

01. Manual del participante del Programa de Mentoría del IBSAL – 2026

Versión: 1.1

Fecha de aprobación: 24/06/2026

Programa de referencia: Programa de Mentoría del IBSAL – edición 2026-2027, versión 2.1

Estado: vigente

Bienvenida.

Te damos la bienvenida al Programa de Mentoría del IBSAL.

Este programa ha sido diseñado para acompañar el desarrollo profesional de personas vinculadas a la investigación biomédica que se encuentran en etapas iniciales, de transición o de consolidación temprana de su trayectoria. A través de una relación estructurada de mentoría, el programa ofrece un espacio de reflexión, orientación y aprendizaje que facilita la toma de decisiones profesionales de manera más consciente, informada y autónoma.

La segunda edición del Programa de Mentoría del IBSAL evoluciona hacia un modelo más estructurado, basado en competencias, planificación individual, seguimiento periódico, revisión intermedia y evaluación final. El objetivo no es únicamente mantener reuniones entre mentor y persona mentorizada, sino favorecer un verdadero proceso de desarrollo de carrera investigadora.

La mentoría es también una oportunidad de aprendizaje bidireccional. Las personas mentorizadas pueden ampliar su perspectiva profesional, fortalecer competencias y explorar nuevas oportunidades, mientras que los mentores aportan experiencia, visión estratégica y acompañamiento desde trayectorias profesionales diversas vinculadas a la investigación biomédica.

Este manual pretende servir como guía práctica para comprender el funcionamiento del programa, el papel de cada participante, las herramientas disponibles y las normas básicas que deben orientar la relación de mentoría.

Este manual se facilitará a mentores y personas mentorizadas una vez confirmado el emparejamiento. Servirá como documento de referencia durante toda la relación de mentoría y se complementará, según el momento del programa y el rol de cada participante, con las demás herramientas de orientación, planificación, seguimiento y evaluación.

1. Qué es el Programa de Mentoría del IBSAL.

El Programa de Mentoría del IBSAL es una iniciativa orientada al desarrollo profesional de la comunidad investigadora vinculada al Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca.

El programa forma parte de las actuaciones dirigidas a favorecer carreras investigadoras más sólidas, abiertas y conectadas con distintos entornos profesionales, en coherencia con la Estrategia de Recursos Humanos para la Investigación y con las recomendaciones europeas sobre desarrollo de carrera, movilidad, competencias transversales e investigación responsable.

La mentoría se basa en una relación estructurada entre:

- Una persona con experiencia profesional consolidada, que actúa como mentor;
- Una persona que se encuentra en una etapa inicial, de transición o de consolidación temprana de su carrera, que participa como persona mentorizada.

La finalidad de esta relación no es dirigir, supervisar ni evaluar académicamente a la persona mentorizada, sino facilitar un espacio de reflexión, contraste y orientación sobre su desarrollo profesional, sus competencias, sus oportunidades y sus decisiones de carrera.

2. Finalidad y objetivos del programa.

La finalidad del Programa de Mentoría del IBSAL es acompañar el desarrollo profesional de personas vinculadas a la investigación biomédica mediante una relación estructurada de mentoría que facilite la reflexión, el aprendizaje, la adquisición de competencias y la toma de decisiones informada.

El programa persigue los siguientes objetivos:

- Favorecer el desarrollo estructurado de la carrera investigadora;
- Ayudar a identificar prioridades, intereses y objetivos profesionales;
- Facilitar la adquisición y fortalecimiento de competencias;
- Acompañar transiciones profesionales y momentos clave de carrera;
- Ampliar la visión sobre trayectorias profesionales dentro y fuera de la academia;
- Potenciar habilidades de liderazgo, comunicación y colaboración;
- Conectar el desarrollo individual con áreas estratégicas del IBSAL;
- Favorecer la creación de redes profesionales y oportunidades de colaboración;
- Promover una cultura institucional de acompañamiento, aprendizaje continuo y liderazgo responsable;
- Evaluar la utilidad, calidad e impacto del programa para mejorar futuras ediciones.

