora clínica como apoyo en la acogida e integración, el tutor desconoce, las necesidades afectivas de los estudiantes y su importancia en el aprendizaje.

En el presente estudio se llegó a la conclusión de que los estudiantes muestran dependencia afectiva en la interacción con el tutor. Los profesionales, excepcionalmente, se implican a niveles personales y afectivos en la relación con el tutelado. La cualificación técnica del tutor, por sí sola, no garantiza el aprendizaje del estudiante. Se requiere de una acogida afectivamente integradora.⁸

1.2.BASE TEÓRICO-CONCEPTUAL

El presente estudio tuvo como marco conceptual: Mentoring (Chip), Percepción (Schiffman), Docente de enfermería (García).

La base teórica estuvo fundamentada en la teórica Patricia Benner y su postulado Cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de la enfermería, ella realizó una obra *Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice* (1984), dada su naturaleza y su alcance puede cambiar la práctica y preparación de las enfermeras en el ejercicio de su profesión, pero esto implica saber, ser y actuar de modo coherente y ético en la práctica de enfermería. El aprendizaje se ha hecho patente en este trabajo debido a que se da en la parte clínica, un dialogo entre los principios y la práctica.

Otras Fuentes teóricas como la diferencia del “Saber Practico” y el “Saber Teórico” Citas de Kuhn (1970)- Polanyi (1958), modelo de adquisición y desarrollo de habilidades. A medida que el profesional adquiere experiencia, el conocimiento se convierte en una mezcla de la parte práctico y teórico, que estos a su vez aumentan con el tiempo, es por ello que en la investigación estas bases fueron importantes, sin embargo no todas las docentes utilizan estas dos fuentes, el saber práctico y teórico las cuales deben ir de la mano para que de esta manera se realicen las actividades con fundamento científico y así se puedan formar enfermeras de calidad.

Así mismo conforme transcurre el tiempo durante la formación universitaria, cada estudiante según su interés ira adquiriendo y desarrollando una variedad de habilidades que van a estar basada en la experiencia, la cual es más segura y rápida cuando se produce a partir de una base educativa sólida.

En esta teoría se define a enfermería como la relación de cuidado. Por lo cual durante el proceso de interacción se debe de dar en un ambiente reciproco de ayudar y ser ayudado, sin embargo esta disciplina se encuentra fundamentada en cuanto a lo moral y ético. Existe una clasificación de Benner sobre el aprendizaje práctico en orden creciente. Las cuales son: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto.

Tenemos al Principiante que se enfrenta a una nueva situación. Principiante avanzada se adquieren experiencias y demuestran sus capacidades y conoce todo lo que esta exige; Competente es cuando posee la capacidad de imitar lo que hacen los demás a partir de situaciones reales, y elabora una planificación estandarizada por sí misma; Eficiente es cuando percibe la situación de manera integral y reconoce sus principales aspectos ya que posee un dominio intuitivo sobre esta; se siente más segura de sus conocimientos y destrezas; Experta es cuando posee un completo dominio intuitivo que genera la capacidad de identificar un problema sin perder tiempo en soluciones alternativas.⁹

En la investigación se tuvo relación con esta teórica debido a que el proceso de formación profesional es considerado como una relación entre profesor y estudiante, en el cual ambos enseñan y aprenden enriqueciéndose mutuamente, este aprendizaje es basado en las experiencias de cada uno. Ya que en la práctica diaria se perciben emociones, comportamientos éticos y sociales del cuidado. Como se pudo observar en la realidad cada estudiante pasa por estas diversas etapas desde que inicia su formación y culmina siendo una licencia de enfermería, durante este transcurso nuestras educadoras siempre están allí direccionándonos ante cualquier situación.

También se relacionó con la teoría del Cuidado Transpersonal de Jean Watson la cual propone, la defensa de una formación en enfermería donde se tiene que incluir un conocimiento integral de otros campos y así se abarque conocimientos en humanidades, artes y ciencias. Sostiene que las necesidades cada vez son más complejas del sistema de atención sanitaria y del paciente exigen que la enfermera posea una formación amplia y liberal. Su teoría se basa en 10 factores de cuidado, en la investigación se relacionó a la Promoción de la enseñanza-aprendizaje interpersonal, el cual consiste en la participación de una verdadera enseñanza-aprendizaje que atienda a la unidad del ser y de su sentido y que trate de mantenerse en el marco referencial del otro. ¹⁰

En la investigación se aplicó debido a que las enfermeras siempre están brindando su función como educadoras en diversas áreas como lo es en hospitales, comunidades, colegios y universidades, etc., es por ello que tienen como misión formar buenos profesionales, rescatando el potencial humano que cada alumno trae consigo, pero esto es un trabajo de equipo, para así lograr una meta y poder brindar un buen aporte como persona y profesional a las necesidades de nuestra sociedad.

Por otro lado la percepción proviene de la palabra latín “perceptio” que significa percibir, seleccionar, organizar e interpretar los estímulos, para darle significado a algo, para la psicología es como el primer momento de la elaboración cognoscitiva, es decir la primera instancia en la cual la información recibida se transforma en un elemento conocible y comprensible.¹¹ Por otro lado es definida como un proceso mental del ser humano que le permite organizar de una forma significativa y clara en el interior de sí mismo todo aquello que obtiene del exterior, para poder tener

conciencia de lo que le rodea, la cual obedece a los estímulos cerebrales logrados a través de los cinco sentidos; vista, olfato, tacto, auditivo, gusto, los cuales dan una realidad física del entorno. ¹²

Es decir la percepción va a estar comprendida por nuestros sentidos, los cuales proporcionan datos de la realidad de la persona de su mundo externo. Así mismo es la capacidad de recibir por medio de todos los sentidos, las imágenes, impresiones o sensaciones para conocer algo. Por consiguiente las percepciones son individuales, cambian con el tiempo están regidas por las diferentes vivencias y enriquecen a medida que cada individuo crece como persona”. ¹³

Se puede mencionar que las percepciones van a estar dadas desde los diferentes puntos de vista; es por ello que la persona no solo trata de enseñar o pretender hacerlo a alguien desde pequeño, se necesita combinar los sentidos para decidir elaborar e interpretar la información que está en su entorno y procesarla analítica y experimentalmente a través de los conocimientos adquiridos como primer proceso de captación de información del entorno, este lo usa en las energías sensoriales permitiendo una representación de la realidad de su entorno. De esta manera la información que se recopila por nuestros sentidos y se procesa formando ideas.

Así mismo la percepción en nuestro desarrollo pretende influir sobre la memoria y nuestro pensamiento ya que no siempre se piensa de la misma manera. Es así que cuando desconocemos sobre algún tema en particular se tiene que leer, procesar, analizar y luego compartir nuestros pensamientos e ideas ya sea de las experiencias adquiridas enfocadas al tema o de lo que analizamos previa lectura o en la realidad de nuestra vida.

Consecuentemente para las Ciencias de Enfermería, percepción es el proceso de organizar, interpretar y transformar la información de los datos sensoriales y la memoria. Es un proceso de transacciones humanas con el ambiente, le da sentido a las experiencias del individuo representando su imagen de la realidad influyendo así en su conducta.¹⁴

Para enriquecer la investigación, se analizó tres tipos de percepción. La percepción personal, consiste cuando las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro; la percepción selectiva, la persona no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de su interés, la inteligencia de la persona a la hora de imaginarse una nueva realidad, los compara con las nuevas percepciones; y la percepción temporal es la forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción, llegando al conocimiento de su medio y evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias o varían las necesidades y motivaciones de los mismos.¹³

Respecto, al objeto de estudio este se encontró en el tipo de percepción temporal, ya que el proceso de percepción del docente sobre el mentoring se desarrolló mediante las experiencias que va pasando, de esa manera se reflexiono acerca de la función que cumple como educadora, comenzando a evaluarse si ésta es la adecuada y si está logrando lo que desea, pues así mismo una satisfacción para ella a nivel personal, como profesional.

