

ENFERMERAS DE PRÁCTICA AVANZADA Y SU FUNCIÓN DE MENTORING

MENTORING IN ADVANCED PRACTICE NURSING

Bernardita Troncoso V.

Enfermera, Magíster en Práctica Avanzada de Enfermería ©, Universidad de los Andes. Docente Escuela de Enfermería Universidad de los Andes, Santiago, Chile

Alejandra Galiano G.

Enfermera, Magíster en Salud Pública, Universidad de los Andes. Enfermera Clínica Universidad de los Andes, Santiago, Chile.

Artículo recibido 22 junio 2016. Aceptado en versión corregida el 27 septiembre 2016

RESUMEN

Con el propósito difundir en qué consiste la función de mentoring de la Enfermera de Práctica Avanzada, se realiza una Revisión de la Literatura. Por medio de las bases de datos electrónicas EBSCO, Pubmed, Medline, CINHALL y BEIC, se seleccionaron artículos desde el año 1999 al 2014, en español e inglés. Se analizaron 36 artículos, los que sostienen que el mentoring es una estrategia educativa que promueve el desarrollo profesional y personal. Es una función de la Enfermera de Práctica Avanzada que se centra en la reflexión, pensamiento crítico y habilidades de comunicación.

Palabras clave: *Mentores, Preceptoría, educación en enfermería, enfermeras practicantes, Enfermería de Práctica Avanzada.*

ABSTRACT

With the aim to spread that mentoring is the function of the Advanced Practice Nurse, a review of the literature was performed. Using the electronic databases EBSCO, PubMed, Medline, CINAHL and BEIC, articles are selected from 1999 to 2014, in Spanish and English. 36 papers were analyzed and argue that mentoring is an educational strategy that promotes professional and personal development. It is a function of the Advanced Practice Nurse based on reflection, critical thinking and communication skills.

Key words: *Mentors, Preceptorship, nurse education, nurse practitioners, Advanced Practice Nursing.*

DOI UC: 10.7764/Horizon_Enferm.27.2.18

INTRODUCCIÓN

La enfermería se ha desarrollado como profesión a través de los años, desde sus inicios con Florence Nightingale, quien establece las bases para una instrucción formal de enfermería, hasta la actualidad, en que es considerada una profesión⁽¹⁾. En 1965 en Estados Unidos, como reacción frente a una población en transición, envejecida, con cambios demográficos y de estilo de vida y preocupación acerca del acceso, calidad y costos en salud, se produce un cambio en las necesidades de salud, fundamentalmente en atención primaria⁽²⁾. Lo anterior conlleva a los inicios de la práctica avanzada de enfermería, con el primer programa de formación desarrollado en la Universidad de Colorado⁽³⁾. Este modelo de enfermería ha tenido un gran desarrollo en Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Australia, entre otros.

Las enfermeras de práctica avanzada son profesionales capaces de brindar cuidados de alta complejidad, fundados en la mejor evidencia científica, con una profunda capacidad de análisis y juicio crítico para la toma de decisiones y con un avanzado conocimiento teórico. Estas enfermeras adquieren la base de conocimiento experto, habilidades para tomar decisiones complejas y las competencias clínicas necesarias para cuidados de alta calidad^(2, 4). Dentro de las funciones de esta enfermera está realizar mentoring, tanto a sus pares como a nuevas enfermeras que se inician en el área clínica.

El mentoring es una estrategia educativa utilizada para guiar a alumnos o profesionales que se inician en un ámbito laboral, en donde alguien con mayor experiencia guía al de menor conocimiento. Con el propósito de dar a conocer en qué consiste esta función de la enfermera de práctica avanzada, es que se realiza la siguiente revisión bibliográfica y así describir qué características y preparación debe tener un mentor, cuál es el rol que este desempeña en la Enfermería de Práctica Avanzada, cómo se establece una rela-

ción de mentoring y cuáles son sus ventajas y barreras. En Chile, a partir del año 2013, comienzan a formarse las primeras enfermeras de práctica avanzada, en la Escuela de Enfermería de la Universidad de los Andes. Al ser este un nuevo modelo de formación para las enfermeras, y que comprende una nueva función, como lo es el mentoring, es que surge la inquietud de investigar lo descrito en la literatura acerca de esta función dentro de la práctica avanzada.

MÉTODO

A partir de los descriptores *advance practitioner*, *advanced practice nursing*, *nursing*, *mentoring*, *preceptorship*, *mentorship*, *education*, *tutorial*, se revisan las bases de datos electrónicas EBSCO, Pubmed, Medline, CINHALL y BEIC. Dentro de los criterios de inclusión se seleccionaron artículos desde el año 2000 al 2014, en inglés y español, de acceso gratuito y disponibles en texto completo, que se refirieran al tema central de esta revisión bibliográfica. En cuanto a criterios de exclusión, se descartaron artículos en portugués, francés y otros idiomas, artículos pagados y que no estuvieran disponibles en texto completo. Además se revisaron artículos y guías publicadas en páginas web del Royal College of Nursing, Nursing and Midwifery Board of Ireland, English National Board for Nursing y The Internet Journal of Advanced Nursing Practice, entidades de enfermería y de enfermería en práctica avanzada, reconocidas internacionalmente. La selección final de los artículos se realizó a través de la lectura total de los títulos y luego de los abstracts de los artículos que tuvieran relación con la Enfermería de Práctica Avanzada, la Mentoría y de formación en enfermería, proceso que llegó a un total de 36 artículos.