3. Modelo de mentoría IBSAL 2026.

La segunda edición del programa se basa en un modelo de mentoría estructurado, flexible y orientado al desarrollo de carrera investigadora.

Este modelo combina una relación individual entre mentor y persona mentorizada con herramientas de planificación, seguimiento y evaluación. Su finalidad no es homogeneizar las trayectorias profesionales, sino ayudar a cada participante a identificar sus prioridades, reconocer oportunidades y avanzar de manera más autónoma en su desarrollo.

3.1 Mentoría estructurada, pero flexible.

El programa cuenta con fases, herramientas y momentos de revisión definidos. Sin embargo, cada relación de mentoría podrá adaptarse al perfil, disponibilidad, objetivos y necesidades de la persona mentorizada.

3.2 Desarrollo basado en competencias.

La mentoría se orientará al fortalecimiento de competencias relevantes para la investigación biomédica actual, incluyendo competencias científicas, clínicas, transversales, digitales, éticas, de liderazgo, colaboración, innovación y transferencia.

3.3 Acompañamiento no directivo.

El mentor no toma decisiones por la persona mentorizada. Su función es ayudarle a reflexionar, formular preguntas relevantes, contrastar alternativas, reconocer oportunidades y tomar decisiones de manera más informada.

3.4 Autonomía de la persona mentorizada.

La persona mentorizada lidera su propio proceso de desarrollo. El programa ofrece orientación, estructura y apoyo, pero la responsabilidad sobre los objetivos, acciones y decisiones profesionales corresponde a la propia persona mentorizada.

3.5 Aprendizaje bidireccional.

La mentoría se concibe como una relación de aprendizaje mutuo. El mentor aporta experiencia, perspectiva y red profesional; la persona mentorizada aporta iniciativa, conocimiento actualizado, nuevas formas de trabajo y visión generacional.

3.6 Confianza y confidencialidad.

La relación de mentoría debe desarrollarse en un entorno de respeto, escucha activa, confidencialidad y comunicación abierta. La calidad de la relación es un elemento esencial para el buen funcionamiento del programa.

4. No existe una única carrera investigadora.

Uno de los elementos centrales del modelo IBSAL 2026 es reconocer que la carrera investigadora puede desarrollarse en distintos entornos y adoptar formas diversas.

La investigación biomédica actual ofrece oportunidades en ámbitos como:

- Carrera académica;
- Investigación clínica;
- Investigación traslacional;
- Industria biosanitaria o farmacéutica;
- Innovación sanitaria;
- Transferencia de conocimiento;
- Emprendimiento;
- Gestión de proyectos de investigación;
- Administración sanitaria;
- Evaluación y financiación de la investigación;
- Comunicación científica;
- Salud digital;
- Inteligencia artificial aplicada a la biomedicina;
- Políticas científicas y gestión institucional.

El programa pretende ayudar a cada persona mentorizada a explorar estas posibilidades y a construir un itinerario profesional coherente con sus intereses, competencias, valores y contexto.

5. Participantes del programa.

5.1 Personas mentorizadas.

El programa está dirigido a personas vinculadas al IBSAL que se encuentren en etapas iniciales, de transición o de consolidación temprana de su carrera investigadora.

Se contemplan principalmente los siguientes perfiles:

Perfil	Orientación del itinerario
Investigadores predoctorales	Planificación de la etapa doctoral, desarrollo de competencias investigadoras básicas y transversales, construcción de identidad investigadora y preparación para las siguientes fases de carrera.
Investigadores postdoctorales	Consolidación inicial, movilidad, financiación, proyectos competitivos, colaboraciones, liderazgo progresivo y exploración de oportunidades dentro y fuera de la academia.
Residentes con perfil investigador	Incorporación realista y progresiva a la investigación, compatible con la formación sanitaria especializada y la actividad asistencial.
Investigadores emergentes	Transición hacia mayor autonomía, liderazgo científico, coordinación de líneas, dirección de tesis, captación de financiación, innovación, transferencia o gestión de equipos.

5.2 Mentores.

Los mentores serán profesionales con experiencia consolidada en ámbitos relacionados con la investigación biomédica y su entorno profesional.

