

# Effective Mentoring WebProgram (EMWP)

## Contenidos

Con la garantía de



# Contenidos EMWP

Este documento describe el contenido de los módulos que componen el EMWP.

Las principales características de los módulos son:

## Formato

Webinar, abierto\*, dinámico e interactivo para facilitar la participación.

## Duración

 ó , según módulo.

## Capacidad

Existen tres tipos:



• Ilimitados: el único es el Módulo 0, cuyo propósito es informar del EMWP



• Capacidad Reducida (máximo 12 participantes): propósito enseñar y entrenar



• Capacidad Muy Reducida (máximo 8 participantes): propósito entrenar habilidades

(\* EMWP es un programa grupal en abierto. También te ofrecemos la posibilidad de realizar diseños a medida de los requerimientos de tu empresa, colectivo y tipo de aplicación.

Herramienta para construir la propuesta que quieres recibir: [My Quotation Request](#) ✨

[Descarga el catálogo EMWP](#) ✨

[Accede al calendario](#) ✨

Cada icono identifica el colectivo o público objetivo sugerido para esos módulos:



Administradores de Programa  
Mentores y Mentees



Administradores de Programa



Mentores



Mentees

## Módulo 0. EMWP de un vistazo

Conoce los principios básicos que definen el mentoring y los atributos que conforman un programa de mentoring altamente efectivo. Distinciones de los programas Effective Mentoring® de IMS.

### Contenidos:

- Conoce qué es y cuáles son los principios sobre los que se asienta el mentoring
- Características del mentoring formal vs. informal
- Características y beneficios que caracterizan un programa de mentoring
- ¿Qué es Effective Mentoring?
- Las fases de un programa de mentoring efectivo
- Contenido de los módulos EMWP

Características: propósito informativo  ILIMITADO  1,5h **GRATUITO**

## Módulo 1. Los 6 Principios del aprendizaje adulto: Qué es mentoring y qué lo diferencia de otras disciplinas afines

Conoce los principios que distinguen y condicionan el aprendizaje adulto, de qué forma se diferencian del enfoque pedagógico de la enseñanza y cómo hacer uso de ellos a la hora de diseñar e implantar un programa de mentoring efectivo.

### Contenidos:

- Los 6 principios del aprendizaje andragógico:
  - El adulto necesita aprender
  - Autodirección y responsabilización
  - La experiencia previa como recurso
  - El foco del aprendizaje adulto
  - La disposición personal hacia el aprendizaje
  - La motivación como orientador del aprendizaje
- Diferencias entre mentoring y disciplinas afines (consultoría, formación, coaching)

Características:  MAX 12  1h 

## Módulo 2.

# Los 7 paradigmas erróneos más frecuentes en mentoring y cómo evitarlos

Los participantes reflexionarán sobre las confusiones, errores y mitificaciones más frecuentes que existen en torno al propósito y metodología de un proceso de mentoring formal y cómo evitarlos para preservar la efectividad del mismo.

### Contenidos:

- El paradigma de los orígenes del concepto mentor: El Méntor de la Odisea vs. el Méntor de Fenelón
- El paradigma del mentoring como proceso vs. evento discreto
- El mentee como protagonista del proceso vs. el mentor
- El mentoring como facilitación de aprendizajes vs. enseñanza
- El mentoring como proceso de co-aprendizaje vs. aprendizaje unidireccional
- El mentee director de su propio aprendizaje
- El mentoring como proceso de reflexión
- Errores frecuentes en el lanzamiento de un programa de mentoring
- Gestión efectiva de barreras

### Características:



## Módulo 3.

# Los protagonistas principales del proceso de mentoring

Los participantes conocerán cuáles son los principales actores de un proceso de mentoring, es decir, mentores, mentees y administradores de programa, así como los roles y funciones más comunes que ejercerán cada uno de ellos.

### Contenidos:

- El cuadrángulo de mentoring
- Roles, responsabilidades y habilidades del mentor
- Roles, responsabilidades y habilidades del mentee
- Roles y responsabilidades del administrador de programa
- Otros stakeholders: comité de dirección, supervisor del mentee, etc.

### Características:



## Módulo 4.

# Qué distingue a un administrador de programa de mentoring efectivo

Los participantes conocerán las habilidades básicas que necesita desarrollar un administrador de programa para conseguir efectividad en el diseño, planificación, ejecución, supervisión y medición del programa de mentoring.

