**EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. UNIVERISDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, 2020**

###### SECCION A: DATOS GENERALES:

1.- Título del Proyecto:

Eficacia de las sesiones de mentoring en la producción científica de mujeres. Segunda especialidad Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego, 2020

2.-Linea de Investigación: LICAP

3.-Unidad Académica:

Segunda Especialidad Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego.

4.- Equipo Investigador:

Investigador Principal: Mg. Sandra Luz Vargas Díaz

Co- Investigador: Mg Ruth Araceli Vargas Gonzales,

Br. Jhoreman Carlos Pelaes Guevara

Estudiante: Br. Ilina Belu Juárez Cueva

5.-Institucion y/o Lugar donde se ejecutará el proyecto:

Segunda especialidad Profesional de Obstetricia

Universidad Privada Antenor Orrego

6.-Duracion: 12 meses

**SECCIÓN B: PLAN DE INVESTIGACIÓN**

1.- Planteamiento y formulación del problema

Durante la realización de estudios de post grado se ve fortalecido el proceso formativo de investigación en el titulado, que cuenta con experiencia previa en las herramientas metodológicas para poder ejecutar investigaciones en su campo de saber; sin embargo, los índices de investigaciones realizadas desde las escuelas de post grado muestran una realidad diferente en la producción de investigación y publicación. 1

La literatura describe como limitantes de las oportunidad para desarrollar competencias en investigación, a la sobrecarga de la labor asistencial, administrativa, y docente, la poca oferta de financiamiento para la ejecución de proyectos de investigación y de tutores calificados. Estas dificultades afectan también a los docentes tutores de las escuelas de post grado, quienes en muchos casos tienen a la docencia de estudiantes de pregrado, priorizada.2-4. Particulares barreras y desafíos en ciencia afrontan las profesionales de salud mujeres quienes reciben un trato diferente en los eventos y conferencias, pocas oportunidad de reconocimientos, falta de modelos a seguir y las investigadoras reciben menos fondos de organizaciones que promueven la investigación, tienen menos oportunidades de publicar y son promovidas a tasas más lentas y bajas.5-7

La mayoría de escuelas de post grado en el Perú, son productoras de especialistas para desarrollar en su campo asistencial, que de egresados con competencias para investigación, aquellos con destrezas han salido a buscar oportunidades de capacitación fuera del país o trabajar con investigadores senior.8,9. La capacitación para mejorar sus competencias en investigación son en áreas como bioestadística, ética, metodología de la investigación, redacción de artículos, buenas prácticas clínicas, entre otras.10,11 Y los investigadores junior, buscan ser orientados hacia una carrera en investigación, donde muchos de los cuales ya participan en grupos de profesionales dedicados a la ciencia.

Para obtener resultados exitosos y sostenibles a nivel de post grado, es importante indagar el cómo se enseñan y aprenden conocimientos, habilidades, actitudes y valores, para producir ciencia y tecnología (Guerrero Useda, 2007)12.Mejorar la formación de investigadores, pasa por acceder al conocimiento de la “vida académica” de los programas de postgrado.

En los procesos de enseñanza y aprendizaje de los programas de post grado, una de las estrategias que actualmente se aplica en la formación de investigadores, es el proceso de mentoring; “los mentores participan con el estudiante en acciones individuales o grupales. Median en actividades inter-personales con orientación de lecturas y revisión de escritos, así como también en eventos grupales como talleres, foros, mesas redondas y seminarios…”13 (Aldana de Becerra, 2008; De la Cruz y Abreu, 2012; Torre Calixto, 2011).

El proceso de mentoring, promueve la transformación del rol del estudiante de postgrado, transitando de un mentorado-operario que sólo busca información, transcribe y/o aplica instrumentos, para alcanzar planos de creación y gestión en la investigación junto con investigadores de mayor experiencia. De manera activa, el mentorado aprende, reflexiona, crítica y discute individual y colectivamente, con lo que puede alcanzar autonomía como investigador (Cambours, 2008; Díaz y Oliva, 2010; Difabio, 2011; Martínez y Márquez, 2014; Torre Calixto, 2011 citados por Martínez (2018)13.

El mentoring es la base social fundamental de la investigación. Es el mentor (a) quien tiene el deber de sacar lo mejor de un potencial investigador, con valores eticos al actuar como consejero (a), maestro (a), modelo a seguir, motivador (a) y abogado (a) que brinda apoyo.

Los programas formales de mentoring son poco frecuentes en el Perú.14 En el mundo existen en instituciones académicas para médicas y profesionales de la salud que inician sus carreras. El valor de acceder a un gran grupo de profesionales que pueden convertirse en modelos a seguir, potenciales mentores y sobre todo siendo del mismo género es importante en situaciones en las que estas relaciones no se encuentran disponibles de manera uniforme para las mujeres.

**b.- Enunciado**

¿Cuál es la eficacia de las sesiones de mentoring en la producción científica de mujeres Segunda especialidad de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego, 2020?

