

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 DEL MENTOR	5
4. LOS BENEFICIOS DE SER MENTOR	5
5. PERFIL DEL MENTORANDO	5
6. LOS BENEFICIOS DE CONTAR CON UN MENTOR.....	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.....	8
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 de investigadores noveles, 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 estos investigadores. En ellos, un investigador de reconocida experiencia investigadora (mentor/a) asesora, guía y apoya a otro/a investigador de menor recorrido (mentorando/a). 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. Aportar apoyo emocional
2. Estar vinculados a la realidad
3. Demostrar compromiso por parte del investigador novel
4. Ofrecer apoyo a lo largo del tiempo
5. Tener una visión de futuro, dado que lo que se lleva a cabo al inicio influye en el futuro de los investigadores y
6. Tener en cuenta que las políticas institucionales tienen un impacto directo en el bienestar del investigador 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 los investigadores.

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. 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 de investigadores.

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 del mentor** 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 investigadores noveles de cualquier campo de conocimiento, la URJC pone en marcha el **programa de mentoría EURICLEA**. Este programa pretende vincular a estos investigadores con mentores altamente cualificados que lideran equipos de investigación. Los mentores de EURICLEA orientarán y acompañarán a los mentorandos en el desarrollo de su carrera investigadora en la institución universitaria.

2. OBJETIVO

El principal **objetivo del programa EURICLEA** es apoyar a investigadores que se encuentran en etapas tempranas de su carrera investigadora a través de la experiencia de mentores 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 el mentor y el mentorando.

El mentor 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 del mentorando mientras se obtiene asesoramiento y apoyo para ayudarles a preparar su futuro profesional como investigadores.

3. PERFIL DEL MENTOR

Los mentores son **personas con dilatada experiencia** y reconocido prestigio en el campo de la investigación. Además de su cualificación profesional, en el perfil del mentor 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: conocer la institución y sus normas, así como el itinerario de la carrera investigadora y sus particularidades.

Compromiso de los mentores: los mentores deben guiar y atender la demanda de sus mentorandos, manteniendo la confidencialidad durante todo el proceso.

4. LOS BENEFICIOS DE SER MENTOR

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:

1. Conectar con la siguiente con la próxima generación de investigadores.
2. Apoyar a los mentorandos 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, los mentores verán reconocida su tarea en el **programa DOCENTIA**.

5. PERFIL DEL MENTORANDO

Los mentorandos son **investigadores noveles (R2)** que están interesados en desarrollar su carrera investigadora y que solicitan este acompañamiento o guía. Son los 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 los mentorandos: proponer fechas para las reuniones y asistir a las mismas, valorar las recomendaciones y orientaciones del mentor y los acuerdos derivados del proceso de mentoría, así como mantener la confidencialidad durante todo el proceso.

6. LOS BENEFICIOS DE CONTAR CON UN MENTOR

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

1. Desafían, motivan, inspiran y capacitan al mentorando en la consecución de sus objetivos.
2. Animán 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. Los mentores deben estar abiertos a compartir sus experiencias y conocimientos personales. Este intercambio permite a los jóvenes investigadores conocer mejor la carrera investigadora y les 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 los mentorandos 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 un seminario**, a fin de proporcionar a mentores y mentorandos toda la información relevante sobre el funcionamiento del programa.

Posteriormente, cada **pareja mentor-mentorando 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 del mentorando acercarse al mentor 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.

Es fundamental que los mentorandos trabajen en un plan de carrera investigadora para sacar el máximo provecho de este programa de mentoría. Se solicitará a los mentorandos que cumplimenten un sencillo formulario después de cada reunión para poder hacer un seguimiento de estas.

Al final del programa, se requerirá a mentores y mentorandos 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 que se aborden algunos de los siguientes **temas**:

1. Las aspiraciones de la carrera profesional.
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.
4. La ética en la investigación.
5. Tareas de gestión en el ámbito de la investigación universitaria.
6. Emprendimiento en el ámbito de la investigación universitaria.

7. ¿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

Al finalizar el programa, mentorandos y mentores realizarán diferentes **encuestas de valoración y satisfacción** tanto con el programa como con el desempeño del mentor y del mentorando.

En la **primera**, se preguntará por la organización de esta iniciativa, su desarrollo y la medida en la que se han cumplido los objetivos del programa. También se solicitará a los participantes recomendaciones y propuestas de mejora para siguientes ediciones.

En la **segunda** encuesta, dirigida a los mentorandos, se indagará sobre si el mentor ha explicado los objetivos del programa, si ha estado disponible para atender al mentorando, si la actividad de guía y consulta se ha ajustado a los objetivos iniciales y se consultará el grado de satisfacción general con la labor del mentor.

La **tercera** encuesta se realizará a los mentores para conocer la implicación del mentorando, la medida en la que cree que su guía y consejos han sido útiles, la frecuencia de las reuniones y contactos y el grado de desarrollo del plan de carrera investigadora de su mentorando.

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 mentor como mentorando podrán dirigirse a los responsables del programa 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
- 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/>