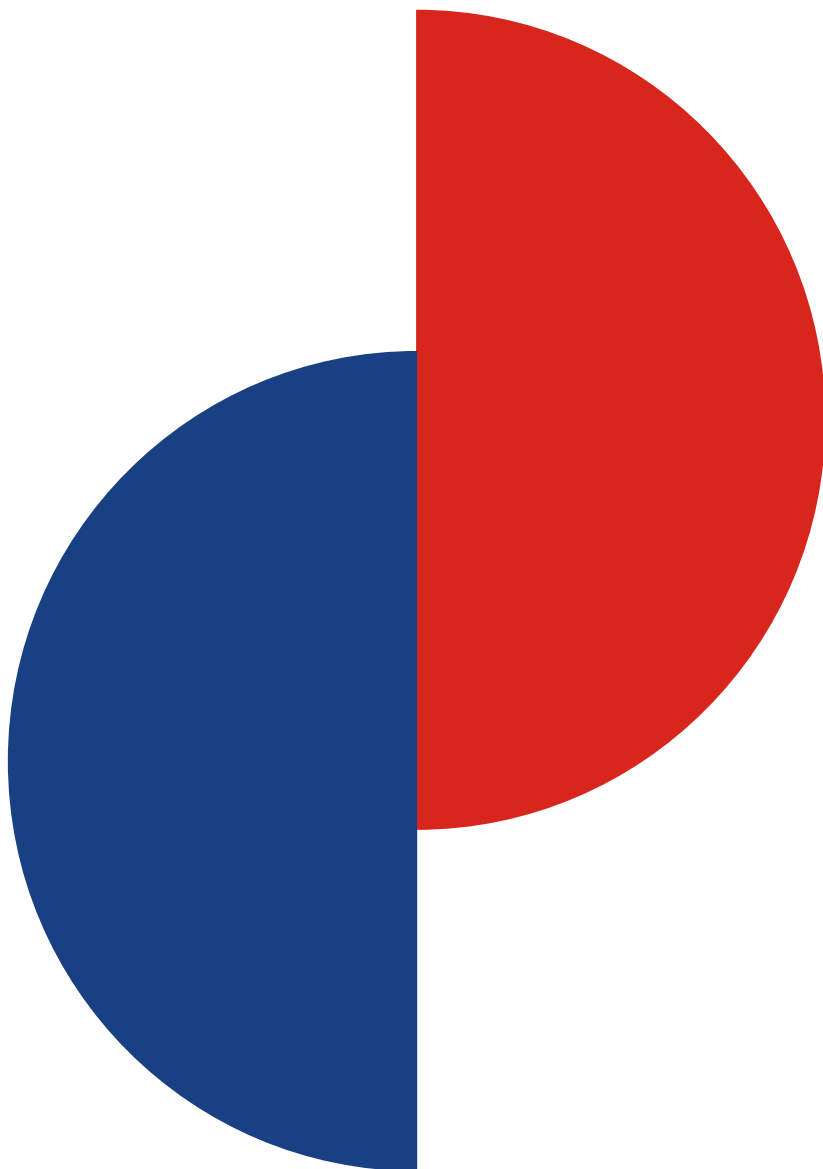




PROGRAMA DE MENTORÍA DEL IBSAL 2025



Contenido

Programa de Mentoría del IBSAL	4
PRESENTACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL	4
Objetivos concretos del programa:	4
DESTINATARIOS DEL PROGRAMA DE MENTORÍA DEL IBSAL.....	5
Mentores	6
Características de los mentores	6
Los beneficios de ser mentor	6
Obligaciones del mentor	7
Formación de mentores	7
Mentees	7
Beneficios del mentoring.....	8
Obligaciones del mentee	9
PROGRAMA DE MENTORÍA.....	9
Fases	10
Fase 1: Selección de mentores y mentees.	10
Fase 2: Etapas del Mentoring.	10
Fase 3: Seguimiento y Evaluación.	10
Documentación y Seguimiento	10
Plan de Desarrollo: Hoja de Ruta Inicial Personalizada	10
Hoja de Trabajo: Seguimiento Continuo de Logros.....	11
Acuerdos Formales: Compromisos y Expectativas Claras.....	11
Formación y Soporte	12
Webinars: Formación Inicial en Gestión del Tiempo y Desarrollo Profesional	12
Guías de Trabajo: Material Práctico para Reuniones Efectivas	12
Selección y Emparejamiento.....	12
Criterios Claros y Cronograma	12
Networking y Evaluación Final	13
Evento de Networking.....	13
Encuestas de Satisfacción	13
Reconocimiento.....	13

Enfoque en Necesidades Estratégicas del IBSAL.....	13
Módulos Específicos:	13
Personalización:.....	13
Soft Skills y Mentoría Inversa en el Programa de Mentoría del IBSAL	14
Soft Skills: Módulos sobre Comunicación, Negociación y Resolución de Conflictos	14
Comunicación Efectiva:	14
Negociación:	14
Resolución de Conflictos:	14
Mentoría Inversa: Espacios para el Intercambio de Conocimientos	14
Objetivo:.....	15
Ejemplos de Temas a Tratar:	15
Formato:	15
Reuniones virtuales.....	15
Cómo inscribirse al programa de mentoría	16
Mapa Conceptual.....	17
Cronograma del programa	18
DOCUMENTOS ANEXOS AL PROGRAMA DE MENTORÍA	19

