

# Programa de mentoría para la investigación URJC

---



Oficina de Proyectos Europeos OPE

---

Universidad Rey Juan Carlos  
Madrid (España)



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. PERFIL DE LA PERSONA MENTORA.....	5
4. BENEFICIOS DE SER MENTOR/A.....	5
5. PERFIL DE LA PERSONA MENTORIZADA.....	5
6. BENEFICIOS DE CONTAR CON UNA PERSONA MENTORA.....	6
7. ¿EN QUÉ CONSISTE LA MENTORÍA? .....	6
8. DESARROLLO DEL PROGRAMA EURICLEA.....	7
9. TEMAS SUGERIDOS PARA LAS REUNIONES.....	7
10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA .....	8
11. QUÉ HACER EN EL IMPROBABLE CASO DE UN EMPAREJAMIENTO FALLIDO.....	8
12. BIBLIOGRAFÍA.....	9
13. ENLACES DE INTERÉS .....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

---

El sistema educativo e investigador universitario ha sufrido una importante transformación que aumenta la necesidad de ofrecer una mayor atención al colectivo del personal investigador novel, que en muchos casos se encuentran inseguros al intentar desarrollar su carrera investigadora.

En este sentido, los **programas de mentoría** son herramientas eficaces para la orientación inicial y continua de este personal investigador. En ellos, una persona investigadora de reconocida experiencia investigadora (persona mentora) asesora, guía y apoya a otra persona investigadora de menor recorrido (persona mentorizada). Está demostrado que es una estrategia beneficiosa para ambos y para la propia institución [1].

Los programas de mentoría deben cumplir algunas condiciones importantes:

1. Proporcionar apoyo emocional
2. Estar vinculados a la realidad
3. Demostrar compromiso por parte del investigador/a novel
4. Ofrecer apoyo y orientación a lo largo del tiempo
5. Tener visión de futuro, dado que lo que se lleva durante el programa influye en el futuro profesional de los investigadores/as y
6. Considerar que las políticas institucionales tienen un impacto directo en el bienestar del investigador/a novel [2].

La **estrategia Human Resources for Researchers HRS4R**, puesta en marcha por la Comisión Europea, tiene como objetivo apoyar a las universidades e instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la **Carta europea del investigador** y del **Código de conducta para la contratación de investigadores** con el fin de contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para el personal investigador.

En julio de 2020, la **Universidad Rey Juan Carlos obtuvo de la Comisión Europea el Sello HRS4R**. Este emblema identifica a las instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo del investigador/a. Así, la URJC se compromete, de acuerdo con sus políticas internas, a desarrollar su estrategia de recursos humanos, adhiriéndose a las recomendaciones y los principios enunciados en la Carta y el Código y a garantizar la transparencia, la accesibilidad, la equidad y la búsqueda de la excelencia en la contratación del personal investigador.

De conformidad con lo que establece el Art 28 de la Carta Europea del investigador y Código de Conducta para la contratación de investigadores, la **figura de la persona mentora** es importante en el marco de las políticas de Recursos Humanos:

*“Los empleadores y/o financiadores deben delinear, preferiblemente dentro de su marco de gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo para investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual, incluyendo investigadores contratados.*”

*Debe contemplarse la disponibilidad de mentores implicados en el apoyo y asesoramiento para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, que les motive y contribuya a la reducción de la incertidumbre en su futuro profesional. Todos los investigadores deben conocer la existencia de dichos recursos”.*

En este marco y con el fin de formar a personal investigador novel de cualquier campo de conocimiento, la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) pone en marcha el **programa de mentoría EURICLEA**. Este programa pretende vincular a estos investigadores con mentores/as altamente cualificados que lideran equipos de investigación. Las personas mentoras de EURICLEA orientarán y acompañarán al personal mentorizado en el desarrollo de su carrera investigadora en la institución universitaria.

## 2. OBJETIVO

El principal **objetivo del programa EURICLEA** es apoyar al personal investigador que se encuentran en etapas tempranas de su carrera investigadora a través de la experiencia de mentores/as altamente cualificados y con amplia experiencia en el entorno académico-investigador.

Los **objetivos específicos** del programa EURICLEA, que se muestran en la Figura 1, son:

1. Informar sobre las opciones profesionales.
2. Facilitar el desarrollo profesional.
3. Desarrollar relaciones profesionales.
4. Cultivar planes de carrera individuales.
5. Mejorar las habilidades de liderazgo.
6. Proporcionar apoyo entre pares, compartiendo conocimientos y experiencias.



Figura 1. Objetivos específicos del programa EURICLEA.

La mentoría es un proceso en el que se facilita el **intercambio de experiencias**, conocimientos y habilidades entre la persona mentora y la persona mentorizada

La persona mentora se encargará de **promover el desarrollo personal e investigador** de quienes están comenzando a vivir sus primeras experiencias con la investigación en el ámbito universitario.

La mentoría ofrece la oportunidad de discutir las aspiraciones y preocupaciones de la persona mentorizada mientras se obtiene asesoramiento y apoyo para ayudarles a preparar su futuro profesional como investigadores/as.

