

PROGRAMA DE MENTORÍA

VERSIÓN MAYO 2018



ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	3
2. ORGANIZACIÓN GENERAL.....	3
3. TAREAS DEL EQUIPO DE COORDINACIÓN	5
4. CONVOCATORIA PÚBLICA EQUIPO DE COORDINACIÓN	5
5. CONVOCATORIA PÚBLICA PARA MENTORES/AS	6
6. CONVOCATORIA PÚBLICA PARA MENTORANDOS/AS	6
7. PROCESO DE ASIGNACIÓN ENTRE METORANDOS/AS Y MENTORES/AS.....	6
8. SOLUCION DE CONFLICTOS	7
9. PRUEBA PILOTO	7
10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	7
ANEXO 1: Guion propuesto para la primera reunión.....	9
ANEXO 2: Listado de ideas sobre lo que se puede tratar en el programa	10
ANEXO 3: Consideraciones para el mentor y la mentora para el desarrollo del proceso de mentoría.....	11
ANEXO 4: Cuestionario de retroalimentación.....	12
ANEXO 5: Modelo de convocatoria para los miembros del equipo de coordinación.....	14
ANEXO 6: Modelo de convocatoria para los/as mentores/as.....	16
ANEXO 7: Modelo de convocatoria para los/as mentorandos/as.	17

1. ANTECEDENTES

El **programa de mentoría** de la Sociedad Española de Epidemiología (SEE) surge como una forma de abordaje de la meta 2 recogida en el [Plan Estratégico de la SEE 2016-2019](#): “fomentar la formación, investigación y empleabilidad en epidemiología”. Este programa ha sido concebido por la Junta Directiva de la SEE como una herramienta para que, en el contexto de las personas asociadas a la SEE, aquellas con más años de experiencia orienten a las de menor experiencia para favorecer su desarrollo personal y profesional. Más allá de una acción formativa, el programa pretende también estimular y enriquecer las relaciones entre los/as socios/as compartiendo puntos de vistas entre personas que están empezando su carrera profesional y aquellas con más experiencia. Además, las personas con más experiencia podrán aprovechar esta relación para actualizar sus conocimientos sobre las nuevas tendencias, problemas y tecnologías emergentes, así como mejorar sus habilidades de liderazgo y revisar las metas y objetivos de su propia carrera. Sin duda, este programa permitirá compartir la pasión de los socios y las socias por la epidemiología y ampliar sus redes profesionales.

Este tipo de iniciativas se han puesto en marcha en otras sociedades científicas como International Epidemiology Association (IEA) en su comité de “[Early Career Epidemiologist \(ECE\)](#)” puede consultarse el programa de mentoría en <http://ieaweb.org/the-ece-pilots-a-mentoring-program/> o la American College of epidemiology que cuenta también con un programa de mentoría que puede consultarse en <https://www.acepidemiology.org/career-mentoring> . Por otro lado, sociedades científicas como EUPHA (*European Public health Association*) tienen como parte de su propia organización una red de jóvenes y estudiantes con los que colabora activamente en su formación profesional entre otros fomentando el intercambio con el resto de socios (<https://eupha.org/euphanxt>). Asimismo, desde EUPHA hace ya unos años que llevan a cabo programas de mentoría dirigidas específicamente a la preparación de abstracts para congresos (https://eupha.org/repository/conference/2018/E_News_LJU_2018-03.pdf).

El objetivo de este documento es recoger el diseño del programa de mentoría para su puesta en marcha en la SEE. Es un documento abierto que podrá ser mejorado tras la puesta en marcha de la edición piloto del programa.

2. ORGANIZACIÓN GENERAL

Los/as integrantes en el **programa de mentoría** podrán decidir qué tipo de mentoría prefieren: en investigación, en aspectos concretos de la epidemiología (vigilancia, servicios sanitarios, social, metodología cuantitativa, cualitativa, etc.), en formación, en docencia, en empleabilidad, etc., así como en el funcionamiento de la Sociedad Española de Epidemiología. Este programa abrirá una nueva edición cada año para que mentores/as y mentorandos/as puedan participar haciéndola coincidir con la reunión anual de la SEE para que sea una actividad más del congreso y pueda servir como punto de encuentro

entre los/as socios/as que participan en el programa. En la primera edición esta actividad servirá para presentar el programa y para que los/as mentores/as y mentorandos/as se conozcan. Y a partir de la segunda edición esta actividad servirá también para recoger las experiencias de mentores/as y mentorandos/as con la finalidad de ir mejorando el programa. Al inicio del programa, mentor/a y mentorando/a establecerán un plan de acción de objetivos e hitos que se quieren conseguir con el programa y un calendario de reuniones (Anexo 1). Estos momentos de encuentro servirán para recibir asesoramiento sobre formación, posibles líneas de investigación, grupos de trabajo de la SEE, como contribuir a la epidemiología en diferentes etapas de una determinada etapa de la carrera, sobre cómo crear redes profesionales y para conocer agencias de financiación entre otros (Anexo 2). La SEE proporcionará espacios para que se puedan llevar a cabo reuniones entre las parejas en la reunión anual.