2.-Antecedentes:

Akinla O, Hagan P, Atiomo W. A (2018)16 Se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos electrónicas, utilizando los términos de búsqueda par, amigo, mentor \*, asesor \*, asesor \*, tutor \*, estudiante, médico, escuela. Se identificaron 1861 artículos, sin embargo, solo 5 estudios cumplieron con los criterios de inclusión: los aprendices principales deben ser de primer año y los mentores deben incluir los de segundo año, pero no se limitan a ellos. Al informar este documento, se siguieron las pautas de PRISMA.la tutoría cercana es una forma de promover el desarrollo profesional y personal. También es prometedor para ayudar a la transición y mantener el bienestar de los estudiantes de medicina de primer año. Sin embargo, se necesitan estudios longitudinales más grandes y de mejor calidad para determinar su verdadero valor para estos estudiantes.

De Oliveira CA, de França Carvalho CP, Céspedes IC, de Oliveira F, Le Sueur-Maluf L. (2015) 17. El objetivo de los autores en el presente informe es discutir las estrategias y actividades del programa de tutoría entre pares en histofisiología y anatomía macroscópica en un plan de estudios interdisciplinario e interprofesional. Se presentan evaluaciones de estudiantes, mentores y profesores, junto con un análisis estadístico de la varianza que compara el desempeño de los estudiantes en las evaluaciones del módulo de acuerdo con su participación en las actividades de mentoría entre pares. El programa permitió a los mentores obtener un conocimiento más profundo de las materias abordadas en los módulos de aprendizaje, así como desarrollar habilidades de enseñanza intrínsecas durante su tiempo como mentores. En resumen, los autores creen que el programa de tutoría entre pares ha sido validado por su efectividad en el aumento del rendimiento académico de los estudiantes.

Márquez LA, Santiago NG. (2013)18 realizaron una investigación para describir la forma en que el proyecto  VIAS - RIMI (Violencia y asma - Infraestructura de investigación en instituciones minoritarias)  ha puesto en funcionamiento el proceso de tutoría para empoderar a los aprendices, así como las formas innovadoras en que los profesores universitarios han recibido capacitación para convertirse en mejores mentores. Los autores sostienen que la tutoría ha sido fundamental para lograr los objetivos de los estudiantes que han participado en el proyecto y recomiendan continuar tales iniciativas en la academia.

Santiago NG, Rivera TM, Ortiz NJ (2013)19 los autores ilustran el proceso de tutoría a través del marco de la perspectiva sociocultural de Vygotsky con respecto a la educación y el desarrollo humano. Para lograr este objetivo, describen su experiencia como mentor y mentoreados en un programa de mentoría de capacitación en investigación para estudiantes de pregrado. Los autores sostienen que esta perspectiva teórica y filosófica ofrece una base sólida para la tutoría como una opción real que contribuye al proceso de aprendizaje. Recomiendan que estos programas sean alentados por las instituciones académicas para que más estudiantes y profesores se beneficien de este proceso.

3.- Justificación:

Con esta investigación queremos proponer la metodología de sesiones de mentoring en la escuela de postgrado segunda especialidad en obstetricia, no solo con una metodología mentoring, mentor-mentorado el cual trate de ayudarle a cumplir unos objetivos concretos en investigación como la publicación de su informe de investigación (un plazo de un año tendrán terminada su investigación y el paper listo para publicación.), si no, de facilitar el proceso de aprendizaje trascendente, existencial y dar sostenibilidad en el desarrollo consciente de sus roles personal, profesional y sobre todo como investigadora; en una área donde para las mujeres aun es limitada. Garantizando con esta metodología promover la cultura de publicación entre las profesionales mujeres que garanticen la producción en revistas científicas20.

A partir de esta investigación las estudiantes de post grado van a vivenciar el mentoring como un proceso de aprendizaje transformacional para desarrollar sus capacidades y potencialidades; apreender a manejar herramientas que contribuyan a la redacción y publicación de los escritos profesionales y las que faciliten la comunicación virtual y a distancia entre el mentor y los mentorados basadas en el uso eficiente de la tecnología; a través de una metodología vivencial, análisis de problemas, que incluya retroalimentación, modelamiento y reflexión para motivar el crecimiento profesional en sí mismo.

Las sociedades de conocimiento demandan producción de conocimiento en las líneas de investigación, por ello adquiere relevancia el realizar la investigación en post grado pro su labor de consolidación de investigación, y pueda institucionalizarse un programa de mentoring como una estrategia de modelo educativo para el postgrado, con el apoyo financiero para lograr mayor producción científica en apoyo del rol de las mujeres en ciencia.

Así pues, la presente investigación, aporta a la escuela de post grado- segunda especialidad en obstetricia, técnicas efectivas, de bajo costo y de fácil aplicación en el desarrollo de la producción científica para el profesional de obstetricia; ya que las prácticas formales de mentoría en educación superior, nos brinda herramientas necesarias y atractivas, beneficiando a la comunidad científica y a los indicadores de producción científica en mujeres formadas en nuestra institución. Teniendo en cuenta la importancia del rol de la mujer como científica, transformando su conducta.

