



## PROGRAMA DE MENTORÍA DE LA SEMICYUC (1ª Edición)

Uno de los principales objetivos de la Sociedad Española de Medicina Intensiva, Crítica y Unidades Coronarias (SEMICYUC) es apoyar y promover la mentoría como un componente fundamental de la formación clínica, la experiencia investigadora y el avance de la carrera profesional.

La figura del mentor ha estado unida históricamente a Mentor, personaje de “La Odisea” de Homero. Mentor es el amigo a quien Ulises designa para preparar a su hijo, Telémaco, como su sucesor en el reino de Ítaca. El término, sin embargo, tiene una historia mucho más rica y antigua, pues la práctica de ayudar a otra persona en su desarrollo ya existía en otras culturas desde la antigüedad. La ayuda se prestaba a través de los consejos, de la experiencia y de las preguntas, alentando la confianza en las propias capacidades para buscar las respuestas en nosotros mismos. En todo proceso de mentoría hay un desarrollo emocional, intelectual y social del mentorizado/a, la mayor atención a una u otra dimensión dependerá de las necesidades del mentorizado/a y de sus circunstancias.

### Índice

- A. Objetivos del programa. Beneficios de participar en el programa para el mentor o el mentorizado.
- B. Proceso del programa:
  - Características del mentor/a.
  - Características del mentorizado/a.
  - Marco de reuniones.
  - Características de las reuniones.
  - Decisión de interrumpir el programa en el transcurso de los dos años.
- C. Documentos de referencia para las reuniones entre mentores y alumnos:
  - Plan de Desarrollo (Hoja de Ruta).
  - Hoja de Trabajo (evaluación continua).
  - Formulario de Evaluación (para el mentor/a y para el mentorizado/a).
- D. Calendario/cronograma.
- E. Consejos/puntos a tener en cuenta durante el proceso:
  - Consejos para el mentorizado/a.
  - Consejos para el mentor/a.

**Coordinación:** Equipo de SEMICYUC Joven



#### A. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El objetivo del programa es dar apoyo en la carrera investigadora del mentorizado/a, al mismo tiempo que favorecer la resolución de dudas y la adquisición de diferentes capacidades mediante el liderazgo y la orientación de un sólido programa de tutoría de la investigación.

<b>Beneficios de participar en un programa de mentoría para el mentorizado/a:</b>
Acelera el proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades de investigación.
Ampliación de formación científica mediante la adquisición de nuevas capacidades de investigación y/o clínicas.
Promoción del acceso a mayores recursos y oportunidades útiles para la carrera profesional.
Fomento del desarrollo de la próxima generación de líderes de la investigación.
Incremento del nivel de consciencia y la capacidad de reflexión.
Aclaración de objetivos y favorecimiento de la planificación de acciones.
Promoción del autodominio personal y el autoliderazgo.
Incremento de los niveles de autoeficacia, motivación y resiliencia.
Incremento de la capacidad de resolución de problemas y la toma de decisiones.

<b>Beneficios de participar en un programa de mentoría para el mentor</b>
Acceso a nuevas ideas y tendencias, generación de conocimiento.
Renovación profesional.
Desarrollo de empatía e intuición.
Mejora de habilidades relacionadas con la inteligencia social, emocional y conversacional.
Altos niveles de satisfacción personal.
Ampliación de perspectivas.



Por tanto, el objetivo final es establecer, desarrollar y facilitar relaciones de equipo de tutoría positivas, duraderas y mutuamente beneficiosas, que permitan a los alumnos planificar, aprender, colaborar y crecer. Los mentores se benefician de la experiencia de animar, motivar e inspirar a otros.

## **B. PROCESO DEL PROGRAMA**

Se procederá a realizar la primera convocatoria durante el año de 2022, convocando a mentorizados y mentores a rellenar una encuesta solicitando información estructurada y detallada de proyectos personales, trayectoria actual y objetivos a corto y largo plazo. La evaluación de las solicitudes se realizará por el equipo de SEMICYUC joven. Tras un proceso de selección basada en intereses y/o habilidades de ambas partes, a cada mentorizado/a se le asignará el mentor que mejor se adapte a sus necesidades y/o áreas de interés científico. No será asignado en caso de que el mentor tenga alguna relación jerárquica con el mentorizado/a o conflicto de intereses relevante. En caso de incompatibilidad o si los objetivos planteados al inicio no se estuvieran cumpliendo, ambas partes podrán solicitar un cambio a lo largo del programa, que será evaluado por los organizadores. El programa tendrá una duración total de dos años desde que cada mentorizado tenga asignado a su mentor.