En el presente trabajo se considera que la percepción está conformada por dos componentes; el primero conocido como sensaciones o estímulo físico, que proviene del medio externo, en forma de imágenes, sonidos,

aromas, etc.; y los inputs internos, que se denominan factores internos como son las necesidades, motivaciones y experiencia.¹⁵ Los estímulos sensoriales pueden ser los mismos para todos, pero cada uno percibirá cosas distintas. Esto conlleva a que el docente percibió la realidad, lo cual ayudo a interpretar la situación de su trabajo como educadora.

Por consiguiente, rescatando todo lo referido para la investigadora la percepción constituye un proceso del área cognoscitiva que se provee mediante los órganos sensoriales, en un proceso múltiple e interactivo que abarca también funciones mentales, con el objetivo de comprender la realidad que cada ser humano tiene en sí mismo y en su mundo exterior, lo cual determina su conducta y comportamiento frente a la toma de decisiones, ya que este, es capaz de comprender su entorno y actuar como respuesta a los impulsos que recibe. Esto se puede dar mediante los sentimientos o las emociones frente a situaciones de la vida, la cual está influenciada por las experiencias previas, motivaciones y estímulos.

En este sentido las percepciones son individuales, cambian con el tiempo por las diferentes vivencias y enriquecen a medida que cada individuo crece como persona. Es así que las docentes de Enfermería identificaron una realidad sobre su entorno, analizando, describiendo y procesando de manera abstracta desde sus sentidos y comprendiendo al mismo tiempo características de su personalidad, sentimientos, emociones, actitudes y experiencia que de alguna manera han sido impresas en su memoria que han influido a lo largo de su experiencia como educadoras y son utilizadas en el mentoring de los futuros profesionales de enfermería.

En relación al término mentoring, este procede de la gran obra La Odisea, escrita por el poeta griego Homero. Cuando Ulises se está preparando para ir a la lucha en la Guerra de Troya, se da cuenta que está dejando a su heredero Telémaco, él se encuentra solo en el instituto, debido a que las guerras tenían tendencias a durar años (la guerra de Troya duro 7 años), Ulises se da cuenta que su hijo necesita ser preparado para ser Rey, mientras él se encuentra fuera luchando. Alquila a un leal amigo de la familia que se llama Mentor para que sea el tutor de Telémaco.¹⁶ Mentor es considerado como un ser sabio y sensible. Así mismo los grandes líderes como mentores tienen el desafío de transferir su sabiduría ganada a otra persona sin poner resistencia.¹⁷

Es por ello que los estudiantes de enfermería necesitan mentores y este papel lo cumplen muy bien algunas docentes de enfermería de nuestra casa de estudios, pero esto se ve influenciado por que el docente no tiene tiempo para realizarlo debido a la carga laboral, la tutoría solo se les brinda a personas que tienen problemas en la parte académica, personal y familiar. La realidad en cuanto a la educación es así pero si se puede fortalecer y mejor día a día el trabajo del docente y así de esta manera se dé una formación de mejores profesionales y personas.

En este sentido el Mentoring viene a ser una relación compleja que empodera, nutre y desarrolla, el proceso de enseñanza y aprendizaje, que se establece entre estudiante o profesional que ingresa a la institución y su mentor. Las dos partes deben trabajar en conjunto para descubrir el potencial que les permita crecer, ser independientes y alcanzar metas. También es considerado como una estrategia que ayuda a las personas de toda circunstancia, para así alcanzar su potencial. Por otro lado es visto como un proceso de desarrollo de talento en el cual una persona con experiencia (el

mentor) aconseja, apoya, guía, y ayuda en desarrollo personal y profesional de una persona (el tutelado) en una relación de mutua confianza, compromiso y respeto. ¹⁸

Así mismo en esta relación siempre se va a dar el uso de habilidades como escuchar, preguntar, retar y apoyar. Se centra en el estudiante debido a que tiene el deseo de progresar, aprender, comprender y conseguir. ¹⁹ A veces, esto se realiza en época de transición de carrera; etapa crítica en la formación académica y personal del estudiante, en donde el Mentoring, juega un rol muy importante.

Al respecto David Alarcón Antón ²⁰ ,describe dos tipos de mentoring que son: Mentoring formal: goza del beneficio y apoyo de las organizaciones, siendo los mentores elegidos, según el nivel de experiencia y exposición a situaciones clínicas que han permitido demostrar sus competencias y habilidades, que a su vez ofrecen garantías a la hora de actuar y resolver situaciones conflictivas. Mentoring informal: ha sido descrito como la relación basada en la atracción mutua, no estructurada y de beneficio mutuo entre el mentor y los seguidores. Los buenos mentores fomentan el crecimiento frente a la dependencia y potencian los puntos fuertes internos.

A medida que avanza la relación de mentoring se da más libertad a los seguidores para probar nuevos comportamientos y habilidades, siempre con el apoyo de un mentor experimentado; por tanto muchos Enfermeros buscan las oportunidades de convertirse en mentores, previo al cumplimiento de una capacitación de tal manera que puedan aplicar estrategias correctas del Mentoring e implementar todas aquellas actividades de beneficiosas para las

organizaciones en donde laboran, a favor de los estudiantes, o profesionales en el campo clínico.

Si bien es cierto algunas docentes de enfermería realizan el mentoring de manera informal, lo hacen dentro de todas sus actividades como educadoras de manera espontánea, lo cual se evidencia en los resultados, el logro de competencias en los estudiantes, diferenciándola de la que no lo aplica, a lo largo del proceso educativo, ya que ello se constituye como motivador, dada la satisfacción que experimenta al valorar los resultados.

La educación es un proceso continuo que acompaña y atraviesa toda la vida del hombre, dando así lugar a la función docente de la enfermera, cuya razón de ser es la formación educativa, donde el maestro tiene un puesto importante en este largo camino, el cual es ayudar al alumno a que se haga a sí mismo, y así de esta manera través de ella se va construyendo la sociedad y delineando su forma del ser. Esta concepción exige del ejecutor del proceso educativo un gran compromiso, una entrega sin límites prefijados al trabajo que se requiera, en una actitud dictada por la fe, el amor y la responsabilidad social.²¹ Esto se convertirá en un extraordinario vínculo de relación pedagógica, por eso quien no sepa vivir con amor a sus semejantes puede sentirse fracasado como educador.

Entonces solo un compromiso total del sujeto como ser social es garantía de un adecuado desempeño en la función docente. Ante la realidad es visto como pilar fundamental de los procesos de transformación de la humanidad. La educación y la enseñanza no es una excepción, esta ha tenido: un cambio radical a lo largo de la sociedad este ha ido evolucionando en esa búsqueda de eficacia, como tenemos la tradicional donde el alumno tenía un

papel pasivo en el proceso de enseñanza y al cual se le exige que memorice (en base a una repetición mecánica) la información transmitida, ha ido transformando un papel más activo del alumno con la tecnología donde el estudiante aprovecha la educación y desarrolla habilidades cognitivas y cumple una relación activa entre él y el docente.²²

Del mismo modo existen teorías del aprendizaje como la Teoría Cognitiva (Bruner-Ausubel-Rogers), refieren que la enseñanza es ayudar al estudiante al máximo para alcanzar al máximo sus capacidades y aprendizaje es un proceso activo, dinámico y flexible, se interesa por las relaciones sociales y el desarrollo personal. Se opone a los conocimientos adquiridos de manera automática y memorista. Sus principios son el énfasis en la participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje.²³

Bruner propuso la “Metáfora del andamiaje” Andamiaje supone que las intervenciones del profesor deben mantener una relación inversa con el nivel de competencia en la tarea de aprendizaje manifestado por el aprendiz, de manera tal que mientras más dificultades tenga el aprendiz en lograr el objetivo planteado, más directivas debe ser las intervenciones del docente y viceversa.²³

De acuerdo a las diferentes perspectivas psicológicas, el docente cumple diversos roles como tenemos al transmisor de conocimientos, animador, supervisor o guía del aprendizaje e investigador educativo. Lo cual significa que la docente está realizando su labor teniendo como base las teorías de aprendizaje, de manera que ella toma en cuenta el conocimiento inicial de cada estudiante, provoca desafíos y retos abordables que cuestionen y modifiquen el conocimiento, en consecuencia la meta del educador es

incrementar la competencia, comprensión y la actuación autónoma del estudiante.