**4. OBJETIVOS**

**a.- General:**

Determinar la eficacia de las sesiones de mentoring en la producción científica de mujeres de la Segunda especialidad Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego, 2020

**b.- Específicos:**

* Identificar las características generales (edad, estado civil, número de hijos, lugar de residencia, tiempo en la institución, tiempo en el puesto, numero de investigaciones realizadas) de las mujeres estudiantes de Segunda especialidad Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego, 2020
* Identificar el porcentaje de producción científica de mujeres de la Segunda especialidad de Obstetricia antes de las sesiones de mentoring en investigación.
* Identificar el porcentaje de producción científica de mujeres de la Segunda especialidad de Obstetricia después de las sesiones de mentoring en investigación.

5.-Marco Teórico:

La imagen mentor-mentorando se emplea desde la época antiguas, por sus aportaciones como modalidad de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de conocimientos y habilidades; La importancia de este rol proviene de la mitología Griega. Mentor era un amigo de confianza de Odiseo y lo ayudó a aconsejar a Telémaco, su hijo.21. En la mentoría se manifiesta una interrelación activa entre el mentor , persona con más experiencia y una en formación que es el mentorado, donde a través de un proceso de retroalimentación el mentor comparte conocimientos y experiencias que logran desarrollar destrezas para guiar al mentorado en el inicio de su camino dentro del ámbito científico 22,23

Single y Muller (1999) definen “la mentoría como una relación formal o semi-formal entre un senior o «mentor», y otro individuo con menos experiencia o «mentorizado», con el objetivo final de desarrollar las competencias y capacidad de afrontamiento que el recién llegado adquiriría con más dificultad o más lentamente sin ayuda”.24

Sin embargo para Rodríguez Arocho & Alom Alemán (2009)25, esta definición se amplía al desarrollo de las comunidades de aprendizaje donde todos/as los que participan aportan al desarrollo de los demás según sus capacidades

La reciente revisión crítica de la literatura realizada por Crisp y Cruz (2009)26 destaca el potencial de la mentoría, aunque no exenta de retos, como estrategia de orientación en educación superior.

No hay que confundir mentoring y coaching. Ambos, son mecanismos de apoyo para fortalecer el desarrollo tanto personal como profesional y, desde el punto de vista pedagógico, en las dos disciplinas se establece un ambiente excelente para el aprendizaje donde la comunicación y el dialogo son la herramienta principal. También, ambos tienen en común un grado de empatía que les permite tener un feedback positivo y serio con el sujeto. Además existe confidencialidad para respetar la privacidad del individuo. En cambio, el mentoring va ligado a la palabra tutoría mientras que coaching va ligada a la palabra guía. En cuanto a la duración, el mentoring presenta un proceso más prolongado de tiempo, ya que, va enfocado a objetivos a medio y largo plazo, a diferencia del coaching, donde se centran en objetivos a corto plazo. El coaching se centra más en la tarea mientras que el mentoring, en impulsar el aprendizaje de la persona en sí misma. La relación entre mentor y mentee es mucho más profunda y personal que el coach y su pupilo. Por último, el coach, desde su conocimiento y experiencia, busca no influir en las decisiones del sujeto. Por otra parte, el mentor sí que se aprovecha de esa experiencia y conocimientos de forma sistemática y estructurada para condicionar la actuación del mentee (Quintanilla García, 2015)27.

La sesión de mentoring es una conversación entre un mentor y un directivo, que se la debe de dotar de una estructura. Será responsabilidad del experto mentor que la conversación cumpla las etapas acordadas, y que como mínimo debe contemplar: Unos minutos dedicados a la generación del contexto, centrarse en la sesión y abandonar las ocupaciones diarias. Recoger el feedback de la sesión anterior, si ello procede. Declarar las expectativas que se tienen para esa sesión y establecer, a partir de ahí, los objetivos (“Mentoringhealthcare”, 2017). Todo este proceso llevará a una toma de decisión por parte del sujeto, condicionado por su mentor: El objetivo fundamental de esta fase es lograr que el candidato identifique qué quiere conseguir (metas a corto y medio plazo), que itinerarios profesionales y formativos le interesan y las estrategias para conseguirlo. Todo ello, mediante una toma de decisiones adecuada. Se trata de un proceso que requiere tiempo, planificación y actitud proactiva. Para ello debe aplicar los siguientes pasos (Antonio Planas, Ana Cobos, Ernesto Gutierrez, 2012)28

La mentoría es el mejor camino que poseen las instituciones para fortalecer su sentido de comunidad y respeto mutuo. El apoyo positivo a la mentoría fructífera posee el potencial para infundir un sentido de colaboración y trabajo en equipo y es el único método eficiente y efectivo para transmitir metodología y patrones profesionales de investigación desde una generación de investigadores a la siguiente. El punto de partida es un compromiso consciente de parte de la institución, los investigadores y los aprendices.21

6.-HIPOTESIS

a.- Principal:

La implementación de sesiones de mentoring es eficaz en la producción científica de mujeres de la Segunda especialidad Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego, 2020

**7.-Material y procedimientos:**

7.1. Material:

7.1.1. Población:

Estudiantes profesionales tituladas de Obstetras, que realizan la especialidad en Obstetricia de la Escuela de Post grado de la Universidad Privada Antenor Orrego

7.1.2. Muestra: La muestra estará conformada por el 100% de la población, es decir las 28 estudiantes profesionales tituladas de Obstetras, que realizan la especialidad en Obstetricia de la Escuela de Post grado de la Universidad Privada Antenor Orrego

Criterios de Inclusión:

* Estudiantes que deseen participar en la investigación.
* Estudiantes que se encuentran al momento de la investigación matriculadas en la segunda especialidad en obstetricia.
* Estudiantes que estén iniciando los cursos de investigación en la segunda especialidad en obstetricia.