### 3. PERFIL DE LA PERSONA MENTORA

---

Los/as mentores/as son **personas con dilatada experiencia** y reconocido prestigio en el campo de la investigación. Además de su cualificación profesional, en el perfil del mentor/a deben destacar las siguientes competencias:

1. Sociales: respeto, alto nivel de empatía, habilidades de comunicación y escucha activa.
2. Metodológicas: planificación, organización, capacidad de resolución de problemas, evaluación y producción científica.
3. Institucionales: conocimiento de la institución y sus normas, así como del itinerario de la carrera investigadora y sus particularidades.

**Compromiso de las personas mentoras:** deben guiar y atender la demanda de sus mentorizados/as, manteniendo la confidencialidad durante todo el proceso.

### 4. BENEFICIOS DE SER MENTOR/A

---

La mentoría es a menudo una **experiencia gratificante** y una **oportunidad para reflexionar** sobre la propia trayectoria profesional, habilidades y conocimientos. A su vez, permite al mentor/a:

1. Conectar con la siguiente generación de investigadores/as.
2. Apoyar a las personas mentorizadas para que identifiquen y alcancen sus objetivos profesionales y los desarrollen con confianza.
3. Generar una nueva perspectiva sobre la carrera investigadora.
4. Ayudar a dar forma al futuro de su profesión y comunidad.
5. Mejorar las habilidades de liderazgo.
6. Reconectar y estrechar lazos con la universidad.

Además, las personas mentoras verán reconocida su tarea en el **programa DOCENTIA**.

### 5. PERFIL DE LA PERSONA MENTORIZADA

---

Las personas mentorizadas son **investigadores/as noveles (R2)** que están interesados en desarrollar su carrera investigadora y que solicitan este acompañamiento o guía. Son los/as

principales protagonistas de este proceso y se espera que mantengan una actitud proactiva con el fin de potenciar los siguientes rasgos o cualidades:

1. Sociales: capacidad para afrontar nuevos retos, asumir responsabilidades, capacidad de diálogo.
2. Metodológicos: ganas de desarrollar una carrera investigadora, de adquirir independencia, responsabilidades y liderazgo para aplicar las experiencias derivadas del programa a su propia situación laboral.
3. Institucionales: compromiso con la institución, sus miembros y sus normas.

**Compromiso de las personas mentorizadas:** proponer fechas para las reuniones y asistir a las mismas, valorar las recomendaciones y orientaciones de la persona mentora y los acuerdos derivados del proceso de mentoría, así como mantener la confidencialidad durante todo el proceso.

## 6. BENEFICIOS DE CONTAR CON UNA PERSONA MENTORA

---

La mentoría suele ser para la /a una **experiencia gratificante** y una **oportunidad para reflexionar** sobre su incipiente trayectoria profesional, habilidades y conocimientos, puesto que los/as mentores/as:

1. Desafían, motivan, inspiran y capacitan la persona mentorizada en la consecución de sus objetivos.
2. Animar a desarrollar el plan de carrera y alinear objetivos con valores personales.
3. Ayudan a ganar confianza y definir una dirección profesional.
4. Permiten conocer y ampliar los horizontes para explorar nuevas oportunidades.
5. Ofrecen la posibilidad de aprender de un profesional cómo enfocar con éxito la trayectoria investigadora.
6. Aumentan las posibilidades de avanzar en la carrera investigadora.

## 7. ¿EN QUÉ CONSISTE LA MENTORÍA?

---

La **confidencialidad** y el **respeto** hacia los comentarios y el tiempo del otro son las piedras angulares de la mentoría. Las personas mentorizadas deben estar abiertas a compartir sus experiencias y conocimientos personales. Este intercambio permite al investigador novel conocer mejor la carrera investigadora y capacita para tomar decisiones informadas sobre ella. Por ello, la mentoría:

1. Es una relación bidireccional: ambas partes deben comprometerse y escucharse mutuamente y pueden aprender en el proceso.

2. Es un camino guiado en el que las personas mentorizadas analizan sus puntos fuertes y débiles y logran un crecimiento personal y profesional.
3. Proporciona un entorno favorable para debatir sin juzgar.
4. Tiene como principal herramienta el diálogo abierto y continuado entre pares.
5. Desafía las suposiciones e ideas preconcebidas sobre las trayectorias profesionales y cómo tener éxito.
6. Fomenta la reflexión, el análisis y la resolución de problemas de forma autónoma.

## 8. DESARROLLO DEL PROGRAMA EURICLEA

---

El programa EURICLEA **comienza con una reunión inicial**, a fin de proporcionar a los participantes toda la información relevante sobre el funcionamiento del programa.

Posteriormente, cada **pareja de persona mentora-mentorizada se reunirá**, en persona o virtualmente, un mínimo de 6 veces durante el año de vigencia del programa. No obstante, para alcanzar los objetivos propuestos en el programa se recomienda realizarlas con una **frecuencia mensual**. Es responsabilidad de la persona mentorizada acercarse a su mentor/a, a fin de que ambos puedan encontrar el mejor momento para las reuniones. Para optimizar la inversión de tiempo en el programa EURICLEA, se recomienda establecer un calendario de reuniones regulares y tratar de cumplirlo.