Estas son las principales figuras que integran el programa de mentoría de la SEE:

2.1. Mentor/a. Debe ser una persona asociada a la SEE con experiencia en aquello en lo que quiere orientar (por ejemplo, si quiere orientar en conocer mejor la SEE tendrá que tener experiencia en el funcionamiento de la SEE y haber asistidos al menos a 2 reuniones científicas). Su misión será motivar, guiar, orientar y aconsejar a nuevos socios/as de la SEE en su desarrollo personal y profesional en el ámbito de la Epidemiología. Esta figura pretende complementar a las figuras que ya existan en cada institución de trabajo del mentorado/a, no sustituirlas. Además, este/a socio/a debe estar dispuesto/a a dedicar tiempo a escuchar las inquietudes de los/as mentorandos/as, compartir sus experiencias y conocimientos y aconsejarles para que puedan aprovechar mejor sus oportunidades de una forma altruista. Esta persona asociada deberá disponer al menos de 1 hora cada tres meses para mantener una reunión presencial u online (la SEE proporciona acceso al servicio de GoToMeeting), con el o la mentorando/a. La convocatoria para participar como mentor o mentora se hará pública en los medios de comunicación de la SEE y los requisitos para participar se desglosan en el apartado 5.

2.2. Mentorando/a: Debe ser una persona asociada a la SEE que quiera contactar con un/a socio/a con más experiencia para que, con su apoyo y consejo, puedan incrementar su confianza y autoestima profesional mejorar su potencial y acceder más fácilmente a redes y otros recursos profesionales mejorando con ello su formación, investigación y empleabilidad. El o la mentorando/a deberá disponer de tiempo y comprometerse a mantener una reunión presencial u online con su mentor o mentora al menos cada tres meses. Además, este/a socio/a debe estar dispuesto/a de una forma altruista a colaborar como mentor/a de otros/as socios/as en el futuro. La convocatoria para participar como mentorando/a se hará pública en los medios de comunicación de la SEE y los requisitos para participar se desglosan en el apartado 6.

2.3. Equipo de coordinación: La coordinación del programa la llevará a cabo un equipo de personas asociadas a la SEE creado para tal fin y cuya función consistirá en fomentar el programa, recibir las solicitudes de los/as mentorandos/as, asignar mentores/as, resolver los posibles conflictos que existan en el desarrollo del programa, seleccionar a los futuros miembros de coordinación del programa y establecer cambios destinados a mejorar el desarrollo del programa, organizar las reuniones de inicio y finalización del programa y elaborar una memoria anual con los resultados del mismo. El equipo de coordinación deberá ser renovado cada dos años la mitad del equipo y estará constituido por al menos 5 miembros, de los que la mitad serán elegidos en una convocatoria abierta (ver apartado 3) y la otra mitad será designada por la Junta Directiva de la SEE. Las personas designadas por la Junta Directiva de la SEE serán preferentemente miembros de la Junta, coordinadores/as de los grupos de trabajo y/o personas asociadas.

Para un buen desarrollo del programa, se recomienda a los/as mentores/as que tomen en cuenta las consideraciones dadas en el Anexo 3. Al finalizar el programa todos/as los/as participantes rellenaran una encuesta que se puede consultar en el Anexo 4 y que permitirá realizar una retroalimentación del programa con el fin de mejorarlo y evaluarlo para futuras ediciones.

3. TAREAS DEL EQUIPO DE COORDINACIÓN

Las tareas del equipo de coordinación:

1. Renovación de equipo de coordinación la mitad del equipo cada dos años:
 - Publicación de convocatoria y recepción de propuestas
 - Evaluación de solicitudes

2. Actividades relacionadas con mentores/as y mentorandos/as:
 - Elección de candidatos/as
 - Asignación de pares
 - Preparación de reunión de inicio/fin en la reunión anual
 - Supervisión de cada par y resolución de posibles conflictos

3. Elaboración de memoria anual de resultados de programa y difusión

4. CONVOCATORIA PÚBLICA EQUIPO DE COORDINACIÓN

Cada dos años, en el mes de marzo se sustituirá la mitad del equipo de coordinación mediante una convocatoria pública entre las personas asociadas a la SEE para formar parte del equipo de coordinación.