Cuadro N° 1. Resumen de Búsqueda

Buscador	Palabra Clave	N° Artículos	Limite	N° Artículos	Nombre
Beic	Mentoring/ nursing	4429	1999-2014 Texto completo Inglés/español	345	<p>Specht J. Mentoring relationships and the levels of role conflict and role ambiguity experienced by novice nursing faculty. <i>Journal of Professional Nursing</i></p> <p>Botma Y, Hurter S, Kotze R. Responsibilities of nursing schools with regard to peer mentoring. <i>Nurse Education Today</i></p> <p>Burgos M, Paravic T. Enfermería como profesión. <i>Revista Cubana de Enfermería</i>.</p> <p>De la Cruz G, Chehaybar E, Abreu L. Tutoría en educación superior: una revisión analítica de la literatura. <i>Revista de Educación Superior</i>.</p> <p>Heffernan C, Heffernan E, Brosnan M, Brown G. Evaluating a preceptorship programme in South West Ireland: perceptions of preceptors and undergraduate students. <i>Journal of Nursing Management</i>.</p>
EBSCO	Nurse practitioner Mentoring	51	1999-2014 Texto completo	23	<p>Harrington S. Mentoring new nurse practitioners to accelerate their development as primary care providers: A literature review. <i>Journal of the American Academy of Nurse Practitioners</i>.</p> <p>Singh M, Pilkington B, Patrick L. Empowerment and mentoring in nursing academia. <i>International Journal of Nursing Education Scholarship</i></p> <p>Jokelainen M, Turunen H, Tossevainen K, Jamookeeah D, Coco K. A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements.</p> <p>Brown B. Development of a mentoring program for nursing students with plans for implementation and evaluation.</p>
	Nursing/ Mentoring	1152	2000 – 2014 Texto Completo Inglés/ español	454	<p>Leung D, Widger K, Howell D, Nelson S, Molassiotis A. Mentoring advanced practice nurses in research: Recommendations from pilot program. <i>Canadian Oncology Nursing Journal</i>.</p> <p>Carlson E. Precepting and symbolic interactionism- a theoretical look at preceptorship during clinical practice. <i>Journal of Advanced Nursing</i></p>

Buscador	Palabra Clave	N° Artículos	Limite	N° Artículos	Nombre
	Nursing/ preceptorship	1487	2000 – 2014 Texto Completo Inglés/ español/ acceso gratuito	169	Charleston R, Happell B. Attempting to accomplish connectedness within the preceptorship experience: The perceptions of mental health nurses. <i>International Journal of Mental Health Nursing</i> .
Cinhal	Nursing/ preceptorship/ mentorship	1524	Free Full text/Ingles 2000-2014	174	Andrews M, Wallis M. Mentorship in nursing: a literatura review. <i>Journal of Advanced Nursing</i> . Gray M, Smith L. The qualities of an effective mentor from the student nurses's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. <i>Journal of Advanced Nursing</i> . Morgan R, Keogh B. Preceptorship in nursing: an irish perspective. <i>Clinical Excellence for Nurse Practitioners</i>
Pubmed	Nursing/ mentoring/ education		Free full text Ingles/ español/2000-2014	197	Sanzero L, Lev E, Feurer A. Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. <i>Nurse Education Today</i> Koskinen L, Mikkonen I, Graham I, Norman L, Richardson J, Savage E, Schorn M. Advanced practice nursing for enduring health needs management: a global perspective. Bain L. Preceptorship: a review of the literatura Snelson C, Martsof D, Dierkmen B, Anaya E, Cartechine K, Miller B, Roche M, Shaffer J. Caring as a theoretical perspective for nursing faculty mentoring program. <i>Nurse Education Today</i> . Tabak N, Adi L, Eherenfeld M. A philosophy underlying excellence in teaching. <i>Nursing Philosophy</i> . Watson N. Mentoring today- the students'views. An investigative case study of pre-registration nursing students' experiences and perceptions of mentoring in one theory/practice module of the Common Foundation Programme on a Project 2000 course.

Buscador	Palabra Clave	N° Artículos	Limite	N° Artículos	Nombre
	Preceptorship /nursing	876	Free full text/inglés/ Español 2000- 2014	156	<p>Berk R, Berg J Mortimer R, Waltson-Moss B, Teo T. Measuring the Effectiveness of Faculty Mentoring Relationships. <i>Academic Medicine</i>.</p> <p>Sword W, Byrne C, Drummond-Young M, Harmer M, Rush J. Nursing alumni as student mentors: nurturing professional growth. <i>Nurse Education Today</i>.</p> <p>Sawatzky J, Enns C. A mentoring needs assessment: validating mentorship in nursing education. <i>Journal of Professional Nursing</i>.</p> <p>Sanfey H, Hollans C, Gantt N. Strategies for building an effective mentoring relationship. <i>The American Journal of Surgery</i></p> <p>Bulut H, Filiz H, Sevil Güler D. Evaluation of mentorship programme in nursing education: A pilot study in Turkey. <i>Nurse Education Today</i></p> <p>Huybrecht S, Loeckx W, Quaeysaegens Y, DeTobel D, Mistiaen W. Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship.</p> <p>Anderson L. A learning resource for developing effective mentoring in practice. <i>Nursing Standard</i></p>

RESULTADOS

Mentoring

El registro más antiguo que se tiene sobre mentoring se encuentra en el poema épico de Homero, La Odisea. En él, Odiseo, antes de partir a la guerra de Troya, confía la educación de su hijo Telémaco a su mejor amigo Mentor, personificación humana de la diosa Atenea. Mentor fue guía, consejero, compartió su experiencia y se convirtió en el responsable de su educación física, intelectual, espiritual y social^(5, 6). Esta estrategia para guiar a los alumnos también ha sido utilizada por otros personajes durante la historia, los que han trascendido no solo por sus aportes a la humanidad, sino también por

haber potenciado el talento de sus discípulos basándose en la formación individual y personalizada, como por ejemplo Sócrates y Platón, Lorenzo de Medici y Miguel Angel, Joseph Haydn y Ludwig van Beethoven, Sigmud Freud y Carl Jung, por mencionar algunos⁽⁵⁾.

