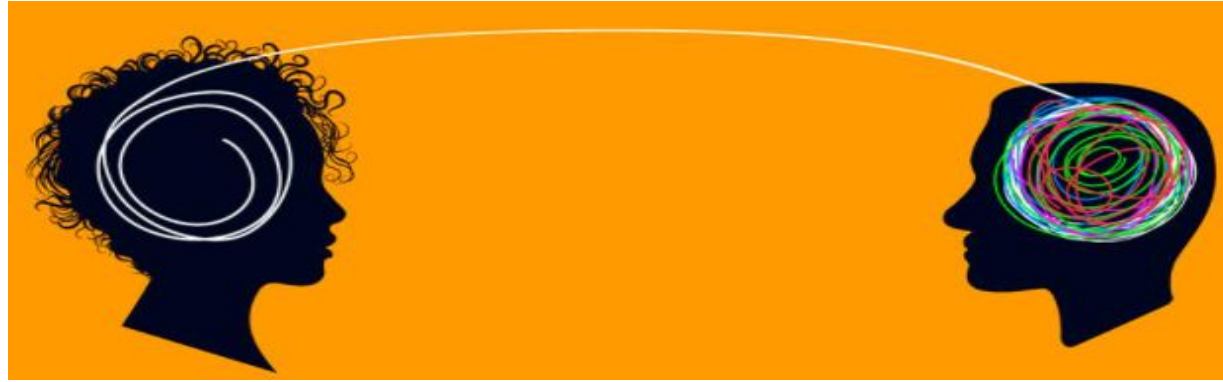




HR EXCELLENCE IN RESEARCH!

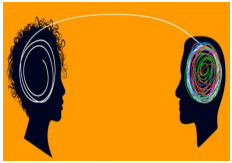


# II Edición Programa Mentoring PDI

*Desarrollado a partir de los contenidos creative commons del programa REBECA de Euraxess*



\* <https://mentoring.euraxess.bg/>



## INTRODUCCIÓN

El objetivo del Programa Piloto Mentoring PDI es poner en contacto a investigadores/as en fase inicial de su trayectoria de investigación, y que estén interesados en sus opciones profesionales y otras cuestiones relacionadas con su carrera académica, con profesionales altamente cualificados con una sólida trayectoria dentro o fuera del mundo académico.

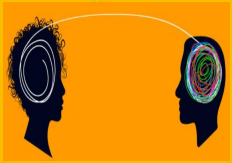
### Objetivos del mentoring:

- ❑ **Desarrollo profesional:** El mentor/a puede ayudar a identificar las habilidades y conocimientos necesarios en la carrera académica, pero también fuera de ella.
- ❑ **Networking:** El mentor/a puede ayudar a ampliar las redes profesionales. **Pero no está concebido para buscar trabajo a los mentees.**
- ❑ **Conocimientos y consejos:** Los mentores/as pueden ofrecer valiosos conocimientos sobre lo que se necesita para salir adelante. Pueden ser guías y ofrecer ideas, ayudando a decidir la mejor acción en situaciones difíciles. Aconsejan cómo trabajar más eficazmente y evitar "reinventar la rueda".



## INTRODUCCIÓN (cont.)

- ❑ **Conocimiento local/europeo:** El mentor/a, en el caso de estar vinculado a la academia, puede tener una valiosa perspectiva de la cultura académica y la carrera profesional nacional y europea. Pero si no está familiarizado/a con el ámbito universitario y/o de investigación, tendrá un profundo conocimiento de las posibles trayectorias profesionales dentro o fuera de España.
- ❑ **Oportunidades de financiación.**
- ❑ **Introducción a las políticas de Open Science** (si aplica)



## LO QUE SE DEBE Y NO SE DEBE HACER EN EL PROCESO DE MENTORING

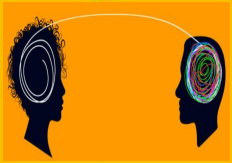
- ❑ La mentoría es una relación bidireccional: ambas partes deben comprometerse y escucharse mutuamente y pueden aprender en el proceso. La mentoría consiste en compartir experiencias, conocimientos y consejos. La mentoría es un camino guiado de autocomprensión / autoconciencia / autoconocimiento en el que los mentees analizan sus fortalezas y debilidades y logran un crecimiento personal y profesional. Los mentores pueden guiar y acompañar a los mentees en este proceso, pero **no son coaches** o **psicoterapeutas**. El diálogo abierto y continuo en la pareja es la principal herramienta de mentoría.
- ❑ El Mentor/a no está obligado a buscar trabajo al mentee.