Por otro lado el acto del docente tiene que poseer tres tipos de habilidades, la primera de ellas es innata y las otras dos requieren de una formación, ellas son: Carisma o el poder de una personalidad magnética, conocimiento de la materia que imparte, capacidad pedagógica.²⁴ Es así que el docente de enfermería para cumplir su rol de mentor debe cumplir estos requisitos con sus alumnos que le permitan ser facilitador del aprendizaje y del desarrollo de sus alumnos como personas y profesionales, creando un clima adecuado, tratando de ser un miembro activo, aplicando experiencias, sin tratar de imponer, sino como aporte, compartir, guiar y aprender a buscar la trascendencia de la persona para rescatar todo el potencial que el estudiante trae consigo.

En la investigación el docente fue eje principal del mentoring en la formación educativa, y el estudiante tomaría un papel secundario en la medida que recibirá los beneficios del mismo, hasta que reconozca su importancia en el logro de sus objetivos académicos y personales, así el mentoring será un proceso de complementación, hasta lograr mediante estrategias, objetivos y metas trazadas; si bien es cierto, el estudiante requiere una educación con alta calidad científica, tecnológica, humanística y con compromiso social, se necesita, el trabajo del docente – estudiante (Mentoring) para formarse adecuadamente y brindar con calidad y calidez los servicios de salud adecuándola a la realidad cambiante de nuestra sociedad, preparándolo para enfrentar los retos presentes y sobre todo los futuros.

II. MARCO METODOLÓGICO:

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo cualitativo, que consiste en la recolección de datos y análisis sistemático de materiales narrativos, que encierran un alto contenido subjetivo. Así mismo enfoca el objeto de estudio en su totalidad, captando la situación de estudio de manera íntegra e involucrando al sujeto con el objeto de investigación, en una situación normal de estudio que puede concluir en propuestas de transformación de la realidad estudiada.²⁵

También se dice que estudia la naturaleza profunda de las realidades socio – culturales, sus estructuras dinámicas, lo que da razón de los humanos comportamientos y manifestaciones, buscando la comprensión holística, de una totalidad social. Este tipo de investigación estudia en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido o de interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Se considera como aspectos diferenciales de un estudio cualitativo su carácter holístico, empírico, interpretativo y empático.²⁶

Se eligió este tipo de investigación, ya que permitió conocer cómo perciben el mentoring los propios sujetos de estudio, lo cual se alcanzó a través de las narrativas que llevo a identificar, descubrir y analizar cómo se desarrolla el mentoring en las docentes de la Escuela de Enfermería

2.2. ABORDAJE METODOLÓGICO

El abordaje que se utilizó en la investigación fue estudio de caso, que está definido como “un examen completo o intenso de una faceta, una cuestión o quizás los acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo”. Es una investigación a fondo de un grupo, una institución u otra unidad social individuales. Analiza, comprende variables para la historia, desarrollo o asistencia para los problemas del o de los sujetos, es característicamente las dinámicas de porque el sujeto que se investiga que es lo que piensa, como se desarrolla, donde se centra en entender el fenómeno específico, contexto, vida real que comprende múltiples fuentes de información. También tenemos que se plantea con la intención de describir, interpretar o evaluar.²⁷

Tiene tres fases: Fase exploratoria, que es fundamental para la definición más precisa del objeto de estudio. Especifica las ideas a tener en cuenta en el estudio de caso. En este punto se realizó la situación problemática, que derivan de la propia experiencia del investigador, en el cual se planteó unas interrogantes con sus respectivos objetivos de estudio, se eligieron técnicas y se elaboró el instrumento de recolección de datos, para alcanzar el objetivo del proyecto.

Es así que en la presente investigación el objeto de estudio fue la percepción del mentoring en los docentes de enfermería. Así mismo se tuvo que tener en cuenta como primer paso el reconocimiento del escenario para el desarrollo de éste, es decir la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en donde se entrevistó a los docentes que laboran en esta casa de estudios, mediante una entrevista

semiestructurada que permitió establecer estas percepciones de las fuentes primarias; como lo fueron las docentes que participan en la investigación.

Como segunda fase tenemos la delimitación de estudio, que trata de la recolección de datos o aspectos más relevantes, recolecta sistemáticamente las informaciones, permite una comprensión completa de la situación esperada.²³ En la presente investigación para la recolección de datos se utilizó una entrevista semiestructurada usando grabadora, en la que se recolectó la información con exactitud sobre el mentoring desde las diferentes percepciones de los docentes de enfermería, teniendo en cuenta la saturación y redundancia de los datos para delimitar la muestra.

Y por último tenemos el análisis sistemático y la elaboración del informe aquí se unió la información, se analizó y todo lo disponible a los informantes para que manifieste sus reacciones sobre la relevancia e importancia de lo que se ha relatado. En esta investigación se recolectó la información, luego se procedió a la transcripción de los relatos realizando la lectura de los mismos clasificando las unidades de análisis para por afinidad agruparlos en categorías empíricas y luego en categorías según lo conveniente.

Las características o principios que tiene el estudio de caso son: Se dirigen al descubrimiento del surgimiento de nuevos elementos, conocimientos²⁸; en este estudio se buscó descubrir las diferentes percepciones de los docentes de enfermería sobre el mentoring, teniendo en cuenta para ello la base teórica – científica. Se obtuvo interpretación en su contexto, para una mejor comprensión.

En la presente investigación se tuvo en cuenta al mentoring desde la percepción de los docentes de enfermería en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se buscó retratar la realidad de forma compleja y profunda (todo).

Se utilizó una variedad de fuentes de información, lo que permite cruzar información, confirmar, rechazar. La investigadora recurrió a una variedad de datos recolectados en diferentes momentos, situaciones diversas y con una variedad de informantes. Para el desarrollo de la investigación se revisó distintas literaturas: libros, revistas, artículos, antecedentes de investigación. También como fuente de información primordial se tuvo a las docentes que laboran en la escuela de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para ello se aplicó una entrevista semiestructurada; pues se estableció contacto directo con el contexto, se alcanzó obtener una mayor información sobre el objeto de estudio.

Por último se utilizó un lenguaje y una forma más accesible en relación a otras investigaciones, los datos de estudio de caso pueden estar presentados en una variedad de formas tales como dramatizaciones, diseños, fotografías, discusiones, mesas redondas. La presente investigación fue entendible y sencilla, de tal manera que podrán tener acceso no solo profesores o profesionales sino estudiantes, que se sientan interesados en el tema tratado. El informe final se realizó reportando las normas establecidas por la oficina de grados y títulos de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

2.3. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Los sujetos de investigación fueron las enfermeras docentes que laboran en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, que desarrollaron asignaturas de carrera del plan curricular tanto en la teoría como práctica y a su vez realicen la labor de tutoría; se encontraron laborando entre 20,30 y 40 horas; tuvieron a su cargo de 35 – 40 estudiantes en la parte teórica y 5 estudiantes por rotación de práctica. Excluyendo a las profesoras que solo se encargan de la parte práctica. Para asegurar el anonimato, las enfermeras, tuvieron como seudónimo: E1, E2, E3,..... y así sucesivamente. El número de estos sujetos del estudio fueron determinados por la técnica de saturación y redundancia que fueron 8 docentes de enfermería.

2.4. ESCENARIO

En la investigación el escenario fue la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo se encuentra en la ciudad de Chiclayo, provincia del Departamento de Lambayeque, al norte del Perú. Es una universidad de la Iglesia Católica, promovida y administrada por el obispado de la diócesis de Chiclayo. Fue fundada el 23 de marzo de 1996 por Monseñor Ignacio María De Orbegoso y Goicoechea, y puesta en funcionamiento por Monseñor Jesús Moliné Labarta, actual Obispo de Chiclayo, el 19 de diciembre de 1998. Las razones que condujeron a fundar la universidad tienen que ver con el respaldo legal que tiene para crear instituciones educativas y con el trabajo pastoral y educativo de la Diócesis de Chiclayo a partir de 1968.