Programa de Mentoría del IBSAL

PRESENTACIÓN

Este programa de mentoring se inscribe en las actividades previstas en el Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para investigación (HRS4R) de la IBSAL y sigue, las recomendaciones sugeridas por el programa europeo de mentoring REBECA, impulsado por Euraxess y desarrollado en España por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). El objetivo es apoyar la construcción de carreras investigadoras de éxito mediante el asesoramiento sobre oportunidades profesionales más allá del ámbito académico.

Para ello, la IBSAL contará con mentores con experiencia en el ámbito académico y en entornos profesionales no académicos pero relacionados con la investigación, con el objetivo de mostrar una perspectiva externa sobre lo que puede ser un desarrollo de carrera profesional investigadora en ambos ámbitos.

OBJETIVO GENERAL

El planteamiento de este proceso de mentoring consiste en facilitar el contacto y la interacción entre una persona con amplia experiencia profesional (mentor) y otra que se encuentra en momentos iniciales de su carrera (mentee), con el objetivo de que la experiencia y conocimientos del primero orienten y guíen en la toma de decisiones al segundo respecto a su futuro, sus habilidades y su formación y en definitiva a su carrera profesional, dirigiéndola hacia una trayectoria profesional determinada con conocimientos complementarios a los que el doctorado y la academia les aporta.

El mentor, apoyándose en su experiencia, ha de aportar una perspectiva diferente que ayude a los investigadores más noveles a orientar su desarrollo profesional con nuevas competencias y habilidades y guiarles en esa etapa aportando opciones profesionales, relaciones personales sobre destrezas y herramientas adicionales a las que le ofrece la carrera académica en la que se encuentran inmersos.

Objetivos concretos del programa:

- Desarrollo de habilidades intersectoriales. El programa busca fomentar en los mentees la capacidad de adaptarse a diversos entornos profesionales, tanto académicos como no académicos. Esto incluye:
 - Exploración de sectores: Industria, gestión de investigación, emprendimiento y consultoría.
 - Adquisición de competencias transferibles: Habilidades como la comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de problemas aplicadas a distintos contextos.
 - Participación en proyectos colaborativos: Generar redes de comunicación entre los mentees con iniciativas que requieran interacción entre disciplinas.

- Fomento del liderazgo y de la gestión. El programa proporcionará herramientas para que los mentees desarrollen competencias clave en liderazgo, tales como:
 - Gestión de equipos: Aprender a liderar grupos de investigación o proyectos interdisciplinarios.
 - Toma de decisiones estratégicas: Desarrollar habilidades para evaluar y tomar decisiones informadas en entornos complejos.
 - Desarrollo de visión estratégica: Ayudar a los mentees a establecer metas claras y alinearlas con las necesidades del entorno profesional.
- Transición eficiente entre etapas profesionales. Apoyar a los investigadores en la transición hacia nuevos roles mediante:
 - Orientación profesional personalizada: Asesoramiento sobre cómo adaptar el perfil profesional en diferentes etapas.
 - Preparación para cambios de carrera: Capacitación en técnicas para reorientar la carrera hacia sectores emergentes o no explorados.
 - Acceso a recursos y redes: Facilitar el contacto con profesionales que puedan proporcionar nuevas oportunidades.
- Potenciar competencias estratégicas para el IBSAL. El programa impulsará habilidades específicas alineadas con los objetivos del IBSAL, como:
 - Innovación tecnológica: Desarrollar conocimientos sobre el uso de tecnologías avanzadas en investigación biomédica.
 - Terapias avanzadas: Formación en terapias génicas, celulares y otras áreas clave para el instituto.
 - Liderazgo en investigación clínica: Preparación para asumir roles destacados en proyectos y ensayos clínicos multicéntricos.

El proceso de mentoría que plantea este programa tiene una duración aproximada de 12 meses y supone la interacción directa entre mentee y mentor en, al menos, **seis sesiones como mínimo y 12 sesiones como máximo**.

DESTINATARIOS DEL PROGRAMA DE MENTORÍA DEL IBSAL

El programa de mentoría está dirigido a **investigadores/as postdoctorales y predoctorales**, así como a **residentes** (MIR/EIR/FIR/BIR/PIR) vinculados al IBSAL.

La selección de los participantes se realizará mediante un proceso competitivo. Si bien la inscripción se realizará por orden cronológico, la adjudicación definitiva de las plazas estará condicionada a la existencia de un mentor adecuado en el área de interés del mentee y a la evaluación de ciertos criterios de mérito. En el caso de los investigadores postdoctorales, se valorará la trayectoria predoctoral, incluyendo la producción científica y evidencias de liderazgo. Para los investigadores predoctorales, se podrá tener en cuenta el expediente académico u otros indicadores relevantes de

desempeño. Para los residentes (MIR/EIR/FIR/BIR/PIR), se priorizarán el año de residencia (preferentemente R3–R5; excepcionalmente R2 con justificación), la alineación con su itinerario formativo individual, el visto bueno del tutor y del jefe de servicio, y la disponibilidad para cumplir el plan de mentoría.

