

# Plan Docente

---



# Plan Docente

---

## Índice

- I. Introducción: Formación Mentor Ejecutivo**
- II. Estructura del Programa**
- III. Resumen de los módulos**
  - I. El mentoring y diversidad de aprendizaje
  - II. Recursos del mentor durante el proceso de mentoring
  - III. Temas: Objetivos y código de conducta del mentor
- IV. Competencias a desarrollar durante el programa**
- V. Metodología y actividades de aprendizaje**
- VI. Director del programa:**
- VII. Sistema de evaluación:**

# I. Introducción: Formación Mentor Ejecutivo

Hoy en día estamos inmersos en un entorno VUCA, un contexto Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo y eso demanda el despliegue de diversas competencias en el ámbito laboral para poder afrontarlo con éxito. Nuestro entorno profesional exige colaboradores que puedan afrontar con éxito estos entornos desplegando todo su potencial para así impactar en los resultados de la organización.

Una de las herramientas de desarrollo más potentes y personalizadas para que el desarrollo de las personas sea una realidad es el Mentoring, pero para que el proceso se dé de manera exitosa; si bien es cierto, depende en gran parte de la motivación del mentee y de su empoderamiento en el proceso, también es clave el o la profesional que lo va a estar guiando a lo largo de las reuniones, el mentor.

El mentor es un profesional con reconocida experiencia profesional que guiará al mentee en la consecución de sus desafíos; asimismo, una de sus funcio-

nes será el de acelerar el desarrollo de sus competencias, de tal manera que esté listo o lista para un siguiente nivel en su carrera cuando la oportunidad en la empresa se presente.

Este Programa tiene por objetivo formar y certificar directivos para ser futuros mentores a través de tres módulos compuestos por diez sesiones que contribuirán en el despliegue de competencias específicas para llevar a cabo procesos de mentoring. Asimismo, esto les permitirá desarrollar profesionales con potencial para cumplir objetivos a través de planes de acción. Los recursos que emplearemos en este programa son ricos en contenido y en forma. Para ello empleamos una metodología teórico-práctica que se basa en los más de catorce años que tenemos en BeUp en procesos de mentoring con empresas reconocidas en su sector tanto nacionales como internacionales.

Te invitamos a que aproveches al máximo esta formación y sobre todo apliques lo aprendido con tu mentee pues esto hará que vayas perfeccionando tus competencias como mentor; asimismo, te animamos a que, frente a cualquier consulta, establezcas contacto permanente con el coordinador del programa y los profesores ¡Estamos muy interesados y comprometidos en tu desarrollo y que tu experiencia en este programa sea muy positiva y placentera!

Finalmente, para obtener la certificación como mentor será obligatorio que culmines las diez sesiones y que cumplas con todas las actividades planificadas por cada una de ellas.

¿Estás listo(a) para empezar con el Programa y ser un(a) gran mentor(a)?

**¡Bienvenido(a)!**

---

## II. Estructura del Programa:

El Programa de Formación Mentor Ejecutivo está formado por 10 sesiones que se estructuran en 3 módulos. A continuación, un resumen de cada uno de ellos en la siguiente tabla:

I. El mentoring y diversidad de aprendizaje	II. Recursos del mentor durante el proceso de mentoring	III. Temas: Objetivos y código de conducta del mentor
<p>Introducción</p> <p><b>Sesión 1</b> ¿Qué es el Mentoring?</p> <p><b>Sesión 2</b> Los tipos de Mentoring</p> <p><b>Sesión 3</b> Los protagonistas del Mentoring</p> <p><b>Sesión 4</b> Diversidad de aprendizaje</p>	<p><b>Sesión 5</b> Herramientas del mentor</p> <p><b>Sesión 6</b> ¿Cómo preparar, guiar la primera reunión y construir un clima de confianza?</p> <p><b>Sesión 7</b> Objetivos y Plan de Acción. Identificación y Gestión de fortalezas y áreas de mejora</p> <p><b>Sesión 8</b> ¿Cómo hacer un seguimiento efectivo y motivar a tu mentee?</p> <p><b>Sesión 9</b> ¿Cómo cerrar el proceso de mentoring?</p>	<p><b>Sesión 10</b> Código de ética del mentor. Temas que suelen abordarse y otros que no deben tocarse</p>

### III. Resumen de los módulos

#### Módulo I: El mentoring y diversidad de aprendizaje

Este primer módulo contiene cuatro sesiones y partimos del siguiente enunciado “Sé qué es ser mentor y conozco mi perfil” Para nosotros es importante desde el inicio que el participante del programa conozca el concepto y objetivos del mentoring; asimismo los tipos de mentoring ya que las personas que recibirán esta formación pueden encontrarse en diversos escenarios, pueden estar dentro de una organización, pueden decidir realizar mentoring sin estar dentro de un programa formal, en conclusión diversos tipos de mentoring que pueden emplear.