Criterios de exclusión:

* Estudiantes que no hayan participado en cursos de mentoring en investigación.
* Estudiantes con producción científica menor de cinco años

7.2. Procedimientos:

7.2.1. Tipo de estudio:

Tipo de Investigación y Diseño

Se realizara una investigación de tipo cuasi experimental

Diseño de pre-prueba y post-prueba con un solo grupo

G O1 x O2

Donde:

O1: Pre –Test

X : Aplicación de la variable experimental

O2: Post- Test

7.2.3. Variables y Operacionalización de variables

Variables

VI: Sesiones de Mentoring

VD: Producción Científica

7.2.3. Variables y Operacionalización de variables

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variables | Indicador | Tipo de variables | Instrumentos |
| Sesiones de Mentoring | APLICA: Participa en el 100% de Sesiones de mentoring.  NO APLICA: No Participa en el 100% de Sesiones de mentoring. | Nominal | Sesiones de mentoring |
| Producción Científica | Cuenta con producción científica: Cuando cuenta con un paper para publicación en revista científica y un proyecto nuevo de investigación.  No cuenta con producción. Científica: Cuando no cuenta con un paper para publicación en revista científica y un proyecto nuevo de investigación. | Nominal | Aceptación de artículo en revista indizada: Pueblo continente |
| Proyecto presentado a FAIN 2021 |

7.2.4. Técnicas utilizadas:

* **Revisión documental**

La información será proporcionada por la Escuela de Post grado, de producción científica de egresados.

* **Reuniones en sesiones**

Sesiones de mentoring estructuradas.

* **Encuesta de recolección de datos**

Información de las estudiantes.

5.2.5. Procedimiento y análisis estadístico de datos, especificando el programa estadístico utilizado (SPSS u otro)

**Instrumentos:**

**Mentoring**

Sesiones de Mentoring: Ver anexo 01

**Producción Científica:**

Para evaluar la producción científica se diseñara una ficha de recolección de datos, dividido en dos secciones, la primera parte de características generales de la estudiante: edad, estado civil, número de hijos, lugar de residencia, tiempo de desempeño profesional, puesto en que se desempeña, numero de investigaciones realizadas. Y la segunda parte para consignar datos referentes al documento de aceptación de artículo en la revista pueblo continente y de recepción de un proyecto presentado al FAIN 2021 ( ver anexo 2)

**Análisis de la información**

Los datos recolectados serán procesados de manera automatizada en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0 (IBM, Armonk, NY, USA), para luego presentar los resultados en tablas y/o gráficos mostrando los resultados de acuerdo a los objetivos planteados. Se presentan frecuencias absolutas y porcentuales. Para determinar la relación entre variables de estudio, se empleara la prueba Chi Cuadrado. Se consideró un nivel de significancia del 5%.

**Consideraciones éticas:**

La presente investigación considerará las normas éticas de la Declaración de Helsinki29. Así mismo se tendrán en cuenta los tres principios universales de investigación, descritos en el Informe Belmont: Respeto por las personas, Beneficencia y Justicia30

**Respeto por las personas**: Este principio requiere que los sujetos de investigación sean tratados como seres autónomos, permitiéndoles decidir por sí mismos. Por lo que se solicitará la autorización de las gestantes, sujetos a ser investigados, como prueba de ello tendrán que firmar una hoja de consentimiento informado (Anexo 3y4).

**Beneficencia:** se explicará a las entrevistadas, los objetivos del estudio, así como de los riesgos y los beneficios que se lograron con su participación.

**Justicia:** Las gestantes adolescentes entrevistadas serán seleccionadas sin tener en cuenta alguna condición en particular.

8.-Referencias Bibliográficas:

1.-Espinoza J. Los estudios de post grado y la investigación. Acta Herediana Vol. 54, marzo-setiembre 2014

2.-Levine RB, Lin F, Kern DE, Wright SM, Carrese J. Stories from early-career

women physicians who have left academic medicine: a qualitative study at a single institution. Acad Med. 2011;86(6):752–8. doi: 10.1097/ ACM.0b013e318217e83b

3.-. Boiko JR, Anderson AJM, Gordon RA. Representation of women among academic grand rounds speakers. JAMA Intern Med 2017;177(5):722-4. doi: 10.1001/jamainternmed.2016.9646

4.-Klein RS, Voskuhl R, Segal BM, Dittel BN, Lane TE, Bethea JR, et al. Speaking

out about gender imbalance in invited speakers improves diversity. Nat Immunol 2017;18:475-8. doi: 10.1038/ni.3707

5.- Concha M, Miranda C, Vergara G, Ibarra H. Intención y desarrollo de competencias en investigación clínica en programas de postítulo de médico especialista en Chile. Rev Med Chile. 2012;140(3):326-33.