### Contenidos:

- Áreas de intervención del administrador de programa:
  - Diseño del programa
  - Comunicación
  - Ejecución
  - Supervisión
  - Dinamización
  - Medición y extracción de Mejores Prácticas
- Herramientas y plataformas de administración de un programa de mentoring:  
Ventajas y utilidades
- Habilidades del administrador de programa efectivo
- Retos y dificultades frecuentes

### Características:



## Módulo 5.

# Modelos y aplicaciones de mentoring

Los participantes conocerán las modalidades de mentoring más comunes y los objetivos y beneficios de cada una de ellas, así como sus posibles limitaciones: desde el enfoque de mentoring *one to one*, pasando por el mentoring grupal y/o las aplicaciones del mentoring situacional. Igualmente conocerán cuáles son algunas de las aplicaciones más características del mentoring, entendiendo qué, cómo y por qué utilizarlo.

### Contenidos:

- La corriente de mentoring americana vs. europea. Diferencias y similitudes
- Beneficios e inconvenientes de cada modelo de mentoring:
  - Mentoring ejecutivo
  - Group mentoring
  - Peer mentoring
  - Reverse mentoring
- Niveles de intervención en mentoring y su relación con los tipos de aplicación
- Aplicaciones típicas de cada modelo:
  - Mentoring de diversidad (género, cultural, generacional, etc.)
  - Mentoring para el desarrollo de altos potenciales
  - Mentoring para el desarrollo de habilidades
  - Mentoring de sucesión
  - Otras aplicaciones (acogida, etc.)

### Características:



## Módulo 6.

# Las 4 fases de un proceso de Effective Mentoring

Los participantes adquirirán un “mapa general” de las diferentes fases de un programa de mentoring, desde la realización de un plan estratégico, a la evaluación, animación y medición del mismo.

### Contenidos:

- Visión general del programa de mentoring
- Fases del programa de mentoring. Las 4 Es:
  - Exploración
  - Elección/Emparejamiento
  - Entrenamiento
  - Evaluación
- Objetivos y beneficios de cada fase
- Recursos y herramientas
- Plan de acción para la Implantación

### Características:



## Módulo 7.

# El plan de mentoring

Los participantes conocerán y reflexionarán sobre algunas de las cuestiones claves que facilitan la implantación de un programa de mentoring que apoye la consecución de las metas estratégicas de negocio de la organización.

### Contenidos:

- Metas estratégicas ¿Cuál es el propósito del programa? Las 5 preguntas clave
- Definiendo metas estratégicas
- Definiendo KPIs del proceso de mentoring
- Identificando los stakeholders del programa
- El rol del administrador de programa
- El resumen ejecutivo

### Características:



## Módulo 8.

# Emparejando a mentores y mentees: Criterios para un matching efectivo

Los participantes conocerán algunos de los criterios más frecuentes para el emparejamiento efectivo de mentores y mentees. Comprenderán las dos dimensiones claves de la asignación efectiva: Similitud o diferencia de conocimientos y/o experiencia, y similitud o diferencia de personalidad, así como algunos de los instrumentos para una valoración efectiva.

### Contenidos:

- Criterios comunes para el emparejamiento
- Matriz de similitud / diferencia en mentoring. Ventajas e inconvenientes
- Tipologías de personalidad de acuerdo al MBTI y su importancia en el emparejamiento mentor-mentee. Escalas de preferencia:
  - Extraversión - Introversión
  - Sensación - Intuición
  - Pensamiento - Sentimiento
  - Juicio - Percepción
- Criterios de emparejamiento: Ventajas e inconvenientes de cada uno ( por área funcional, competencias y habilidades, área de conocimiento, etc.)

### Características:



## Módulo 9.

# ¿Qué distingue a un mentor efectivo?: Introducción a las 22 competencias del mentor efectivo

Los participantes conocerán algunas de las actitudes y aptitudes que definen al mentor efectivo así como las principales competencias y habilidades que ha de desarrollar de acuerdo con el marco de la IMS.

### Contenidos:

- Los conceptos de disposición y disponibilidad del mentor
- Habilidades nucleares:
  - Habilidades para la creación de la relación de mentoring (escucha, generación de rapport, el rol del mentor, inteligencia emocional, comprensión de los límites, confidencialidad... )
  - Habilidades para el desarrollo de la relación de mentoring (pregunta, feedback y feedforward, storytelling, gestión de creencias...)
  - Habilidades para el cierre de la relación de mentoring (gestión de la dependencia, seguimiento y evaluación)
- El marco de las 22 competencias del mentor altamente efectivo según la IMS

### Características:



## Módulo 10.

# Los 5 sombreros del mentor efectivo: Niveles lógicos de intervención en mentoring

Los participantes comprenderán el uso de los diferentes niveles de cambio y mentorización existentes, así como algunas de las habilidades y/o herramientas asociadas a cada uno de ellos.