El proceso de selección y emparejamiento será supervisado por un comité específico del programa de mentoría, responsable de garantizar la idoneidad de los emparejamientos y la equidad del proceso de adjudicación de plazas.

Mentores

Características de los mentores

Los mentores han de ser personas con un profundo conocimiento del mundo de la investigación, preferiblemente doctores que desarrollen su actividad profesional en: la industria, la gestión de la investigación, administraciones públicas, emprendimiento tecnológico, consultores de empresas de I+D+I, entre otros.

El planteamiento de un plan de carrera profesional en investigación es un proceso complejo que requiere su tiempo y reflexión, pero resulta altamente enriquecedor para los investigadores noveles. Este programa de mentoría busca proporcionar a los investigadores de una herramienta más para esta definición de su carrera y para afrontar el reto de transitar por diferentes etapas profesionales y personales.

La experiencia del mentor debe ayudar al mentee a formular las preguntas adecuadas y a desarrollar la capacidad de reflexionar y tomar decisiones de manera consciente y fundamentada dentro de su esfera de conocimiento. Para ello, el proceso de selección del mentor/mentee se realiza siguiendo criterios de afinidad en relación con el área de estudio, los intereses y la experiencia de cada uno de ellos, así como otros factores complementarios obtenidos a partir de la realización previa de un cuestionario diseñado para detectar aspectos relacionados con su perfil y estilo de personalidad.

El proceso de mentoría debe ser una experiencia inspiradora y motivadora para los mentees. Los mentores deben ser capaces facilitar cambios positivos en sus carreras profesionales identificando sus necesidades de formación o capacitación y potenciando sus fortalezas. El mentor debe ayudar también a que el mentee acceda a toda la información relevante para su toma de decisiones, utilizando su experiencia para desmontar suposiciones o prejuicios relacionados con su disciplina.

Los beneficios de ser mentor

Participar como mentor en el Programa de Mentoría del IBSAL no solo es una oportunidad para contribuir activamente al desarrollo de las nuevas generaciones de investigadores, sino también una experiencia altamente enriquecedora en el plano personal y profesional.

Ser mentor te permite:

- Fortalecer tu liderazgo: Desarrollar y poner en práctica habilidades de liderazgo, acompañamiento y comunicación efectiva en un contexto estructurado.

- Reforzar tu marca profesional: Ser identificado como referente y figura de influencia dentro de la comunidad investigadora del IBSAL y más allá.
- Expandir tu red de contactos: Ampliar tu círculo profesional a través de conexiones con jóvenes investigadores y con otros mentores del programa.
- Impulsar tu propio crecimiento: La reflexión que exige guiar a otros también potencia tu autoconocimiento y tu capacidad de adaptación a nuevas perspectivas y contextos.
- Recibir reconocimiento institucional: El IBSAL destacará la participación activa en el programa con un certificado oficial, y los mentores podrán incluir esta actividad como mérito en convocatorias competitivas o procesos de evaluación.
- Acceder a formación y recursos exclusivos: Los mentores tendrán acceso a materiales, guías y talleres diseñados para apoyar su rol y fomentar el intercambio de buenas prácticas.
- Contribuir al futuro de la investigación: Inspirar, motivar y orientar a los talentos emergentes es una forma concreta de dejar huella en el progreso científico y en la cultura del IBSAL.

Convertirse en mentor es también una forma de devolver lo aprendido, compartir lo que otros te enseñaron y generar un impacto real en la carrera de otro investigador. Es liderazgo en acción

Obligaciones del mentor

Los mentores se comprometen a:

- Asistir a una primera sesión de presentación del programa, donde los mentores y los recibirán información sobre el desarrollo del Programa.
- Tras esta sesión, cada mentor mantendrá al menos seis reuniones con cada mentee asignado, preferiblemente por teleconferencia.
- Completar la encuesta de satisfacción sobre el Programa que se le hará llegar al finalizar el mismo.

Formación de mentores

El IBSAL facilitará a los mentores el programa de mentoría con el calendario propuesto, así como las herramientas desarrolladas el proyecto REBECA con una estructura básica de las sesiones de mentoría.

Mentees

Los mentees han de ser investigadores en las primeras etapas de su carrera científica. Esto incluye:

- **Investigadores predoctorales:** Aquellos que se encuentren dentro de los primeros cuatro años desde el inicio de su actividad investigadora, medidos desde la fecha de su primera incorporación a un grupo de investigación (excluyendo interrupciones justificadas).

- **Investigadores postdoctorales:** Aquellos que hayan defendido su tesis doctoral en los últimos seis años, o hasta ocho si existen circunstancias especiales (como maternidad/paternidad, bajas prolongadas, etc.).
- **Residentes (MIR/EIR/FIR/BIR/PIR):** preferentemente R3-R5 (excepcionalmente R2 con justificación), con alineación al itinerario formativo individual y visto bueno del tutor y del jefe de servicio. Las interrupciones justificadas no penalizarán su elegibilidad.