6.-- Meijide H, Rabuñal R, De la Iglesia F. La formación de médicos internos residentes de medicina interna en Galicia: encuesta de opinión. Galicia Clin. 2010;71(4):153-9

7.-.-Comité Nacional de Residentado Médico (CONAREME). Resolución Suprema Nº 002-2006-SA. Reglamento del Sistema Nacional de Residentado Médico. Lima: CONAREME; 2006.

8.-Murillo J, Mendoza W, Franco G. ¿Quo vadis salud publica? Discurso y practica de la salud publica en el Peru y su auge universitario de los noventa. An Fac Med (lima). 2000: 61(2): 146-60

9.- Cáceres CF, Mendoza W. Globalized research and national sciene the case of Peru. Am J Public Health. 2009;99(19): 1792-98

10.- Mayta-Tristán P. .Sociedades científicas de estudiantes de medicina: el futuro de la investigacion en latinoamerica. MedUNAB.2010; 13(1):3-4

11.- Villafuerte-Galvez J, Curioso WH, Miranda JJ. The rle of medical students in the to control neglected Tropical diseases: a view from Peru. PLoS Negl Trop Dis 2008;2(9);e292

12.- Guerrero Useda, M. E. (julio-diciembre, 2007). Formación de habilidades para la investigación desde el pregrado. Acta Colombiana de Psicología. 10(2). Recuperado el 9 de mayo de 2020, <http://www.redalyc.org/pdf/798/79810218.pdf>

13.-Martinez, D. La formación de inestigadores en los programadas de doctorado de la Universidad Veracruzana.¨[Grado de Doctor] Barcelona,2018.

14.- Lescano AG, Cohen CR, Raj T, Rispel L, Garcia PJ, Zunt JR, et al. Strengthening Mentoring in Low- and Middle-Income Countries to Advance Global Health Research: An Overview. Am J Trop Med Hyg. 2019;100(1\_Suppl):3-8. doi: 10.4269/ajtmh.18-0556.

15.- Espinoza-Portilla Elizabeth, Linares-Cabrera Víctor J.. El rol de las redes sociales y el empoderamiento de las mujeres en medicina. Rev. perú. med. exp. Salud pública [Internet]. 2020 Ene [citado 2020 Jun 08] ; 37( 1 ): 136-141. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S172646342020000100136&lng=es. http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.5092.

16.- Akinla O, Hagan P, Atiomo W. A systematic review of the literature describing the outcomes of near-peer mentoring programs for first year medical students [published correction appears in BMC Med Educ. 2018 Jul 13;18(1):167]. BMC Med Educ. 2018;18(1):98. Published 2018 May 8. doi:10.1186/s12909-018-1195-1

17.- De Oliveira CA, de França Carvalho CP, Céspedes IC, de Oliveira F, Le Sueur-Maluf L. Peer mentoring program in an interprofessional and interdisciplinary curriculum in Brazil. Anat Sci Educ. 2015;8(4):338‐347. doi:10.1002/ase.1534

18.- Márquez LA, Santiago NG. El proceso de mentoría dentro de un proyecto para el desarrollo de infraestructura de investigación a nivel universitario . Ambito Encuentros. 2013;6(2):121‐128.

19.- Santiago NG, Rivera TM, Ortiz NJ. Mirada a la mentoría en investigación desde la perspectiva sociocultural de Vygotsky. Ámbito Encuentros. 2013;6(2):129‐139.

20.- Montenegro-Idrogo JJ, Mejía-Dolores JW, Chalco-Huamán JL. Cartas al editor publicadas en revistas biomédicas peruanas indizadas en ScIELo- Perú 2006-2013. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2015;32(1):104-9.

21.- Álvarez GI Palma, Tovar AL Ortiz, La mentoría en investigación. 2011;1-23.

22.- Díaz Larenas, C., & Bastías Díaz, C.Los procesos de mentoría en la formación inicial docente. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. 2013; 9(2), 301- 315.

23.- Ratnapalan, S.Mentoring in medicine Can Fam Physician .2010; 56(2),198-198.

24.- Single, P. B., y Muller, C. B.. Electronic Mentoring Programs: a model to guide practice and research. Mentoring and Tutoring, 2005, 13 (2), 305-320.

25.- Rodríguez Arocho W, Alom Alemán A. El enfoque sociocultural en el diseño y construcción de una comunidad de aprendizaje. Actualidades Investigativas en Educación. 2009; 9:1–21.

26.- Crisp, G., y Cruz, (2009). Mentoring college students: a critical review of the literature between 1990 and 2007. Research in Higher Education, 50, 525-545.

27.- Quintanilla Garcia A. Coaching y Mentoring. Lima (Perú). Universidad privada San Juan Bautista. 2015

28.- Florina G. De la orientación profesionalhacia el mentoring.[tesis de grado] Universidad JaumeI. España 2017.

