



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

PLAN DE MENTORING PARA GRUPOS EMERGENTES



Contenido

I. Introducción	2
A. Contexto.....	2
B. Objetivos del Plan de Mentoring	2
II. Plan de Mentoring.....	3
A. Identificación de Mentores.....	3
B. Selección de Mentees	3
C. Emparejamiento Mentor-Mentee	3
D. Metas, Expectativas y Responsabilidades.....	4
E. Desarrollo de un Plan de Mentoring Individualizado	6
F. Duración del Plan de Mentoring	7
III. Implementación del Plan de Mentoring	7
A. Reuniones	7
B. Apoyo Continuo	7
C. Evaluación y Retroalimentación.....	7
IV. Evaluación y Seguimiento	8
A. Evaluación de la Efectividad del Plan de Mentoring.....	8
B. Evaluación de la Satisfacción de Mentores y Mentees.....	8
C. Seguimiento del programa de mentoría.....	8
V. Planificación del Programa y Cronograma	9



I. Introducción

A. Contexto

Este programa de mentoring se enmarca en las actividades planteadas en el **Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para investigación (HRS4R)** del ibs.GRANADA y dentro del desarrollo del **Plan de Desarrollo de Grupos Emergentes** en el que se marcan los siguientes objetivos estratégicos:

1. Identificar y potenciar la creación de nuevos GE para el desarrollo de líneas estratégicas novedosas, con una orientación traslacional.
2. Promover el desarrollo de los GE existentes, para consolidar su trabajo de investigación.
3. Asegurar el relevo generacional de los investigadores del ibs.GRANADA.
4. Promover la participación de los GE en los programas de investigación interáreas del ibs.GRANADA (medicina predictiva, medicina personalizada, investigación clínica) para fomentar las colaboraciones entre distintas áreas entre grupos consolidados y emergentes.

En el ibs.GRANADA, los grupos emergentes son aquellos que, según se establece en la guía de acreditación de IIS, verifican una de las siguientes situaciones:

- Grupo de investigación que ha conseguido, de manera independiente, financiación para su primer proyecto en convocatorias competitivas públicas de ámbito estatal, en los últimos tres años.
- Grupo con actividad investigadora estable, que en los últimos cinco años ha conseguido al menos 2 proyectos de investigación en convocatorias competitivas públicas, de ámbito autonómico, con autoría (como primer, último autor o autor de correspondencia) en publicaciones de calidad contrastada en su ámbito de estudio.

Según se establece en el Plan de Recursos Humanos del ibs.GRANADA los investigadores emergentes son aquellos que se encuentra en la etapa R3. Etapa posdoctoral senior de la clasificación EURAXESS con perfil *R3B: Investigador emergente/sénior* o *R3C: Investigador Principal de Grupo Emergente*.

B. Objetivos del Plan de Mentoring

A través de este plan se busca:

1. Potenciar el desarrollo científico de los grupos emergentes del ibs.GRANADA.
2. Potenciar el desarrollo científico de grupos consolidados-subcategoría C que no presentan evolución positiva en la evaluación de sus indicadores científicos.
3. Ayudar a los investigadores emergentes a alcanzar sus metas científicas y profesionales.
4. Mejora la competitividad de los grupos emergentes en la solicitud de ayudas competitivas.



5. Fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo con grupos de investigación consolidados.
6. Facilitar el paso de grupo emergente a grupo consolidado.
7. Fomentar la investigación en el ámbito de la Atención Primaria.
8. Aumentar los investigadores con formación de posgrado dentro de los grupos emergentes, especialmente en el ámbito de la Atención Primaria.

II. Plan de Mentoring

A. Identificación de Mentores

Un paso clave en la implementación del programa de mentoring efectivo es la selección de mentores adecuados. **Los mentores deben ser investigadores experimentados con una sólida trayectoria en la investigación biosanitaria.**

Podrán ser mentores los siguientes perfiles:

1. Investigador Responsable de un grupo de investigación *consolidado-subcategoría A*.
2. Investigador Principal de proyecto competitivo público nacional o internacional activo (o recientemente finalizado) perteneciente a un grupo de investigación *consolidado-subcategoría A*.
3. Investigador Responsable de grupo de investigación consolidado con trayectoria previa como grupo emergente.
4. Investigador Principal de proyecto competitivo de un grupo de investigación consolidado con trayectoria previa como grupo emergente.
5. Investigador Principal de proyecto competitivo de un grupo de investigación emergente.

