

## Comillas Research Mentoring Programme (CRMP)

*El acompañamiento con propósito, clave para la excelencia investigadora y profesional*

*Basado en la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)*



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

## Índice

<b>Introducción</b> .....	2
<b>1. Definición de Objetivos y Alcance</b> .....	3
<b>2. Estructura del Programa de Mentores</b> .....	3
<b>3. Criterios de Selección y Emparejamiento</b> .....	4
<b>4. Formación y Apoyo a los Mentores</b> .....	4
<b>5. Formación y Apoyo a los Mentees</b> .....	5
<b>6. Desarrollo del Programa</b> .....	5
<b>7. Evaluación y Retroalimentación</b> .....	6
<b>8. Comunicación y Difusión</b> .....	6
<b>9. Beneficios de Ser Mentor</b> .....	6
<b>10. Beneficios de Ser Mentee</b> .....	7
<b>11. Confidencialidad y protección de datos</b> .....	7
<b>12. Qué Hacer en el Caso de un Emparejamiento Fallido</b> .....	9
<b>13. Cronograma del Programa Piloto</b> .....	9
<b>14. Impacto del programa para la Universidad Pontificia Comillas y el ecosistema investigador español</b> .....	9
<b>Conclusión</b> .....	10

## Introducción

La estrategia *Human Resources Strategy 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 (2005) y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (2005), con el fin de contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para el personal investigador.

En diciembre de 2020, la Universidad Pontificia Comillas 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 personal investigador. Así, Comillas se compromete, de acuerdo con sus políticas internas, a desarrollar su estrategia de recursos humanos, adhiriéndose a las recomendaciones y a 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 *la Carta Europea del Investigador* y con *el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores*, la figura del **mentor** es fundamental:

*“Los investigadores expertos deben dedicar especial atención a su polifacético papel como supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos y realizar estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales. Por lo que se refiere a su papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores expertos deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras como investigadores.*

*La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.”*

En este marco y con el fin de formar a personal investigador junior de cualquier campo de conocimiento, la Universidad Pontificia Comillas pone en marcha el *Comillas Research Mentoring Programme*. Este programa pretende vincular al personal

investigador junior/de reciente incorporación con personas mentoras altamente cualificadas que lideran equipos de investigación. Los mentores orientarán y acompañarán al personal mentorizado en el desarrollo de su carrera investigadora en Comillas.

## 1. Definición de Objetivos y Alcance

### *Objetivos:*

- Mejorar las habilidades de investigación y el desarrollo profesional en el ámbito académico
- Fomentar la colaboración entre investigadores.
- Aumentar la retención de talento y promover el desarrollo de carrera.
- Apoyar la implementación de los principios de HRS4R en la institución.

### *Alcance:*

El programa estará dirigido a:

- Investigadores en etapas tempranas (predoctorales y postdoctorales).
- Investigadores intermedios y avanzados, según sea relevante.

## 2. Estructura del Programa de Mentores

### *Componentes Clave:*

- **Mentores:** Investigadores con experiencia y liderazgo contrastados que puedan ofrecer orientación y apoyo.
- **Mentees:** Investigadores predoctorales y postdoctorales interesados en desarrollar sus habilidades y conocimientos en investigación.
- **Duración:** La fase piloto durará diez meses.
- **Formato:** Reuniones uno a uno, talleres grupales, sesiones en línea y actividades híbridas.

### 3. Criterios de Selección y Emparejamiento

#### *Selección de Mentores:*

- Investigadores dispuestos a orientar y asesorar de forma desinteresada a otros investigadores. La adhesión al CRMP es una opción personal, por tanto, no se va a realizar ninguna evaluación ni exigir una carga excesiva de trabajo. Un buen mentor hace preguntas, escucha, es accesible, comparte su red de contactos, proporciona *feedback*. Su cometido no es dirigir las actividades del *mentee*, sino únicamente tratar de dar consejo y aportar diferentes puntos de vista. Es decir, no se trata únicamente de focalizar la ayuda en problemas científicos, sino también en decisiones estratégicas, proporcionar soporte y motivación a investigadores noveles para que maximicen su potencial.

#### *Selección de Mentees:*

- Investigadores que busquen apoyo en su desarrollo profesional, con énfasis en aquellos en etapas iniciales.