En la actualidad, el término mentoring se utiliza para describir una actividad de formación y aprendizaje, en la que una persona de mayor jerarquía o con experiencia, que se ha ganado el respeto y el reconocimiento dentro de su campo, brinda a una persona de menor rango o con menos experiencia, enseñanza, estímulo y garantiza así el éxito del aprendiz^(4, 7). Existen diversas definiciones de mentoring, los autores Bulut H., 2010⁽⁸⁾, Specht

J., 2013⁽⁹⁾, Watson N., 1999⁽¹⁰⁾ y Brown B., 2013⁽¹¹⁾, concuerdan en que es una estrategia educativa valiosa para promover el desarrollo profesional y personal de pares y estudiantes.

El mentoring es reconocido como una estrategia educacional para proporcionar soporte, estímulo y una visión profesional a los estudiantes o pares; involucra el desarrollo de una relación compleja, delimitada y con un propósito; apoyada por el conocimiento, la experiencia y oportunidades de reflexión^(8, 12, 13). Así, el mentoring se orienta y focaliza en ayudar al mentee a identificar sus necesidades de aprendizaje, a la orientación profesional y la asistencia a desafíos interpersonales.

Es una relación simbiótica y de confianza entre dos personas, donde una es alguien experimentado en determinada área (mentor) quien sirve como modelo, guía y supervisor de otro menos experimentado⁽¹⁴⁾. Así, el mentoring facilita el aprendizaje y la transición a nuevos roles dentro de la profesión, crea un ambiente que fomenta el crecimiento profesional, disminuye el estrés y mejora la satisfacción y promueve la retención laboral^(13, 15, 16).

Con el desarrollo de nuevas estrategias de educación para el entrenamiento de enfermeras, el mentoring ha sido reconocido como una manera de aumentar el éxito académico y social del mentee⁽⁸⁾. La mentoría aumenta las expectativas de los profesionales en su nuevo rol laboral⁽⁸⁾.

El mentoring también ayuda en el fortalecimiento e internalización del conocimiento. Bulut H., 2010⁽⁸⁾ y Singh M., 2013⁽¹⁵⁾ concuerdan en que los resultados específicos de una relación de mentoring incluye un aumento de la confianza, disminuye el estrés del mentee frente a un ambiente desconocido y ante nuevas situaciones a las que se deba enfrentar. Por otro lado, incrementa el autoestima, promueve la socialización frente al rol de enfermera y promueve la relación profesional con el resto del equipo^(8, 15). El mentoring estimula a los profesionales a tener un

mejor control interno o autocontrol frente a situaciones adversas⁽⁸⁾.

Mentoring en Enfermería

El mentoring en educación en enfermería ha sido identificado como una estrategia muy valiosa para la transición de estudiante a enfermera, por lo que ha demostrado ser un componente esencial para la adaptación de los estudiantes de enfermería en el área clínica, mediante el logro de una mejor satisfacción de los estudiantes que ingresan a las prácticas clínicas⁽⁹⁾. También ha demostrado ser un método valioso y necesario para profesionales que se insertan en un nuevo escenario laboral. Para las enfermeras de práctica avanzada, el mentoring es una función dentro de su rol, el cual desempeña realizando mentoría a otras enfermeras. Se ha descrito en la literatura que los resultados más importantes obtenidos de la relación de mentoring de enfermeras de práctica avanzada con sus pares ha sido la resolución de problemas, ganancia de autoestima y desarrollo profesional^(6, 8, 16).

El mentoring en enfermería durante la práctica clínica es presentado en dos ámbitos: como facilitador del aprendizaje en un escenario clínico y como fortalecedor del profesionalismo en enfermeras de práctica avanzada⁽¹⁷⁾. El mentoring, en la práctica avanzada de enfermería, debe centrarse en estrategias de educación y aprendizaje, aprendizaje de adultos, habilidades de comunicación, valor y clarificación del rol, resolución de conflictos, valoración de la necesidad de aprendizaje y métodos de evaluación⁽¹⁸⁾.

Cuando se realiza mentoring a pares de enfermería durante la práctica clínica, ellos son capaces de integrar aspectos individuales, organizacionales y ambientales a su labor diaria, así como también integrar habilidades clínicas y pedagógicas al ámbito de enfermería. Según Jokelainen M., 2011⁽¹⁷⁾ y Heffernan C., 2009⁽¹⁹⁾, este tipo de integración de aprendizaje teórico-práctico y desarrollo personal y profesional

crea un nexo entre la teoría y la práctica para la vida laboral del menteé; además, se estrechan relaciones entre el ambiente académico y el ambiente clínico^(17, 19). Todos estos aspectos unifican la importancia del mentoring, a través del apoyo en el aprendizaje y en el crecimiento profesional⁽¹⁷⁾. El mentoring asegura al menteé una experiencia clínica positiva^(19, 20).

Sawatzky J., 2009⁽¹⁸⁾, en su estudio acerca de un ambiente de mentoring protegido, apoya la implementación de programas formales de mentoring realizados por las enfermeras de práctica avanzada⁽¹⁸⁾. Lo anterior concuerda con lo sostenido por Snelson C, 2002⁽²¹⁾, quien señala que una atmósfera de mentoring protegida, nutre y alienta al crecimiento de esta función en estas enfermeras, creando un ambiente de trabajo que facilita el desarrollo profesional, sociabiliza el rol y permite el desarrollo de diversas habilidades^(18, 21). También aumenta el desarrollo de habilidades investigativas y como consecuencia incrementa la productividad en investigación⁽¹⁸⁾.

Harrington S., 2011⁽⁶⁾ señala que es importante reconocer formalmente el mentoring como filosofía central en educación de enfermería, con el fin de sensibilizar a las enfermeras de práctica avanzada acerca de la importancia de esta función. Para un mentoring efectivo es necesario una organización, estructura y reconocimiento que promueva y apoye esta función⁽¹⁸⁾.