B. Selección de Mentees

Podrán solicitar mentorización los siguientes perfiles:

1. Grupos de investigación emergentes que no hayan obtenido financiación competitiva en los últimos 3 años.
2. Grupos de investigación consolidados-subcategoría C que no hayan obtenido financiación competitiva en los últimos 5 años.
3. Investigadores de grupos de investigación emergentes interesados en ser tutorizados durante la realización de su tesis doctoral, especialmente en el ámbito de la Atención Primaria.

C. Emparejamiento Mentor-Mentee

Una vez identificados los posibles mentores y mentees, se realizará un proceso de emparejamiento efectivo. El objetivo es asegurarse de que el mentor y el mentee tiene intereses y objetivos de investigación compatibles. Para el emparejamiento se tendrá en cuenta:



1. Líneas de investigación comunes y/o complementarias de los mentores y mentees
2. Evaluación de la experiencia y trayectoria de los mentores para garantizar que sean adecuados para el mentee.
3. Entrevistas y reuniones individuales con mentores y mentees para identificar sus intereses y objetivos de investigación.

Se podrán asignar varios mentores a un solo mentee, en función de los objetivos y metas establecidos.

Los voluntarios a mentores y los grupos/investigadores interesados en participar como mentees, se registrarán mediante un formulario de solicitud, en el que indicarán el áreas y líneas de investigación, los deseos y expectativas en cuanto a la carrera profesional, la experiencia, y la motivación y el nivel de compromiso para participar en el programa. En base a los datos registrados y teniendo en cuenta los 3 puntos anteriores, se emparejará a los mentores y a los mentees cuyos intereses y campo de actividad sean más afines y, en general buscando los emparejamientos que a priori puedan ser más beneficiosos para ambas partes.

D. Metas, Expectativas y Responsabilidades

Una vez que se ha realizado el emparejamiento, es importante que tanto los mentores como los mentees establezcan metas y expectativas claras para la relación de mentoring.

Las **metas principales** que se pretenden alcanzar para los mentees serán:

1. Apoyo por parte de los mentores para la solicitud de ayudas competitivas.
2. Apoyo por parte de los mentores para realización de formación posdoctoral, especialmente en el ámbito de la Atención Primaria.
3. Apoyo por parte de los mentores en la revisión de líneas de investigación.
4. Apoyo por parte de los mentores en detección de nuevas líneas de investigación.

El **establecimiento de expectativas previas** proporcionará una base sólida para establecer una relación beneficiosa para ambas partes. Se deberá discutir y acordar estas expectativas con el mentor al principio del proceso. Expectativas a tener en cuenta por parte de los mentees durante el programa de mentoring:

1. Claridad en objetivos (establecer metas claras y específicas para el período de mentoring, entender cómo las metas contribuyen al desarrollo profesional y personal).
2. Comunicación abierta (comunicación abierta y honesta entre el mentor y mente).
3. Feedback constructivo (recibir feedback constructivo y específico sobre habilidades, comportamientos y desempeño, identificación por parte el mentor de áreas de mejora y fortalezas).
4. Desarrollo de habilidades (ayuda para desarrollar las habilidades específicas necesarias para el crecimiento profesional, orientación sobre cómo mejorar en áreas clave de mi carrera).
5. Red de contactos (que el mentor comparta su experiencia y ayude a expandir la red de contactos profesionales).



6. Reuniones programadas y consistentes (que las sesiones de mentoring se realicen de manera regular y consistente según el plan acordado, que el mentor esté disponible para discutir temas específicos fuera de las sesiones programadas cuando sea necesario).
7. Seguimiento y evaluación del progreso realizado
8. Confidencialidad (que cualquier información confidencial compartida durante el proceso de mentoring sea tratada con la debida confidencialidad).
9. Recursos y Oportunidades (que el mentor comparta recursos relevantes y me informe sobre oportunidades de desarrollo profesional).