#### *Emparejamiento:*

- Se asignarán mentores y mentees según áreas de investigación, intereses comunes y objetivos de desarrollo profesional.

### 4. Formación y Apoyo a los Mentores

- Introducción al programa de mentoring: objetivos, estructura y beneficios para mentores e investigadores.
- Orientaciones básicas sobre cómo guiar y apoyar a investigadores en sus primeras etapas: rol del mentor, estilo de acompañamiento y establecimiento de expectativas realistas.
- Competencias esenciales (soft skills) para una mentoría eficaz: comunicación asertiva, escucha activa, feedback constructivo y gestión de la relación mentor-mentee.
- Principios clave de HRS4R aplicados al proceso de mentoring.

- Seguimiento durante el programa: herramientas para evaluar el progreso, sesiones de revisión periódica y apoyo continuo a los mentores para compartir buenas prácticas y resolver dudas.

## 5. Formación y Apoyo a los Mentees

- Introducción al programa de mentoring: objetivos, estructura y beneficios.
- Qué esperar del proceso como *mentee*: roles, responsabilidades y buenas prácticas.
- Competencias clave (soft skills) para aprovechar al máximo el mentoring: comunicación efectiva, escucha activa y actitud proactiva.
- Principios fundamentales de HRS4R aplicados al mentoring.
- Seguimiento durante el programa: sesiones de evaluación periódicas, espacios para compartir avances y dificultades, y apoyo continuado para garantizar el aprovechamiento del proceso.

## 6. Desarrollo del Programa

### ***Planificación de Actividades:***

- Formación y contenidos.
- Reuniones regulares entre mentores y mentees.

### ***Objetivos de Desarrollo Individual (ODI):***

- Cada mentee trabajará con su mentor para definir un plan personalizado de desarrollo profesional.

### ***Evaluación Continua:***

- Revisión regular del progreso y ajustes al plan según sea necesario.

## 7. Evaluación y Retroalimentación

- **Encuestas y Entrevistas:** Recolectar feedback de mentores y mentees para evaluar la efectividad del programa.
- **Indicadores de Éxito:**
  - Desarrollo de habilidades.
  - Satisfacción con el programa.
  - Retención de investigadores.
  - Incremento en el número de publicaciones y colaboraciones a largo plazo.
- **Informe Final:** Análisis de resultados y recomendaciones para futuras iteraciones del programa.

## 8. Comunicación y Difusión

- **Promoción:** Publicitar el programa dentro de la institución y en redes académicas.
- **Compartir Resultados:** Publicar informes y estudios de caso para compartir mejores prácticas y resultados con otras instituciones.

## 9. Beneficios de Ser Mentor

Ser mentor en este programa ofrece varias ventajas tanto profesionales como personales:

- **Desarrollo de Habilidades de Liderazgo:** Los mentores refuerzan sus competencias en orientación, comunicación efectiva y resolución de problemas.
- **Reconocimiento Profesional:** Participar como mentor puede incrementar la visibilidad y reputación del investigador dentro de la institución y en su área de investigación.
- **Oportunidad de Aprendizaje:** La mentoría también permite a los mentores actualizarse en nuevas tendencias y metodologías al interactuar con investigadores más jóvenes.
- **Red de Contactos:** Fomentar relaciones profesionales con mentees y otros mentores fortalece la red de colaboración académica.
- **Satisfacción Personal:** Ayudar a otros a crecer profesionalmente genera un sentido de logro y contribución significativa a la comunidad académica.

## 10. Beneficios de Ser Mentee

Los mentees también se benefician significativamente al participar en este programa:

- **Desarrollo de Habilidades Profesionales:** Adquisición de competencias clave en investigación, gestión de proyectos y comunicación.
- **Orientación en el Desarrollo de Carrera:** Acceso a consejos prácticos y guía estratégica para alcanzar metas profesionales a largo plazo.
- **Red de Contactos:** Ampliación de su red profesional al conectarse con expertos y otros mentees.
- **Acceso a Recursos:** Información valiosa sobre oportunidades de financiación, publicaciones y eventos académicos relevantes.
- **Confianza y Motivación:** El apoyo continuo de un mentor puede aumentar la confianza en sus capacidades y motivar al mentee a superar desafíos profesionales.
- **Experiencia Personalizada:** Trabajar en objetivos específicos adaptados a sus necesidades y aspiraciones individuales.

