

RESUMEN DEL SEMINARIO SOBRE MENTORING (24/11/2020)

El martes día 24 de noviembre tuvo lugar el seminario 'Mentoring', segundo de los organizados por la Universidad Carlos III de Madrid en el marco de las acciones de impulso y comunicación de herramientas y acciones vinculadas **al sello Human Resources Award**.

Tras el saludo por parte del vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, la directora de Recursos Humanos de la UC3M, Carmen Martín-Romo, explicó que el mentoring se liga a la Estrategia de Recursos Humanos para el personal docente e investigador de la institución y, siempre vinculado a su misión y sus valores, se enmarca en el pilar centrado en la Formación y el Desarrollo. El mentoring, continuó, necesita de dos actores: el mentor, que con su experiencia y conocimiento acompaña y da soporte al mentee en la gestión de su carrera, y el mentee, que es receptor de ese bagaje y responsable de su desarrollo. El mentoring, que no es formación, ni coaching, ni tutoría ni apadrinamiento, tiene como objetivos, según explicó Martín-Romo, informar sobre las opciones de la carrera profesional, el desarrollo de relaciones profesionales, el diseño de planes de carrera individuales, brindar el apoyo de colegas o mejorar las habilidades de liderazgo. Asimismo, esta "excelente herramienta" se puede aplicar en el desarrollo estratégico del talento, para facilitar la integración de nuevos colaboradores o en situaciones como un cambio de responsabilidad o el impulso del emprendimiento.

La UC3M, según su directora de Recursos Humanos, quiere tener su propio programa de mentoring por los beneficios que conllevará para el PDI, entre los que destacó las mejoras que individualmente puede brindar a muchos, por su faceta como impulsor de nuevas habilidades, su capacidad para fomentar la satisfacción laboral o para poner en valor el talento de la institución y fomentar la comunicación efectiva. Por todo ello y auspiciado por este seminario, se ha puesto en marcha un foro sobre el tema en la plataforma Extension con el fin de recoger las inquietudes de los miembros de la comunidad universitaria.

A continuación, tomó la palabra Patricia Forcén, tecnóloga senior en ZOTEFOAMS PLC y miembro de la Sociedad de Científicos Españoles en el Reino Unido (CERU), además de directora del Comité de Mentoring. Forcén, que además es mentora y ha recibido el Premio a una de los “Mejores Mentores CERU” en diversas ocasiones, destacó que, entre las distintas iniciativas de la Sociedad, que cuenta con cerca de 750 socios, figura el programa de mentoring, del que están lanzando la cuarta edición, prevista para 2021. CERU puso en marcha el programa desde cero y la respuesta en la primera edición fue buena (el 45% lo calificó de muy bueno) aunque en la actualidad el 80% de los participantes lo considera “excelente”. Los cerca de 160 mentores y mentees implicados, que forman parte del programa a lo largo de un año, crean una relación bidireccional basada en dos “pilares básicos”: la escucha activa y la formulación de preguntas por parte del mentor para que el mentee exprese sus ideas y ponga en marcha acciones para organizar sus metas. Todo ello, añadió, aderezado con confianza y confidencialidad. La elaboración del curriculum adaptado tanto al mundo académico como al laboral, el desarrollo y la consolidación de habilidades o la búsqueda de trabajo son algunas de las acciones en las que trabajan las parejas, que en un primer momento construyen la confianza para, a continuación, delimitar los objetivos. Los mentores no tienen por qué ser de la misma disciplina de estudio que los mentees y no toman decisiones sobre ellos. Respecto a los principales cambios experimentados tras un proceso de mentoring, Forcén aludió al aumento de las capacidades, las habilidades y la confianza de los mentees.

Por su parte, la responsable de la unidad ‘Ciencia en el exterior’ de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), Izaskun Lakunza, explicó las experiencias del programa de mentoring europeo REBECA, que nació para tratar de paliar el desconocimiento de los estudiantes pre y postdoctorales de las opciones profesionales existentes fuera de la academia, para lo que se contó con profesionales altamente cualificados fuera del entorno universitario. Asimismo, presentó la nueva iniciativa FELISE, que busca poner en contacto a investigadores senior con sensibilidad feminista con jóvenes investigadoras que quieren continuar con su carrera. En concreto,

REBECA busca crear una red, apoyar a investigadores a promover su carrera fuera de la academia y mejorar la relación de la Universidad con otros sectores, mientras que FELISE, con 35 parejas establecidas, pretende contribuir a un cambio estructural en el ámbito académico y fomentar la reflexión colectiva sobre la situación de las mujeres en la ciencia y la necesidad de trabajar en la igualdad de género, así como crear una red de mujeres investigadoras.

Lakunza, quien insistió en la importancia de definir los objetivos que se pretenden alcanzar con un programa de mentoring, que puede ser útil para muchas cosas, explicó que se acaba de poner en marcha la convocatoria REBECA 2020-2021 tras el éxito de la edición de 2019, en la que emparejaron a 46 jóvenes investigadores de instituciones españolas y alguna extranjera con profesionales de sectores como la consultoría, la industria farmacéutica, la energía o de instituciones como la UE, en algunos casos cercanos al entorno de los propios trabajadores de FECYT. El resultado del programa REBECA, centrado en Ciencias Sociales, Humanidades, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, muestra que los jóvenes investigadores están “extremadamente satisfechos” y el impacto real sobre ellos está estrechamente vinculado a la claridad en torno a sus opciones profesionales fuera de la academia (80%) y a la adquisición de habilidades (86%). Además, y por si fuera necesario al inicio de la relación, FECYT facilita temas de discusión a las parejas.

La directora de Effectia Consulting, Lorena Muñoz, moderó la mesa redonda que puso punto y final al seminario y que contó con la participación de tres docentes de la UC3M: Jesús Carretero, catedrático de Arquitectura y Tecnología de Computadores y responsable del Grupo de Investigación de Arquitectura de Computadores (ARCOS); Beatriz García Osma, catedrática de Contabilidad, y Miguel Ángel Marzal, vicedecano de Ordenación Académica e Infraestructuras y profesor de Biblioteconomía y Documentación. En los tres casos, compartieron sus experiencias como tutores o directores de tesis.

La mesa redonda arrancó con una introducción cuantitativa: la cifra de investigadores ha crecido un 21% desde el año 2007 hasta alcanzar los 7,8 millones en todo el mundo. Además, del 47% de personas que desarrolló su carrera en el ámbito científico, solo el 0,45% se quedó en la academia. En primer término, Jesús Carretero destacó la importancia de que exista un programa de mentoring en la universidad con el fin de encarrilar la carrera profesional de los pre y postdoctorados, a lo que sumó la necesidad de contar con financiación. Asimismo, destacó que él aconseja a sus alumnos apostar por la formación, tanto en estancias internacionales como en seminarios de carrera profesional, y les ayuda a buscar fuentes de financiación. Por su parte, Beatriz García Osma destacó que su grupo aboga por tener un buen trabajo con el que llegar al mercado laboral, y que además asesora y aconseja a los jóvenes en materia de estancias de investigación, realización de contactos, asistencia a congresos... En último término, Marzal centró su intervención en su trabajo de tutela con sus estudiantes y el modo en que abordan juntos la elaboración de los TFM o las tesis doctorales.