

GUÍA PROGRAMA PILOTO DE *MENTORING* PARA INVESTIGADORES R1 Y R2 EN EL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA PUERTA DE HIERRO-SEGOVIA DE ARANA

Claves de la mentoría

El éxito en la construcción de una carrera profesional no depende exclusivamente de tener una buena trayectoria en investigación, sino que también es necesario adquirir habilidades y experiencias adicionales dentro y fuera del propio campo de investigación que permitan planificar los pasos a seguir.

Se puede definir la mentoría como una relación dinámica e interpersonal en la que participan una persona con más experiencia en una disciplina concreta (mentor) y alguien con menos experiencia, normalmente un principiante en esa disciplina (mentorizado). Es, en definitiva, una relación personal entre dos profesionales en la que un profesional experimentado (mentor) desempeña el papel de líder, modelo, profesor, etc., que intenta estimular un avance en los conocimientos, actividad o forma de pensar del mentorizado con el propósito de apoyar su desarrollo profesional.

La mentoría, por otra parte, también es un proceso de desarrollo intelectual relacionado con la enseñanza, la facilitación, la formación y el asesoramiento, con el objetivo de difundir y compartir conocimientos, ideas, aprendizaje, habilidades, valores, destrezas, aptitudes y competencias profesionales.

La mentoría ayuda a las personas a desarrollar y añadir valor a sus capacidades personales y profesionales independientemente de su ámbito de trabajo, ayudando a los mentorizados a aprender, crecer y profesionalizarse, intentando reducir los conflictos que pueden surgir en el proceso de búsqueda de la próxima etapa de su carrera profesional o de un empleo estable.

Se pueden distinguir **4 etapas** dentro de la relación entre un mentor y un mentorizado con independencia del tipo de programa y su duración:

- **Iniciación:** Esta es la etapa en la que el mentor y el mentorizado establecen un terreno común en el que conocerse mutuamente. Es la etapa en la que se construye la relación y se establece confianza entre ambos. En este periodo, el mentor puede determinar las necesidades de aprendizaje del mentorizado.
- **Cultivo:** En esta fase hay frecuentes oportunidades de interacción que conducen a un posible desarrollo mutuo. Durante esta etapa, el mentor y el mentorizado trabajan juntos para avanzar en el desarrollo profesional del mentorizado.
- **Separación:** En esta fase el mentorizado adquiere autonomía y las reuniones con el mentor son menos frecuentes, por lo que este comparte con el mentorizado estrategias de autogestión.
- **Redefinición:** Durante la etapa de redefinición, tanto el mentor como el mentorizado pueden mantener su relación de una manera más informal, de acuerdo a los intereses de cada uno de ellos.

Los mentorizados y los mentores comparten la responsabilidad de asegurar que las relaciones de mentoría sean productivas y gratificantes. Los mentores deben proporcionar tutela dedicada, que apoye a los mentorizados a medida que desarrollan

sus habilidades como investigadores, docentes y futuros profesionales; los mentorizados deben estar facultados e interesados para aprovechar la mentoría que reciben.

El papel del mentor

Los mentores desafían, motivan, inspiran y capacitan a sus mentorizados para que realicen cambios positivos en sus vidas. El papel del mentor es trabajar con los mentorizados para identificar dónde necesitan mayor conocimiento y comprensión. Los mentores deben estar abiertos a compartir sus experiencias y conocimientos personales ayudando a que los mentorizados desarrollen una mejor comprensión del mundo profesional posibilitando una mayor capacidad de tomar decisiones informadas sobre las trayectorias y las estrategias profesionales.

Obligaciones de los mentores

Para que los mentores alcancen sus objetivos deben poseer ciertas cualidades clave:

- Capacidad y voluntad de expresar claramente sus valores, habilidades, conocimientos y experiencia
- Estar siempre preparado para cada sesión de mentoría
- Estar dispuesto a demostrar fe en la capacidad y disposición de sus mentorizados para aprender
- Estar disponible, ser accesible, flexible y saber escuchar
- Ser honesto, sincero y directo cuando el mentorizado plantee preguntas.
- Proporcionar retroalimentación y orientación práctica al mentorizado
- Estar siempre dispuesto a hacer un seguimiento para encontrar respuestas a las preguntas que le plantee un mentorizado
- Ser objetivo y positivo con la relación
- Estar dispuesto a abandonar su zona de confort
- Posibilitar que el vínculo entre ambos se centre en las necesidades del mentorizado
- Proporcionar orientación a los mentorizados en torno a la autosuficiencia, la motivación y la confianza
- Proporcionar información sobre campos y redes profesionales particulares, así como caminos laborales no tradicionales
- Proporcionar una discusión exenta de perjuicios
- Desafiar las suposiciones y preconceptos sobre las trayectorias profesionales y cómo tener éxito
- Fomentar la reflexión autodirigida, el análisis y la resolución de problemas