Dicha convocatoria se hará pública a través del SEENota y otros canales de comunicación de la SEE. Para la conformación del equipo de coordinación, se tendrá en cuenta los criterios de paridad por género, edad y formación.

El modelo de convocatoria se detalla en el Anexo 5.

5. CONVOCATORIA PÚBLICA PARA MENTORES/AS

De forma anual en el mes de mayo se hará una convocatoria pública entre las personas asociadas a la SEE para formar parte de mentores/as del programa e iniciar una nueva edición del programa. La mentoría es una experiencia única que tienen los/as socios/as de la SEE para aprovechar sus conocimientos, superar la brecha generacional convirtiéndose en un o una mejor líder y poder ayudar al mentor o la mentora a enriquecer además de actualizar su visión profesional. Es también una acción altruista que podrá contribuir al desarrollo profesional de la disciplina. Las reuniones mentor/a – mentorando/a podrán ser distendidas y realizarse fuera del ámbito laboral. En ocasiones una reunión informal fuera del entorno laboral puede ser el entorno adecuado para que mentorando/a y mentor/a se pongan al día. Aunque el programa se concibe para realizarse durante un año, la relación podrá extenderse todo el tiempo que mentorando/a y mentor/a lo estimen oportuno. El equipo de coordinación consultará a cada pareja si quieren continuar en el programa cada vez que se inicie una nueva edición. Dicha convocatoria se hará pública a través del SEENota y otros canales de comunicación de la SEE. Además, un/a mentor/a podrá tutorizar a más de un/a mentor/a con un máximo de 3 años.

El modelo de convocatoria se detalla en el Anexo 6.

6. CONVOCATORIA PÚBLICA PARA MENTORANDOS/AS

En el mes de mayo del inicio de la realización del programa, se hará una convocatoria pública entre las personas asociadas a la SEE para participar como mentorandos/as. Dicha convocatoria se hará pública a través del SEENota y otros canales de comunicación de la SEE.

El modelo de esta convocatoria se detalla en el Anexo 7.

7. PROCESO DE ASIGNACIÓN ENTRE METORANDOS/AS Y MENTORES/AS

En el mes de junio el equipo de coordinación dispondrá de todas las solicitudes de mentores/as y mentorandos/as que hayan sido remitidas a la secretaria técnica de Geyseco. El equipo de coordinación

realizará un cribado basado en las áreas de interés, perfil profesional, cualidades e intereses intentando basar su decisión de emparejamiento en estas características y notificará si serán aceptados en el programa de mentoría a lo largo del mes de julio.

8. SOLUCION DE CONFLICTOS

Cualquier problema surgido de la relación entre el mentor o la mentora y el o la mentorando/a deberá comunicarse al equipo de coordinación del programa mediante correo electrónico a la Secretaría Técnica de SEE (see@geyseco.es) indicando el problema surgido y en el caso que sea posible una propuesta de solución. En el plazo no superior a dos semanas el equipo de coordinación se pondrá en contacto con el o la mentor/a o el o la mentorando/a para intentar solucionar el problema.

9. PRUEBA PILOTO

Durante el año 2018 se pondrá en funcionamiento un programa piloto de mentoría siguiendo la misma estructura propuesta en el apartado 2 con el fin de monitorizar el programa. Para esta primera edición, los/as mentores/as y mentorandos/as podrán participar en el programa con mentorías como investigación, en aspectos concretos de la epidemiología (vigilancia, servicios sanitarios, social, cuantitativa, cualitativa, etc.), en formación, en empleabilidad o en la Sociedad Española de Epidemiología. El programa de mentoría se iniciará en la reunión anual del 2018 que tendrá lugar en Lisboa. Como parte de la prueba piloto, se llevará a cabo una evaluación mediante encuesta y posteriormente reunión telefónica tanto con los/as mentores/as como los/as mentorandos/as, con el fin de recoger las experiencias y opiniones al respecto e identificar áreas de mejora.

