



CENTRO DE INVESTIGACIONES
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
DE EXTREMADURA

Plan de Mentorización de CICYTEX



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Plan de Mentorización de R2 de CICYTEX

Plan de Mentorización de CICYTEX	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS Y ALCANCE	2
Objetivos	2
Alcance	2
3. ORGANIGRAMA	2
Definiciones	3
4. DESARROLLO.....	3
4.1 Plan de carrera profesional	4
4.2 Proceso de emparejamiento mentor-mentee	4
4.3 Reuniones mentor-mentee.....	5
4.4 Seguimiento y evaluación de los mentores-mentees	6
4.5 Aspectos a tener en cuenta en la mentoría.....	6
6. PLANIFICACIÓN.....	7
ANEXO I. ETAPAS DE LA CARRERA INVESTIGADORA	8



1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de Acción de la Estrategia HR Excellence in Research, a la que CICYTEX se sumó en 2023, se propuso la creación de un **programa de mentorización** dirigido a investigadores R2. El objetivo principal de esta iniciativa es apoyar a los investigadores que participen como mentees, ayudándoles a reflexionar sobre sus metas profesionales dentro de la carrera investigadora y a emprender acciones que favorezcan su promoción y desarrollo profesional. A su vez, se busca que los mentores impulsen tanto el crecimiento de los jóvenes investigadores como el propio, a través del asesoramiento y el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito de la investigación.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE

Objetivos

El objetivo general de este plan de mentorización es fomentar que los investigadores mentorizados (mentees) reflexionen y analicen sus objetivos profesionales dentro de la carrera investigadora y lleven a cabo acciones encaminadas a su promoción y crecimiento profesional de manera satisfactoria, al mismo tiempo que los mentores contribuyen al desarrollo profesional de estos jóvenes investigadores y al suyo propio mediante el asesoramiento e intercambio de experiencias y conocimientos sobre la carrera investigadora.

Entre los **objetivos específicos** de este plan destacan:

- Favorecer la creación de vínculos que estimulen la reflexión de los investigadores sobre sus competencias, habilidades y opciones de futuro profesional.
- Potenciar las oportunidades de desarrollo internacional, interdisciplinar e intersectorial para los investigadores de CICYTEX, enriqueciendo así su trayectoria y proyección profesional.

Alcance

Este plan está dirigido al personal investigador integrado en el grupo investigadores reconocidos (R2 – Etapa posdoctoral junior) y el objetivo es que, al menos una parte de los participantes. El programa se iniciará con una fase piloto que contará con entre 6 y 10 mentores y otros tantos mentees.

3. ORGANIGRAMA

A continuación se describen los diferentes agentes implicados en el plan de mentorización de CICYTEX.



Definiciones

Mentor: investigador con experiencia dentro de la carrera investigadora (perfiles R4 y R3). En aquellos casos en los que sea posible, se velará por que el mentor y el mentee pertenezcan a la misma área de conocimiento pero, cuando esto no sea factible y surjan dudas específicas en cuanto a la práctica de su investigación, el mentee contará con la ayuda del Investigador Responsable de su grupo de investigación.

Mentee: investigador contratado por CICYTEX interesado en avanzar en su carrera investigadora contando con el apoyo de un investigador con experiencia superior a la suya que le guíe en su desarrollo profesional (perfil R2).

4. DESARROLLO

El plan de mentorización estará estructurado en tres fases:

1. **Diseño:** En esta fase diseñará el detalle de la ejecución del programa y el material de soporte necesario para la mentorización (guía de apoyo mentor-mentee, plantilla para el plan de carrera profesional, etc.). Asimismo, se procederá a la búsqueda de mentores y mentees. Esta fase se realizará a lo largo de 2026.
2. **Implementación:** dado que como punto de partida sería recomendable que el mentee realizara un análisis DAFO de sus capacidades, fortalezas y debilidades y elaborara un plan de carrera profesional que pueda servir de guía para el plan de mentorización, esto se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2027, de forma que en el segundo trimestre se pueda dar comienzo a la implementación del plan de mentorización. La implementación comenzará con la consulta a los investigadores sobre su interés en participar como mentores y como mentees para posteriormente proceder con el proceso de emparejamiento mentor-mentee. Una vez establecidas las parejas mentor-mentee, se impartirá un webinar (de asistencia obligatoria) en el que se tratará qué se pretende con este plan de mentorización y cómo está organizado. Tras haber realizado esta formación, las parejas mentor-mentee establecerán, según su conveniencia, la fecha de la primera sesión de trabajo conjunta para el segundo trimestre de 2027.
3. **Desarrollo y seguimiento:** a partir de la primera reunión, se seguirán llevando a cabo reuniones periódicas mensuales donde mentor y mentee trabajarán conjuntamente las necesidades de mentorización detectadas en el plan de carrera profesional, así como las fichas de trabajo sugeridas para tratar en las reuniones. Al final de cada reunión, mentor y mentee elaborarán un acta en el que se incluya lo tratado en la sesión y se indiquen las acciones a realizar por cada uno antes de la siguiente sesión. Con carácter trimestral, se realizará una breve evaluación de seguimiento del plan para conocer el estado de la mentorización. Posteriormente, al final de los seis meses de duración del programa, se realizará una evaluación global donde se presentará un informe en el que se exponga qué han ido trabajando los mentores y mentees en las diferentes sesiones, cuáles han sido los objetivos

conseguidos, los no alcanzados, así como las perspectivas futuras del mentee en su carrera investigadora, y se rellenará una encuesta de satisfacción del plan de mentorización.