Características o atributos del mentor

El mentor es responsable de estar preparado para asumir su rol, compartir sus conocimientos en el cuidado al paciente y actuar como un modelo positivo. Debe conocer el programa del estudiante y los contenidos de evaluación. Como modelo efectivo de conocimientos y experto en el quehacer, el mentor incentiva al profesional a encontrar un sentido a su práctica clínica a través de la aplicación de la teoría, ayuda al profesional a desarrollar habilidades y a reflexionar sobre su

desempeño y de las experiencias que se le presentan^(6, 22, 23). Además debe crear un entorno favorable para el aprendizaje clínico y estar atento a las necesidades de aprendizaje del menteé. Procurar que el menteé conozca el ambiente físico en donde desarrollará la práctica, conocer los nombres de las personas que trabajarán con él, la ubicación de los insumos, manejar protocolos, entre otros⁽¹⁷⁾. El mentor debe mantener un adecuado nivel de supervisión, lo que dependerá de la experiencia del profesional y de lo que él mismo requiera durante su experiencia clínica, para alcanzar los objetivos de aprendizaje y lograr las competencias⁽²²⁾.

El mentor es responsable de valorar las competencias o incompetencias del menteé y la seguridad que este le brinda al paciente en su quehacer diario. Debe ser capaz de fundamentar sólidamente sus decisiones en cuanto a la evaluación, manteniendo un registro de estas⁽²²⁾. Finalmente, el mentor debe dar un feedback constructivo, sugiriendo formas de mejorar y promoviendo el progreso, además de reportar los incidentes desfavorables⁽²²⁾.

Las características personales y las habilidades interpersonales del mentor destacan como atributos significantes para establecer un proceso de mentoría satisfactorio⁽²⁴⁾. El buen mentor es aquel que por su personalidad y sus habilidades, se centra en las tareas del menteé y lo lleva a involucrarse en el quehacer^(19, 20, 25). Un buen mentor es accesible, posee habilidades interpersonales efectivas, adopta un rol positivo de educador, presta especial atención al aprendizaje del menteé, provee apoyo durante la supervisión y asiste en el desarrollo profesional de este⁽²⁴⁾.

Heffernan C., 2009⁽¹⁹⁾ sostiene que el mentor es quien enseña, aconseja, inspira y sirve como modelo, apoya el crecimiento y el desarrollo del profesional por un periodo de tiempo para socializar y aprender el nuevo rol. Las características esenciales del mentor son disposición de compartir sus conocimientos y tareas, buena comuni-

cación, capaz de dar aliento, brindar apoyo y un feedback positivo y se preocupa por las necesidades de su menteé^(19, 25, 26).

Heffernan C., 2009⁽¹⁹⁾ concuerda con Hopkins S., 2007⁽²²⁾ y Sanzero L., 2014⁽²⁷⁾ en que el mentor es alguien con experiencia, confiable, seguro de sí mismo y de sus conocimientos, que establece una relación de mentoring con sus aprendices.

Preparación del mentor

Andrews M., 1999⁽²⁴⁾ señala que en la preparación del mentor se distinguen cuatro aspectos importantes a considerar; la relación de mentoring debe ser implementada a lo largo de la formación de este, debe existir la posibilidad para el aprendiz de cambiar a su mentor, los aprendices deben ser capaces de dirigir sesiones de mentoring y los mentores deben estar entrenados adecuadamente⁽²⁴⁾. Carlson E., 2012⁽²⁸⁾ sostiene que la función de mentoring de las enfermeras de práctica avanzada es una tarea compleja para la que necesitan estar adecuadamente preparadas. Sugiere también que en la preparación de ellas debe existir una integración entre las instituciones de salud y universitarias; a través de la promoción de programas orientados a la reflexión, pensamiento crítico y habilidades comunicacionales.

Heffernan C., 2009⁽¹⁹⁾, en su estudio acerca de la perspectiva de preparación y atributos del mentor concluye que características como ser accesible, brindar apoyo al menteé y habilidades de comunicación, son las más importantes de un mentor; estas características concuerdan con lo encontrado por Gray M., 2000⁽²⁶⁾, Charleston R., 2005⁽²⁹⁾ y Billay D., 2004⁽³⁰⁾. Las características del mentor consideradas más importantes por los menteé es la confianza, seguido por el conocimiento; en contraste, los mentores consideran este aspecto en última instancia. Confianza y conocimiento son componentes esenciales, aunque el conocimiento por sí solo no forma a un enfermero competente; la confianza es esencial para tomar buenas decisiones y poder

delegar^(19, 20). El mentor guía y ayuda a resolver problemas^(31, 32). El entrenamiento del mentor tiene un rol muy importante en la formación del alumno^(31, 32). La experiencia en educación es considerada como un aspecto importante del mentor; sin embargo, su experiencia en cuidado, es considerado como esencial. Integridad, respeto, deseo de compartir la experiencia, cercanía, escucha activa, son consideradas partes de la definición del cuidado⁽¹⁸⁾. El mentor debe poseer ciertas características como escucha activa, profesionalismo, honestidad, accesibilidad, motivación, respeto por los pares, alentador, apoyo, entusiasta y sentido del humor^(18, 33). Los dilemas éticos y morales que se presentan durante la práctica clínica deben ser abordados y discutidos bajo un ambiente de aprendizaje reflexivo⁽²⁸⁾, para esto la enfermera de práctica avanzada, en su función de mentor, debe tener un conocimiento y sustento teórico sólido que le permita abordar este tipo de situaciones.