10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Tras la realización del programa, el equipo de coordinación realizará un informe de la evaluación del proceso del programa para la evaluación del programa incorporando datos de proceso y resultados antes de final de año. Como indicadores se utilizarán número de solicitudes de candidatos/a al programa, número de aceptaciones a participar en el programa, número de reuniones entre mentor/a y mentorando/a, satisfacción con el programa, porcentaje de consecución de hitos y metas propuestos inicialmente por mentor/a y mentorando/a. Como herramientas para obtener los indicadores se utilizará un cuestionario (Anexo 4) y los/as participantes harán llegar su planificación al inicio del programa y al finalizar deberán completar el porcentaje de cumplimiento de los hitos o metas propuestas. Asimismo se

llevará a cabo una valoración más cualitativa mediante reunión grupal vía telefónica de ambos grupos, mentores/as y mentorandos/as.

A continuación, se listan los indicadores que se utilizarán para la evaluación del programa:

- Tipo de objetivo acordado (investigación, formación, empleabilidad)
- Nº de objetivos específicos planificados
- Nº de objetivos conseguidos
- Nº de reuniones acordadas
- Nº de reuniones llevadas a cabo
- Tiempo aproximado dedicado a cada reunión
- Características de la relación y comunicación establecida entre mentor/a y mentorando/a
- Conflictos surgidos
- Resolución de posibles conflictos
- Satisfacción

ANEXO 1: Guion propuesto para la primera reunión

- a) Reflexionar sobre el objetivo de esta relación de mentoría. ¿Qué quiere lograr cada uno con las actividades de mentoría?

- b) Definir las responsabilidades del mentor o mentora y del mentorando/a.

- c) Establecer un plan de trabajo, mínimo trimestral, con fechas y objetivos a cumplir con en esta relación.

Tras reflexionar sobre estas cuestiones, el/la mentorando/a hará llegar un resumen incluyendo al menos estos 3 puntos al equipo de coordinación a través de la secretaria técnica de la SEE (see@geyseco.es).

ANEXO 2: Listado de ideas sobre lo que se puede tratar en el programa

A continuación, se listan algunas ideas que se pueden abordar a lo largo de la mentoría.

- Ayuda en el planteamiento de objetivos para actividades profesionales.
- Asesoramiento sobre cómo contribuir a la epidemiología en una determinada etapa de la carrera.
- Asesoramiento sobre problemas de conciliación laboral y familiar.
- Ayuda en la creación de redes con otros profesionales o académicos en el campo.
- Orientación sobre las comunicaciones con líderes comunitarios, partes interesadas y políticos.
- Consejos para interactuar con los medios y el uso de las redes sociales.
- Asesoramiento sobre colaboración y / o investigación interdisciplinaria.
- Conocimiento sobre agencias y procesos de financiación externa, así como investigación financiada por la industria.
- Revisión inicial de publicaciones académicas y propuestas de subvenciones.
- Asesoramiento y revisión de libros blancos e informes.
- Asesoramiento en temas de docencia.
- Asesoramiento sobre posibles líneas de investigación.
- Asesoramiento sobre empleabilidad.
- Asesoramiento sobre formación.

ANEXO 3: Consideraciones para el mentor y la mentora para el desarrollo del proceso de mentoría.

Estos aspectos que se destacan a continuación pueden ser de gran ayuda para un buen proceso de mentoría.

1. **Crear una relación de confianza y compromiso.** Para ser un buen mentor se debe establecer una buena relación de empatía, confianza y compenetración con el mentorando/a.
2. **Explorar y escuchar con empatía.** Las conversaciones deben ser profundas para ayudar al mentorando/a a encontrar sus valores y ambiciones, es necesario tener un interés real por nuestro interlocutor.
3. **Ayudar a redefinir problemas.** Es necesario establecer unas metas, el mentor debe inspirar al mentorando/a para que se trace unas metas altas y que se esfuerce para conseguirlas.
4. **Construir comprensión y capacidad de acción.** El mentor debe aportar su visión global a los temas del contexto, explotando el Porqué de las cosas, debe motivar a su mentorando/a a generar capacidad de acción.
5. **Apoyar la acción autónoma.** Es muy positivo resaltar las fortalezas y logros de nuestros mentorandos/as, el refuerzo positivo es muy poderoso para afianzar la autoestima y da energía para desplegar todo el potencial de las personas.

ANEXO 4: Cuestionario de retroalimentación

Cada año de permanencia en el programa los/as mentores/as y los/as mentorandos/as rellenaran de forma independiente el cuestionario de retroalimentación.