Tras esta evaluación, se organizará una reunión a la que asistirán todos los mentores y otra reunión destinada a todos los mentees para poder conocer el feedback de cada una de las partes implicadas en la mentorización con el fin de poder ir mejorándolo en futuros programas. Finalmente, se propondrá un encuentro conjunto en el que participarán tanto los mentores como los mentees.

4.1 Plan de carrera profesional

Se recomienda que el mentee defina un plan de carrera profesional al comienzo del proceso, de forma que este pueda servir de guía para el plan de mentorización. Para que este plan de carrera profesional sea realmente una herramienta de guía útil y contemple todos los aspectos necesarios para el desarrollo personal y profesional del investigador, en primer lugar, el mentee deberá realizar un análisis DAFO de sus capacidades, fortalezas y debilidades que le permita conocer su punto de partida.

Este plan de carrera profesional tendrá una duración de 4 años y se definirá teniendo siempre como referente el objetivo final que se pretende alcanzar. Tras la elaboración del plan de carrera profesional, serán diferentes acciones las que se puedan llevar a cabo con el fin de orientar la actividad del investigador hacia la consecución de su máximo desarrollo en la carrera investigadora:

- **Elaboración de una hoja de ruta a través del establecimiento de objetivos**
- **Participación en un Plan de Formación**
- **Participación en el Plan de Mentorización**

En la elaboración del plan de carrera profesional el mentor también podrá proporcionar tanto su apoyo en el aporte de sugerencias en la definición, así como asesoramiento y/o apoyo en el desarrollo de dicho plan. En este plan el mentee deberá incluir hacia dónde quiere dirigirse y qué quiere conseguir, reflexión que podrá servir como punto de partida para el plan de mentorización.

4.2 Proceso de emparejamiento mentor-mentee

En este proceso, se tratará de que el mentor y el mentee pertenezcan a la misma área del conocimiento, pero de no poder ser así, el mentee contará con la ayuda del Investigador Responsable de su grupo de investigación para dudas específicas que le puedan surgir en cuanto a la práctica de su investigación. Destacar que habrá un mentor por cada mentee, pero que el mentor podrá tener a más de un mentee.

CICYTEX lanzará el Plan de Mentorización solicitando información sobre las preferencias de los mentees y en el caso de los mentores, se les preguntará también por el límite de mentees que pueden acoger. Después, se procederá a su emparejamiento respetando, siempre que sea posible, las preferencias del solicitante.

- ¿Qué se espera de un mentor? Los mentores desafían, motivan e inspiran a los mentees. Los mentores capacitan a los mentees para hacer cambios positivos en sus vidas. El papel del mentor es trabajar con

los mentees para identificar dónde necesitan mayor conocimiento y comprensión. Los mentores deben estar abiertos a compartir sus experiencias y conocimientos personales. Es a través de este intercambio que los mentees desarrollan una mejor comprensión del mundo profesional y la capacidad de tomar decisiones sobre las trayectorias profesionales y las estrategias a seguir para continuar avanzando en su desarrollo profesional.

- ¿Qué se espera de un mentee? La mentoría es a menudo una experiencia gratificante y una oportunidad para reflexionar sobre el viaje profesional, competencias y conocimientos de cada uno. Una relación de mentoría beneficiosa y gratificante depende a menudo de la iniciativa de los mentees de comprometerse con su mentor. Por ello, se requerirá que demuestren su compromiso e interés en el plan de mentorización antes de emparejarlos con un mentor.

En general, los compromisos de la relación mentor-mentee esperados serán:

- Estar disponible durante el periodo de mentoría para reunirse.
- Cumplir con la cuantía mínima de reuniones establecidas en el plan.
- Examinar los temas de debate y las preguntas antes de cada reunión.
- Ser puntual en las reuniones.
- Comunicarse regularmente.
- Mantener la confidencialidad de la información compartida.
- Una relación basada en la confianza mutua, el respeto y la profesionalidad.

4.3 Reuniones mentor-mentee

Una vez conocidos los emparejamientos mentor-mentee, ambos serán convocados para una formación inicial online obligatoria (webinario) con el objetivo de explicar los conceptos básicos de la mentoría y de este plan de mentorización en particular.