Podrán proceder, entre otros, de los siguientes ámbitos:

- Investigación académica o clínica;
- Industria biosanitaria o farmacéutica;
- Gestión, financiación o evaluación de la investigación;
- Innovación, transferencia o emprendimiento;
- Investigación clínica y ensayos clínicos;
- Medicina traslacional;
- Comunicación científica;
- Administración sanitaria;
- Políticas de investigación;
- Entornos profesionales no académicos relacionados con la generación, aplicación o gestión del conocimiento.

No será imprescindible que el mentor pertenezca al mismo campo científico específico que la persona mentorizada. En muchos casos, una perspectiva complementaria puede aportar mayor valor que una coincidencia estrictamente temática.

6. Papel activo de la persona mentorizada.

La persona mentorizada es la protagonista de su propio proceso de desarrollo profesional.

Participar en el programa no significa recibir consejos de forma pasiva. Implica reflexionar, preparar las reuniones, identificar prioridades, formular preguntas, tomar decisiones y transformar las conversaciones en acciones concretas.

Durante el programa, la persona mentorizada deberá:

- Analizar su situación profesional actual;
- Identificar sus necesidades y prioridades de desarrollo;
- Formular objetivos realistas y revisables;
- Seleccionar las competencias prioritarias que desea trabajar;
- Preparar cada reunión con antelación;
- Plantear preguntas, dudas o decisiones sobre las que quiera reflexionar;
- Revisar los acuerdos alcanzados con el mentor;
- Actualizar su plan individual de desarrollo IBSAL;
- Participar en la revisión intermedia y en la evaluación final;
- Respetar la confidencialidad de la relación de mentoría.

El aprovechamiento del programa dependerá en gran medida de la implicación activa de la persona mentorizada.

7. Papel del mentor.

El mentor actúa como facilitador del proceso de desarrollo profesional de la persona mentorizada.

Su función no es dirigir, supervisar ni decidir la trayectoria del participante, sino ayudarle a reflexionar, ampliar perspectiva y avanzar con mayor autonomía.

Durante el programa, el mentor podrá:

- Compartir su experiencia profesional y aprendizajes relevantes;
- Ayudar a clarificar objetivos y prioridades;
- Orientar la revisión del plan individual de desarrollo;
- Facilitar la identificación de competencias a reforzar;
- Ofrecer retroalimentación constructiva;
- Ayudar a reconocer fortalezas, dificultades y oportunidades;
- Ampliar la visión sobre posibles trayectorias profesionales;
- Facilitar, cuando sea posible y adecuado, el acceso a recursos, redes o contactos;
- Promover la autonomía y la confianza de la persona mentorizada.

El objetivo no es que la persona mentorizada reproduzca la trayectoria del mentor, sino que construya una trayectoria propia, coherente con sus intereses, competencias, valores y contexto profesional.

8. Qué puedes esperar de la mentoría y qué no.

8.1 Qué puedes esperar.

La mentoría puede ayudarte a:

- Ordenar tus objetivos profesionales;
- Reflexionar sobre tu momento de carrera;
- Identificar competencias a desarrollar;
- Conocer trayectorias profesionales diversas;
- Contrastar decisiones importantes;
- Reconocer barreras y oportunidades;

- Ampliar tu red profesional;
- Mejorar tu confianza y autonomía;
- Preparar mejor transiciones profesionales;
- Recibir retroalimentación constructiva;
- Definir próximos pasos realistas.

8.2 Qué no debes esperar.

La mentoría no debe entenderse como:

- Una garantía de empleo, contrato, beca o promoción;
- Una vía automática de acceso a proyectos, publicaciones o financiación;
- Una sustitución de la dirección de tesis o supervisión académica;
- Una evaluación formal del rendimiento;
- Una relación jerárquica;
- Un servicio de asesoramiento legal, psicológico o administrativo;
- Un espacio en el que el mentor toma decisiones por la persona mentorizada;
- Una solución inmediata a todos los problemas de carrera.