1. ¿Cómo ha participado en el programa?

- a) Mentor/a
- b) Mentorando/a

2. ¿Qué tipo de objetivo se ha establecido en la relación de mentoría?

- a) Investigación
- b) Gestión
- c) Formación
- d) Otras. Especificar:

3. Indique los objetivos específicos que se han acordado alcanzar mientras dura el período de mentoría.

4. ¿Cuáles de los objetivos de los planificados se han alcanzado?

5. En caso de no haberlos alcanzado todos, ¿Cuál crees que ha sido la causa?

- a) Falta de tiempo del mentor/a
- b) Falta de tiempo del mentorando/a
- c) Objetivos demasiado ambiciosos
- d) Problemas de relación/entendimiento
- e) Otros, indicar:

6. ¿Cuántas reuniones se acordaron y cada cuánto?

7. ¿Cuantas reuniones se han llevado a cabo y cada cuánto?

8. ¿Las reuniones han sido suficientes para conseguir los objetivos propuestos?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

9. El tiempo dedicado en cada reunión fue aproximadamente de

- a) > 1 hora
- b) 1 hora
- c) ½ hora
- d) Menos de ½ hora

Comentarios:

10. ¿El tiempo dedicado en las reuniones ha sido suficiente para lograr los objetivos propuestos?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

11. ¿Cómo ha sido la relación y comunicación entre mentorando/a y mentor/a?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Adecuada
- d) Aceptable
- e) Insuficiente

Comentarios:

12. ¿Qué cualidades destacaría de su pareja en el programa?

13. ¿Ha surgido algún conflicto durante la relación?

- a) Sí. Especifique cuál....
- b) No

14. ¿Se ha solucionado el conflicto?

- a) Sí. Indique cómo se ha solucionado.....
- b) No. ¿Por qué?

15. ¿Ha necesitado la ayuda de otras personas para solucionar el conflicto?

- a) Sí. Especifique de quién
- b) No

Comentarios:

16. Si hubo un problema que no se solucionó, ¿cómo crees que debería haber sido solucionado?

17. ¿Cómo calificaría la experiencia de participar en este programa?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala.

18. ¿Qué le ha aportado participar en el programa?

19. ¿Qué aspectos positivos destacaría del programa?

20. ¿Qué cambios o mejoras propondría al programa?

ANEXO 5: Modelo de convocatoria para los miembros del equipo de coordinación.

“De acuerdo con el Plan Estratégico 2016-2019 y la guía del programa de mentoría, la Junta Directiva hace un llamamiento a las personas socias a formar parte del equipo de coordinación del programa de mentoría. El equipo de coordinación, contará con al menos 5 miembros, 3 de los cuales serán escogidos entre las personas socias que se presenten. El equipo de coordinación tiene la función de fomentar el programa, de recibir las solicitudes de los/as mentorandos/as para asignarles un/a mentor /a, resolver los posibles conflictos que existan en el desarrollo del programa, seleccionar a los futuros miembros de coordinación del programa y establecer los posibles cambios que permitan un mejor desarrollo del programa, organizar las reuniones de inicio y finalización del programa y elaborar una memoria anual con los resultados del programa. Se necesitan socios/as que quieran y puedan comprometerse durante algo más de un año a trabajar en el desarrollo del programa. Se trata de un trabajo voluntario y no remunerado, como son todos los cargos en la SEE. El resto del equipo de coordinación valorará a las personas candidatas y elaborará un breve informe razonando para la selección de los/as 3 miembros.

Los requisitos para poder formar parte son:

- Ser socio/a de la SEE,
- Contar con experiencia actividades de gestión similares como por ejemplo coordinación de equipos de investigación, grupos de trabajo, titulaciones o másteres, actividades de divulgación, programas de intervención o congresos entre otros.
- Se valorará tener experiencias previas en programas de mentoría.
- Disponer de tiempo para dedicarle al programa.
- Motivación para participar en esta tarea.

Las personas interesadas deberán enviar un correo electrónico a la Secretaría Técnica de SEE (see@geyseco.es) con:

- Datos de contacto (dirección personal, teléfonos y mail de contacto),
- Carta que incluya presentación de posibles aportaciones como mentor/a. motivación para formar parte y definición de inquietudes, necesidades y cualidades que debe tener el mentorando/a al que coordinaría.
- Curriculum vitae breve
- Declaración de compromiso de participación en el programa en el caso de ser elegido o elegida.