La **obligación del mentor** es la de proporcionar orientación y apoyo al mentee para su desarrollo profesional y personal dentro de los objetivos Plan de Mentoring del ibs.GRANADA. Los compromisos que el mentor asume serán:

1. Ayudar en el desarrollo de ayudas competitivas
 - El mentor tiene la responsabilidad de ayudar al mentee en el desarrollo de solicitudes de ayudas competitivas.
 - Debe ofrecer orientación sobre cómo mejorar la propuesta elaborada por el mentee.
 - Deber introducir al mentorizado en los principios RRI.
2. Proporcionar feedback constructivo
 - Debe ofrecer retroalimentación honesta y constructiva sobre el desempeño del mentee.
 - Ayudar a identificar áreas de mejora y resaltar las fortalezas del mentorado.
3. Compartir experiencia y conocimiento
 - El mentor debe compartir sus propias experiencias, conocimientos y lecciones aprendidas a lo largo de su carrera.
 - Proporcionar información valiosa para ayudar al mentee a tomar decisiones informadas.
4. Establecer expectativas claras
 - Debe trabajar con el mentorado para establecer expectativas claras y metas alcanzables para el programa de mentoring.
 - Asegurarse de que ambas partes estén alineadas en cuanto a los objetivos y el enfoque.
5. Promover la autoconfianza
 - El mentor tiene la obligación de fomentar la autoconfianza y la autoeficacia en el mentee.
 - Ayudar a superar dudas y temores, y motivar al mentee para alcanzar su máximo potencial.
6. Apoyar en la toma de decisiones
 - Debe ofrecer orientación y apoyo al mentee en la toma de decisiones clave.
 - Ayudar a sopesar opciones y considerar las implicaciones a largo plazo.
7. Mantener la confidencialidad
 - Es indispensable que el mentor mantenga la confidencialidad de la información compartida por el mentee.
 - Crear un ambiente de confianza y respeto mutuo.



8. Ser accesible y comprometido
 - El mentor debe estar disponible para sesiones programadas y estar dispuesto a ofrecer orientación adicional según sea necesario.
 - Mantener un compromiso activo con el desarrollo del mentee.
9. Evaluar y ajustar el plan:
 - Evaluar periódicamente el progreso del mentee y ajustar el plan de mentoring según sea necesario.
 - Estar abierto a la retroalimentación del mentee para mejorar la efectividad del programa.

Los **compromisos por parte del mentee** serán los siguientes:

1. Definir metas y objetivos: Es responsabilidad del mentee identificar metas claras y objetivos específicos que desea lograr a través de la mentoría.
2. Participar de manera activa y comprometida en todas las reuniones y sesiones de mentoring.
3. Solicitar feedback de manera regular y estar abierto a recibir comentarios constructivos.
4. Asumir la responsabilidad de la relación de mentoría, lo que incluye programar y coordinar las reuniones.
5. Ser puntual y respetar el tiempo del mentor.
6. Escuchar activamente al mentor, aprovechando su experiencia y conocimientos. Estar abierto a nuevas ideas y perspectivas, incluso si difieren de las propias.
7. Aplicar los consejos y las sugerencias proporcionados por el mentor.
8. Respetar la confidencialidad de la información compartida por el mentor.
9. Proporcionar retroalimentación constructiva al mentor sobre cómo está funcionando el programa de mentoría.
10. Reconocer y expresar gratitud por el tiempo y los esfuerzos dedicados por el mentor.

E. Desarrollo de un Plan de Mentoring Individualizado

Cada relación de mentoring se debe basar en un plan individualizado que tenga en cuenta las necesidades y metas específicas del mentee. **Este plan debe ser desarrollado de manera colaborativa por el mentor y el mentee** y debe incluir los siguientes puntos:

1. Objetivos específicos a corto y largo plazo. (Por ejemplo: nº de solicitudes de ayudas competitivas presentadas, nº artículos publicados, nº de desarrollo de tesis doctorales, etc).
2. Áreas a las que va dirigido el programa (ayudas competitivas, formación postdoctoral, etc.) y acciones concretas para lograr su desarrollo.
3. Plazo límite para alcanzar las metas propuestas.
4. Recursos y oportunidades de desarrollo que se brindarán al mentee.



F. Duración del Plan de Mentoring

En función del tipo de mentee, se establece que el plan tendrá de una duración de **un año como mínimo y dos años como máximo**.