29.-Asamblea Medica Mundial. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación biomédica en personas. Disponible en URL: <http://www.conamed.gob.mx/prof_salud/pdf/helsinki.pdf>. Fecha de acceso junio 2020

30.-National Institutes of Health . Informe Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. 2003. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.\_INTL\_Informe\_Belmont.pdf. Fecha de acceso junio 2020

ANEXOS

Anexo 01: Mentoring en Investigación

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |



|  |  |
| --- | --- |
| **Elaborado por** | **Cargo** |
| Sandra Vargas Diaz | Investigadora- Coordinadora de la Segunda Especialidad de Obstetricia |
| Ruth Vargas Gonzales | Investigadora- Docente de la Escuela Prfesional de Obstetricia |
| Jhoreman Pelaes Guevara | Investigador-Estadistico |
| Luisa Javier Ly | Facilitadora-Area de Psicologia |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

**I.-Introducción**

El Programa Mentoring son sesiones diseñadas para que los mentorizados sean capaces de desarrollar al máximo su potencial en investigación; es una hoja de ruta que marca los pasos a seguir en el proceso de mentoring por parte del mentor. [Manu Romero](https://www.felicidadeneltrabajo.es/author/admin/)  (2015) die sobre el mentoring que “Una persona con experiencia que ayuda a una persona sin experiencia a ganar experiencia y desarrollarse académicamente.”

**II.-Objetivos:**

* Facilitar la construcción de su autoaprendizaje en investigacion científica
* Mejorar la confianza y seguridad del aprendiz o mentorizado-
* Incrementar motivación y automotivación
* Mejorar las habilidades de comunicación
* Mejorar el análisis y toma de decisiones
* Mejorar la organización y fijación de metas realistas

**III.-Proceso de mentoring**

### Basado en curso de mentoring del Dr. (c) José Josán-Profesor / Investigado

* **Etapas del proceso de mentoring**

**Inicio:**

Esta etapa comprende de una a dos sesiones e incluye el establecimiento de los acuerdos del proyecto, manejo de las expectativas, llenado de contrato, explicación del proceso de mentoring, dinámica del mismo, explicación de la filosofía, estándares de conducta, compromisos éticos, distinciones con otras disciplinas, cuestionarios, evaluación y, en general, cualquier aspecto relacionado con el proyecto y que se considere necesario tratar desde el principio. El mentor comienza a observar los posibles desequilibrios existentes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

en el mentorado, e intenta abordarlos de forma básica. Esta interacción se realiza con total apertura, procurando establecer un ambiente de confianza y respeto.

**Introducción:**

Tiene una duración estimada de dos sesiones. Esta etapa se enfoca a crear un contexto de confianza, respeto e intimidad en la cual el mentor y mentorado realizan interacciones y se comunican con el fin de establecer un ambiente propicio para el surgimiento de pensamientos y sentimientos más profundos. Se comienza a crear el proceso de aprendizaje como entidad social, diferente a los individuos, en el cual ambos comienzan a trabajar para lograr su mutuo crecimiento.

**Diseño:**

Esta etapa dura lo necesario para identificar nuevas posibilidades, estudiar alternativas, acercarse a nuevos modelos, definir metas planes de acción, estudiar recursos, roles, lugares y todo lo que permita establecer estrategias y líneas de acción. Se define el qué hacer y el cómo lograrlo.

**Implementación y seguimiento:**

De duración abierta y dependiente de la visión y estrategias diseñadas, el mentor acompaña al mentorado en el avance de sus acciones, apoyándolo con recursos, elementos y distinciones que le ayuden a superar cualquier obstáculo que se le presente. La comunicación es fluida y muchas sesiones particulares son de retroalimentación.

**Generales:**

Es importante que el proceso de mentoring tena una conclusión. Por ello en la medida en que se avance en el proceso y especialmente en la etapa de implantación, es recomendable acordar un momento para el cierre de los procesos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

* **Sesión de Mentoring**

*Recomendaciones generales:*

Una sesión de mentoring tendrá una duración aproximada de 45 minutos con las o menos 15 minutos de tolerancia, según los contenidos manejados durante la misma. El número de sesiones mensuales será en número de cuatro; con más o menos una sesión al mes, dependiendo del tema visto o dinámica que se va generando. De las cuatro sesiones una corresponde al apoyo con psicóloga que apoyara en temas motivacionales, habilidades comunicativas y de autoestima.

Es importante que el mentorado cuenta con la posibilidad de establecer contacto con su mentor en cualquier momento y por diferentes medios (telefónico, email, whatApps, Twitter, entre otros), ya que el mentor tiene en su razón de ser el desarrollo académico en investigación del mentorado.

La sesión de mentoring debe seguir la siguiente secuencia:

**Contexto:**

Está definido por ser el inicio o comienzo de cada sesión, en donde se establece el contacto inicial. Es de corta duración y solamente se establece con el fin de generar un espacio de confianza y de poder identificar el diagnostico situacional en que se encentra en mentorado en el tema y el marco de referencia desde el cual se está tratando el tema. Se iniciara con preguntas abiertas como: ¿Cómo has estado? ¿Cómo vas? ¿En qué situación estas trabajando? ¿Qué avances has tenido últimamente?  
Lo importante es establecer lo más rápido posible un ambiente para trabajar en el proceso de aprendizaje.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

**Proceso:**

Una vez iniciada la sesión, el mentor se centra en el proceso de aprendizaje, siguiendo la conversación y haciendo intervenciones utilizando sus recursos y experiencia. Cuida que el proceso de aprendizaje se despliegue. Son momentos delicados en los que el mentor debe seguir el contenido y vigilar el proceso. Cuidando de no quedar atrapado, ni confundirse con lo que dice el mentorado. Lo importante es sacar adelante al mentorado no al mentor. Es válido para el mentor, si se llega a tocar un tema para el cual el mentor no está preparado, decirle al mentorado que se declara por el momento incompetente para continuar, solicitándole continuaren otro día; siendo esto de alto valor ético.

