



**INSTITUTO DE LA INGENIERIA  
DE ESPAÑA**

**Guía**

**Programa de Mentorías plan de desarrollo de carrera  
profesional de jóvenes ingenieros o estudiantes de Master  
habilitante de Ingeniería**

**Comité de Universidad, Formación y Empresa del IIE**

16 de noviembre de 2020

## INDICE

Resumen

Ficha de inscripción del mentor

Ficha de inscripción del mentorizado

Acuerdo de Mentoría para realizar el plan de desarrollo de carrera profesional

Estructura de la Mentoría

FASE 1.- Autoconocimiento y expectativas

FASE 2.- Visión de carrera profesional a medio y largo plazo

FASE 3.- Plan de carrera profesional a medio y largo plazo.

Definición de objetivos y acciones

Acta de Reunión

Encuesta de Satisfacción

## Resumen

El objetivo de este Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera profesional es disponer de un sistema sencillo por el que Ingenieros voluntarios, con amplia experiencia profesional, reciben una formación para ser mentores de jóvenes ingenieros o estudiantes de Master habilitante de Ingeniería con el objetivo de ayudarles a que éstos realicen su Plan de Desarrollo de Carrera Profesional.

Todos los participantes deben ser miembros de las asociaciones que integran el IIE.

La relación de Mentoría es necesario que sea de confianza mutua, teniendo en cuenta que el contenido de lo que se trate debe ser confidencial. Antes de empezar el proceso mentor y mentorizado intercambiarán sus currículos y confirmarán su acuerdo mutuo en participar en el programa.

El mentor y el mentorizado mantienen reuniones de una o dos horas, cada 3 o 4 semanas, durante 5 meses, con el objetivo de que al final del proceso el mentorizado disponga de un Plan de desarrollo de carrera profesional que establecerá el mismo.

En la primera fase el mentor ayudará al mentorizado a conocerse a si mismo y a saber sus preferencias y capacidades básicas.

Por ello en las primeras reuniones el mentorizado identificará de 2 a 4 sectores profesionales o empresariales de su interés.

También identificará su afinidad respecto a las diferentes funciones en una empresa y a los diferentes procesos de la Cadena de Valor de la empresa. Además, identificará sus conocimientos y habilidades sobre las diferentes competencias transversales.

En la segunda fase una vez transcurrido el tiempo necesario de reuniones y reflexión el mentorizado definirá que tipo de carrera profesional o empresarial (visión) aspira a tener a medio y largo plazo.

Para desarrollar todas las actividades el mentorizado se apoyará en el mentor y en varios documentos que se le aportarán.

En la tercera fase el mentorizado desarrollará su Plan de desarrollo de carrera profesional en base a que ha identificado el diferencial entre su situación actual, la situación deseada y las competencias necesarias para conseguir su visión de carrera profesional o empresarial.

El Plan de desarrollo de carrera profesional del mentorizado consistirá en un plan de acciones planificadas, pensadas para alcanzar los objetivos previstos, todo ello para conseguir gestionar mejor su carrera profesional.

En todo el proceso mentor y mentorizado se harán las preguntas que consideren necesarias y se buscarán las mejores respuestas para conseguir en alrededor de 5 meses que el mentorizado desarrolle su plan de carrera profesional.

Al terminar el proceso, una vez el mentorizado disponga de su Plan de Desarrollo de Carrera Profesional, ambos cumplimentarán una encuesta sencilla sobre su satisfacción con lo realizado, incluyendo las fechas de las reuniones celebradas y el título de los documentos elaborados.

## Ficha de inscripción del mentor

### 1.- Datos.

Nombre:

Apellidos:

Titulación/es:

Asociación de Ingenieros:

Número de Asociado:

Teléfono:

Email:

Breve descripción de la experiencia profesional:

\*Anexar CV.

### 2.- Mentoría.

¿Qué te gustaría lograr participando en este Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera de Carrera Profesional?.

¿Qué puedes aportar a un mentorizado?.

Marca con una cruz en la casilla si aceptas el Acuerdo de Mentoría de plan de desarrollo de carrera de Carrera Profesional adjunto.

Fecha de Inscripción:

\*Enviar al administrador del Programa de Mentorías.

## Ficha de inscripción del mentorizado

### 1.- Datos

Nombre:

Apellidos:

Titulación/es:

Asociación de Ingenieros:

Número de Asociado:

Teléfono:

Email:

Breve descripción de la experiencia profesional:

\*Anexar CV.

### 2.- Mentoría.

¿Qué te gustaría lograr participando en este Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera profesional?.

¿Qué habilidades y conocimientos necesitas de tu Mentor?.

Marca con una cruz en la casilla si aceptas el Acuerdo de Mentoría de plan de desarrollo de carrera profesional adjunto.

Fecha de Inscripción:

\*Enviar al administrador del Programa de Mentorías.

## Acuerdo de Mentoría de plan de desarrollo de carrera profesional

El Mentor y el Mentorizado inscritos.

### Manifiestan

1º. En interés propio el pasar a formar parte del Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera profesional del Instituto de la Ingeniería de España (IIE), disfrutar por lo tanto de sus beneficios y someterse a las obligaciones inherentes a la incorporación de esta.

2º. Los comparecientes reconocen la suficiente competencia, capacidad y legitimación para suscribir el presente acuerdo de participación en el Programa y Red de Mentorías del IIE.