Breve biografía (de 300 palabras máximo, indicando la trayectoria profesional con especial énfasis en experiencias previas en gestión (dirección de proyectos, grupos de investigación, grupos de trabajo, ...),

breve descripción de la motivación para participar en el programa y declaración e compromiso de participar en el programa en el caso de ser elegido/a.

El calendario para la elección de miembros es el siguiente:

- Recepción de candidaturas por correo electrónico: hasta el 15 de abril de xxx
- Anuncio de las personas seleccionadas: antes de 1 de mayo de xx”

ANEXO 6: Modelo de convocatoria para los/as mentores/as.

De acuerdo con el Plan Estratégico 2016-2019 y la guía del programa de mentoría, la Junta Directiva hace un llamamiento a las personas socias que quieran ser acompañados/as por un mentor o mentora durante un año para que les guíe a potenciar su carrera profesional mejorando con ello su formación, habilidades para la investigación y empleabilidad (disponible en la guía del programa de mentoría “Carpeta Soci@”).

Los requisitos para poder formar parte son:

- Ser una persona asociada con poca experiencia,
- Disponer de tiempo para dedicarle al programa,
- Tener ganas de aprender de un socio o una socia con mayor experiencia,
- Comprometerse a participar en el programa.

Las personas interesadas deberán enviar un correo electrónico a la Secretaría Técnica de SEE (see@geyseco.es) con:

- Datos de contacto (dirección personal, teléfonos y mail de contacto),
- Carta que incluya presentación de posibles aportaciones como mentor/a. motivación para formar parte y definición de inquietudes, necesidades y cualidades que debe tener el mentorando/a al que coordinaría.
- Curriculum vitae breve
- Declaración de compromiso de participación en el programa en el caso de ser elegido o elegida.

El calendario para la elección de miembros es el siguiente:

- Recepción de candidaturas por correo electrónico: hasta el 15 de junio de xxx
- Anuncio de las personas seleccionadas: previo a la reunión anual.

ANEXO 7: Modelo de convocatoria para los/as mentorandos/as.

De acuerdo con el Plan Estratégico 2016-2019 y la guía del programa de mentoría, la Junta Directiva hace un llamamiento a las personas socias a formar parte del equipo de mentores/as del programa de mentoría. El mentorazgo es una experiencia única que tienen los socios y las socias de la SEE para aprovechar sus conocimientos, superar la brecha generacional convirtiéndose en un mejor líder y que podrá ayudar al mentor o la mentora a renovar su visión profesional (disponible en la guía del programa de mentoría “Carpeta Soci@”). El equipo de mentores/as tiene como finalidad guiar, orientar y aconsejar a nuevos socios/as de la SEE en su desarrollo personal y profesional en el mundo de la Epidemiología. Se necesitan socios y socias que quieran y puedan comprometerse durante un año en reunirse de forma presencial u online con el o la mentorando/a para guiar, orientar y aconsejar al o la mentorando/a durante al menos una vez al mes. Se trata de un trabajo voluntario y no remunerado, como son todos los cargos en la SEE, aunque será una gran experiencia que ayudará a mejorar como líder.

Los requisitos para poder formar parte son:

- Ser una persona asociada SEE,
- Haber asistido al menos a 2 reuniones científicas de la SEE,
- Disponer de tiempo para dedicarle al programa,
- Perfil profesional, inquietudes y cualidades de la persona asociada a la que le gustaría mentorar,
- Historial científico y experiencia profesional adecuada sobre el tipo de mentoría que se desea realizar.

Las personas interesadas deberán enviar un correo electrónico a la Secretaría Técnica de SEE (see@geyseco.es) con:

- Datos de contacto (dirección personal, teléfonos y mail de contacto),
- Carta que incluya breve biografía (indicando perfil profesional, inquietudes y cualidades), motivación para participar en el programa, expectativas de su participación en el programa y descripción del perfil profesional de su mentor o mentora indicando posibles nombres
- Curriculum Vitae breve,
- Declaración de compromiso de participación en el programa.

El calendario para la elección de miembros es el siguiente:

- Recepción de candidaturas por correo electrónico: hasta el 15 de junio de xxx
- Anuncio de las personas seleccionadas: un mes y medio a la reunión anual para que puedan convenir si van a poderse ver durante la reunión anual



Sociedad Española de Epidemiología (SEE)
C/ Marina 27 bajos – 08005 Barcelona
Tel: 93.221.22.42 Fax:93.221.70.05
Email: see@geyseco.es
www.seepidemiologia.es