III. Implementación del Plan de Mentoring

La implementación del Plan de Mentoring la realización de reuniones regulares entre mentores y mentees, así como la provisión de apoyo y recursos necesarios.

A. Reuniones

Se programarán reuniones regulares entre mentores y mentees, generalmente mensuales. En estas reuniones se podrá discutir el progreso en relación con los objetivos marcados, compartir ideas y proporcionar orientación. La frecuencia y el formato de las reuniones pueden variar según las necesidades de la relación de mentoring.

B. Apoyo Continuo

Los mentees deben tener acceso a un apoyo continuo a lo largo de su relación de mentoring. Esto puede incluir la disponibilidad de asesoramiento por correo electrónico, la revisión de documentos de investigación o la introducción a colaboradores potenciales.

C. Evaluación y Retroalimentación

Es importante evaluar regularmente la eficacia de la relación de mentoring y obtener retroalimentación tanto de mentores como de mentees. Esto puede ayudar a identificar áreas en las que se necesita mejora y garantizar que el programa de mentoring esté cumpliendo sus objetivos.

Se evaluará semestralmente el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Mentoring Individual para evaluar su efectividad.

Los problemas o desafíos que puedan surgir durante el proceso de mentoring se abordarán mediante:

1. El establecimiento desde el principio una comunicación abierta y honesta entre el mentor y el mentee.
2. El establecimiento de expectativas claras y su ajuste si fuera necesario.
3. La programación de reuniones de seguimiento regulares para revisar el progreso y abordar cualquier problema.
4. El establecimiento de un ambiente donde tanto el mentor como el mentee se sientan cómodos proporcionando feedback constructivo.
5. La utilización de la retroalimentación como una herramienta para identificar y abordar posibles problemas.
6. La flexibilidad en el Plan de Mentoring. Es importante que el Plan de Mentoring sea flexible, pueda cambiar y sea capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de los mentees.



7. La colaboración para encontrar soluciones conjuntas prácticas y realistas.

IV. Evaluación y Seguimiento

El objetivo es medir el impacto del plan y realizar mejoras continuas. El impacto se medirá a través de la evaluación de la efectividad del Plan De Mentoring y de la evaluación de la satisfacción de mentores y mentees.

A. Evaluación de la Efectividad del Plan de Mentoring

La efectividad del Plan de Mentoring se medirá tomando en cuenta los siguientes indicadores:

1. Nº de ayudas competitivas presentadas por los grupos/Investigadores mentorizados.
2. Nº de ayudas competitivas concedidas los grupos/Investigadores mentorizados.
3. Mejora de los indicadores asociados a la evaluación cuantitativa del grupo mentorizado.
4. Aumento de la capacidad formativa del grupo de investigación (investigadores que pasan de R1 a R2 EURAXESS).
5. Nº de grupos emergentes mentorizados que pasan a grupo consolidado.

B. Evaluación de la Satisfacción de Mentores y Mentees

Es importante obtener la retroalimentación de mentores y mentees sobre su experiencia en el programa de mentoring. Para ello se les proporcionará un cuestionario de satisfacción sobre la efectividad del plan, progresión de los mentees, etc.

C. Seguimiento del programa de mentoría

Desde el ibs.GRANADA se realizará un seguimiento continuo del programada a través de contactos periódicos con los mentores y mentees.

Los mentees se comprometen a realizar un breve informe de seguimiento sobre las reuniones mensuales con los mentores.



V. Planificación del Programa y Cronograma

Fase	Acción	Mes 1	Mes 2	Mes 3	(..)	Mes 14	Mes 15	(..)	Mes 27	Mes 28
FASE 1: Selección de mentores y mentees	Convocatoria a mentees	■								
	Evaluación de Candidatos									
	Convocatoria a mentores		■							
	Contacto con los seleccionados			■						
FASE 2: Mentoría	Formación a mentores y mentees		■	■						
	Despliegue mentoría (1 año)			■	■	■				
	Despliegue mentoría (2 años)			■	■	■	■	■	■	
FASE 3: Evaluación y Seguimiento	Reunión de evaluación (1 año)						■			
	Reunión de evaluación (2 años)									■