### Contenidos:

- Modelo de Niveles Lógicos de aprendizaje y cambio en mentoring.
- Roles del mentor en cada nivel:
  - Guía (entorno): Cultura y entorno organizacional
  - Entrenador (comportamientos): Patrones del trabajo, hábitos, interacciones, procesos de comunicación
  - Facilitador (enseñanza): Habilidades y estrategias cognitivas
  - Tutoría (creencias y valores): Gestión de creencias y alineación de valores organizativos y personales
  - Patrocinador (identidad): Misión y visión personal y organizacional
- Habilidades y competencias de mentoring asociadas a cada nivel lógico
- Práctica de identificación de niveles lógicos en mentoring

### Características:



## Módulo 11.

# Los 4 estilos de intervención del mentor efectivo

Los participantes conocerán, practicarán e integrarán los 4 estilos de ayuda que puede emplear un mentor en la relación con sus mentees. Así mismo, comprenderán la utilidad de cada uno y sus limitaciones potenciales.

### Contenidos:

- El enfoque a la tarea vs. desarrollo: Productividad y positividad en la relación de mentoring
- Los 4 estilos de acompañamiento:
  - Decir (estilo dirigido)
  - Aconsejar (estilo co-dirigido)
  - Persuadir/Guiar (estilo persuasivo)
  - Mentor-Coach (estilo autodirigido)
- Niveles de madurez del mentee y su importancia en relación a cada estilo
- Beneficios y limitaciones potenciales de cada estilo
- Siendo consciente de mis sesgos: el estilo favorito

### Características:



## Módulo 12.

# ¿Cómo ser un mentee efectivo?

Los participantes comprenderán el papel activo que ha de desempeñar un mentee para garantizar el debido aprovechamiento del programa. Conocerán sus roles y responsabilidades en profundidad y practicarán con algunas de las habilidades básicas que determinarán la calidad de la relación con sus mentores.

### Contenidos:

- Las cualidades del mentee efectivo
- El aprendizaje del mentee entendido como un proceso autodirigido
- Habilidades esenciales del mentee
- Diseño de objetivos SMART vs. REAL
- La primera conversación con mi mentor: Trazando el plan de acción
- Empatizando con el rol de mentor: Roles, responsabilidades y limitaciones
- Práctica de mentoring: Asumiendo el rol del mentor

### Características:



## Módulo 13.

# La negociación del contrato de mentoring

Los participantes reflexionarán acerca de la conveniencia de configurar un contrato de mentoring para regir las relaciones entre mentores y mentees. Conocerán algunos de los puntos clave sobre los que es interesante alcanzar un consenso y el marco necesario para regular y armonizar las relaciones.

### Contenidos:

- Qué y para qué de un contrato de mentoring
- Las 6 dimensiones clave del contrato de mentoring:
  - Definición de objetivos y acciones
  - Criterios de éxito y medición
  - Roles y responsabilidades
  - Definiendo la relación de mentoring
  - Límites de la confidencialidad
  - Situaciones de bloqueo y protocolos de actuación
- Puntos de vigilancia frecuentes: Riesgos y barreras

### Características:



## Módulo 14.

# La escucha y la pregunta como habilidades nucleares para incrementar el Capital Experiencial

Durante este webinar de desarrollo de habilidades, los participantes aprenderán a trabajar con dos de las habilidades nucleares que ha de emplear el mentor y que a su vez están recogidas en las 22 habilidades reguladas por la IMS: La Escucha y la Pregunta. Los Mentores aprenderán a hacer uso de la escucha y la pregunta como una herramienta generadora de movilizaciones y reflexiones para aprovechar el Capital Experiencial de sus mentees.

### Contenidos:

- Niveles de escucha en mentoring: Asunción, presuposición, proposición e implicación
- Principios de una pregunta de mentoring: experiencia, visión, y movilización
- La matriz de preguntas en mentoring: Detalle, ámbito y conexión
- Poder del lenguaje en mentoring
- Preguntas para la gestión de creencias limitantes: Patrones de cambio de creencias
- Prácticas de integración

### Características:



## Módulo 15.

# Hablando acerca de cómo hablar I: La primera sesión mentor-mentee

Los participantes conocerán, desde la perspectiva del mentor, cómo iniciar una conversación de mentoring, cuáles son algunos de los puntos sobre los que conversar y cómo establecer un primer contacto exitoso entre mentor y mentee.