## 11. Confidencialidad y protección de datos

- **Compromiso con la Confidencialidad**

El Comillas Research Mentoring Programme se fundamenta en la confianza mutua entre mentores y mentees. Para preservar esta confianza y garantizar un entorno seguro para el intercambio de experiencias, inquietudes y objetivos personales, todos los participantes del programa deben comprometerse a respetar la confidencialidad de la información compartida en el marco de la relación de mentoría.

- **Principios**

La información personal, académica o profesional intercambiada durante las reuniones será tratada con estricto carácter confidencial.

No se divulgará ninguna información sin el consentimiento expreso de la persona afectada.

Se promueve un entorno de confianza, libre de juicios, en el que los mentees puedan expresar sus inquietudes con libertad.

- **Protección de Datos Personales**

La Universidad Pontificia Comillas garantiza el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (Reglamento UE 2016/679) y la normativa española vigente (LOPDGDD 3/2018).

- **Tratamiento de Datos:**

Los datos personales recabados para la gestión del programa (como nombre, email institucional, área de investigación, etc.) serán utilizados exclusivamente con fines organizativos, de emparejamiento y evaluación del programa.

No se cederán datos a terceros sin autorización previa, salvo en cumplimiento de obligaciones legales.

Los participantes podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición enviando un correo a: [otc@comillas.edu](mailto:otc@comillas.edu)

- **Medidas de Seguridad**

Se emplearán canales seguros para las comunicaciones electrónicas del programa.

La información sensible solo será accesible para el personal responsable del CRMP y se almacenará conforme a los protocolos institucionales de seguridad de la información.

- **Declaración de Confidencialidad**

Se solicitará a mentores y mentees aceptar una declaración de compromiso con la confidencialidad al iniciar el programa. Este paso reforzará el respeto mutuo y la seguridad en la relación de mentoría.

## 12. Qué Hacer en el 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 [otc@comillas.edu](mailto:otc@comillas.edu) para valorar cómo proceder.

## 13. Cronograma del Programa Piloto

Fase	Actividad	Tiempo Estimado
Planificación	Definición de objetivos y estructura	Mes 1
Selección	Reclutamiento y emparejamiento de mentores y mentees	Mes 2-3
Formación	Capacitar a los mentores	Mes 3
Implementación	Inicio del programa y reuniones iniciales	Mes 4
Desarrollo Continuo	Actividades regulares y apoyo continuo	Mes 4-11
Evaluación	Encuestas de mitad de período y ajustes	Mes 6
Cierre	Evaluación final y entrega de resultados	Mes 12

## 14. Impacto del programa para la Universidad Pontificia Comillas y el ecosistema investigador español

El programa de mentoring es altamente valorado tanto por mentores como por mentees, ya que contribuye a reforzar la imagen de la Universidad Pontificia Comillas como una institución académica de referencia y una cantera de investigadores de excelencia. Contar con doctorandos con una visión clara de su futuro profesional y mejor

preparados tras su tesis supone un factor diferenciador frente a otras universidades y centros de investigación. En este sentido, el mentoring se percibe como una iniciativa innovadora y de alto valor añadido.

Asimismo, este programa fomenta la motivación y un ambiente de colaboración dentro de la comunidad investigadora. Todo ello convierte a la Universidad Pontificia Comillas en un entorno aún más atractivo para la realización de tesis doctorales, ofreciendo oportunidades de desarrollo que van más allá de las tradicionales.

Los resultados obtenidos respaldan la importancia del mentoring en el ámbito de la investigación científica, consolidándolo como un recurso clave para apoyar a los jóvenes investigadores en su trayectoria doctoral, mejorar su empleabilidad y potenciar su desarrollo profesional.

## **Conclusión**

Implementar un programa piloto de mentores basado en la HRS4R puede ser una poderosa herramienta para apoyar a los investigadores en su desarrollo profesional. Este enfoque fomenta un ambiente de colaboración y crecimiento continuo, al tiempo que alinea las prácticas institucionales con los estándares europeos de excelencia en recursos humanos para investigadores.