La mentoría es un proceso de acompañamiento. Su valor reside en ayudar a pensar mejor, decidir con más información y avanzar con mayor claridad.

9. Desarrollo del programa.

La edición comprende una fase previa de acceso, selección y emparejamiento, seguida de una relación de mentoría de aproximadamente 12 meses. El proceso se completa con la evaluación de la edición y el seguimiento posterior.

La expresión de interés y la formalización de la candidatura permiten identificar y valorar a las personas interesadas. La relación de mentoría comienza una vez que el emparejamiento ha sido aceptado por ambas partes y la coordinación ha presentado formalmente a la pareja.

Ciclo general del programa

Fase	Contenido principal	Resultado esperado
1. Expresión de interés	Presentación del programa y registro inicial de personas interesadas	Perfiles generales e intereses identificados
2. Formalización de candidaturas	Ampliación de la información necesaria para valorar la participación	Candidaturas formalizadas
3. Verificación y selección	Revisión de requisitos, motivación, disponibilidad y adecuación	Participantes seleccionados o incluidos en reserva
4. Emparejamiento y aceptación	Propuesta de pareja y aceptación por separado de ambas partes	Parejas confirmadas
5. Orientación inicial	Presentación de roles, principios, herramientas y calendario	Participantes preparados
6. Primera reunión	Inicio de la relación, acuerdo de funcionamiento y elaboración del Plan Individual de Desarrollo	Plan inicial definido

7. Desarrollo de la mentoría	Reuniones periódicas y seguimiento de objetivos, competencias y acciones	Avances y próximos pasos identificados
8. Revisión intermedia	Valoración del progreso, la relación y las posibles necesidades de apoyo	Objetivos y funcionamiento revisados
9. Actividades complementarias	Formación, mentoría inversa, networking y otras actividades, cuando proceda	Aprendizaje y red profesional ampliados
10. Cierre de la relación	Revisión final de logros, aprendizajes y próximos pasos	Proceso individual cerrado
11. Evaluación final	Valoración individual de la mentoría y del cumplimiento de objetivos	Resultados iniciales analizados
12. Evaluación de la edición	Encuesta de satisfacción y análisis global del funcionamiento del programa	Información para la mejora continua
13. Seguimiento posterior	Consulta aproximadamente a los 6 meses y, cuando proceda, a los 12 meses	Impacto sostenido analizado

Los datos de contacto del mentor y de la persona mentorizada se facilitarán únicamente después de que ambas partes hayan aceptado expresamente el emparejamiento. Si alguna de ellas identifica una incompatibilidad o considera que la propuesta no resulta adecuada, podrá comunicarlo a la coordinación antes del inicio de la relación.

10. Reuniones de mentoría

Como referencia general, se prevé que cada pareja mantenga al menos seis reuniones a lo largo de los aproximadamente 12 meses de mentoría. La frecuencia, duración y distribución podrán adaptarse a los objetivos, la disponibilidad y las circunstancias de cada pareja, procurando mantener una continuidad suficiente.

Como orientación general:

- Se recomienda una reunión cada 4-6 semanas, aunque podrán acordarse otras frecuencias;
- Las reuniones podrán ser presenciales, virtuales o mixtas;
- La duración aproximada podrá situarse entre 60 y 90 minutos;
- La persona mentorizada preparará previamente los temas que desea abordar;
- Cada reunión debería finalizar con acuerdos básicos, acciones o próximos pasos.

Las reuniones podrán centrarse, entre otros temas, en:

- Objetivos de carrera;
- Desarrollo de competencias;
- Dificultades o barreras profesionales;
- Liderazgo y gestión de equipos;
- Investigación clínica y traslacional;

- Innovación y transferencia;
- Comunicación científica;
- Financiación y movilidad;
- Inteligencia artificial y salud digital;
- Equilibrio profesional y toma de decisiones;
- Ampliación de redes y colaboraciones.

11. Cómo preparar una buena reunión de mentoría.

Para aprovechar al máximo cada sesión, es recomendable que la persona mentorizada prepare previamente la reunión.