Por otro lado, muy relevante que desde el principio interioricen quiénes son los protagonistas del proceso, donde en la mayoría de los casos es el mentor-mentee; sin embargo, si este se lleva a cabo dentro de un marco formal también existen otras figuras como el coordinador del programa y el supervisor de mentores. Asimismo, entender desde el principio qué se espera de cada uno de estos protagonistas es imprescindible.

Finalmente, culminamos el módulo con la auto aplicación de la prueba de Estilos de Aprendizaje de David Kolb, aquí partimos de la premisa de que el mentor debe conocer primero su perfil, cómo aprende, porque parte del mentoring es eso, enseñar, transmitir aprendizaje al mentee y ser consciente de que él o ella va a aprender de manera distinta porque tiene un estilo de aprendizaje que prevalece, puede ser que su estilo se parezca mucho al del mentor. Por último, el mentor también le aplicará este cuestionario a su mentee, para conocer de primera mano su perfil y generar un diálogo con él o ella que promuevan también el auto conocimiento y reflexión.

---

### III. Resumen de los módulos

#### Módulo II: Recursos del mentor durante el proceso de mentoring

En este segundo módulo partimos del siguiente manifiesto: “Conozco las herramientas de mentoring para llevar a cabo un proceso exitoso” Definitivamente en este segundo módulo uno de los principales objetivos es que el alumno aprenda los recursos necesarios y competencias a desplegar para guiar a su mentee en el alcance de sus objetivos; pero es importante tener claro que no solo basta conocer estas competencias si no el poder desplegarlas, querer y finalmente demostrarlas.

Imprescindible aquí que haya un compromiso en el proceso a través del establecimiento de objetivos a alcanzar que se plasman en un plan de acción robusto que en todo el proceso será el termómetro del proceso; es decir si hay avances, retrocesos, estancamientos y qué va a hacer el mentee para cambiar la situación.

Asimismo, es necesario que el mentor sepa cómo prepararse antes de iniciar el proceso y también qué hacer durante y entre las sesiones; por ejemplo, hacer un seguimiento efectivo motivando a su mentee a través de llamadas, sesiones presenciales o virtuales, y finalmente cómo cerrar el proceso cuando el plan de acción se está cumpliendo y decidir si continúan con el proceso siguiendo el concepto de mentoring informal.

---

### III. Resumen de los módulos

#### Módulo III:

#### **Código de ética del mentor. Temas que suelen abordarse y otros que no deben tocarse.**

En este último módulo transmitimos el siguiente mensaje a los participantes "Conozco cómo debo actuar y qué temas abordar y no abordar" Este módulo es el último, pero no por ello el menos importante, pues el mentor debe ser un ejemplo de comportamiento sea que esté trabajando dentro de una organización o que sea un profesional independiente. Este módulo tiene una sesión donde el Código de ética se inspira en el Código Global de ética para coaches, mentores y supervisores del European Mentoring and Coaching Council (EMCC), asociación con más de veinticinco años de experiencia y presencia en veinticinco países.

El futuro mentor debe seguir unos lineamientos que brinda el código referidos a la relación con el mentee y otras figuras, a la confidencialidad, interacciones inapropiadas, conflictos de interés, reputación, término de la relación mentor-mentee, entre otras. Son guías de comportamiento bastante claras que un buen mentor debe seguir.

Finalmente, el participante será capaz de conocer qué temas u objetivo se deben tratar en un proceso y cuáles no y por qué. Básicamente los que no debe tratar son por una cuestión de campo de acción del mentor ya que la relación de mentoring es de a dos y no con otros entes como lo puede ser el área de recursos humanos, el jefe directo del mentee, clientes externos o internos. Además el mentor debe propiciar que sea el mentee que soluciones sus propios problemas; en ese caso puede ejercer las preguntas poderosas para entender la situación del mentee y hacerlo reflexionar, pero debe quedar claro que algunos temas no deben formar de ninguna manera parte de un plan de acción.