Rol del mentor

Milner T., 2004⁽³³⁾ sostiene que el mentor facilita el desarrollo profesional del aprendiz, con un rol de guía y consejero. Sawatzky J., 2009⁽¹⁸⁾, distingue diversos roles en el mentor: a) socializador; donde el mentor integra al menteé al ambiente de trabajo, lo ayuda en la orientación al área clínica y facilita la adaptación en esta nueva área de trabajo. Además ayuda al aprendiz a integrarse a la comunidad profesional donde desempeña su función; ayuda al menteé a desarrollar un sentido profesional propio, como forma de sustentar la resolución de problemas y actuar como modelo del rol, a través de la escucha activa, el respeto y el soporte^(23, 30). b) Rol profesionalizante, donde promueve y facilita el progreso profesional, a través del apoyo y la instrucción, para instar al menteé a tomar nuevos desafíos y oportunidades y así lograr su visibilidad dentro de la institución; lo ayuda a desarrollar las tareas intelectuales y técnicas, mediante el tra-

bajo en base a la evidencia y a participar de investigaciones. c) Asistencia y apoyo; brindar apoyo profesional continuo, que aparece como el rol fundamental del mentor⁽¹⁸⁾; es consejero, asesor, realiza críticas constructivas, proporciona soporte moral y apoya las aspiraciones del aprendiz^(13, 33). Ayuda al aprendiz a enfrentar situaciones difíciles, a construir confianza en sí mismo y a desarrollar un pensamiento propio y creativo. Es un modelo ejemplar de modo de vida y de logros profesionales. A su vez, se identifican tres componentes básicos para el rol de mentor; inspirador, inventor y soporte^(13, 24).

Relación de mentoring

La naturaleza y la calidad de la relación son fundamentales en el proceso de mentoring. Esta relación involucra a un mentor cercano al menteé, ambos trabajando hacia un mismo objetivo, establecido previamente por ellos. Esta relación desigual, enfoca sus esfuerzos en lograr un objetivo común. Es una relación de compañerismo fundada en una necesidad mutua de aprendizaje^(19, 20). Esta relación de mentoring se debe fundamentar en el respeto mutuo, así se verán resultados efectivos en el aprendizaje clínico. Una buena relación de mentoring depende de una correcta planificación de las oportunidades de aprendizaje y de proveer soporte y coaching al mentor^(17, 19, 22).

Para el desarrollo de mentoring se debe asegurar que tanto el mentor como el menteé comprendan la importancia de la colaboración, la capacitación y el apoyo del guía, a través de reuniones frecuentes entre ambos, donde los objetivos pueden ser discutidos según las necesidades del menteé. Sin embargo, el mayor predictor del éxito del programa será la estrecha relación de apoyo entre el mentor y el menteé⁽¹⁵⁾. Singh M., 2014⁽¹⁵⁾ enfatiza en crear una apropiada afinidad en esta dupla, establecer un propósito y objetivos claros para la relación, integrar al menteé a la cultura organizacional y asegurar los

recursos institucionales como el tiempo para desarrollar esta función.

Para una efectiva relación de mentoring, el mentor necesita integrar los atributos personales y profesionales con el fin de socializar al menteé en el área clínica^(19, 34). Se identifican tres requerimientos absolutos para una relación de mentoring exitosa; atracción mutua, respeto mutuo y subscripción de tiempo y energía⁽²⁴⁾.

Sanzero L., 2014⁽²⁷⁾, menciona ocho componentes claves para una relación de mentoring efectiva. Una comunicación abierta y accesibilidad al mentor; estudiantes relatan que una comunicación abierta con sus mentores les ayuda a ganar confianza y los motiva en las tareas diarias⁽²⁷⁾. Además es preciso establecer objetivos y desafíos claros e individuales en conjunto con el menteé; el mentor debe ser capaz de identificar las necesidades de aprendizaje y en conjunto establecer los objetivos de la relación, promover el potencial y reforzar las falencias para lograr un adecuado desarrollo durante la práctica clínica. Pasión e inspiración, incentivar el pensamiento crítico, transmitir pasión por el quehacer^(29, 35) son requeridos. Otro componente es cuidar la relación de mentoring, a través de compañerismo y apoyo entre mentor y menteé.

Además, tener respeto mutuo y honestidad; el mentor debe creer en el menteé y confiar en sus habilidades, debe existir una relación de confianza. El intercambio de conocimientos es un componente importante en mentoring, compartir ideas, incentivar a revisar la literatura y a realizar investigación. Se consideran también atributos como la independencia y colaboración, permitir que el aprendiz cometa errores para lograr un aprendizaje, promover la independencia del profesional y su interdependencia con el equipo de salud. Realizar un modelaje del rol, el mentor debe predicar con el ejemplo como una función de la relación de mentoring y ser un modelo de liderazgo en la formación de enfermeras de práctica avanzada⁽²⁷⁾ y

como modelo de enfermera de práctica avanzada.

Milner T., 2004⁽³³⁾, enfatiza que el conocimiento, la experiencia y el apoyo del mentor resultan ser elementos apropiados para una relación de mentoring en un escenario clínico. Comprender el rol del menteé y la importancia de la orientación en el área clínica es considerado muy importante tanto por el mentor como por el menteé^(18, 33).

Las alumnas de práctica avanzada buscan un ambiente clínico estimulante, donde su mentor las desafíe a explorar nuevos conocimientos y a desarrollar el pensamiento crítico. Ambos (mentor y menteé) sugieren que la relación se completa cuando el mentor da feedback constructivo^(18, 36).

Huybrecht S., 2011⁽³²⁾, en su estudio sobre cómo los mentores se perciben a sí mismos y qué consideran ellos como ventajas o inconvenientes, sostiene que en el 98% de los encuestados, tanto menteé como mentores consideran que el mentoring es esencial e importante. Para el aprendizaje clínico, un 85% de los encuestados considera que el conocimiento y el modo de aprendizaje aportados por el mentor es esencial. También sostiene que dar feedback al menos una vez a la semana es importante para el mentor. Según los resultados de su estudio, concluye que para los mentores, el feedback, la experiencia, una actitud positiva y disponibilidad de tiempo, son aspectos importantes para la relación de mentoring; esto concuerda con la opinión de los menteés encuestados en el mismo estudio⁽³²⁾.