Antes de cada reunión conviene:

- Revisar el Plan Individual de Desarrollo;
- Comprobar los acuerdos alcanzados en la reunión anterior;
- Identificar avances, dificultades o cambios desde la última sesión;
- Seleccionar 2 o 3 temas prioritarios;
- Preparar preguntas concretas;
- Identificar decisiones, dudas o bloqueos que se quieran contrastar;
- Pensar qué tipo de apoyo se necesita del mentor;
- Revisar si alguna competencia prioritaria requiere atención específica.

Durante la reunión se recomienda:

- Comenzar revisando brevemente los avances;
- Centrar la conversación en los temas prioritarios;
- Escuchar activamente;
- Formular preguntas abiertas;
- Distinguir entre reflexión, orientación y toma de decisiones;
- Concretar acuerdos, acciones y próximos pasos;
- Evitar convertir la reunión en una sesión meramente informativa o administrativa.

Después de la reunión conviene:

- Registrar los acuerdos principales;
- Actualizar el plan individual de desarrollo si procede;
- Realizar las acciones comprometidas;
- Preparar dudas o avances para la siguiente sesión.

12. Plan Individual de Desarrollo IBSAL.

El Plan Individual de Desarrollo IBSAL será la herramienta principal del programa.

Su finalidad es ayudar a la persona mentorizada a ordenar su proceso de desarrollo profesional de manera práctica y revisable.

El plan permitirá recoger:

- Situación profesional actual;
- Perfil de participación;

- Objetivos principales de desarrollo;
- Competencias prioritarias seleccionadas;
- Acciones previstas para trabajar cada objetivo;
- Recursos, apoyos o contactos necesarios;
- Hitos o resultados esperados;
- Posibles barreras o riesgos;
- Calendario orientativo de revisión;
- Acuerdos iniciales entre mentor y persona mentorizada;
- Indicadores básicos de avance.

El Plan Individual de Desarrollo se revisará, al menos, en tres momentos:

- Inicio del programa;
- Revisión intermedia;
- Cierre final.

Este documento no tiene carácter evaluador ni académico. Su finalidad es acompañar el proceso de reflexión, planificación y toma de decisiones de la persona mentorizada.

13. Mapa de competencias IBSAL.

El programa incorpora un Mapa de competencias IBSAL adaptado al contexto de la investigación biomédica, clínica y traslacional.

Cada persona mentorizada seleccionará preferentemente entre tres y cinco competencias prioritarias sobre las que trabajar durante el programa.

Entre las competencias que podrán abordarse se incluyen:

- Pensamiento crítico y planificación estratégica;
- Comunicación científica y profesional;
- Liderazgo y gestión de equipos;
- Gestión de proyectos de investigación;
- Colaboración interdisciplinar e intersectorial;
- Ética, integridad científica y responsabilidad investigadora;
- Investigación clínica y orientación traslacional;
- Innovación, transferencia y valorización de resultados;
- Uso responsable de herramientas digitales e inteligencia artificial;
- Autogestión, resiliencia y toma de decisiones profesionales.

La selección de competencias permitirá orientar mejor las reuniones, priorizar acciones y valorar el progreso alcanzado al cierre del programa.

14. Actividades complementarias.

Además de las reuniones individuales, el programa podrá incluir actividades complementarias destinadas a enriquecer la experiencia de mentoría.

Estas actividades podrán incluir:

- Sesiones formativas;
- Talleres prácticos;

- Actividades de networking;
- Mentoría inversa;
- Encuentros grupales;
- Sesiones temáticas;
- Espacios de intercambio entre participantes;
- Actividades de comunidad de mentores o de personas mentorizadas.

Estas actividades permitirán ampliar la red profesional, compartir aprendizajes, conocer trayectorias diversas y reforzar la comunidad investigadora del IBSAL.

15. Mentoría inversa y aprendizaje bidireccional.

La mentoría inversa permite que las personas mentorizadas compartan con los mentores conocimientos, herramientas, enfoques o tendencias emergentes relacionadas con sus áreas de trabajo.