Posteriormente, las reuniones mentor-mentee tendrán que ser organizadas periódicamente por el mentor. Sin embargo, será compromiso del mentee mantenerse en contacto con él y adecuarse a la agenda del mismo. Estas reuniones podrán realizarse en formato telemático o presencial, según se acuerde, y tendrán una periodicidad mensual, según conveniencia por ambas partes, tratando de optimizar al máximo los encuentros y existiendo la posibilidad de resolución vía email de algún tema urgente.

Para que cada sesión sea más provechosa para ambos, se recomienda realizar una reflexión previa, analizar algunas preguntas concretas y predefinidas durante la sesión y buscar un objetivo predefinido, medible y alcanzable.

Al final de cada sesión, se elaborará un acta en la que se incluya un breve resumen acerca de los temas abordados durante la reunión y se indique qué tiene que hacer el mentor y qué el mentee antes de la próxima reunión. La firma de este acta será prueba del compromiso de cada parte implicada en su realización.



4.4 Seguimiento y evaluación de los mentores-mentees

Con el objetivo de poder llevar a cabo un seguimiento de las sesiones mentor-mentee que permita resolver cualquier incidencia que pueda surgir, CICYTEX se mantendrá en contacto tanto con el mentor como con el mentee durante todo el proceso para verificar que se llevan a cabo, conocer cómo les está yendo y si necesitan algún soporte. Recordar que si un mentor o un mentee tiene algún tipo de problema con el emparejamiento, puede comunicarse con CICYTEX en cualquier momento.

Desde CICYTEX se velará por que se cumplan los compromisos incluidos en las actas elaboradas tras cada reunión, para lo cual se solicitará a cada pareja mentor-mentee que envíen dichos documentos por correo tras su elaboración y firma, y se realizará un seguimiento trimestral, vía email o reunión breve, con cada uno para que puedan exponer cómo van, si necesitan que se desbloquee algún asunto o se propongan temas nuevos a tratar.

Al final del semestre, se realizará una evaluación global donde se presentará un informe en el que se exponga qué han ido trabajando los mentores y mentees en las diferentes sesiones, cuáles han sido los objetivos conseguidos, los no alcanzados, así como las perspectivas futuras del mentee en su carrera investigadora, y se rellenará una encuesta de satisfacción. En esta evaluación global intervendrán tanto CICYTEX como los investigadores participantes en el plan de mentorización.

Posteriormente a esta evaluación, se organizará una reunión a la que asistirán todos los mentores del plan y otra reunión destinada a todos los mentees para poder conocer el feedback de cada una de las partes implicadas en la mentorización con el fin de poder ir mejorándolo para ediciones posteriores. Finalmente, se propondrá un encuentro conjunto en el que participarán tantos los mentores como los mentees.

4.5 Aspectos a tener en cuenta en la mentoría

Con el fin de que se pueda llevar a cabo el correcto desarrollo del programa, resulta conveniente mencionar algunas aclaraciones con respecto a la mentoría:

- **La mentoría es una relación bidireccional:** ambas partes deben comprometerse, escucharse mutuamente y pueden aprender en el proceso.
- **La mentoría se trata de compartir experiencias, conocimientos y consejos:** el mentee no es un alumno, sino también un profesional, y el mentor no es un cazatalentos, aunque puede brindar apoyo en la búsqueda de empleo.
- **La mentoría es un camino guiado hacia el autoentendimiento, la autoconciencia y el autoconocimiento,** donde los mentees pueden analizar sus fortalezas y debilidades y lograr un crecimiento personal y profesional. Los mentores pueden guiar y acompañar a los mentees en este proceso, pero no son entrenadores profesionales de carrera ni psicoterapeutas.
- **El diálogo abierto y continuo** dentro de la pareja es la principal herramienta en la mentoría.



Asimismo, cabe resaltar que en este plan de mentorización se velará por la igualdad de oportunidades, estando abierto a todos los ciudadanos españoles y extranjeros, tanto hombres como mujeres, ya sean europeos o no europeos. Y además se promoverán las siguientes actividades:

- Garantizar que no habrá discriminación de género en el emparejamiento mentor-mentee.
- Promocionar la conciencia de género y las cuestiones de igualdad dentro de la carrera investigadora.
- Evaluación de la participación de las mujeres en el plan de mentorización.
- Promoción de la igualdad de género en todo el plan de mentorización.

5. PLANIFICACIÓN

Con respecto a la planificación del plan de mentorización, se prevé su lanzamiento a principios de 2027 y constará de 3 fases:

Fase 1: Diseño: anualidad 2026.

Fase 2: Implementación: a partir de abril de 2027.

Fase 3: Desarrollo y seguimiento: hasta diciembre de 2027.



ANEXO I. ETAPAS DE LA CARRERA INVESTIGADORA

Competencias generales:

- [Research Comp](#)