### **Características del mentor**

Un investigador *senior* invitado a guiar y asesorar a un miembro *junior* dispuesto a iniciar/mejorar sus actividades de investigación con un proyecto de investigación específico o un área de interés en la que el mentor es un líder o experto para que pueda obtener una experiencia y comprensión más especializada del tema y proceso de investigación especificado. El “buen mentor” mostrará empatía y establecerá una relación cordial con el mentorizado/a. Mantendrá la confidencialidad, escuchando y dejando al mentorizado/a espacio para hablar. Deberá promover la reflexión, no tener conflictos de intereses y ser confiable. El mentor debe actuar como facilitador, guía, apoyo y supervisor, proporcionando una crítica constructiva y una retroalimentación.

Los mentores deben entender que su participación requerirá tiempo y dedicación:

- Asistir a la sesión inaugural del programa (al que deben acudir todos los mentores y alumnos)
- Comprender que el mentorizado es quien escoge el tema u objetivo principal del programa. No obstante, en mentorizado tiene que estar receptivo a otro punto de vista aportado por el mentor, que puede o no llevar a un cambio en la idea inicial.



- Acordar un acuerdo de mentoría que incluya los objetivos y los plazos para reunirse (personalmente, por teléfono o por videoconferencia) junto con el mentorizado.
- Formalizar las metas, los objetivos y los parámetros de éxito con el alumno, y reunirse periódicamente para revisar el progreso y la consecución de los objetivos.
- Proporcionar retroalimentación y estímulo sobre los logros.
- Evaluar el desarrollo del alumno durante el programa.
- Entender que será también evaluado por el alumno, con la valoración de si el mentor cumple o supera las expectativas.

#### **Características del mentorizado/a:**

Un miembro de la SEMICYUC que cumple los criterios *SEMICYUC Joven* y que está dispuesto a iniciar/mejorar sus actividades de investigación guiado por un investigador más veterano y experimentado. El “buen mentorizado” deberá mostrar empatía y establecer una relación cordial, mantener la confidencialidad, preparar las reuniones, compartir dudas y dificultades, estar abierto a recibir consejos. Deberá ser proactivo, asumiendo un importante compromiso con el programa. El alumno es responsable de contactar con su mentor asignado. El alumno deberá:

- Asistir a la sesión inaugural del programa (al que deben acudir todos los mentores y alumnos).
- Decidir el objetivo principal de su proyecto personal, entendiendo que el mentor puede aportar otro punto de vista, que implique o no un cambio en la hoja de ruta inicial.
- Iniciar el contacto y programar las reuniones con el mentor (estos contactos, presenciales o telemáticos, deben tener una periodicidad mínima de tres meses).
- Preparar una agenda específica para cada reunión que incluya los objetivos profesionales. Recomendamos desde el Comité Organizador utilizar los documentos proporcionados (Plan de desarrollo y Hoja de trabajo) como guía para supervisar el proceso y hacer un seguimiento de los planes de acción acordados.
- Aprender a evaluar las ideas y sugerencias que da el mentor, y por tanto, estar abierto a puntos de vista diferentes.
- Informar al jefe de servicio, y tutores de residencia (de su centro hospitalario), de su participación en el programa de mentoría de la SEMICYUC.

Una vez conformadas las parejas se establecerá una rutina de reuniones periódicas establecidas entre el mentorizado/mentor (periodicidad mínima de 3 meses).



#### **Marco de reuniones:**

- Primera reunión: Plan de Desarrollo personal y acuerdo de mentoría.
- Sigüientes reuniones: valorar el progreso (se adjunta Hoja de Trabajo como propuesta de guía) y evaluación de la misma (tanto por parte del mentorizado/a como del mentor).