Ventajas y barreras

Es importante destacar que en una relación de mentoring, tanto el mentor como el aprendiz se ven beneficiados; el menteé aprende herramientas y habilidades necesarias para ser exitoso durante su vida profesional y el mentor obtiene la satisfacción de ayudar a otro a aprender y crecer⁽¹⁵⁾. Dentro de las ventajas de realizar mentoring destaca que los profesio-

nales que se integran a la institución están mejor preparados para el ambiente clínico y el estrés presentado frente a este nuevo ambiente disminuye.

La función de mentoring de enfermeras de práctica avanzada ha demostrado ser una relación de formación efectiva, producto de lo complejo del ambiente clínico donde se desempeñan estas profesionales⁽¹⁸⁾. El mentoring transforma este ambiente complicado en uno seguro y de ayuda para el aprendizaje⁽¹⁸⁾. Es una estrategia muy eficiente en la prevención de desgaste al enfrentarse a un ambiente desconocido⁽⁸⁾.

La satisfacción en los distintos roles, profesional y docente, estar conectados con las bases científicas de enfermería y la energía que se recibe a través de la discusión y la reflexión, compartir nuevos conocimientos y experiencias de aprendizaje mutuo y recíproco son efectos importantes del mentoring⁽³²⁾. Al reflexionar acerca de los beneficios de ser mentor y de la relación de mentoring, es evidente que el mentoring es una función muy valiosa del rol de las enfermeras de práctica avanzada, debido a que permite realizar una transferencia de conocimientos, reflexionar acerca de experiencias y alcanzar el desarrollo profesional según los objetivos establecidos en la relación. El mentor gana satisfacción al ver el éxito y crecimiento de su menteé y además tiene la oportunidad de reflexionar en el desarrollo de la relación de mentoring actual y futura⁽¹⁸⁾.

Sawatzky J., 2009⁽¹⁸⁾, sostiene que las principales barreras de mentoring reportadas es la falta de tiempo y de apoyo por parte de la institución. Harrington S., 2011⁽⁶⁾ y Carlson E., 2012⁽²⁸⁾ afirman que las enfermeras de práctica avanzada deben realizar mentoring sin una reducción real de su carga asistencial y sin un programa formal de mentoría. Ambos factores refuerzan la necesidad de implementar un apoyo administrativo que coordine la función de estas enfermeras⁽¹⁸⁾. Otros factores que influyen negativamente en la

relación de mentoring, son una pobre comunicación, diferentes expectativas entre mentor y mentee, falta de confianza y falta de apreciación de cómo cada circunstancia del día a día afecta a cada persona⁽⁸⁾. La naturaleza y calidad de la relación de mentoring es fundamental en el proceso de mentoría; cuando la relación se basa en compañerismo y respeto mutuo los resultados son un aprendizaje clínico efectivo⁽²⁴⁾.

CONCLUSIONES

La estrategia educativa de mentoring se presenta como una herramienta efectiva utilizada para la formación de enfermeras, que promueve el desarrollo profesional, personal y social del aprendiz. Esta estrategia educativa utilizada en la formación de nuevas enfermeras contribuye a facilitar la transición de estudiante a enfermera.

La función de mentoring de las enfermeras de práctica avanzada es invaluable en la formación de profesionales de enfermería. Esta enfermera debe reconocer el mentoring como filosofía central en educación, comprender su importancia y estar preparada para asumir esta función con énfasis en la reflexión, pensamiento crítico y habilidades de comunicación. Debe reconocer los elementos y las características de la relación de mentoring, así como los recursos necesarios para un ambiente de aprendizaje efectivo. Un feedback constructivo es esencial en una relación efectiva de mentoring.

Un ambiente de mentoring protegido es una estrategia para asegurar la integridad del mentoring en enfermeras de práctica avanzada. El cuidado es el núcleo del valor de enfermería, por lo que debe ser el centro del desarrollo de programas de mentoring en enfermeras de práctica avanzada.

Referencias Bibliográficas

1. Burgos M. Paravic T. Enfermería como profesión. *Revista Cubana de Enfermería*. [revista online] 2009 [consultado el 6 de Enero de 2015]; 25 (1-2) Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192009000100010
2. Koskinen L. Mikkonen I. Graham I. Norman L. Richardson J. Savage E. Schorn M. Advanced practice nursing for enduring health needs management: a global perspective. *Nurse Education Today*. [revista online] 2012 [consultado el 29 de Diciembre de 2014]; 32 [540-544] Disponible en http://www.researchgate.net/publication/236878430_Advanced_practice_nursing_for_enduring_health_needs_management_A_global_perspective
3. American Association of Nurse Practitioners [página web]. Estados Unidos: Historical Timeline; 2013 [consultado el 6 de Enero de 2015] Disponible en <http://www.aanp.org/about-aanp/historical-timeline>
4. Leung D. Widger K- Howell D- Nelson S- Molassiotis A. Mentoring advanced practice nurses in research: Recommendations from pilot program. *Canadian Oncology Nursing Journal*. [revista online] 2012 [consultado el 6 de Enero de 2015]; 22 (1): [31-41] Disponible en <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=e1ae7e59-2e5c-407b-9f38-c881f366da56%40sessionmgr4001&hid=4205>
5. De la Cruz G- Chehaybar E- Abreu L. Tutoría en educación superior: una revisión analítica de la literatura. *Revista de Educación Superior* [revista online] 2011 [citado el 16 de Octubre de 2014]; XL (157): [189-209] Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v40n157/v40n157a9.pdf> ISSN 0185-2760
6. Harrington S. Mentoring new nurse practitioners to accelerate their development as primary care providers: A literature review. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. [revista online] 2011 [consultado el 24 de Noviembre de 2014]; 23: [168-174] Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1745-7599.2011.00601.x/pdf>
7. Sanfey H. Hollans C. Gantt N. Strategies for building an effective mentoring relationship. *The American Journal of Surgery* [revista online] 2013 [citado el 13 de octubre de 2014]; 206: [714-718]