Podrán abordarse, por ejemplo:

- Nuevas metodologías de investigación;
- Herramientas digitales;
- Inteligencia artificial aplicada a la investigación;
- Comunicación científica en nuevos canales;
- Cultura investigadora emergente;
- Nuevas formas de colaboración;
- Perspectivas generacionales;
- Necesidades actuales de los perfiles investigadores jóvenes.

La mentoría inversa no sustituye la relación principal de mentoría, pero la enriquece y refuerza la idea de aprendizaje mutuo.

16. Compromisos de participación.

La participación en el programa implica un compromiso activo por parte de mentores y personas mentorizadas.

16.1 Compromisos de la persona mentorizada.

La persona mentorizada se compromete a:

- Liderar su propio proceso de desarrollo;
- Elaborar y actualizar su plan individual de desarrollo;
- Preparar cada reunión y proponer temas de trabajo;
- Seleccionar competencias prioritarias;
- Transformar las conversaciones en acciones concretas;
- Comunicar avances, dificultades o cambios de prioridad;
- Mantener una comunicación regular y respetuosa con el mentor;
- Participar en la revisión intermedia y evaluación final;
- Respetar la confidencialidad de la relación.

16.2 Compromisos del mentor.

El mentor se compromete a:

- Acompañar el proceso desde la experiencia y la escucha;
- Revisar el plan individual de desarrollo junto con la persona mentorizada;
- Preparar las sesiones y revisar acuerdos previos;
- Ayudar a identificar fortalezas, barreras y oportunidades;
- Ofrecer retroalimentación constructiva y accionable;
- Promover la autonomía de la persona mentorizada;
- Respetar la confidencialidad de la relación;
- Comunicar incidencias relevantes a la coordinación cuando sea necesario;
- Participar en la revisión intermedia y evaluación final.

17. Normas básicas de la relación de mentoría.

Para que la relación de mentoría sea útil y segura, ambas partes deberán respetar unas normas básicas de funcionamiento.

17.1 Confidencialidad.

La información compartida durante las reuniones tendrá carácter confidencial. La coordinación del programa no intervendrá en el contenido de las conversaciones salvo consentimiento expreso de las partes o existencia de una incidencia relevante.

17.2 Respeto y escucha activa.

La relación debe basarse en el respeto mutuo, la escucha activa, la comunicación abierta y la consideración de las distintas trayectorias profesionales.

17.3 Claridad de expectativas.

Mentor y persona mentorizada deberán aclarar desde el inicio qué esperan de la relación, qué pueden ofrecer, qué límites existen y cómo se organizarán las reuniones.

17.4 Autonomía.

La persona mentorizada mantiene la responsabilidad sobre sus decisiones. El mentor podrá orientar, contrastar y acompañar, pero no decidir por ella.

17.5 Puntualidad y compromiso.

Ambas partes deberán respetar las reuniones acordadas, avisar con antelación ante cualquier cambio y mantener una continuidad mínima durante el programa.

17.6 Comunicación de incidencias.

Si aparecen dificultades relevantes de comunicación, disponibilidad, expectativas o posibles conflictos de interés, deberán comunicarse a la coordinación del programa.

18. Límites de la relación de mentoría.

La mentoría debe diferenciarse claramente de otros vínculos académicos, laborales, asistenciales o administrativos.

El mentor no actúa como:

- Director de tesis;
- Codirector de tesis;
- Responsable jerárquico;
- Supervisor laboral;
- Evaluador académico;
- Terapeuta;
- Asesor legal;
- Gestor directo de oportunidades profesionales;
- Responsable de contratación o promoción.

Siempre que sea posible, se evitarán emparejamientos en los que exista dependencia jerárquica directa, relación evaluadora inmediata, conflicto de interés o cualquier circunstancia que pueda limitar la confianza, la libertad de expresión o la independencia de la relación.

19. Gestión de incidencias.

Durante el programa pueden surgir dificultades. Algunas pueden resolverse directamente entre mentor y persona mentorizada, mientras que otras pueden requerir apoyo de la coordinación.