#### **Características de las reuniones**

Los encuentros entre mentor y mentorizado/a serán mediante videoconferencia o presencial (a decidir entre el mentor y el mentorizado). Los participantes en el programa han de comprometerse a mantener la confidencialidad de todo lo tratado durante los encuentros. El programa está pensado para tener una duración máxima de 2 años (24 meses).

Los participantes, mentores y mentorizados, han de comprometerse a una disponibilidad mínima de una reunión de al menos 45-60 minutos (una cada tres meses). Para poder aprovechar al máximo estas reuniones, el mentorizado/a deberá enviar al mentor, con al menos una semana de antelación, los puntos que desea tratar en la próxima reunión.

Entre los temas que se recomienda tratar están:

- Aspiraciones profesionales.
- Entorno de investigación: académico, no académico.
- Opciones profesionales diferentes a las habituales.
- Competencias a adquirir.
- Habilidades necesarias: conciliación, generación de una red de contactos, gestión de conflictos y comunicación.
- Revisión de la situación: objetivos y resultados.

En estas reuniones se trata más de compartir experiencias y escuchar. Ambas partes aprenderán, el mentorizado/a lidera los temas a tratar y la información debe provenir de ambos. El mentor debe fomentar la autonomía y el desarrollo y puede identificar, pero no ofrecer, oportunidades para el crecimiento profesional.

#### **Decisión de interrumpir el programa en el transcurso de los dos años**

Por último, tanto el mentor/a como el mentorizado/a, podrán reevaluar su relación en cualquier momento durante el programa de mentoría y decidir continuarla o interrumpirla. Los coordinadores del programa estarán disponibles para mediar, evaluar la situación y tomar las acciones oportunas para reconducirla o solucionarla.



En caso de decidir interrumpir el programa (tanto por parte del mentor/a como por parte del mentorizado/a), se realizará un escrito formal exponiendo los motivos de la decisión.

### **C. DOCUMENTOS DE REFERENCIA PARA LAS REUNIONES ENTRE MENTORES Y ALUMNOS**

#### **Plan de Desarrollo**

El Plan de Desarrollo proporciona un marco para que el mentor revise los objetivos personales, profesionales y de carrera (expectativas del mentorizado/a respecto al programa). Este documento sirve de guía para diseñar la hoja de ruta del programa de mentoría. Se recomienda su uso en la primera reunión (personal o en línea) entre el mentor y mentorizado.

#### **Hoja de trabajo (evaluación continua)**

La hoja de trabajo permite al mentor y al mentorizado hacer un seguimiento del progreso entre las revisiones periódicas. La hoja de trabajo proporciona un mecanismo para evaluar los hitos, analizar las lagunas, trazar las correcciones del curso y discernir nuevas direcciones. Se recomienda su uso en todas las revisiones periódicas.

La hoja de trabajo propuesta incluye resultados específicamente dirigidos en el programa y basados en la necesidad de tutoría de cada individuo:

- Satisfacción con el programa.
- Adquisición un mejor conocimiento de las expectativas de promoción profesional.
- Experimentar un período de transición más corto entre el joven investigador y la mitad de la carrera y el investigador establecido.
- Manuscritos, publicaciones, conferencias/congresos, a nivel nacional o internacional.
- Subvenciones (escritas, financiadas o presentadas).

#### **Formulario de evaluación**

La evaluación de la tutoría valora la experiencia del alumno durante su tutoría. Se hacen preguntas sobre el cumplimiento del acuerdo entre ambas partes, el éxito de la tutoría, una evaluación del mentor y la experiencia general de la tutoría. Los resultados de la evaluación se utilizarán para valorar la eficacia del programa y modificar el programa ediciones posteriores. Las evaluaciones deberán ser completadas al final de cada una de las reuniones periódicas realizadas entre el mentor y el mentorizado.



#### D. CALENDARIO/CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE MENTORÍA, 1º EDICIÓN

- Convocatoria dirigida a mentores: mayo 2022.
- Convocatoria dirigida a mentorizados: meses de junio a septiembre 2022.
- Valoración de solicitudes, emparejamiento: meses de octubre a diciembre 2022.
- Sesión de formación (primera reunión): mes enero 2023.
- Programa de mentoría: 2023 y 2024.