- Disponible en [http://www.americanjournalofsurgery.com/article/S0002-9610\(13\)00413-3/fulltext](http://www.americanjournalofsurgery.com/article/S0002-9610(13)00413-3/fulltext)
8. Bulut H. Filiz H. Sevil Güler D. Evaluation of mentorship program in nursing education: A pilot study in Turkey. *Nurse Education Today* [revista online] 2010 [consultado el 9 de octubre de 2014]; 30: [756-762] Disponible en [http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917\(10\)00047-X/fulltext](http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917(10)00047-X/fulltext)
 9. Specht J. Mentoring relationships and the levels of role conflict and role ambiguity experienced by novice nursing faculties. *Journal of Professional Nursing* [revista online] 2013 [consultado el 9 de octubre de 2014]; 29 (5): [e25-e31] Disponible en [http://www.professionalnursing.org/article/S8755-7223\(13\)00084-7/fulltext](http://www.professionalnursing.org/article/S8755-7223(13)00084-7/fulltext)
 10. Watson N. Mentoring today- the students' views. An investigative case study of pre-registration nursing students' experiences and perceptions of mentoring in one theory/practice module of the Common Foundation Program on a Project 2000 course. *Journal of Advanced Nursing* [revista online] 1999 [consultado el 13 de octubre de 2014]; 29 (1): [254-262] Disponible en http://www.readcube.com/articles/10.1046%2Fj.1365-2648.1999.00881.x?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1
 11. Brown B. Development of a mentoring program for nursing students with plans for implementation and evaluation. *The Journal of Chi Eta Phi Sorority*. [revista online] 2012 [consultado el 6 de Enero de 2015]; 56 (1): [5-10] <http://eds.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=33&sid=2b3f1b8d-1c41-4004-88cc-564fc1612ada%40sessionmgr114&hid=121>
 12. Berk R. Berg J Mortimer R. Waltson-Moss B. Teo T. Measuring the Effectiveness of Faculty Mentoring Relationships. *Academic Medicine*. [revista online] 2005 [consultado el 24 de noviembre de 2014]; 80 (1) Disponible en http://journals.lww.com/academicmedicine/Abstract/2005/01000/Measuring_the_Effectiveness_of_Faculty_Mentoring.17.aspx
 13. Busen N. Engebretson J. Mentoring in advanced practice nursing: The use of metaphor in concept exploration. *The Internet Journal of Advanced Nursing Practice*. [revista online] 1999 [consultado el 6 de enero de 2015]; 2 (2) Disponible en <http://www.mc.vanderbilt.edu/documents/CAPNAH/files/Mentoring%20in%20APNursing-The%20use%20of%20Metaphor%20in%20Concept%20Exploration.pdf>
 14. Botma Y. Hurter S. Kotze R. Responsibilities of nursing schools with regard to peer mentoring. *Nurse Education Today* [revista online] 2013 [consultado el 9 de octubre de 2014]; 33: [808-813] Disponible en [http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917\(12\)00065-2/fulltext](http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917(12)00065-2/fulltext)
 15. Singh M. Pilkington B. Patrick L. Empowerment and mentoring in nursing academia. *International Journal of Nursing Education Scholarship* [revista online] 2013 [consultado el 13 de octubre de 2014]; 11 (1): [1-11] Disponible en [http://www.degruyter.com/dg/viewarticle/j\\$002fijnes.2014.11.issue-1\\$002fijnes-2013-0070\\$002fijnes-2013-0070.xml](http://www.degruyter.com/dg/viewarticle/j$002fijnes.2014.11.issue-1$002fijnes-2013-0070$002fijnes-2013-0070.xml)
 16. Sword W. Byrne C. Drummond-Young M. Harmer M. Rush J. Nursing alumni as student mentors: nurturing professional growth. *Nurse Education Today*. [revista online] 2002 [consultado el 7 de enero de 2015]; 22 (5): [427-432] Disponible en http://ac.els-cdn.com/S0260691702907422/1-s2.0-S0260691702907422-main.pdf?_tid=909ee0c4-9690-11e4-bb50-00000aa b0f26&acdnat=1420651017_57004f37043e5382e12beb212d2f60e8
 17. Jokelainen M. Turunen H. Tossevainen K. Jamookeah D. Coco K. A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements. *Journal of Clinical Nursing* [revista online] 2011 [consultado el 10 de octubre de 2014]; 20: [2854-2867] Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2702.2010.03571.x/pdf>
 18. Sawatzky J. Enns C. A mentoring needs assessment: validating mentorship in nursing education. *Journal of Professional Nursing*. [revista online] 2009 [consultado 24 de noviembre 2014]; 25 (3): [145-150]. Disponible en: <http://ac.els-cdn.com/S8755722309000131/1->