El Programa de Mentoring PDI tiene como objetivo ayudar a nuestros Predoc a abrir sus horizontes profesionales.



## COMPROMISOS MENTOR-MENTEE

- ❑ La confidencialidad, el respeto por la información compartida y el tiempo de los demás son las piedras angulares de la Mentoría. Cada pareja se reunirá de forma online o presencial 6 veces durante 6 meses (marzo'23-octubre'23). Pedimos a los mentees que completen un formulario simple después de cada reunión para que los organizadores puedan realizar un seguimiento de las reuniones.
- ❑ El mentee es el responsable de programar la reuniones y de informar a los responsables del programa de cualquier dificultad que exista para agendar las reuniones. Pediremos a los mentores y mentees que completen una encuesta de satisfacción y una evaluación al final del programa.



## ¿QUIÉN PUEDE SER MENTOR?

Profesional con una dilatada experiencia, no necesariamente dentro de la academia, y que posea ciertas habilidades:

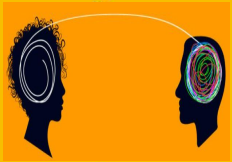
### Mentor ideal:

- Le gusta escuchar, hace preguntas y desafíos. Da retroalimentación honesta y sin ambigüedades. Siente que pueden ofrecer ayuda y asesoramiento a los jóvenes que inician sus pasos profesionales. Está dispuesto a compartir su propia experiencia y apoyar, en la medida de sus posibilidades, el desarrollo del mentee.
- Ayuda al mentee a encontrar su propio potencial.



## ¿QUIÉN PUEDE SER MENTEE?

- Joven investigador/a que esté interesado/a en estar en contacto con un profesional con una sólida trayectoria profesional para que les puedan transmitir sus conocimientos y experiencias.
- Que se comprometa:
  - ✓ Con el proceso, y participen proactivamente de las reuniones.
  - ✓ A organizar las citas.
  - ✓ A cumplimentar los cuestionarios de seguimiento con la información requerida.
- Que no se planteen la mentoría como un fin para encontrar trabajo a través del Mentor.



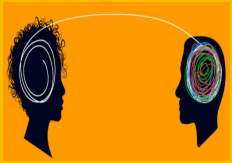
## PROCESO DE EMPAREJAMIENTO

El objetivo del Programa de Mentoring PDI es unir a investigadores de carrera temprana con profesionales con una sólida trayectoria (en entornos académicos y no académicos), con el fin de abrir sus mentes a toda la gama de posibilidades de carrera después del doctorado, o planificar los próximos pasos en su progresión como académicos e investigadores.

Compartir la misma formación académica no será tan crítico para el proceso de emparejamiento como los intereses compartidos y la actitud hacia la vida profesional y personal de cada mentor y mentee (basado en las respuestas dadas por el predoc en el cuestionario proporcionado al comienzo del programa).

El proceso de emparejamiento se llevará a cabo por el equipo responsable del Programa y se hará el máximo esfuerzo por buscar el Mentor más adecuado para joven investigador/a.





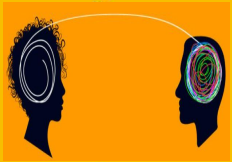
## QUÉ HACER EN EL IMPROBABLE CASO DE UN EMPAREJAMIENTO FALLIDO

Todos los participantes en este programa (mentores y jóvenes investigadores) 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. **El mentoring se basa en gran medida en una buena conexión entre dos personas**, y esperamos diferentes grados de satisfacción en el programa que consideraremos normales.

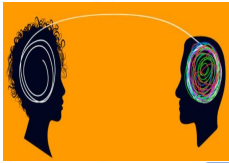
Animamos encarecidamente a los participantes a **que abran su mente y aprovechen la ocasión de establecer relación con alguien con la que de manera natural no tendríais acceso**.

**Sin embargo**, si por alguna razón, algún mentor/a o mentorando/a se siente incómodo/a con su pareja de una manera que supera estos diferentes niveles de conexión, os pedimos que os pongáis en contacto con nosotros inmediatamente para que podamos decidir juntos cómo proceder.