Este criterio tiene como objetivo garantizar que el programa ofrezca el máximo valor a quienes se encuentran en momentos clave de transición, exploración o consolidación de su carrera profesional, incluida la integración de la actividad investigadora en la formación sanitaria especializada.

Beneficios del mentoring

El programa de mentoría pone a disposición del mentee la oportunidad de establecer un contacto directo con un profesional de su campo, con experiencia y trayectoria de éxito comprobable, que le ayudará en la utilización de herramientas de desarrollo personal que le servirán en la búsqueda de nuevas expectativas y a tomar decisiones relevantes para su desarrollo profesional.

El acompañamiento de un mentor ayuda a comprender mejor el perfil profesional actual y al que se desea aspirar, dependiendo del tipo de carrera que se quiera desarrollar. A través de su experiencia y perspectiva externa, el mentor ofrece orientación en la elaboración de un plan de carrera, ayuda a alinear expectativas y valores con la realidad del entorno profesional y puede contribuir a mejorar la empleabilidad proporcionando información sobre habilidades clave, procesos de selección u oportunidades emergentes. Sin embargo, un aspecto esencial del proceso de mentoría es que **no se trata de dar respuestas, sino de facilitar que el mentee formule las preguntas adecuadas y tome sus propias decisiones de manera informada, consciente y autónoma.**

La mentoría es a menudo una experiencia gratificante y una oportunidad para reflexionar sobre el propio trayecto profesional, habilidades y conocimientos.

- Los mentores desafían, motivan, inspiran y capacitan para que persigas tus metas.
- Te informan sobre las opciones y trayectorias profesionales alternativas después del estudio y amplía sus horizontes para explorar nuevas oportunidades.
- Te ayudan a ganar confianza y exploran una dirección profesional
- Aprendes de un profesional cómo adaptarse con éxito al mundo laboral.
- Desarrollas tu plan de carrera y alineas tus objetivos con tus valores.

- Incrementas tu confianza en el trabajo y en tus habilidades de comunicación profesional.
- Mejoras tus posibilidades de conseguir un empleo o una admisión para la siguiente fase académica mediante el desarrollo de un currículum profesional y la práctica de las técnicas de entrevista.
- Te da acceso a más opciones sobre los estudios de postgrado y las opciones de carrera.
- Desarrollas un enfoque más agudo en las actitudes que te ayudarán a crecer profesionalmente.
- Una fuente de conocimientos y experiencia a la que puedes recurrir.
- Aprendes conocimientos y habilidades específicos necesarios para alcanzar tus objetivos personales

Obligaciones del mentee

El éxito de una asociación de mentores depende del compromiso de los mentees con su mentor.

- Estar disponible durante el periodo de mentoring para reunirse con su mentor.
- Reunirse entre 6 y 12 meses durante la duración de la mentoría (aproximadamente 12 meses).
- Asumir la responsabilidad de la relación de mentoría, lo que incluye iniciar y gestionar las reuniones.
- Preparar los temas de discusión y las preguntas antes de cada reunión.
- Ser puntual en las reuniones.
- Mantener una comunicación regular y puntual con el mentor (según lo acordado)
- Guardar confidencialidad sobre la información compartida.
- Fomentar una relación basada en la confianza mutua, el respeto y la profesionalidad.
- Realizar informes de seguimiento de cada uno de los encuentros

PROGRAMA DE MENTORÍA

El éxito del programa de mentoría reside en la implicación activa tanto de los mentores y como de los mentees y es responsabilidad de ambos procurar que sus reuniones sean productivas y generen resultados positivos.

El programa plantea las siguientes consideraciones clave para el seguimiento de la participación en el mismo:

- El mentee es el responsable de organizar las reuniones acordes a las fechas establecidas por el mentor.

- Los roles del mentor y el mentee se conocen previamente al inicio de los encuentros, se acuerda entre ambos el seguimiento y consecución de los objetivos marcados.
- Los mentores y mentees deben ajustar sus agendas de manera que no supongan una carga adicional, especialmente en los momentos de mayor intensidad laboral.
- La información que se intercambien mentores y mentee será estrictamente confidencial.

Fases

El programa contará con las siguientes fases:

Fase 1: Selección de mentores y mentees.

Se seleccionará a los candidatos para formar parte del programa que serán, en una primera edición, de 5 mentores no académicos y 5 mentees. A cada mentor se le asignará 1 mentee teniendo en cuenta criterios de afinidad profesional y los datos obtenidos en el formulario inicial de conocimiento personal que completan tanto los mentores como los mentorizados.

Fase 2: Etapas del Mentoring.

Se mantendrán entre 6 y 12 encuentros, que podrán seguir un formato presencial o virtual entre los mentores y mentees con una periodicidad estimada de aproximadamente 20-30 días. Para dotar de contenido inicial a estos encuentros, el mentor se apoyará en los materiales proporcionados por el IBSAL y, por su parte, podrá incluir otro recurso que considere de interés.