El antecedente inmediato para la fundación de USAT fue el instituto pedagógico Santo Toribio de Mogrovejo que a sus 13 años de vida se consolidó académica y administrativamente, alcanzando particular aceptación e imagen en la comunidad regional.

La Comisión Nacional de Autorización y Funcionamiento de las Universidades (CONAFU) el 22 de mayo de 1997, autorizó su funcionamiento el 14 de octubre de 1998. De ese modo el Gran Canciller y la Comisión Ejecutiva de ese entonces planificaron la instalación de la universidad, que tuvo lugar el 19 de diciembre de 1998, Este acontecimiento estuvo presidido por Monseñor Jesús Moliné Labarta y las autoridades de la Asamblea Nacional de Rectores, del CONAFU y de la Comisión Ejecutiva de la USAT. En el año 1999 se pusieron en funcionamiento las primeras Carreras Profesionales de: Administración de Empresas, Contabilidad, Educación Primaria, Educación Secundaria

En el 2001 se autorizó el funcionamiento de nuevas escuelas: Ingeniería de Sistemas y Computación, Derecho, Enfermería. Las clases se iniciaron con 200 estudiantes y desde entonces el crecimiento de la universidad ha sido muy ordenado y exitoso. En la actualidad hay más de 4500 universitarios repartidos en nuestras 17 carreras profesionales. En Mayo del 2005 las autoridades del CONAFU, encabezadas por el presidente de esta institución, Ing. Cesar Cruz Carbajal, entregaron la resolución de autonomía universitaria a Mons. Jesús Moliné, Gran Canciller de esta Universidad, quien afirmó que con esta autonomía, la USAT alcanza su madurez.

Al 2008 la USAT cuenta las escuelas de Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Derecho, Educación, Comunicación, Arquitectura, Ingeniería Civil y Ambiental, Ingeniería de Sistemas y Computación, Ingeniería Mecánica Eléctrica, Ingeniería Naval, Ingeniería Industrial, Ingeniería Energética, Medicina, Enfermería, Odontología y Psicología.

Actualmente la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo cuenta con una exitosa trayectoria académica, científica y humana, a la luz del Magisterio de la Iglesia Católica y la axiología USAT, que garantiza la formación de enfermeros líderes en el cuidado de la persona, familia y grupos humanos. Los docentes que laboran en nuestra escuela son 70, tienen grados académicos de Magíster, Doctor, y Especialistas en las diferentes áreas de enfermería. Se cuenta con 485 estudiantes.

Organizativamente cuenta con oficinas como tenemos: extensión universitaria, investigación, comité interno de acreditación, alumni-enfermería, rediseño curricular, proyección social, gabinete pedagógico-asuntos académicos, dirección académica, tutoría, sub-dirección de departamento, gestión de calidad, marketing, bienestar estudiantil, y postgrado, pos- título-educación continua. ²⁹

2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la presente investigación se utilizó la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta, se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). Las entrevistas semiestructuradas, por

su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene toda la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.³⁰

El instrumento que se utilizó fue entrevista semi-estructurada , la cual se diseñó de acuerdo al objeto de estudio y objetivos, se realizó de manera personalizada y se mantuvo en el anonimato de cada persona a través de la utilización de los seudónimos antes mencionados, duro aproximadamente 15-20 minutos y fue grabada en un grabador de voz. Estuvo conformada por tres partes: la instrucción, donde se dio a conocer el objetivo de la entrevista y a la vez se hizo el agradecimiento por su colaboración, en la segunda parte se describió los datos generales: seudónimo, edad, estudios de Postgrado/especialidad, número de horas que labora, número de alumnos que enseña, años de experiencia en la docencia y como tercera parte se encontraron las preguntas acerca del tema de investigación. La validación del instrumento se realizó a través de juicios de expertos.

2.6. PROCEDIMIENTO

La presente investigación se realizó en la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Primero el proyecto fue inscrito en el catálogo de la Escuela de enfermería. Seguido se obtuvo la aprobación del Comité de Bioética de la Facultad de Medicina de la Universidad. Luego se solicitó el permiso necesario a la Escuela de Enfermería, posteriormente se dialogó con la Directora de la Escuela, y con las enfermeras que laboran en dicha escuela antes mencionada, donde se explicó los objetivos de la investigación, así de esta manera se pudo obtener los datos para fines de la investigación.

Se identificó a las enfermeras que laboran en escuela de enfermería, las cuales cumplieron con los criterios de inclusión y que desearon colaborar en esta investigación, se procedió a solicitar el respectivo permiso a los sujetos de la investigación, presentando la ficha informativa (Anexo N° 01), firma del consentimiento informado (Anexo N° 02), luego se realizó la entrevista semi-estructura a las enfermeras (Anexo N° 03), las cuales fueron grabadas en un grabador de voz.

Cabe mencionar que las entrevistas fueron realizadas en un ambiente adecuado como lo es la sala de profesores de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, libre de elementos distractores que ayudaron en el desarrollo de la misma, en horario de mañana o tarde, de acuerdo a la disponibilidad de los sujetos de estudios. Después que se realizó la entrevista semiestructurada formulada a las docentes que laboran en la escuela de enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, se procedió a la grabación de los discursos. Así de esta manera se realizó la redacción textual de los discursos de los sujetos de investigación, posteriormente se realizó la lectura, codificación, selección, agrupación, análisis, interpretación y categorización; por último se llegó al análisis y conclusión. De este modo se culminó la investigación con un informe final.

2.7. ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación se utilizó el análisis temático, el cual parte de los datos textuales, se trata de descomponer el corpus en unidades, donde se procedió posteriormente al agrupamiento en categorías siguiendo un criterio de analogía. Es decir considerando las similitudes o semejanzas que existen entre éstos, en función de criterios preestablecidos. ³¹

Dentro de las etapas para la elaboración de un análisis temático tenemos:

1. **Pre análisis:** Consiste en la organización del material a analizar, en la que se definieron los ejes del plan que permitió examinar los datos y se realizó efectivamente el análisis de contenidos. Durante esta etapa la investigadora transcribió y organizo las entrevistas, las cuales fueron ordenadas de forma numérica.

2. **Codificación:** Consiste en la transformación de datos brutos (el material original) a los datos útiles. Las operaciones implicadas en esta etapa son la fragmentación del texto, es decir el establecimiento de unidades de registro y la catalogación de elementos. Después de leer y releer las entrevistas, se fue descartando los datos que no fueron de utilidad para la investigación, se seleccionó datos de acuerdo al objeto de estudio y se optó por modificar los datos para luego categorizarlos de acuerdo al contenido y dando respuesta a la interrogante de la investigación.

3. **Categorización:** Es la organización y clasificación de las unidades obtenidas en base a criterios de diferenciación. Aquí se examinó la información obtenida en conjunto con la codificación, considerando las entrevistas dadas; se agrupo los datos por categorías según su relevancia y contenidos, teniendo en cuenta el objetivo de la investigación.

2.8. CRITERIOS ÉTICOS

Los principios éticos son básicos para la práctica de enfermería, ya que permitieron denotar lo adecuado y lo incorrecto de una conducta, se utilizó en la investigación los principios de la bioética personalista propuestos por el Monseñor Elio Sgreccia³²:

El principio de libertad y responsabilidad, engloba el concepto de que la persona es libre, para conseguir el bien de sí mismo y el bien de las otras personas y de todo el mundo, pues el mundo ha sido confiado a la responsabilidad humana. No puede ejercitarse la libertad sin ejercerse la responsabilidad. Se debe procurar una bioética de la responsabilidad frente a las otras personas, frente a sí mismo y, ante todo, a la propia vida, a la vida de los otros hombres y la de los otros seres vivos.

En la investigación los sujetos de estudio firmaron el consentimiento informado previamente a la información brindada acerca de los objetivos y beneficios esperados de la investigación de tal forma que decidieron de manera libre participar en la investigación dieron su aprobación y mostraron su disponibilidad, se dejó a su libertad el abandono de la investigación sin que ello pueda generar algún tipo de represaría. La responsabilidad fue del entrevistado que respondió con sinceridad las preguntas, como el del entrevistador que se encargó de la transcripción elocuente del discurso recogido en la entrevista.