### Contenidos:

- Generando el contexto de la conversación. Creación de rapport
- Fijando la alianza
- Indagación en el capital experiencial del mentor y el mentee
  - Habilidades de modelado de la experiencia
- Del contexto al texto: Preguntas claves para iniciar el diálogo
- Definición de objetivos R.E.A.L. vs. S.M.A.R.T.
- Modelo GROW-S conversacional
- Práctica de definición de objetivos

### Características:



## Módulo 16.

# Hablando acerca de cómo hablar II: Sesiones de seguimiento y la sesión de cierre

Los participantes conocerán las bases para realizar sesiones efectivas de mentoring a través del desarrollo de la capacidad de autosupervisión y aprovechamiento de la experiencia personal. También abordarán algunas de las cuestiones clave que determinan un cierre exitoso del proceso, tales como la autoconsciencia del progreso del mentee y la gestión adecuada de la dependencia mentor/mentee.

### Contenidos:

- Diario de aprendizaje del mentor y del mentee
- Revisión de objetivos y comportamientos generales
- Identificación de barreras para el cumplimiento de objetivos:
  - Juicios y creencias limitantes
  - Diferencias entre intenciones vs. resultados
  - Exploración de alternativas
  - La importancia de feedback y feedforward del mentor
  - Actualización de objetivos
- La sesión de cierre:
  - Revisión de los aprendizajes durante el proceso
  - La solicitud de feedback
  - Exploración de los cambios mentor/mentee
  - Revisión del grado de consecución de los objetivos
  - Celebración de logros
  - Next steps
- Cierre y desvinculación del proceso

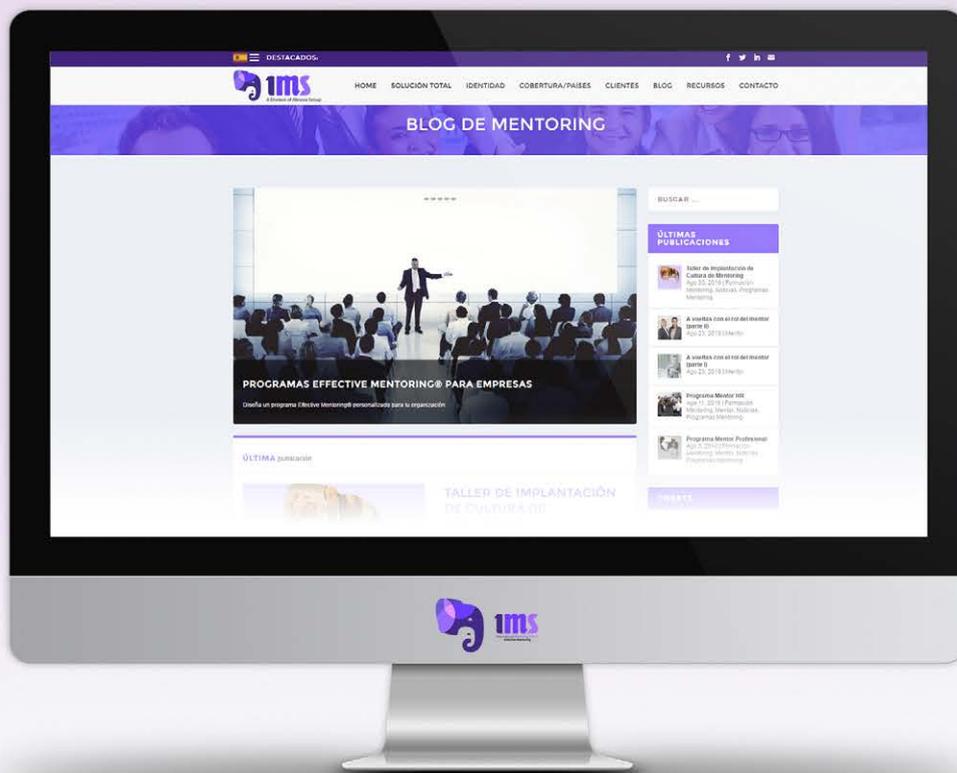
### Características:





**ims**  
International Mentoring School  
Effective Mentoring

# ...el primer blog de mentoring empresarial





**ims**  
International Mentoring School  
Effective Mentoring

*“Conoce la diferencia entre un programa de mentoring y otro Effective Mentoring®”*

## International Mentoring School®

Madrid

C/ Adolfo Pérez Esquivel, 3  
Parque Empresarial de Las Rozas  
28.232 Madrid (España)  
(+34) 91 640 25 39

Barcelona

Avenida Diagonal 640, Planta 6  
08017 Barcelona (España)  
(+34) 93 445 27 48

[www.InternationalMentoringSchool.com](http://www.InternationalMentoringSchool.com)  
[info@InternationalMentoringSchool.com](mailto:info@InternationalMentoringSchool.com)