#### E. CONSEJOS/PUNTOS A TENER EN CUENTA DURANTE EL PROCESO

##### CONSEJOS PARA EL MENTORIZADO

###### Para empezar

- Hágase las siguientes preguntas y respóndalas en un documento antes de iniciar el programa: ¿Cuáles son mis objetivos? ¿Cómo puede un mentor ayudarme a alcanzar estos objetivos? ¿Cuáles son mis niveles de competencia como profesor, investigador, clínico, administrador y en la comunidad? Toma la iniciativa.
- Establezca de un calendario realista y valore el tiempo que podría dedicar al programa de mentoría en los próximos dos años. Dicho programa presentará un importante nivel de compromiso y disponibilidad. Comparta el resultado de este análisis con sinceridad y asertividad a su mentor.
- Actualice su CV.
- Manténgase en contacto con su mentor. Invite a su mentor a reunirse en persona o por videoconferencia; sugiera posibles temas. Recuerde que el programa se desarrollará con confidencialidad por ambas partes, sin interferencias por superiores del mentorizado/a (aunque el mentor pueda conocerlos). Este puede interrumpirse a instancias del mentor o mentorizado/a.
- Considere las habilidades que requieren una tutoría adicional: ¿Qué habilidades necesito aprender o mejorar? ¿Qué quiero cambiar de mi estilo de trabajo? ¿Qué redes profesionales son importantes?
- Complete el Plan de Desarrollo, que proporciona un marco para que ambos (mentor y mentorizado/a) puedan revisar los objetivos personales y profesionales del mentorizado/a.
- Elabore una lista de objetivos específicos en los que quiera colaborar con tu mentor si surge y lo considera oportuno.



### **Consejos primera reunión:**

- Revise y discuta el Plan de Desarrollo con su mentor. Discuta sus objetivos y expectativas a corto y largo plazo y trabajen juntos para desarrollar los pasos para alcanzar estos objetivos utilizando un cronograma.
- Discuta y critique los objetivos específicos.
- Acuerde con su mentor la duración y fechas de inicio y fin del programa de mentoría, posible asistencia al instituto de investigación u hospital,...
- Determine la frecuencia deseable de las reuniones según se desarrolle el programa y ateniéndose a los mínimos establecidos. Esta variará en función de las necesidades individuales. El alcance de la interacción puede variar desde llamadas telefónicas o reuniones por Internet hasta reuniones presenciales.
- Sugiera posibles temas para futuras reuniones (ejemplos: establecer y alcanzar objetivos, gestionar el tiempo de forma eficiente en un entorno académico, equilibrar la vida personal y profesional, negociar lo que se quiere/necesita, completar manuscritos, etc.).

### **Tras primera reunión:**

- Establezca su propia lista de control para el seguimiento. Mantenga una cartera continua de actividades y trabajos en curso.
- Las reuniones con el mentor deben ser programadas. Los coordinadores del programa se pondrán en contacto con usted cada seis meses para recibir comentarios y apoyar si es necesario. En cualquier momento, tanto el mentor como el alumno pueden ponerse en contacto con el director del programa para cualquier apoyo.
- Complete la evaluación enfocada al mentorizado al finalizar cada una de las reuniones.

### **CONSEJOS PARA EL MENTOR**

#### **Antes de su primera reunión de tutoría**

- Asegúrese de que el mentorizado/a sabe cómo ponerse en contacto con usted. Solicite la información de contacto de su alumno.
- Obtenga el CV del mentorizado/a antes de la primera reunión para que usted conozca la información profesional pertinente.





- Hable de sus expectativas y necesidades. Trabaje los objetivos de la relación (tiempo de reunión, etc.). Planee reunirse al menos dos veces al año.
- Revise y discuta los objetivos específicos que han desarrollado (plasmados en el Plan de Desarrollo).
- Ayude al mentorizado/a a elaborar una lista de control que ambos puedan seguir.

#### **Revisiones y reuniones periódicas**

- Complete la evaluación enfocada al mentor al finalizar cada una de las reuniones.
- El programa recomienda una evaluación continua del progreso y los objetivos, analizar los éxitos y las carencias, reforzar las expectativas y discernir nuevas direcciones, todo discutido con el mentorizado.