El principio de la sociabilidad y subsidiariedad, pone de relieve que toda persona está obligada a autorrealizarse participando en la realización del bien de sus semejantes y, dado que la vida humana es un bien personal y también

social, cada persona debe comprometerse a proteger la vida como un patrimonio de la sociedad y no sólo de cada individuo personal.

Asimismo, la subsidiariedad es un principio que completa al anterior diciendo que la sociedad tiene la doble obligación de asistir o ayudar más allá donde las necesidades son más graves y urgentes, sin suplantar o sustituir las iniciativas libres de los ciudadanos, bien sea individualmente o de forma asociada. Este principio se utilizó como bien común tanto para la investigadora como para el sujeto de estudio, ya que ayudó a mejorar la labor de la enfermera como docente de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo así como de otras instituciones, cuyo contexto fue similar al de la presente investigación.

2.9. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

La calidad de un estudio está determinada en su mayoría con el rigor científico con que se realizó el trabajo de investigación, existen criterios que permiten evaluar el rigor y la calidad científica de los estudios cualitativos. Estos criterios son: la credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad.³³

La Credibilidad, se refiere a como los resultados de una investigación son verdaderos para las personas que van a ser estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado. En la presente investigación la investigadora a través de las entrevistas recopiló el verdadero significado brindado por los docentes de enfermería, sobre el mentoring, para esto fue necesario entrar en su mundo, lo cual exigió paciencia y evaluación permanente conociendo de mejor

manera a los sujetos de estudio. Así mismo permitió confirmar si los resultados son verdaderos y fueron estudiados dándose la cientificidad a la investigación; para lo cual los entrevistados revisaron la transcripción de sus discursos.

Así mismo tenemos el criterio de Transferibilidad, éste se refiere a la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones. En la investigación este principio permitió a la investigadora generalizar los resultados sobre las percepciones de los sujetos de estudio acerca del mentoring en enfermería, para ello fue necesario retratar la realidad tal como es, sin alterar su contexto de modo que la construcción de categorías fueron con datos fidedignos.

Y por último tenemos el criterio de Auditabilidad que es la habilidad de otro investigador de seguir la pista o la ruta de lo que el investigador original ha hecho. Para ello es necesario un registro y documentación completa de las decisiones e ideas que el investigador haya tenido en relación con el estudio. Esta estrategia permite que otro investigador examine los datos y puedan llegar a conclusiones iguales o similares a las del investigador original, siempre y cuando tengan perspectivas similares. La entrevista se realizó a través de una grabación, la cual fue transcrita tal cual, tanto las grabaciones como la transcripción fueron organizadas y archivadas para cualquier consulta o aclaración y poder ser demostradas a quien lo solicite, como complemento de otras investigaciones o para certificar que estas han sido correctamente interpretadas.

III. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los datos se obtuvieron a través de las entrevistas semiestructurada, fueron procesados mediante un análisis de contenido temático, el cual permitió ordenar un gran volumen de información de modo que contribuyo a sintetizarla, interpretarla y darla a conocer. Este tipo de análisis cualitativo permitió la obtención de categorías, que ayudaron a identificar, describir y analizar la “Percepción del Mentoring en los Docentes de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo – Perú, 2014”. Posteriormente se aplicó la metodología, la investigadora llego a los siguientes resultados:

CATEGORÍAS:

I. EXPRESANDO BENEFICIOS DE LA ESTRATEGIA DEL MENTORING EN EL FUTURO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

II. PERCIBIENDO ESTÍMULOS DEL MEDIO EXTERNO QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL MENTORING.

III. VALORANDO EL INPUT INTERNO DEL DOCENTE EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE

En su cotidiano laboral, la enfermera se desenvuelve en diversas áreas, pero en esta investigación se tomó en cuenta el área de educación como se sabe no todos los docentes practican estrategias como lo es el mentoring que contribuye a la formación del estudiante a nivel personal y académica.

CATEGORÍA I:

EXPRESANDO BENEFICIOS DEL MENTORING EN EL FUTURO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

En la formación universitaria, el estudiante tiene la responsabilidad de realizar todas las actividades educativas para contribuir a su formación, pero muchas veces esto se ve influenciado por diversos factores, desinterés, problemas personales, económicos y familiares, esto quiere decir que existen adversidades pero el ser humano es capaz de lograr conseguir metas o simplemente se mantienen en la situación académica que se encuentran y no realizan nada por mejorarlo a pesar de que exista una ayuda por parte del docente.

En nuestra realidad encontramos a algunos docentes que realizan su trabajo con vocación y otros que no les interesa o simplemente no les alcanza el tiempo, pero si tomamos en cuenta a los docentes que cumplen sus funciones para contribuir en la formación de su estudiante a cargo, pues podemos darnos cuenta que siempre están innovando y utilizan estrategias para mejorar la formación del ser humano.

Beneficios proviene del latín *beneficium*, que significa un bien que se hace o se recibe, sabemos que cuando se utiliza una estrategia educativa en la persona siempre van existir resultados favorables, porque esto se utiliza para proporcionar una ventaja; como tenemos al mentoring.³⁴

Peddy (2007) nos habla que el mentoring “es un arte, a veces no basta con saber que decir sino que hace falta saber cómo y cuándo decirlo”.

También es una estrategia o proceso de desarrollo del talento humano en el cual una persona con experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda en el desarrollo integral a nivel personal y profesional a otra persona (el tutelado) en una relación mutua confianza, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos. Además es un catalizador del proceso de enseñanza-aprendizaje.³⁵ Así se evidenció en los siguientes discursos:

“...el uso de esta estrategia contribuye al logro de un cambio en el alumno en cuanto a su dimensión personal, académica y ética y verlo como un todo, integral...”E2

“...es una buena estrategia que permite acercarnos mucho más al estudiante, así mejorar, conducir, transformar el proceso enseñanza-aprendizaje...”E3

“...es una estrategia que nos va a permitir a los docentes acercarnos mucho más a los jóvenes que estudian la profesión de enfermería para de esta manera alcanzar su potencial tanto personal como profesional...”E7

Lo dicho, afirma que la aplicación de la estrategia como el mentoring es satisfactorio porque contribuye a la formación del futuro profesional de enfermería, debido a que cuando es utilizado por un educador tiene un gran impacto en el estudiante, es aquí donde se puede observar si el alumno quiere o no aprender el contenido de aprendizaje abordado y es mas también se puede tener en cuenta el fortalecimiento de la formación personal.

Así mismo, podemos darnos cuenta que las docentes reconocen que su trabajo es esencial en la sociedad y mucho más cuando se utiliza estrategias nuevas e innovadoras como lo es el mentoring es necesaria su aplicación pero esta se debe realizar de una manera adecuada para que así se obtengan resultados satisfactorios y se pueda observar que se ha brindado una formación adecuada y esto se vea plasmado en buenos profesionales y personas

El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo poseen habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje y así de esta manera que valla de la mano con la formación de valores, virtudes y actitudes.²¹

En definitiva el educador reconoce que las actividades que realiza siempre tienen que estar con dedicación y conocimientos actualizados; su aplicación adecuada de la labor como docente se ve reflejada en la formación de futuros profesionales, así lo expresaron las enfermeras que se dedican a la función de educadoras en los siguientes discursos:

“...Yo, si considero necesario e importante el trabajo que realizo como docente debido a que contribuyo a la formación de futuros profesionales , aplicando adecuadamente mis conocimientos adquiridos para favorecer a la parte académica y personal de los estudiantes....”E1

“...el trabajo como profesora es de mucha ayuda, pero claro es arduo y complejo porque no todos los estudiantes son iguales, pero si tenemos la fuerza para realizarlo mediante nuestros conocimientos y dedicación, utilizando diversas metodologías una de ellas es el mentoring para lograr que tu grupo asignado sea el mejor día a día y esto se pueda evidenciar más adelante cuando ya los ves todos unos profesionales y muchas veces superan al maestro....”E9

En la educación antigua se utilizaba un paradigma conservador, el docente solo se dedica a dicta la clases y le restaba importancia a ver a la persona como un todo integral y la relación era vertical docente -estudiante , no existía confianza y ninguna relación amical , pero hoy en día todo esto ha ido transformándose hasta lograr una relación horizontal y así mismo la docente siempre está innovando estrategias, con el único fin de mejorar el potencial humano, por otro lado brinda al estudiante confianza y lo ve como

un ser holístico e integral, y pues de esta manera tendrá una respuesta positiva debido a que el estudiante va a contribuir para que su fonación sea la adecuada; y es así que ambos trabajaran para lograr una meta, logrando una relación de respeto, confianza y admiración.