Los beneficios de ser mentor

La mentoría es a menudo una experiencia gratificante y una oportunidad para reflexionar sobre tu propio viaje profesional y las propias habilidades y conocimientos. Esta experiencia tiene los siguientes beneficios para los mentores:

- Mejora sus habilidades de coaching y liderazgo
- Ampliar su red profesional
- Aumenta las oportunidades de colaboración
- Permite conectarse con la nueva generación de investigadores/profesionales
- Permite desarrollar una nueva perspectiva de su carrera profesional
- Implica un interesante desafío intelectual

- Genera motivación por el autodesarrollo y la responsabilidad
- Obtiene satisfacción por el éxito del mentorizado

El papel del mentorizado

Los mentorizados han de aprovechar los conocimientos y experiencia de los mentores para conocer mejor el mundo profesional y considerar la posibilidad de hacer cambios en sus perspectivas de futuro.

Obligaciones del mentorizado

El éxito de una mentoría depende del compromiso de los mentorizados con su mentor. Por ello, es imprescindible:

- Estar disponible durante el periodo de mentoría para reunirse con su mentor
- Asumir la responsabilidad de la relación de mentoría, lo que incluye iniciar y gestionar las reuniones
- Examinar los temas de debate y las preguntas antes de cada reunión
- Comunicarse regular y puntualmente con el mentor según el calendario previsto inicialmente
- Establecer una relación basada en la confianza mutua, el respeto y la profesionalidad

Los beneficios de tener un mentor

- Los mentores desafían, motivan, inspiran y capacitan para perseguir nuevas metas
- Informan sobre las opciones y trayectorias profesionales alternativas y amplían los horizontes para explorar nuevas oportunidades
- Ayudan a ganar confianza y a explorar alternativas profesionales
- Muestran cómo un profesional de éxito ha afrontado su carrera profesional
- Ayudan a desarrollar el plan de carrera y se alinean los objetivos con los valores del mentorizado
- Aumentan su confianza en el trabajo y en sus habilidades de comunicación profesional
- Mejoran las posibilidades de conseguir un empleo o una admisión para la siguiente fase académica mediante el desarrollo de un currículum profesional
- Desarrollan un enfoque diferente en las actitudes que le ayudarán a crecer profesionalmente
- Son una fuente de conocimientos y experiencia a la que recurrir
- Identifican los conocimientos y habilidades específicos necesarios para alcanzar sus objetivos personales

¿Qué es un programa de MENTORÍA?

La mentoría es un proceso en el cual se facilita un intercambio de experiencias, conocimientos y habilidades entre un mentor, y quien necesita desarrollarlas, el mentorizado. El mentor impulsará el desarrollo personal, académico y profesional en el entorno cambiante de buscar nuevas alternativas laborales.

Objetivos del Programa

- Informar sobre opciones de carrera profesional
- Facilitar el desarrollo profesional
- Desarrollar relaciones profesionales
- Cultivar planes de carrera individuales
- Mejorar las habilidades interpersonales
- Proporcionar apoyo de colegas compartiendo conocimientos y experiencias

Reglas de convivencia en una relación de mentoría

- Ha de existir un acuerdo entre el mentor y el mentorizado en el que se determine por adelantado el papel de cada uno y el tipo de relación e interlocución entre ambos
- Todos los asuntos tratados deben ser considerados como confidenciales
- Reconocer las intenciones de la relación de mentoría desde el principio y ponerlas por escrito.
- Hacer un seguimiento de la programación y organización recomendada para las reuniones
- Establecer objetivos temporales, y supervisar frecuentemente su progreso
- Los mentores tienen que poner el foco en las necesidades del mentorizado y el mentorizado debe recordar que es él quién quiere aprovechar la experiencia del mentor
- Deben tomar sus propias decisiones y recordar que sus mentores están básicamente para apoyarles y darles su opinión
- Proteger al mentorizado de los errores del mentor y permitirle aprender de sus experiencias y equivocaciones. El mentor debe asegurarse de que el mentorizado no sea excesivamente dependiente
- Reconocer que las mujeres y otras personas pertenecientes a minorías se enfrentan a barreras adicionales para progresar. Tener una educación y comprensión adecuadas sobre los problemas y respetar sus diferentes diversidades, experiencias, ideas y objetivos