Para preparar los encuentros entre mentores y mentees se ofrecerá un webinar explicativo sobre los objetivos del programa, recursos disponibles y el calendario estimado.

Fase 3: Seguimiento y Evaluación.

Desde el IBSAL se aportarán recursos y apoyo para resolver dudas y se realizará un seguimiento de la actividad mediante el análisis de los informes finales de los mentees. Además, se organizará una reunión de lanzamiento al inicio del proceso y otra de cierre al final de este.

Documentación y Seguimiento

Para asegurar el éxito y la eficacia del Programa de Mentoría del IBSAL, se implementará un sistema de documentación estructurada y un seguimiento continuo mediante herramientas clave que faciliten la planificación, el monitoreo y la evaluación del progreso.

Plan de Desarrollo: Hoja de Ruta Inicial Personalizada

- **Descripción:** Documento elaborado en la primera reunión entre mentor y mentee, que define objetivos específicos a corto, mediano y largo plazo.

- **Contenido:**
 - Objetivos profesionales y personales del mentee.
 - Habilidades y competencias a desarrollar.
 - Metas específicas para cada sesión de mentoría.
 - Recursos y herramientas necesarios para alcanzar los objetivos.
- **Revisión y Actualización:** El plan será revisado en cada sesión para ajustar objetivos y reflejar el progreso alcanzado.

Hoja de Trabajo: Seguimiento Continuo de Logros

- **Descripción:** Herramienta dinámica que permite registrar los avances del mentee en cada sesión de mentoría.
- **Contenido:**
 - Resumen de cada reunión.
 - Actividades y tareas asignadas entre sesiones.
 - Logros alcanzados y obstáculos identificados.
 - Acciones correctivas o nuevos objetivos establecidos.
- **Formato:** Puede ser un documento digital compartido entre mentor y mentee, facilitando el acceso y la actualización constante.

Acuerdos Formales: Compromisos y Expectativas Claras

- **Descripción:** Documento firmado al inicio del programa que establece las bases de la relación entre mentor y mentee.
- **Contenido:**
 - Roles y responsabilidades de ambas partes.
 - Frecuencia y formato de las reuniones.
 - Compromiso de confidencialidad y respeto mutuo.
 - Expectativas de resultados y metas finales.
- **Beneficios:**
 - Alinea expectativas desde el principio, minimizando malentendidos.
 - Refuerza el compromiso de ambas partes hacia el cumplimiento de los objetivos.

Estas herramientas no solo asegurarán un desarrollo estructurado y transparente del programa, sino que también permitirán evaluar su impacto y recoger aprendizajes para futuras ediciones.

Formación y Soporte

Webinars: Formación Inicial en Gestión del Tiempo y Desarrollo Profesional

- **Objetivo:** Proporcionar a mentores y mentees herramientas esenciales para optimizar sus interacciones y sacar el máximo provecho del programa.
- **Contenido:**
 - **Gestión del tiempo:** Técnicas de planificación, priorización y manejo efectivo de agendas.
 - **Desarrollo profesional:** Estrategias para el crecimiento en entornos de investigación y la transición a roles de liderazgo.
 - **Expectativas del programa:** Explicación de objetivos, metodología y herramientas disponibles.
- **Formato:** Sesiones virtuales interactivas, con posibilidad de preguntas y respuestas. Los webinars estarán disponibles en formato grabado para consulta posterior.

Guías de Trabajo: Material Práctico para Reuniones Efectivas

- **Descripción:** Documentos diseñados para estructurar y guiar las reuniones entre mentor y mentee.
- **Contenido:**
 - Plantillas para la preparación de agendas y resúmenes de reuniones.
 - Recomendaciones sobre cómo abordar temas clave como desarrollo de habilidades, resolución de problemas y planificación de carrera.
 - Ejemplos de buenas prácticas y sugerencias para fomentar el diálogo constructivo.

Selección y Emparejamiento

Criterios Claros y Cronograma

- **Criterios de Selección:**
 - Afinidad entre áreas de interés del mentor y el mentee.
 - Compatibilidad en estilos de comunicación y disponibilidad.
 - Evitar conflictos de interés y asegurar el equilibrio en las relaciones.
- **Cronograma Detallado:**
 - **Fase 1:** Convocatoria y recepción de solicitudes.
 - **Fase 2:** Evaluación y emparejamiento de participantes.
 - **Fase 3:** Comunicación de resultados y preparación inicial.

Networking y Evaluación Final

Evento de Networking

- **Descripción:** Encuentro al final del programa para que mentores y mentees amplíen su red profesional.
- **Formato:** Evento presencial o virtual con actividades de interacción, como mesas redondas y presentaciones breves.

Encuestas de Satisfacción

- **Objetivo:** Recoger feedback detallado sobre la experiencia de los participantes para mejorar futuras ediciones.
- **Contenido:**
 - Evaluación de la relación mentor-mentee.
 - Valoración de las herramientas y recursos proporcionados.
 - Sugerencias para mejoras y nuevas iniciativas.