---

## IV. Competencias a desarrollar durante el programa

- 1.** Construir confianza: mostrar cercanía en las reuniones con tu mentee dejando a un lado tu cargo mostrándote como persona y como compañero. Implica compartir tus éxitos y también tus errores para reforzar la relación entre ambos. Por otro lado, es mantener la confidencialidad en todo el proceso de mentoring, guardando discreción de todo lo que te dice salvo que esto viole la integridad de él o ella o terceras personas. Por último, es tener expectativas positivas de tu mentee confiando en que él o ella podrán alcanzar su plan de acción.
- 2.** Desarrollar personas: desplegar una serie de competencias para que tu mentee pueda crecer tanto a nivel profesional como a nivel personal. Entre el despliegue de competencias está el escuchar activamente, realizar preguntas poderosas, distinguir entre una explicación tranquilizadora versus una generativa, brindar feedback, ser empático, distinguir entre lo que se piensa y se dice.
- 3.** Escuchar activamente: prestar atención a las palabras que dice tu mentee y también a la forma en la que lo hace (su tono de voz, sus gestos, postura). Es decir, prestar atención al lenguaje verbal y no verbal. Implica estar alerta a este tipo de mensajes en todos los medios en que tiene interacción el mentor con el mentee: reuniones presenciales, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc. A partir de la escucha activa, formula preguntas poderosas.
- 4.** Realizar preguntas poderosas: capacidad para escuchar activamente al mentee y realizar preguntas que inviten a la reflexión del mentee. Consiste en realizar preguntas abiertas para entender mejor el contexto y orientarlas al futuro para comprender para qué el mentee actúa de una manera. Asimismo, es reformular al mentee con otras preguntas que inviten a reflexiones más profundas.
- 5.** Ser empático: comprender lo que le ocurre al mentee, escuchando de manera activa y realizando preguntas poderosas. Implica ponerse en el lugar del otro "como si estuvieses pasando por la misma situación". Supone no poner al mentee en un rol de víctima sino en un rol de hacedor, donde él o ella toma las riendas del asunto y por ende se adueña de un problema.
- 6.** Establecer objetivos específicos: implica construir con el mentee objetivos con las siguientes características: medibles (¿cómo se va a medir el objetivo?, ¿con qué indicador?), alcanzables (¿el objetivo es realista?), retador (¿el objetivo implica algo nuevo, es fácil, difícil, contribuirá a mi desarrollo?, acotado en el tiempo (¿en cuánto tiempo se podrá alcanzar?, específico (¿qué se quiere lograr?
- 7.** Diseñar planes de acción: habilidad para diseñar planes de acción que contribuyan al desarrollo del mentee a nivel profesional y personal bajo la metodología GROW: Goal (goal - meta a alcanzar), R (reality - realidad), O (opciones - opciones), W (will - acciones). Capacidad para, a través de preguntas poderosas, hacer que el mentee, diseñe su propio plan de acción.
- 8.** Capacidad para motivar: detectar que tipo de motivación predomina en el mentee: logro, afiliación o poder y en base a eso impulsarle para que mantenga una alta energía en el cumplimiento de su plan de acción y por ende a su desarrollo profesional y personal. Hacer que el mentee se esfuerce por seguir creciendo. Asimismo, que a través de preguntas poderosas el mentee descubra de qué se siente orgulloso y qué más puede hacer para obtener mejores resultados.



## **V. Metodología y actividades de aprendizaje**

El Programa formación Mentor Ejecutivo diversos recursos, materiales de aprendizaje para asegurar que el alumno pueda interiorizar los conceptos impartidos en cada sesión y aplicarlos en un entorno real como lo es su trabajo.

- 1.** Lecturas, infografías, artículos
- 2.** Enlaces de internet
- 3.** Vídeos
- 4.** Ejercicios, casos prácticos
- 5.** Entrevistas
- 6.** Sesiones de demostración

## VI. Director del programa:

### Joan Montero Regales

Live & Executive Coach desde el 2005 ha trabajado con directivos y CEO's de empresas de diferentes sectores. Psicoterapeuta Gestalt, pionero en la aplicación de la Terapia Gestalt en el mundo del coaching y las organizaciones. Mentor certificado por la ICF (International Coaching Federation) Practitioner en PNL (programación Neuro-Lingüística). Profesor de Eneagrama. Formado en TQM (Total Quality Management), en Inteligencia Emocional y en Educación Emocional.

En la actualidad es Director del Área de Mentoring en BeUp y desde 2011 lidera proyectos con Be-Up en procesos de Recursos Humanos, Talento, Gestión del Cambio, Liderazgo, Transformación Cultural, Coaching y Mentoring. Ha trabajado con el 60% de las empresas del IBEX-35 y otros grupos importantes

como Grupo Santander, Banesto, BBVA, AXA, Mapfre, Enagás, Vodafone, Orange, LeasePlan, Cartier, Ferrovial, Ono, Roche, Sovia, Grupo Avanza, Alcampo... Posee además experiencia internacional en Asia y Sudamerica.

Durante 12 años trabajó en el Grupo Celsa en el área comercial y de operaciones con responsabilidad nacional e internacional. Es socio de empresas del sector del turismo de Lujo en Latinoamérica y ejerce de Startup Coach y advisor en diferentes Startups

---

## VII. Sistema de evaluación:

### 1. Autoevaluación

- a. Cada módulo será evaluado vía online a través de diversos tipos de preguntas como cuestionarios, preguntas de opción múltiple, verdadero, falso, preguntas a completar.
- b. Las pruebas tendrán un máximo de 10 puntos. No habrá puntaje en contra.
- c. Para pasar a la siguiente sesión el alumno deberá tener como mínimo un 70% de aprobación. El estudiante podrá dar las pruebas las veces que desee en caso de desaprobación (69% o menos)
- d. Cumplir con 10 horas prácticas frente a un mentee.

### 2. Tutorías online

- a. Participación en las sesiones.
- b. Las sesiones serán definidas por el profesor.

Muchas gracias, no dudes en ponerte en contacto con nosotros en caso que tengas alguna inquietud, al correo de [info@bementoring.com](mailto:info@bementoring.com).

Atentamente,

Be Up, S.L.