## COMIENZO DEL PROCESO

- ❑ A cada joven investigador/a que quiera acceder al Programa se le pedirá que complete un cuestionario para conocer sus expectativas y necesidades específicas. Sobre la base de las respuestas dadas en el cuestionario, los miembros del equipo responsables del Programa emparejarán a cada Predoc con el mentor que mejor se adapte a las necesidades y expectativas del futuro mentee. Tanto el mentor como el mentee serán contactados por correo electrónico para enviar la información sobre el emparejamiento, y recibirán la guía con el procedimiento y los pasos a seguir.
- ❑ Es obligación del mentee iniciar el proceso de mentoría: ponerse en contacto con el mentor para buscar una fecha para la reunión inicial. El seguimiento del proceso se realizará desde el equipo de RRHH.



## SESIONES DE MENTORING. Preguntas frecuentes:

Cuánto dura la relación de Mentoring y con qué frecuencia nos reunimos

- Al menos 6 sesiones de mentoring dentro de un período de 6 / 8 meses.
- La duración de las reuniones se establecerán de común acuerdo, siendo lo habitual entre 45' y 90'

¿Cómo nos reunimos?

- Podéis establecer la manera que os parezca más oportuna, presencial u online. Aunque os recomendamos que sean presenciales siempre y cuando sea posible. Será responsabilidad del mentee ponerse en contacto con el mentor y confirmar cada reunión.

¿Necesitamos mantenernos en contacto entre las sesiones de mentoring?

No, a menos que hayáis pactado otra cosa.

¿Necesitamos informar al coordinador del Programa sobre nuestras sesiones de reunión?

- Sí, os pediremos que nos informéis de la primera cita y sucesivas.
- El mentee debe cumplimentar un simple cuestionario después de cada reunión (no preguntaremos por detalles del contenido de la sesión) y os pediremos que señaléis la fecha en la que tendrá lugar la siguiente cita.



## PROCESO DE EMPAREJAMIENTO

¿Puede un mentor tener más de un mentee?

Salvo situación excepcional, un mentor sólo podrá tener un mentee.

¿Puede un mentee tener más de un mentor?

No, de momento sólo se puede tener un mentor.

¿Qué tan seguro puedo estar de que seré emparejado?

De momento hay un límite de participantes para participar en el programa, por lo que todos los que sean aceptados, tendrán un mentor asignado.

¿Cómo sabremos, tanto el mentor como el mentee que hemos sido emparejados?

- El Coordinador del Programa de Mentoring se pondrá en contacto con la pareja de manera separada y enviará los datos de contacto del mentor al mentee para que inicie el proceso.  
Aunque es improbable, pero ¿ha habido emparejamiento fallido? – Informadnos al respecto e intentaremos encontrar una solución.



## GUIA

Este manual pretende ser una guía tanto para mentores/as como para mentees para facilitar las sesiones. Por lo tanto, invitamos a las parejas a usarlo como inspiración para sus reuniones, y no como un libro de instrucciones a seguir estrictamente.



## CONSEJOS GENERALES PARA REUNIONES DE MENTORÍA

- ❑ Sugerimos que las reuniones se celebren una vez al mes. Si una vez al mes no es posible, otros enfoques que se adapten mejor a ambos miembros de la pareja son igualmente válidos. Con el fin de optimizar la inversión de tiempo en el Programa de Mentoring PDI, recomendamos que establezca un calendario para las primeras 6 reuniones regulares desde el principio y se trate de cumplirlo. Después, se puede reprogramar según sea necesario de mutuo acuerdo. En cualquier caso, será responsabilidad del mentee ponerse en contacto con el mentor y confirmar cada reunión. Haced algunos trabajos preparatorios para cada reunión, como leer sobre el tema a discutir o recopilar experiencias personales sobre situaciones, actitudes y comportamientos relacionados con el tema a discutir.
- ❑ Para que las reuniones sean más productivas, también puede se compartir por adelantado información y documentos que se discutirán en la próxima sesión de tutoría. Para aprovechar al máximo esta experiencia, los expertos sugieren hacer un seguimiento de cada reunión que se tenga: recordar los puntos clave discutidos y anotar si se estuvo de acuerdo o en desacuerdo puede ser muy útil después de algunas sesiones. Esto se puede hacer mediante el uso de formularios posteriores a la reunión.