**Crecimiento:**

Este el momento en que el mentor presenta al mentorado lo que ha observado en el proceso, invitándolo a tomar conciencia de su situación a realizar las declaraciones necesarias, a abrir posibilidades nuevas y definir nuevos rumbos. Lo importante es que el protegido aprenda algo nuevo de sí mismo y del proceso de desarrollo.

**Acciones**

Se enfoca al establecimiento y diseño de acciones necesarias para alcanzar lo que quieren para salir de donde está. Son las tareas a las cuales el mentorado se compromete a realizar en el siguiente periodo de tiempo establecido.

Dependiendo del tipo de intervención y de ayuda detectada se pueden establecer distintas acciones para ser realizadas en diferentes omentos; en la siguiente hora; en las siguientes tres horas el día de hoy; en la semana , en los siguientes quince días; durante el mes; un programa anual.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

**Generales:**

Una vez que el mentorado ha entendido el proceso de una sesión de mentoring, es frecuente que sea él quien establezca la secuencia, la dinámica, el ritmo, la temática. La labor del mentor se limita a vigilar el proceso, abriendo posibilidades, soportando los avances, ofreciendo observaciones, presentando modelos, y recursos que apoyen las intenciones del mentorado.

Cada vez que concluye una intervención es recomendable que el mentor lleve

una bitácora de mentoring , que además de servir como anotación de los avances del protegido, es un registro de la experiencia vivida enfocada a identificar el procesos y en especial, lo que aprende y lo que puede mejorar como mentor

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad Privada Antenor Orrego | Version:01 |
| **Sesiones de Mentoring** | Vigencia: 2020-2021 |
| Pàg |

**Bitacora del mentoring**

**Fecha:**

**Mentorado:**

**Mentor:**

**1.-Sobre qué conversamos?**

**2.-Cuàles son las tareas para la sesión siguiente?**

**3.-Què documentos o textos utilizamos durante la sesión?**

**4.-Què fue lo que más llamó mi atención, que fue lo que aprendí en esta sesión?**

**Anexo 02: Encuesta al estudiante de post grado**

Presentación

Buenos días/tarde, de acuerdo a lo conversado previamente, esta entrevista constituye una fuente importante de información, para el desarrollo del proyecto de investigación sobre sesiones de mentoring y la producción científica

1.-Información general del entrevistado:

Nombre:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Edad:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Número de hijos \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Institución donde labora \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tiempo de vinculación a la institución \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Numero de publicaciones en los últimos 5a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha de la entrevista \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.-Sobre la producción científica

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Producción científica | Cumple | No cumple |
| Aceptación de artículo en revista indizada: Pueblo continente |  |  |
| Proyecto presentado a FAIN 2021 |  |  |

3.-Asistencia a sesiones de mentoring

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sesiones | Fechas/Mes | Fechas/Mes | Fechas/Mes |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

ANEXO Nº 3: Hoja de consentimiento Informado

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POST GRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN LA INVESTIGACIÓN:

“**EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. UPAO, 2020**

1. Estimados estudiantes de postgrado, les invitamos a participar del estudio: “EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. UPAO, 2020” Este estudio es realizado para docentes dela Universidad –FAIN, , con la finalidad de Determinar la eficacia de las sesiones de mentoring en la producción científica de mujeres. Si usted acepta voluntariamente participar en este estudio, nosotros la enrolaremos a las sesiones de mentoring en investigación.

2. La recolección de información y las sesiones se realizará según un cronograma y no tiene ningún riesgo para su salud en cada instrumento.

3. Usted será una de las estudiantes que participarán en este estudio. El estudio se realizará durante los meses marzo 2021 a marzo 2022.

4. La decisión de participar es totalmente voluntaria, usted podrá retirarse del estudio si lo decide, incluso después de realizar las sesiones. Si decide no participar, no habrá ninguna sanción para usted o su escuela de post grado. Usted seguirá asistiendo a la Universidad Privada Antenor Orrego con total regularidad.

5. Si tiene alguna duda o necesita alguna información adicional o si decidiera retirarse del estudio puede comunicarse con las investigadoras: Sandra Vargas Diaz o Ruth Araceli Vargas Gonzales, docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia. Universidad Privada Antenor Orrego.

6. La información proporcionada por usted es estrictamente confidencial y se mantendrá de acuerdo a las normas éticas internacionales vigentes; sólo tendrá acceso a esta información las investigadoras. Su nombre no aparecerá en las encuestas ni en ninguna publicación ni presentación de resultados del presente estudio.

ANEXO Nº 04

AUTORIZACIÓN PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN:

“**EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. UPAO, 2020**

Yo, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, certifico que he leído o me han leído los objetivos de la investigación que se realizará a las alumnas que participaron del estudio: ““EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. ,UPAO, 2020”. Me han hecho saber que mi participación es voluntaria y que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento.