Las enfermeras docentes reportaron en sus discursos razones más que suficientes para que se dé el uso adecuado del mentoring debido a que brinda diversos beneficios , quizá en la realidad si lo realizan pero esta es de manera informal , pero se puede generalizar para que se utilice en todas las instituciones que brindan una educación de calidad ya que proporciona : mejoramiento en la profesión docente, conocimiento adquiridos con la experiencia de los demás, apoya y direcciona el crecimiento personal y académico de los demás, ayuda a los nuevos maestros para maximizar su eficacia en el aula, y motiva a lograr el éxito, frente a esto la enfermera docente asumieron y asumirán el reto como una práctica corporativa, organizada y comprometida con la garantía del éxito de la excelente educación del futuro profesional de enfermería para que se desenvuelva en la sociedad.

No obstante, la utilización y cumplimiento exitoso del mentoring requiere que se adapte expectativas y rutinas del medio. Esto no puede ser posible sin un sincero compromiso de todas las docentes que laboran en la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, la ausencia de este apoyo y la superficialidad con la que puedan realizar las docentes el mentoring genera limitaciones sobre todo con respecto a estímulos del medio externo, así es como se ve reflejado en la siguiente categoría:

CATEGORÍA II:**PERCIBIENDO ESTÍMULOS DEL MEDIO EXTERNO QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL MENTORING.**

A pesar que los profesionales de salud que se desenvuelven en el área de la educación, consideran la gran importancia de la aplicación de la herramienta del mentoring, así mismo existen muchos estímulos del medio externo que limitan para que se dé su correcta aplicación, como parte ineludible en la formación académica y personal del ser universitario.

La percepción según la psicología clásica de Neisser, es un proceso activo- constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje.¹³

Las sensaciones o estímulo físico son los que provienen del medio externo, como son los cruces de horarios, falta de tiempo por carga laboral y que no existe una mentora para un grupo de estudiantes desde el primer hasta decimo ciclo. Situaciones que generan inconformidad de las docentes debido a que no pueden realizar el mentoring adecuadamente con sus estudiantes; la investigadora ha sido testigo de que algunas docentes si realizan esta estrategia educativa pero claro esto se ve afectado por diversos factores que muchas veces es difícil tratar de evitarlos, así lo expresan en las siguientes unidades de significado:

“...el tiempo dedicado, ciclo a ciclo te vas encontrando con grupos distintos y en estos grupos es que tienen dificultades, no todos los grupos son parejos de semestre a semestre, y muchas veces el docente y el alumno no tienen los mismo horarios y se da el famoso cruce de horarios...”E1

“...Se dan los cruces de horarios, los jóvenes tienen un horario o tiempo libre el cual yo tengo horas asignadas de teorías, al menos este ciclo ha sido así...”E3

Como podemos observar con este factor se origina el incumplimiento de la estrategia del mentoring, debido a que quizá el docente tenga planificado una sesión de manera individual o grupal con sus estudiantes y no lo puede llegar a ejecutar porque simplemente sus horarios no coinciden , o por otro lado el grupo que dirige no están al mismo nivel académico y personal, pero eso se puede trabajar para fortalecer estos aspectos , pero si el estudiante no tiene las ganas de salir adelante el trabajo del docente seria en vano, pero él tiene la capacidad de motivar a su educando para que valore eso , haciéndole saber que poco tiempo dedicado se debe apreciar; pero existen otras limitaciones que no ayudan a que se realice el mentoring como se puede percibir claramente en los siguientes discursos:

“...la falta de tiempo porque a veces por la carga administrativa que tengo no me permite realizar métodos de ayuda para mis estudiantes, algunas colegas ejercen otro trabajo fuera y no tienen el tiempo para ser una mentora con el estudiante...”E9

“...el tiempo, es importante para poder realizar esta herramienta del mentoring para así de esta manera tener espacios con el estudiante, tener más acercamientos, conocerlos para así de esta manera poder superar muchos problemas que surgen en su formación universitaria, pero muchas veces no lo puedo realizar o quizá de manera rápida por mis funciones en la escuela de enfermería...”E5

Hablar de tiempo en el trabajo del docente, es hablar de un tema de organización del tiempo pero esto no solo consta del propio docente y estudiantes, sino también incluye a las autoridades de la Escuela de Enfermería o al comité que realiza la elaboración de las horas laborales,

entonces estas pueden planificarse de una mejor manera incluyendo el tiempo para poder realizar mejor el mentoring, no descuidando aspectos que también tienen importancia en la formación universitaria.

Se afirma que el ritmo de trabajo que llevan algunas docentes , no permiten o son una barrera para no poder realizar la aplicación del mentoring de manera adecuada, con la carga de diversas funciones , realmente esta herramienta se realiza sin valorar su utilidad tanto para el docente-estudiante , pero esto si se puede lograr con éxito si se tiene el compromiso de realizar todas las actividades por parte de las personas que están inmersas en este proceso y así fortalecer una educación excelente, claro eso no quiere decir que en nuestra casa de estudios no se formen buenos profesionales , pero siempre es bueno seguir trabajando para mejorar algunos aspectos.

Es esencial el compromiso de todos los miembros involucrados en el medio de la docencia. Debe generar el cumplimiento del mentoring, y no todo lo contrario, ya que los actos descritos, constituyen otra limitación para su correcta aplicación, así lo expresan, en sus discursos:

“...ahora yo considero que el mentor debe ser uno para un alumno desde el primer ciclo que empieza su formación hasta que culmina en el décimo ciclo, y así se aplicaría un excelente mentoring, pero esto no sucede...” E10

“...Cuando un docente utiliza la herramienta del mentoring lo ideal es que realice su trabajo con el alumno desde el inicio y termino de su formación como enfermero, pero esto no se da en nuestra realidad...” E6

“...yo creo que si tenemos desde el inicio hasta el final de la formación universitaria una mentora para todo este tiempo y ella aplique el mentoring sería lo ideal, pero muchas veces esto que pienso como debe de ser no se da y esto pues se ve afectado, es más en el internado se debe realizar debido a que el estudiante prácticamente ya se encuentra a

pasos de ser una licenciada de enfermería y tiene muchas dudas, inquietudes, interrogantes que quizá con esta estrategia se puede ayudar a resolver ...” E2

Se asume, que esta estrategia, proceso como lo es el mentoring, sostiene evidencias de calidad, respecto a la empoderamiento, nutrición y desarrollo del proceso de aprendizaje-enseñanza y fortalecer la parte personal, pero si bien es cierto este trabajo es en equipo que consta de docente-estudiante, pero si esta herramienta contribuye a la formación, cuando es aplicado correctamente por la mentora, como es la enfermera docente, la cual algunas intervienen de manera significativa e importante, comprometida para garantizar la formación del futuro personal de salud, adjudicándosele oficialmente la máxima responsabilidad, para superar inconvenientes y contagiando con su actitud la práctica de una cultura del mentoring, liderando esta nueva opción de garantía de calidad de los servicios de educación que se brindan, lo descrito argumenta el constructo de la siguiente categoría:

CATEGORÍA III:

VALORANDO EL INPUT INTERNO DEL DOCENTE EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE

Todo ser humano se desarrolla en un área ya sea de estudio, trabajo o familia, donde realiza una serie de actividades la cual se tiene que ejecutar con mucha motivación para así lograr el resultado que espera conseguir, y así de esta manera contribuir a una adecuada formación personal y profesional y se puedan desenvolverse adecuadamente en el medio social.