Se solicitará a los participantes del programa que cumplimenten un sencillo formulario después de cada reunión, a fin de hacer un seguimiento de éstas (<https://forms.office.com/e/f71Xzu2PZE>). Este formulario debe ser rellenado al final de las reuniones. Será la persona mentorizada la encargada de rellenar y enviar el formulario, aunque se recomienda que lo rellene cuando esté con su mentor/mentora, para consensuar las respuestas.

En la mitad y al final del programa, se requerirá a los participantes que cumplimenten una encuesta de satisfacción y evaluación del programa.

## 9. TEMAS SUGERIDOS PARA LAS REUNIONES

---

Basándose en la naturaleza y el objetivo del programa EURICLEA, se sugiere abordar algunos de los siguientes **temas**:

1. Las aspiraciones de la carrera profesional. Es fundamental que las personas mentorizadas trabajen en un plan de carrera investigadora para sacar el máximo provecho de este programa de mentoría.
2. Competencias importantes en el ámbito investigador, entre ellas:
  - Consideraciones de género.
  - Cómo establecer una red de contactos.

- Gestión de conflictos.
  - Gestión del tiempo.
3. Cómo realizar innovación y transferencia. Emprendimiento en el ámbito de la investigación universitaria.
  4. La ética en la investigación.
  5. Tareas de gestión en el ámbito de la investigación universitaria.
  6. ¿Qué hemos conseguido? ¿Qué viene después?

Con el fin de que cada sesión sea provechosa, se sugiere una reflexión previa para proponer **objetivos concretos, medibles y alcanzables**.

## 10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

---

En una fase intermedia y al finalizar el programa, los participantes realizarán diferentes **encuestas de valoración y satisfacción**, tanto con el programa como con el desempeño de sus funciones.

En la **primera** encuesta se consultará por aspectos organizativos de esta iniciativa y su desarrollo. También se solicitará a los participantes recomendaciones y propuestas de mejora.

La **segunda** encuesta está orientada a conocer el grado de consecución de los objetivos y satisfacción con el programa.

## 11. QUÉ HACER EN EL IMPROBABLE CASO DE UN EMPAREJAMIENTO FALLIDO

---

Todos los participantes en este programa han sido cuidadosamente seleccionados por su voluntad de participar, su sensibilidad hacia el objetivo del programa y su currículum. Esperamos que todas las relaciones de mentoría sean exitosas y gratificantes. Sin embargo, la mentoría se basa en gran medida en la buena conexión entre personas, y es normal que se produzcan diferentes grados de satisfacción con el emparejamiento.

No obstante, si surgieran dificultades, tanto la persona mentora como la persona mentorizada podrán dirigirse a los responsables del programa a través del correo [programa.euriclea@urjc.es](mailto:programa.euriclea@urjc.es) para valorar cómo proceder.



## 12. BIBLIOGRAFÍA

---

- [1] Bozu, Z. (2010). El profesorado universitario novel: Estudio teórico de su proceso de inducción o socialización profesional. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 3, 55-72.
- [2] Eirín, R., García, H. M. y Montero, L. (2009). Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(1), 101-115.

## 13. ENLACES DE INTERÉS

---

- M. K. Merga, S. Mason (2021). *Mentor and peer support for early career researchers sharing research with academia and beyond*. *Heliyon* 7 (2), e06172. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021002772>
- L. Tait (2014). *The 3 Essential Qualities of an Awesome Academic Mentor*. Academic blog. <https://www.lyndatait.com/blog/2014/2/6/the-3-essential-qualities-of-an-awesome-academic-mentor> (acceso: diciembre 2020)
- C. A. Sorkness et al (2017). *A new approach to mentoring for research careers: the National Research Mentoring Network*. *BMC Proceedings* 11(Suppl 12): 22, 171-182. Disponible en: <https://bmcpoc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12919-017-0083-8>
- F. E. Marino (2020). *Mentoring gone wrong: What is happening to mentorship in academia?* *Policy Futures in Education* 19 (7), pp. 747-751. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/346758119\\_Mentoring\\_gone\\_wrong\\_What\\_is\\_happening\\_to\\_mentorship\\_in\\_academia](https://www.researchgate.net/publication/346758119_Mentoring_gone_wrong_What_is_happening_to_mentorship_in_academia)
- EURAXESS. Programa de Mentorazgo REsearchers BEyond ACAdemia – REBECA. Acceso: noviembre 2021. Disponible en: <https://www.euraxess.es/spain/spain-network/euraxess-top-iv/rebeca-mentoring-programme>
- A. C. Iversen, N. A. J. Eady, S. C. Wessely (2014). The role of mentoring in academic career progression: a cross-sectional survey of the Academy of Medical Sciences mentoring scheme. *Journal of the Royal Society of Medicine* 107 (8), pp. 308-317. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4128076/>