- s2.0-S8755722309000131-main.pdf?_tid=8d6d61a2-73ed-11e4-9866-00000aa b0f02&acdnat=1416842664_8983cdeb6 4b400ba53dfff1a424cd1b0
19. Heffernan C. Heffernan E. Brosnan M. Brown G. Evaluating a preceptorship program in South West Ireland: perceptions of preceptors and undergraduate students. *Journal of Nursing Management* [revista online] 2009 [consultado 30 de octubre de 2014]; 17: [539-549] Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2008.00935.x/pdf>
 20. Tabak N. Adi L. Eherenfeld M. A philosophy underlying excellence in teaching. *Nursing Philosophy*. [revista online] 2003 [consultado el 6 de enero de 2015]; 4 [249-254] Disponible en <http://teachingphilosophyworkgroup.bgsu.wikispaces.net/file/view/A+philosophy+underlying+excellence+in+teaching.pdf/302655782/A%20philosophy%20underlying%20excellence%20in%20teaching.pdf>
 21. Snelson C. Martsolf D. Dierkmen B. Anaya E. Cartechine K. Miller B. Roche M. Shaffer J. Caring as a theoretical perspective for nursing faculty mentoring program. *Nurse Education Today*. [revista online] 2002 [consultado el 6 de enero de 2015]; 22 (8): [654-660] Disponible en http://ac.els-cdn.com/S0260691702001405/1-s2.0-S0260691702001405-main.pdf?_tid=83d2f1ac-9689-11e4-a0b1-00000aacb360&acdnat=1420647989_48e54d419cba1b0429d59599ecdedabb
 22. Hopkins S. Guidance for mentors of nursing students and midwives. *Royal College of Nursing* [revista online] 2007 [consultado el 24 de octubre de 2014] Disponible en http://www.rcn.org.uk/__data/assets/pdf_file/0008/78677/002797.pdf
 23. Bain L. Preceptorship: a review of the literature. [revista online] 1996 [consultado el 6 de enero de 2015]; 24 [104-107] Disponible en <https://e43511f2-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/skipshipleyepicnonsense/home/preceptorshipareviewoftheliterature.pdf?attachauth=ANoY7cqgR79GtBakG0HuAhDPzjkJModY3pPb8cVcG9nkl88z-gq3nhQ8RFwVGSZ1Xb3pJAE7M>
 24. Andrews M. Wallis M. Mentorship in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*. [revista en línea] 1999 [consultado 24 de octubre de 2014]; 29 (1): [201-207]. Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2648.1999.00884.x/pdf>
 25. An Bord Altranais. Guidelines on the key points that may be considered when developing a quality clinical learning environment. [Internet] *Nursing and Midwifery Board of Ireland ABA*. 2003 Dublin [consultado el 6 de enero de 2015] Disponible en http://www.nursingboard.ie/en/publications_current.aspx?page=5
 26. Gray M. Smith L. The qualities of an effective mentor from the student nurses' perspective: findings from a longitudinal qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*. [revista online] 2000 [consultado el 29 de diciembre de 2014]; 32 (6) [1542-1549] Disponible en <http://0-eds.b.ebscohost.com.custos.uandes.cl/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=d9a40fe2-28c0-4a9f-b27c-48fafd224911%40sessionmgr114&hid=103>
 27. Sanzero L. Lev E. Feurer A. Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nurse Education Today*. [revista en línea] 2014 [consultado 24 de octubre de 2014]; 34: [815-820]. Disponible en [http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917\(13\)00272-4/pdf](http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917(13)00272-4/pdf)
 28. Carlson E. Precepting and symbolic interactionism- a theoretical look at preceptorship during clinical practice. *Journal of Advanced Nursing*. [revista online] 2012 [consultado el 28 de diciembre de 2014]; 69 (2): [457-464] Disponible en <http://0-eds.b.ebscohost.com.custos.uandes.cl/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=5711b7ba-06e9-4e5d->

- 9ee9-4b7dbbb2b7da%40sessionmgr112&vid=2&hid=113
29. Charleston R. Happell B. Attempting to accomplish connectedness within the preceptorship experience: The perceptions of mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*. [revista online] 2005 [consultado el 24 de noviembre]; 14: [54-61] Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1440-0979.2005.00355.x/pdf>
 30. Billay D. Yonge O. Contributing to the theory development of preceptorship. *Nurse Education Today* [revista online] 2004 [consultado el 29 de diciembre de 2014]; 24: [566-574] Disponible en <http://etchnology2012.wikispaces.com/file/view/Billay+and+young+2004.pdf>
 31. Smith A. Edwards C. Preparation of mentors and teachers. A framework of guidance. *English National Board for Nursing* [revista online] 2001 [consultado el 16 de octubre de 2014]; 1 (29) Disponible en <http://www.nmc-uk.org/Documents/Archived%20Publications/ENB%20Archived%20Publications/Preparation%20of%20Mentors%20and%20Teachers%20January%202001.PDF>
 32. Huybrecht S. Loeckx W. Quaeyhaegens Y. DeTobel D. Mistiaen W. Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Nurse Education Today* [revista on line] 2011 [consultado 24 de noviembre de 2014]; 31:[274-278] Disponible en: http://ac.els-cdn.com/S0260691710002078/1-s2.0-S0260691710002078-main.pdf?_tid=93b6140a-73e8-11e4-89c5-00000aab0f02&acdnat=1416840527_25f71d4859bbec77df9d792c701c1a68
 33. Milner T. Bossers A. Evaluation of the mentor-mentee relationship in an occupational therapy mentorship program. *Occupational Therapy International*. [revista online] 2004 [consultado el 24 de noviembre]; 11 (2): [96-111] Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/oti.200/pdf> nov 24
 34. Anderson L. A learning resource for developing effective mentoring in practice. *Nursing Standard*. [revista online] 2011 [consultado el 24 de noviembre 2014]; 25 (51): [48-56] Disponible en: <http://rcnpublishing.com/doi/pdfplus/10.7748/ns2011.08.25.51.48.c8661>
 35. Morgan R. Keogh B. Preceptorship in nursing: an irish perspective. *Clinical Excellence for Nurse Practitioners*. [revista online] 2005 [consultado el 6 de enero de 2015]; 9 (4) Disponible en <http://0-eds.b.ebscohost.com/custos.uandes.cl/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=d9a40fe2-28c0-4a9f-b27c-48fafd224911%40sessionmgr114&vid=76&hid=103>
 36. An Bord Altranais. Requirements and standards for nurse registration educations programmes. [Internet] *Nursing and Midwifery Board of Ireland*. 2000 2nd edn. ABA, Dublin [consultado el 6 de enero de 2015] Disponible en http://www.nursingboard.ie/en/publications_current.aspx?page=3