Se me informó además que se me enrolara a las sesiones de mentoring y me llenaran una encuesta, no se me tomarán muestra de ningún tipo y que mi nombre no aparecerá en ningún informe o publicación, la información que brinde será estrictamente confidencial y de uso solo de las investigadoras.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma o huella digital del que da consentimiento.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma o huella digital del participante.

Trujillo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ del 2021.

**Sección C**

Cronograma de Actividades

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PERIODOS/  TAREAS | 2020 | | | | | | 2021 | | | | | |
| III TRIM | | | IV TRIM | | | I TRIM | | | II TRIM | | |
| JUL | AG | SET | OC | NO | DIC | EN | FEB | MZ | AB | MY | JUN | |
| Aplicación de instrumentos |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Procesamiento de la información |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Análisis de la información |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Discusión y elaboración de conclusiones |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Redacción de informe(1° versión) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Revisión de redacción |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Redacción de la tesis (2° versión) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |

**Sección D**

###### Recursos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CODIGO Y DESCRIPCIÓN DE LAS PARTIDAS | UNID | CANT. |
| BIENES DE CONSUMO | | |
| MATERIAL DE ESCRITORIO | | |
| Papel Bond Atlas A – 4 | Millar | 3 |
| Sobres y Folder manila | Unidad | 15 |
| Bolígrafos | Unidad | 20 |
| Correctores | Unidad | 02 |
| Resaltador | Unidad | 02 |
| MATERIAL DE IMPRESIÓN: |  |  |
| Cartucho De tinta de impresora | Unidad | 02 |
| MATERIAL DE SOPORTE INFORMATICO: |  |  |
| USB 8GB | Unidad | 1 |

**Servicios**

|  |
| --- |
| **SERVICIOS DE CONSULTORIA** |
| Trabajo de campo de estudio: Psicóloga y Estadístico, Mentor |
| **OTROS SERVICIOS POR TERCEROS** |
| Anillado  Internet  Empastados  Fotocopias |
| **MOVILIDAD LOCAL** |
| Movilidad local |

12.-Presupuesto

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Código y descripción de las partidas | UNID | CANT | COSTO (S/) | |
| UNIT | TOTAL |
| **5.3.11.30 BIENES DE CONSUMO** | | | | |
| Material de Escritorio: |  |  |  |  |
| Papel Bond Atlas A - 4 | Millar | 3 | 30 | 90 |
| Sobres y fólders manilla | Unidad | 15 | 1 | 15 |
| Bolígrafos | Unidad | 20 | 3 | 60 |
| Correctores | Unidad | 02 | 3 | 6 |
| Resaltadores | Unidad | 02 | 2 | 4 |
| **MATERIAL DE IMPRESIÓN:** | | | | |
| Cartucho de tinta de impresora | Unidad | 02 | 100 | 200 |
| **MATERIAL DE SOPORTE INFORMATICO** | | | | |
| USB | Unidad | 01 | 60 | 60 |
| **OTROS SERVICIOS POR TERCEROS** | | | | |
| Estadístico | Sesiones (2 sesiones por cada 28 estudiantes) | 56 | 100 | 2800 |
| Mentor | Sesiones (12 sesiones por cada 28 estudiantes) | 336 | 30 | 10.080 |
| Digitador | Toda la invest | 01 | 900 | 900 |
| Psicólogo | Sesiones (2 sesiones por cada 28 estudiantes) | 56 | 100 | 2800 |
| Anillado | Ejemplar | 7 | 4 | 28 |
| Internet | Hora | 35 | 1 | 35 |
| Fotocopias | Millar | 3000 | 0.10 | 300 |
| **MOVILIDAD LOCAL** | | | | |
| Movilidad Local | Veces | 80 | 7 | 560 |
| Otros gastos |  |  |  | 300 |
| **TOTAL** | | | | 18 238 |

FORMATO 2 DECLARACION JURADA DE COMPROMISO Y AUTENTICIDAD DEL PROYECTO (SOLO PARA EL INVESTIGADOR PRINCIPAL)

Trujillo 05. de junio del 2,020

Señor Doctor Luis Cerna Bazán Vicerrector de Investigación Presente.- De mi consideración: El suscrito docente de la Facultad de Ms Sandra Vargas Diaz, Escuela Profesional de (Departamento Académico de) Escuela de Postgrado de la segunda especialidad de Obstetricia identificado con DNI N° 18073096 y domicilio en Av Juan Pablo II 1110 casa A15.

DECLARO BAJO JURAMENTO mi compromiso de participar como Investigador Principal y responsable del proyecto de investigación titulado “EFICACIA DE LAS SESIONES DE MENTORING EN LA PRODUCCION CIENTIFICA DE MUJERES .SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE OBSTETRICIA. UPAO, 2020.; el cual es ORIGINAL Y AUTENTICO y está enmarcado en las áreas académicas y líneas de investigación priorizadas por la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO). Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

----------------------------------------------------

Ms,Sandra Vargas Díaz

INVESTIGADOR PRINCIPAL

DNI N°18073096