Se recomienda contactar con la coordinación si aparecen situaciones como:

- Falta de comunicación prolongada;
- Dificultad reiterada para mantener reuniones;
- Expectativas no alineadas;
- Incomodidad en la relación;
- Dudas sobre confidencialidad;
- Posible conflicto de interés;
- Incumplimiento de compromisos;
- Necesidad de reajustar la dinámica de trabajo;
- Posible solicitud de reasignación o desvinculación.

La coordinación valorará cada caso de forma confidencial y proporcionada, buscando preservar la calidad del proceso y el bienestar de las personas participantes.

20. Evaluación y mejora continua.

El Programa de Mentoría del IBSAL incorpora mecanismos de evaluación para conocer su utilidad, detectar dificultades y mejorar futuras ediciones.

La evaluación se realizará en varios momentos:

- Revisión intermedia;
- Evaluación final;
- Encuesta de satisfacción postprograma;
- Seguimiento posterior a los 6-12 meses.

La evaluación permitirá valorar:

- Cumplimiento de objetivos;

- Desarrollo de competencias;
- Calidad de la relación de mentoría;
- Utilidad del plan individual de desarrollo;
- Satisfacción de los participantes;
- Adecuación de los recursos;
- Impacto inicial sobre el desarrollo profesional;
- Posibles efectos sostenidos tras la finalización del programa;
- Propuestas de mejora.

La evaluación no tendrá finalidad sancionadora ni evaluadora individual. Su objetivo será mejorar el programa y conocer mejor su impacto.

21. Documentos principales del programa.

Durante el programa podrán utilizarse los siguientes documentos:

Documento	Finalidad
Manual del participante	Presentar el programa, roles, funcionamiento y normas básicas
Guía para mentores	Orientar el ejercicio del rol de mentor
Guía de recursos y formación	Facilitar recursos formativos y materiales de apoyo
Checklist para mentores	Ayudar a preparar y revisar las sesiones
Formulario breve de expresión de interés	Registrar inicialmente el rol solicitado, el perfil general y los ámbitos en los que la persona desea recibir o aportar acompañamiento
Formulario ampliado de candidatura	Formalizar la candidatura y aportar la información necesaria para la selección y el emparejamiento
Plantilla de emparejamiento mentor-persona mentorizada	Documentar internamente la valoración, propuesta y aceptación del emparejamiento
Plantilla de emparejamiento	Documentar la asignación de parejas
Plan Individual de Desarrollo IBSAL	Ordenar objetivos, competencias, acciones y revisiones
Mapa de competencias IBSAL	Facilitar la selección de competencias prioritarias
Registro de reuniones	Documentar acuerdos y próximos pasos
Hoja de seguimiento del progreso	Revisar avances, dificultades y ajustes
Formulario de valoración intermedia para mentores y personas mentorizadas	Valorar el progreso a mitad del programa
Evaluaciones finales para mentores y personas mentorizadas.	Analizar logros, aprendizajes e impacto inicial
Encuesta de satisfacción postprograma	Recoger la percepción global de participantes

Seguimiento posterior a los 6-12 meses	Valorar el impacto sostenido
Protocolo de conflictos y desvinculaciones	Gestionar incidencias relevantes
Informe interno de resultados de la edición	Analizar resultados globales y mejoras del programa

22. Contacto y coordinación.

Para cualquier consulta relacionada con el Programa de Mentoría del IBSAL, las personas participantes podrán dirigirse a la coordinación del programa.

Correo electrónico: mentoring@ibsal.es

Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL)

23. Mensaje final.

La mentoría no consiste únicamente en recibir orientación. Supone abrir un espacio de reflexión, aprendizaje y crecimiento profesional compartido.

El Programa de Mentoría del IBSAL pretende ayudarte a identificar oportunidades, fortalecer competencias, ampliar perspectivas y avanzar con mayor claridad en tu trayectoria investigadora y profesional.

Tu participación activa es clave. Cuanto mejor prepares tus objetivos, preguntas y decisiones, mayor será el valor que podrás obtener del proceso.

Esperamos que esta experiencia contribuya de forma positiva a tu desarrollo y a la construcción de una comunidad investigadora más colaborativa, diversa, responsable y conectada.

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).