## TEMAS SUGERIDOS PARA LAS REUNIONES

### **Orientación profesional:**

Dirigido a proporcionar al investigador/a las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para sobresalir en su carrera elegida. Temas que van desde establecer y alcanzar objetivos profesionales, preparación de CV, hasta cómo solicitar un puesto en la facultad o en la empresa privada, trayectorias profesionales dentro y fuera de la academia, etc.

### **Avanzar en las oportunidades de networking profesional:**

Desarrollar habilidades en la comunicación de la investigación, habilidades de presentación efectivas, publicación científica; regulaciones de investigación humana y animal y más.

### **Publicaciones y presentaciones:**

Orientación y capacitación en la preparación de documentos para revistas científicas y presentaciones en congresos, etc.

### **Oportunidades de financiación (si el mentor/a conoce)**

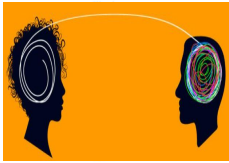
Información sobre los programas de financiación disponibles, becas, premios para investigación e innovación, así como programas de financiación doctoral y postdoctoral, becas de movilidad. Orientación sobre cómo encontrar las convocatorias abiertas relevantes, qué considerar al presentar la solicitud, cualquier otro asesoramiento relevante.

### **Oportunidades de carrera fuera de la academia:**

Mencionar las oportunidades disponibles para los investigadores fuera de la academia. Temas que van desde la preparación de CV (para el contexto de la empresa), cómo encontrar y cómo solicitar puestos vacantes en la industria / negocio.

### **Introducción a las políticas de Open Science (si el mentor conoce)**

Presentar al mentee las políticas de Ciencia Abierta. Describir los principales requisitos y expectativas para los investigadores en el dominio específico. Identificar buenas prácticas, recursos disponibles del sistema operativo, sitios web educativos, mesa de ayuda y materiales relevantes.



## LECTURAS ADICIONALES INTERESANTES:

### Soft Skills

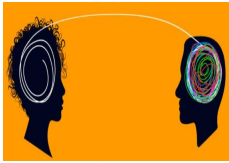
¿Cuáles son, en su opinión, las principales habilidades blandas que se desarrollan en la academia y se necesitan más allá de la academia? Verifique y compare su respuesta anterior con:

- The researcher's development framework
- Check the EURAXIND surveys of researchers and employers of researchers on the most valued skills.
- Check the skills and competences of researchers
- Check the EURAXESS tool "What do you want to be?":

### Gestión de conflictos

- How to Deal with Difficult People – Jay Johnson Tedx talk:**  
<https://www.youtube.com/watch?v=kARkOdRHaj8>
- Workplace conflicts: Classifications, causes and management strategies:**  
[Workplace conflicts: Classifications, causes and management](#)
- Leadership toolkit:**  
[London Leadership Academy: Leadership toolkit](#)





## LECTURAS ADICIONALES INTERESANTES(cont)

### Consideraciones de género:

- video "Understanding the gender dimension for MSCA projects".
- video "Understanding Unconscious Bias".
- video "Gender Innovations: Harnessing the Creative Power of Gender Analysis to Create New Knowledge".
- video "Understanding the gender dimension for MSCA projects".

### Cómo hacer networking en conferencias... sin ser incómodo:

- [How to network at conferences...without being awkward](#)
- <https://www.nature.com/naturecareers/events>

### Habilidades y competencias de los investigadores:

- Researchers' skills and competencies

### Desarrollo de carrera personal:

- Coursera Career development plan
- The essential guide to career advancement in academia.



## !!! DISFRUTAD DE LA EXPERIENCIA!!!

... y si tenéis alguna pregunta o comentario, poneos en contacto con nosotros:

Mentoring PDI ([mentoringpdi@uc3m.es](mailto:mentoringpdi@uc3m.es))

Carmen Martín-Romo – U.Carlos III Madrid (UC3M)  
([cmromo@pa.uc3m.es](mailto:cmromo@pa.uc3m.es))

Ana López Bellmont – U.Carlos III Madrid (UC3M)  
([anlopezb@pa.uc3m.es](mailto:anlopezb@pa.uc3m.es))