El input interno, es un componente de percepción es proveniente del individuo, aquí tenemos a las necesidades, motivaciones y experiencia previa, y que proporcionarán una elaboración psicológica distinta de cada uno de los estímulos externos.¹¹

Es por eso que en la presente investigación los testimonios brindados por las docentes de enfermería que laboran en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo corroboran que es de mucha importancia la motivación con la que trabajan por qué así de esta manera contribuyen a una adecuada formación tanto personal como profesional y así los estudiantes puedan enfrentar a los retos de la vida social, y lo manifiestan en los siguientes discursos:

“...Muchas veces veo que mis estudiantes son todo unos profesionales y me lleno de orgullo cuando me dicen profesora de mucho sirvió esas llamadas de atención que me daba y me agradecen de que siempre estuve allí en el momento indicado para superar algún problema juntos y así superarlo...”E7

“...yo me siento orgullosa, satisfecha de haber colaborado aunque sea con un granito de arena en la formación de mis estudiantes, porque yo siempre quiero lo mejor para ellos y que más verlos formados, hechos unos profesionales que sean el orgullo de nuestra profesión de enfermería y pues de esta manera superen a su maestro que fue su mentor, y eso me motiva a seguir cumpliendo con mi labor adecuadamente como educadora...” E10

“...cuando realizo mi trabajo bien en la formación del estudiante, y veo una respuesta positiva de que ellos están poniendo de su parte para mejorar y lograr ser buenos profesionales eso me llena de entusiasmo y motivación a mejor día a día mi trabajo como educadora...” E4

La palabra motivación es el resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). En el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los

objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.³⁴

Respecto a la Formación; según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), define a la formación como una acción y efecto de formar o formarse. ³⁴ También; Kerouac S(2002), afirma que la formación tiene como objetivo inmediato el desarrollo de la persona, para ello hay que extraer y actualizar todo lo que hay en ella, sacar a la luz toda la riqueza que tiene, esto supone respetarlo y promocionar su creatividad, autonomía, ilusionarlo para que descubra la maravilla de lo que él está llamado a ser, impulsarlo a buscar y ser fiel a su propio camino; posibilitarle apertura hacia lo verdadero; y este crecimiento solo se da si se pone esfuerzo y lucha con metas medibles, evaluadas con ilusión, porque nadie puede hacer por el estudiante, lo que él debe hacer”.¹⁴

El enfermero docente es el encargado de brindar formación a los individuos prioritariamente para adquirir competencias destinadas al desarrollo de su futura vida profesional en un sentido amplio. En un sentido básico, la formación ofrece respuestas al «cómo» y tiende a desarrollar el «saber hacer”.

La formación designa todos los aprendizajes específicos que una persona puede adquirir a lo largo de su vida, tal es el caso del estudiante de Enfermería que por su período por la universidad ha ido adquiriendo nuevas enseñanzas que le van a servir para su formación, ya sea en su vida personal, como profesional, esto es brindado por el docente de enfermería motivado pero para que se origine una adecuada formación tiene que existir un

estudiante responsable, para que así se adquirieran o mejoren conocimientos, habilidades y actitudes, teniendo como resultado, un futuro profesional competente que puede salir adelante tanto en su campo laboral como en su vida personal.

La motivación del docente es de suma importancia, es un aspecto positivo, él va a realizar su trabajo con amor, dedicación y entusiasmo y pues la herramienta del mentoring es de ayuda para fortalecer la educación de las personas; esto se ha interpretado complementariamente con el diario del campo, que contribuyó a que la investigadora pueda darse cuenta la importancia del tema, profundizando el análisis de las categorías, para el logro de los objetivos de la investigación.

CONSIDERACIONES FINALES

Después de haber realizado el análisis de la información recolectada en la presente investigación, se dan a conocer las siguientes consideraciones finales:

1. La enfermera docente, percibe el mentoring como una herramienta indispensable que garantiza el éxito de la formación personal y profesional del estudiante de enfermería con una repercusión significativa en su futuro desempeño profesional.
2. En la realidad las docentes de enfermería reconocen que existen limitaciones para que se dé la correcta aplicación del mentoring tales como: los proveniente de los estímulos del medio externo como son los cruces de horarios, falta de tiempo por carga laboral y que no existe una mentora para un grupo de estudiantes desde el primer hasta décimo ciclo, los factores internos son asumidos como una experiencia espontánea que requiere capacitación.
3. Las enfermeras docentes sujeto de investigación, perciben el Mentoring, como una oportunidad de acercamiento con el estudiante; su práctica, aunque informal, las hace sentir orgullosas, satisfechas, las llena de entusiasmo y es una motivación para seguir adelante porque ello minimiza sus dificultades.
4. Para que se dé la correcta aplicación del mentoring es necesario e indispensable la participación activa del equipo que está conformada por los docentes y estudiantes, que a su vez deben tener capacitación motivación, compromiso y responsabilidad, así lo reconocen las participantes de esta investigación.

RECOMENDACIONES

Dados los resultados de la investigación, la investigadora se permite proponer las siguientes recomendaciones:

A LA ENTIDAD FORMATIVA- ESCUELA DE ENFERMERÍA:

- Insertar en la formación de pre-grado un programa de mentoría, para que esta se realice de manera oficial, reconociéndolo como una herramienta indispensable en la formación de los estudiantes para el logro de una educación de calidad tanto en la parte académica como personal; la omisión constituye una problemática que afecta al ámbito de la educación del futuro profesional, por tanto la capacitación es un imperativo impostergable.

A LAS ENFERMERAS DOCENTES:

- Mantenerse indesmayable en el compromiso de liderar la ejecución de la aplicación del mentoring, con motivación, dedicación y amor, como evidencia del cuidado humano, integral, ético y de calidad educativa, a pesar del esfuerzo que significa su práctica cotidiana.
- Acceder a la capacitación, como una manera de garantizar la aplicación del Mentoring, como una herramienta formal y sustentada, en la formación del estudiante.
- Proponer estudios de investigación multidisciplinarias, con otros enfoques metodológicos, que ayuden a conocer más profundamente el mentoring, cuya difusión involucre a los docentes sin restricciones, como actores responsables de la cultura de mentoría y su aplicación adecuada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García C, Martínez M. Historia de la Enfermería. Evolución histórica del Cuidado Enfermero. Segunda edición. Ed. Harcourt. España; 2010.
2. Kozier B, Erb G y Blais K. Fundamentos de enfermería: conceptos procesos y prácticas. Séptima edición. Ed. McGraw Hill. México; 2005.
3. Gutiérrez G. Áreas de acción de enfermería. 2013. [Acceso 28 de Mayo del 2014]. Disponible en URL: <http://www.slideshare.net/gcarmenpromo/reas-de-accion-y-funciones-de-enfermeria>.
4. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Fundación de la Universidad. Perú.2014. [Acceso 16 de Junio del 2014]. Disponible en URL:<http://www.usat.edu.pe/enfermeria-acerca-de-la-escuela/presentacion>
5. Vignale V. Mentoring, una vieja herramienta de crecimiento sostenible. Perú 2014. [Acceso 12 de Junio del 2014]. Disponible en URL:<http://blogs.gestion.pe/cafeinaparaturcarrera/2014/01/mentoring-una-vieja-herramient.html>
6. Palacios A. Educación en enfermería -Buscando el desarrollo profesional.Argentina.2010. [Acceso 20 de Junio del 2014]. Disponible en URL:http://www3.sap.org.ar/staticfiles/actividades/congresos/congre2006/conarpe34/material/enf_palacios1.pdf
7. López I. La tutoría / mentoría como espacio para el desarrollo de competencias transversales en los estudiantes.Madrid.2013. [Acceso 14 de Junio del 2014]. Disponible en URL:http://imy.laureate.net/Faculty/webinars/Documents/InvestigacionAcademica2013/December2013_Mentor%C3%ADa%20y%20desarrollo%20competencias.pdf
8. Bardallo L, Rodríguez E y Chacón D. La relación tutorial en el Prácticum de Enfermería.España.2012. [Acceso 18 de Junio del 2014]. Disponible en URL: <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/438>
9. Raile M, Marriner A. Modelos y Teorías en enfermería. Séptima edición. Ed. Elsevier. España.2011.
10. Urra E, Jana A y García M. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales.Chile.2011. [Acceso 10 de Julio del 2014]. Disponible en URL:http://www.scielo.cl/scielo.Php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000300002