Reconocimiento

- **Descripción:** Al finalizar el programa, se otorgarán certificados a los participantes que hayan completado satisfactoriamente el proceso.
- **Beneficios:**
 - Motiva la participación activa.
 - Aumenta el prestigio del programa y sus participantes.

Enfoque en Necesidades Estratégicas del IBSAL

Módulos Específicos:

- **Innovación y Tecnología:** Desarrollo de competencias en tecnologías emergentes aplicadas a la investigación biomédica.
- **Terapias Avanzadas:** Capacitación en terapias génicas y celulares, áreas prioritarias para el IBSAL.
- **Liderazgo y Gestión:** Formación en habilidades clave para dirigir proyectos y grupos de investigación.

Personalización:

- Los contenidos se adaptarán a las prioridades estratégicas del IBSAL, asegurando que el programa contribuya al desarrollo institucional.

Soft Skills y Mentoría Inversa en el Programa de Mentoría del IBSAL

Soft Skills: Módulos sobre Comunicación, Negociación y Resolución de Conflictos

El desarrollo de habilidades blandas es fundamental para complementar las competencias técnicas y lograr un desempeño profesional exitoso. El programa incluirá módulos específicos enfocados en las siguientes áreas clave:

Comunicación Efectiva:

- **Objetivo:** Mejorar la capacidad de los participantes para expresar ideas de manera clara y persuasiva en distintos entornos.
- **Contenidos:**
 - Técnicas de comunicación verbal y no verbal.
 - Estrategias para presentaciones efectivas y manejo de reuniones.
 - Adaptación del mensaje a diferentes audiencias.

Negociación:

- **Objetivo:** Dotar a los mentees de herramientas para gestionar negociaciones exitosas en proyectos de investigación, financiamiento y colaboración.
- **Contenidos:**
 - Estrategias de negociación colaborativa.
 - Manejo de objeciones y búsqueda de acuerdos.
 - Identificación de intereses comunes y resolución de diferencias.

Resolución de Conflictos:

- **Objetivo:** Capacitar a los participantes en la identificación y manejo de conflictos en entornos laborales y académicos.
- **Contenidos:**
 - Identificación de fuentes de conflicto.
 - Técnicas de mediación y conciliación.
 - Desarrollo de habilidades de escucha activa y empatía.

Estos módulos se impartirán mediante talleres prácticos y ejercicios de simulación que permitirán a los participantes aplicar las habilidades adquiridas en situaciones reales.

Mentoría Inversa: Espacios para el Intercambio de Conocimientos

La mentoría inversa ofrece una oportunidad única para que los mentees aporten valor a sus mentores mediante la transmisión de conocimientos actualizados y perspectivas frescas en áreas emergentes. Este enfoque promueve un aprendizaje bidireccional y enriquece la relación, reforzando la confianza y el protagonismo del mentee.

La mentoría inversa se desarrollará durante la segunda mitad del programa, integrándose progresivamente en las últimas tres sesiones regulares entre mentores y mentorizados. Este diseño permite que los mentees ganen seguridad, experiencia y conocimiento previo antes de compartir activamente sus aportaciones con sus mentores.

Además, se podrán organizar actividades específicas, como talleres o presentaciones grupales, durante las semanas finales del cronograma. Estas actividades servirán como espacios estructurados de intercambio, donde los mentees presentarán temáticas de interés relacionadas con tecnologías emergentes, nuevas metodologías de investigación o tendencias relevantes en sus respectivos campos

Objetivo:

- Crear un espacio de aprendizaje bidireccional donde los mentees puedan compartir conocimientos sobre nuevas tecnologías, metodologías de investigación o tendencias en sus campos de especialización.

Ejemplos de Temas a Tratar:

- **Tecnologías emergentes:** Uso de herramientas digitales, análisis de big data o inteligencia artificial aplicados a la investigación biomédica.
- **Nuevas metodologías científicas:** Avances en técnicas de laboratorio o enfoques innovadores en investigación clínica.
- **Perspectivas generacionales:** Cambios en el entorno académico y profesional desde la perspectiva de los jóvenes investigadores.

Formato:

- Sesiones dedicadas en las reuniones regulares de mentoría. Durante la segunda mitad del programa, parte de la reunión podrá dedicarse al mentoring tradicional, mientras que el tiempo restante se destinará a la mentoría inversa.
- Talleres o presentaciones breves organizadas por los mentees para grupos de mentores. Las actividades externas de mentoría inversa, como talleres o presentaciones breves, podrían realizarse fuera del tiempo de las reuniones regulares, con un cronograma paralelo.
- Creación de un repositorio de recursos compartidos, donde los mentees puedan contribuir con material relevante.

Este enfoque no solo enriquece la experiencia del mentor, sino que también refuerza la confianza y el protagonismo del mentee, fomentando una relación más equilibrada y dinámica.

Reuniones virtuales

Para el desarrollo de las sesiones de Mentoría, se pondrá a disposición de los mentores y los mentees una sala privada en la plataforma “on line” del IBSAL, disponible de forma permanente permanentemente para que puedan usarla el día y hora que lo

deseen. Habrá una sala para cada mentor para garantizar la privacidad y confidencialidad de las sesiones.

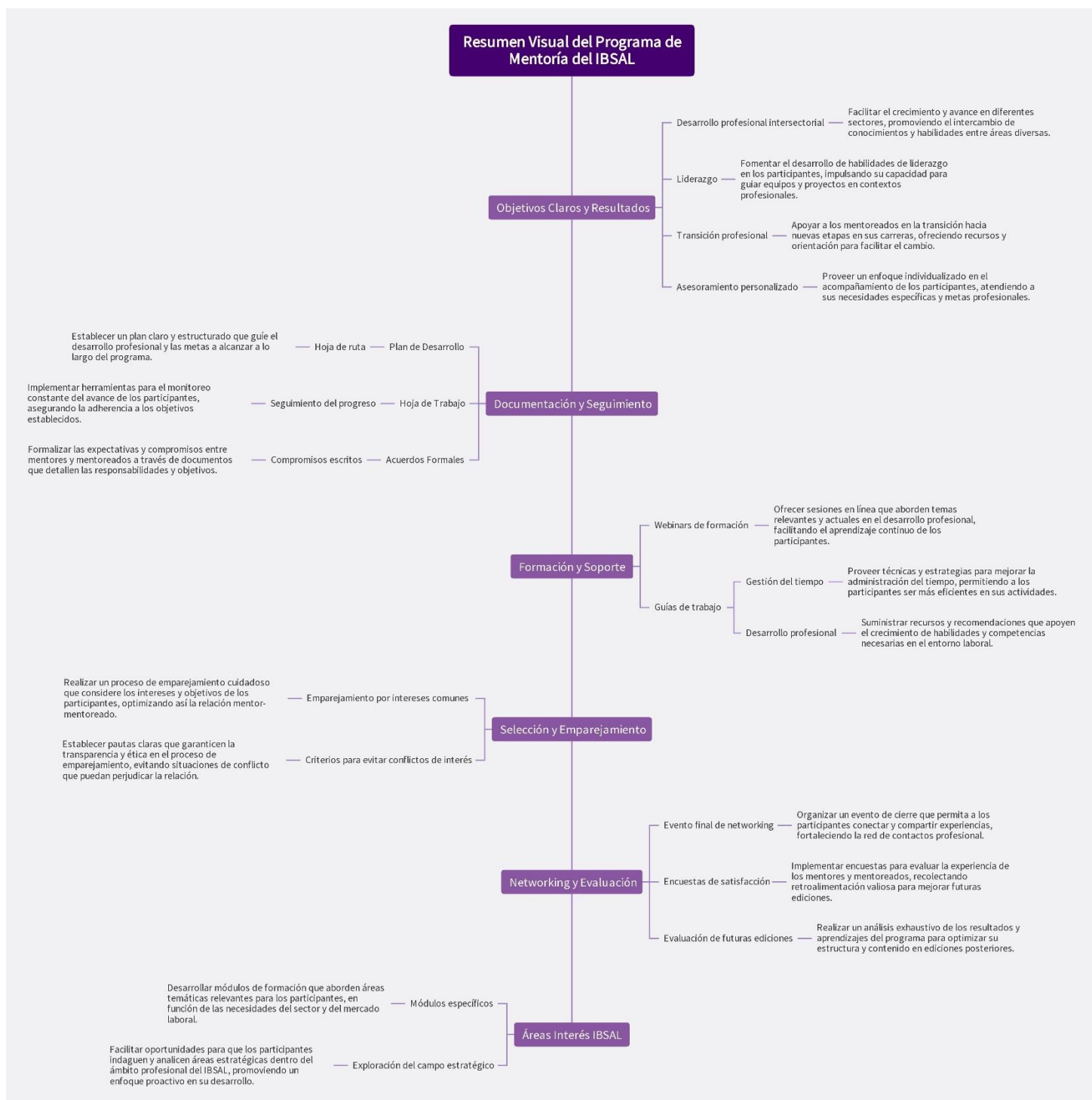
El mentor será el responsable del control de la sala, encargándose de abrir y cerrar cada sesión de mentoría. Las sesiones no serán grabadas en ningún momento y no podrá utilizarse la sala para un fin distinto a las sesiones de mentoría de cada mentor. Una vez terminadas las sesiones de mentoría el mentor deberá comunicarlo a la Unidad Técnica de Gestión para que se proceda a dar de baja a los usuarios de la Sala.

Cómo inscribirse al programa de mentoría

Todos aquellos que estén interesados en participar como mentees o mentores en el Programa de Mentoring del IBSAL deberán completar un formulario de solicitud que se pondrá a disposición de todos los interesados, a través de la página web del IBSAL. En este formulario se detallarán los datos del solicitante, como son en el caso del mentee del tema de la tesis doctoral y/o línea/s de investigación prioritarias o competencias que se desean adquirir, junto con un breve resumen de la actividad desarrollada en los últimos 3 años. En las solicitudes de los mentores se les pedirá que expresen de forma detallada los motivos de su interés en participar en el programa de Mentoring IBSAL.

La convocatoria del Programa se abrirá una vez al año y se adjudicarán las plazas en función del número de mentores que haya disponibles.