11. Schiffman H. La percepción sensorial. Cuarta edición. Ed. Limusa. México. 2003.
12. Bruno F. Diccionario de términos psicológicos fundamentales. Segunda edición. Ed. Paidós Studio. Barcelona; 1997.
13. Bruce E. Sensación y Percepción. Sexta Edición. Ed. Harcourt. Madrid; 2006.
14. Kerouac S. El pensamiento enfermero. Ed. Masson. México; 2002.
15. Ronald F. Percepción: Estudio del desarrollo cognoscitivo. Segunda edición. Ed. Trillas. México; 1989.
16. Valera D. Business Negocios en la Perú-Chile-La relación económica después de La Haya. Perú; 2013.
17. Chip B. Mentoring- Haga crecer a sus colaboradores. Gestión. Ed. Harcourt. España. 1996.
18. National Mentoring Partnership. Cómo construir un programa de mentoría exitoso-Utilizando los Elementos de la práctica efectiva. Estados Unidos de América. 2005. [Acceso 14 de Junio del 2014]. Disponible en URL: http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_414.pdf
19. BLC C&M. Coaching & Mentoring. Madrid. 2014. [Acceso 20 de Junio del 2014]. Disponible en URL: <http://www.blccoachingmentoring.com/mentoring>
20. Enfermería en Práctica avanzada 2.0. Mentoring: características de la competencia de liderazgo de los Enfermeros en Práctica Avanzada. España. 2011. [Acceso 18 de Junio del 2014]. Disponible en URL: <http://enfermeriaavanzada.blogspot.com/2011/12/mentoring-caracteristicas-de-la.html>
21. García A. Nosotros, los profesores: breve ensayo sobre la tarea docente. Quinta edición. Ed. Uned. Madrid; 2007.
22. Euny Teorías pedagógicas y psicológicas del aprendizaje. Quito. 2009. [Acceso 4 de Junio del 2014]. Disponible en URL: <http://www.slideshare.net/upn213/teoras-pedaggicas-y-psicologicas-del-aprendizaje>.
23. Pérez P. Revisión de las teorías del aprendizaje más sobresalientes del siglo XX Tiempo de Educar, vol. 5. México, 2004. [Acceso 2 de Junio del 2014]. Disponible en URL: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31101003.pdf>
24. Asenjo R. Docencia en Enfermería. Perú. 2009 [Acceso 9 de Julio del 2014]. Disponible en URL: <http://es.scribd.com/doc/15722650/docencia-en-enfermeria>.

25. Hernández R. Metodología de la investigación. Quinta edición. Ed. McGraw-Hill México; 2010.
26. Chiroque S. Investigación educativa: el proyecto de tesis. Lambayeque: Fondo Editorial de la FACHSE/UNPRG; 2006.
27. Polit DF, Hungler, BP. Investigación científica en ciencias de la salud: principios y métodos. Ed. Mc Graw Hill México; 2001.
28. Gerrish K., Lacey A. Investigación en enfermería. Quinta edición. Ed. McGraw-Hill. Interamericana España; 2008.
29. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Fundación de la Universidad. Perú.2014. [Acceso 14 de Junio del 2014]. Disponible en URL:<http://www.usat.edu.pe/acerca-de-usat/historia>
30. Rodríguez Metodología de la investigación cualitativa. Ed. Aljibe S.L. Granada; 1996.
31. Vitores A. I Curso de investigación Cualitativa. Fundamentos, Técnicas y Métodos. Ed. Harcourt. Madrid; 2005.
32. Sgrechia Mons, E. –Bioética Personalista: Principios y orientaciones. I congreso internacional de bioética || .USAT-Perú.2008.
33. Castillo E. El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Revista Colombia Médica, Vol. 34, Corporación Ed. Médica del Valle. Universidad del Valle. Cali – Colombia; 2003.
34. Diccionario de la Lengua Española: Real Academia Española. 22 Edición. España; 2001.
35. Peddy S. Unidad de Conocimientos. Mentoring. Barcelona.2007 [Acceso 15 de Agosto del 2014]. Disponible en URL:http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8294/_1461378de534f2_mentoring_cast.pdf



Anexo N° 01

HOJA INFORMATIVA PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: Mentoring desde la Percepción de los Docentes de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú 2014.

NOMBRE DE LA INVESTIGADORA: Bach. Cintia Karla Dioses Llanos.

NOMBRE DEL ASESOR: Mgtr. Elizabeth Soledad Guerrero Quiroz.

La estudiante y asesora del trabajo de investigación pertenecen a la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y tienen autorización de la institución en la que usted trabaja para ejecutar el proyecto. El presente proyecto tiene por objetivo: Conocer, describir y analizar el Mentoring desde la Percepción de los Docentes de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014.

A continuación se detallan algunas características de su participación en el trabajo de investigación:

La participación en el estudio consistirá en responder algunas interrogantes durante una entrevista de aproximadamente 15-20 minutos. Además solicitamos autorización para grabar el proceso de la entrevista a través de un grabador de voz. La investigadora garantiza la confidencialidad de la información que proporcione durante la investigación, para ello se utilizara seudónimos. La participación es de carácter voluntario, tiene la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Ante cualquier duda, puede contactarse con la investigadora:

Fecha: junio de 2014.

Dioses Llanos Cintia Karla (Núm. de cel.:953943173)



Anexo N° 02

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPANTE EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN - DOCENTES DE ENFERMERÍA

Datos informativos:

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Investigadora: Cintia Karla Dioses Llanos.

Título: Mentoring desde la Percepción de los Docentes de Enfermería de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014.

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: Mentoring desde la Percepción de los Docentes de Enfermería de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014. Estamos realizando este estudio para describir y analizar la percepción del mentoring en los docentes que laboran en la Escuela de Enfermería.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego de que usted dé su consentimiento, se realizará algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, el cual será grabada en un grabador de voz, asignándole un seudónimo, para proteger su identidad y en un tiempo estimado de 15-20 minutos. La entrevista se realizará en la Escuela de enfermería Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
2. En seguida se procesará la información de manera confidencial y se emitirá un informe general de los resultados, a la institución donde usted trabaja.

3. Finalmente los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio.

Algunas preguntas de la entrevista probablemente le traerán recuerdos que le causen en algún momento, nostalgia o tristeza. Sin embargo estaremos para apoyarlo, escucharlo, comprenderlo, y se suspenderá la entrevista si fuera necesario.

Beneficios:

Su participación beneficiará al mejoramiento de la realidad de la enfermera docente.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar para un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con seudónimos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participen en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 5 años, con la finalidad de que sirvan como base de datos para otras investigaciones relacionadas con el tema de investigación o como fuente de verificación de nuestra investigación.

Autorizo guardar la base de datos: SI NO

Se contara con el permiso del Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, cada vez que se requiera el uso de la información.

Derecho del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llamar a Cintia Karla Dioses Llanos al Núm. de cel.:953943173, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos de los estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al teléfono 074-606200 anexo 1038.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

Fecha



Anexo N° 03

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA PARA LA DOCENTE DE ENFERMERÍA

La presente entrevista tiene como objetivo recolectar información sobre mentoring desde la percepción de los docentes de enfermería de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo-Perú, 2014, por lo que se solicita y se agradece su colaboración en la siguiente entrevista, la cual será grabada solo con fines de investigación para realizar el estudio. La información recopilada será confidencial, y se utilizará seudónimos para proteger la identidad de la persona.

I. DATOS GENERALES:

Seudónimo: _____

Edad: _____

Estudios de Postgrado/especialidad: _____

Número de horas que labora: _____

Número de alumnos que enseña: _____

Años de experiencia en la docencia: _____

II. DATOS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuáles son sus percepciones en relación a la práctica del mentoring en el proceso enseñanza- aprendizaje?
2. ¿De qué manera sus estudiantes valoran la práctica del mentoring?
3. ¿Qué dificultades tiene para la práctica del mentoring?
4. ¿Qué satisfacciones le proporciona la práctica del mentoring?
5. ¿Considera necesaria la práctica del mentoring en el proceso de enseñanza- aprendizaje en nuestra escuela?

Gracias.