Mapa Conceptual



Cronograma del programa

El Cronograma previsto para el I Programa de Mentoría será el siguiente:

Mes 1: Preparación y Selección

- **Semana 1-2:** Apertura de inscripciones para mentores y mentorizados.
- **Semana 3-4:** Selección y emparejamiento de mentores y mentees.
- **Semana 4:** Comunicación de los resultados y formación inicial para todos los participantes (webinar sobre el programa y recursos disponibles).

Meses 2-3: Fase de Introducción y Primeras Sesiones de Mentoring

- **Semana 5-6:** Primera sesión de mentoría (establecimiento de objetivos y expectativas).
- **Semana 7-8:** Reuniones de seguimiento para asegurar la progresión y ajustes en los objetivos.
- **Semana 9-12:** Primer ciclo de sesiones de mentoring (2 sesiones en este período, con intervalos de 4 semanas).

Meses 4-6: Fase de Desarrollo Continuo (Mentoring Tradicional)

- **Semana 13-16:** Segunda ronda de sesiones de mentoring.
- **Semana 17-20:** Tercera ronda de sesiones de mentoring.
- **Semana 21-24:** Cuarta ronda de sesiones de mentoring (evaluación intermedia de progreso).

Meses 7-8: Preparación para la Mentoría Inversa

- **Semana 25-28:** Revisión de progreso y preparación de los mentees para iniciar la mentoría inversa.
- **Semana 29-32:** Introducción gradual de temas de mentoría inversa en las reuniones regulares (sesiones breves de intercambio de conocimientos).

Meses 9-10: Implementación Formal de la Mentoría Inversa

- **Semana 33-36:** Primeras sesiones dedicadas a la mentoría inversa (presentaciones de mentees a mentores sobre temas de interés).
- **Semana 37-40:** Talleres o actividades prácticas organizadas por los mentees, compartiendo conocimientos sobre tecnologías emergentes, metodologías científicas, etc.

Meses 11-12: Cierre del Programa y Evaluación Final

- **Semana 41-44:** Evaluación final del progreso de los mentees y mentores. Revisión de los logros alcanzados.
- **Semana 45-48:** Cierre formal del programa con un evento de networking, entrega de certificados y encuestas de satisfacción.

DOCUMENTOS ANEXOS AL PROGRAMA DE MENTORÍA

1. Manual del Participante del Programa de Mentoría del IBSAL

Guía general para todos los participantes sobre objetivos, estructura y fases del programa.

2. Guía para Mentores del Programa de Mentoría del IBSAL

Documento específico de apoyo a los mentores, con estrategias y recursos prácticos.

3. Guía de Recursos y Formación del Programa de Mentoría del IBSAL

Propuesta de cursos, talleres, bibliografía y redes para apoyar a mentees y mentores.

4. Checklist para Mentores del Programa de Mentoría del IBSAL

Lista de verificación para acompañar al mentor en cada fase del proceso.

5. Formulario de Inscripción al Programa de Mentoría del IBSAL

Formulario oficial para recoger los datos de mentores y mentees al inicio del programa.

6. Plantilla de Emparejamiento Mentor-Mentee

Documento para registrar criterios y justificación del emparejamiento entre participantes.

7. Hoja de Ruta Inicial Personalizada

Documento inicial de planificación conjunta entre mentor y mentee.

8. Plan de Desarrollo para Mentees del IBSAL

Herramienta para detallar objetivos SMART, acciones y recursos por trimestre.

9. Hoja de Trabajo Mentorizado

Plantilla para el seguimiento continuo del progreso del mentee.

10. Plantilla de Registro de Reuniones del Programa de Mentoría del IBSAL

Formato para documentar cada reunión, temas tratados y acuerdos establecidos.

11. Formulario de Feedback Intermedio del Programa de Mentoría del IBSAL

Evaluación a mitad de programa para detectar ajustes necesarios.

12. Plantilla de Evaluación Final del Programa de Mentoría del IBSAL

Evaluación integral de la experiencia y logros al finalizar el programa.

13. Encuesta de Satisfacción Post-Programa de Mentoría

Cuestionario de percepción global sobre el programa y sugerencias de mejora.

14. Protocolo para la Gestión de Conflictos y Desvinculaciones

Procedimiento oficial para tratar situaciones conflictivas o abandonos del programa.

En este documento se emplea el masculino gramatical como forma genérica, siguiendo las convenciones lingüísticas del español, para facilitar la legibilidad del texto. Esta elección no implica ninguna preferencia de género y se utiliza únicamente con fines de simplificación gramatical. El Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca promueve activamente la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad de género en todas sus actividades, incluido el Programa de Mentoría.

Cláusula de Confidencialidad

Este documento es propiedad del Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca. Se deberá utilizar dicho material exclusivamente para el servicio acordado entre los responsables y la Dirección del Instituto y para lo que se requiere necesariamente su empleo. Dicho compromiso incluye la prohibición de la reproducción total o parcial del material mencionado por cualquier medio o método.



Este documento tiene licencia Creative Commons Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada 4.0 International License.