A tales efectos convienen en obligarse en los términos expuestos en las siguientes:

### Cláusulas

#### PRIMERA.- Objeto del acuerdo

Este acuerdo supone la adhesión al Programa y Red de Mentorías del IIE, que ambas partes declaran expresamente conocer por haber leído la Guía y los Documentos de Apoyo del Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera profesional, incorporándose de manera plena a la organización como mentor y como mentorizado respectivamente, ejerciendo desde el momento de la firma el papel asignado en el proyecto.

#### SEGUNDA.- Responsabilidades y obligaciones

La mentoría es el compromiso entre dos personas para compartir vivencias y experiencias y contribuir así al crecimiento personal y profesional del mentorizado. La adscripción al Programa y Red de mentorías del IIE es gratuita tanto para mentor como mentorizado, y no supondrá, para ninguna de las partes, derecho a recibir contraprestación económica alguna por la realización de las acciones que, en su caso, se deriven de la suscripción del presente acuerdo.

Ambas partes asumen, expresa y voluntariamente, las siguientes responsabilidades:

Responsabilidades del mentor:

Tener deseo de intercambiar su experiencia.

Dedicar tiempo a la relación.

Escuchar, aconsejar, asesorar, nunca decidir por el mentorizado.

Contribuir al establecimiento y seguimiento de un plan de desarrollo de carrera profesional del mentorizado

Responsabilidades del mentorizado:

Ser el único responsable de su propio desarrollo.

Tener interés en aprender del mentor.

Ser capaz de aceptar críticas.

Ser capaz de identificar metas.

Trabajar por la relación.

A su vez la participación en el Programa y Red de Mentorías implica para ambas partes aceptar las siguientes obligaciones:

Mantener al menos una reunión al mes durante la duración del presente acuerdo, que podrá celebrarse por medios telemáticos.

Participar en el proceso de formación en su función que lleva a cabo el Programa de Mentorías de plan de desarrollo de carrera profesional del IIE.

Cumplimentarán el acta resumida de cada reunión que se celebre y la compartirán ambos.

Ambos realizarán los restantes documentos sencillos de avance que requiere el Programa y los enviarán al administrador del Programa.

Participar en el proceso de evaluación periódica.

**TERCERA.- Duración**

La duración de este acuerdo será de 5 meses, desde la fecha de inscripción por las partes.

**CUARTA.- Confidencialidad**

Las partes, habiendo aceptado la función de mentor y mentorizado, y con el fin de salvaguardar los principios éticos del proceso de mentoría, se comprometen a:

Mantener toda la información recibida cualquiera que sea la forma en que la misma haya sido recibida, como información estrictamente confidencial, y no la divulgarán ni cederán a terceros.

Las obligaciones de confidencialidad asumidas a través del presente acuerdo comenzarán en la fecha de su firma, permanecerán en vigor mientras dure la relación entre las partes y subsistirá, una vez terminada dicha relación.

#### QUINTA.- Exención de responsabilidad

Los informes, documentos, acciones a emprender, tareas indicadas y emitidas por los mentores tienen carácter facultativo para los mentorizados, que como si de un consejo se tratara podrán asumir o no. Por lo tanto, los mentores quedan exentos de toda responsabilidad que habría podido derivarse de sus acciones en el marco del Programa de Mentoría de plan de desarrollo de carrera profesional .

## Estructura de la Mentoría de plan de desarrollo de carrera profesional

### FASE 1.- Autoconocimiento y expectativas

En la primera reunión es habitual que el mentorizado ponga en contexto al mentor y le hable de su actividad profesional y las inquietudes que tiene. Uno de los diálogos más importantes tiene que ver con la visión a medio y largo plazo. Este ejercicio invita al mentorizado a detallar sus visiones y a compartir las respuestas con su mentor. Las preguntas que vienen a continuación han de inspirar una profunda reflexión sobre su futuro profesional.

Una visión es algo que no ha ocurrido todavía. Las visiones son intuiciones sobre el futuro. Sirven para movilizar a una persona hacia metas ciertas. Los visionarios trabajan sus sueños y son capaces de convertirlos en realidad, asumen riesgos en la incertidumbre y procuran los medios para materializar sus intuiciones.

Hablar de la visión es imaginar algo que todavía no existe. La visión nos habla del futuro a un año, a dos, a cinco, a diez...

**Ejercicio 1:** Pedimos al mentorizado que realice este ejercicio con calma las próximas semanas y que trate de escribir sus deseos más íntimos. Ha de ser honesto consigo mismo.

- ¿Dónde me veo trabajando?. Identifica de dos a cuatro sectores profesionales o empresariales de su interés.
- Considerando las diferentes funciones en una empresa y los diferentes procesos de la Cadena de Valor de la empresa.  
¿Qué funciones te gustaría realizar en la empresa?.  
¿Qué funciones NO te gustaría realizar en la empresa?.  
¿En qué procesos de la empresa te gustaría trabajar?.  
¿En qué procesos de la empresa NO te gustaría trabajar?.
- ¿Qué va a pasar con el mercado en los próximos años? ¿Dónde me veo a mi? Detállalo.
- ¿Cuáles son en mi opinión mis mejores cualidades y competencias?. Identifica tus cualidades personales, competencias profesionales y competencias transversales. Valora de 0 a 10 tu capacitación en las 14 competencias del informe del IIE sobre

competencias adicionales requeridas a los ingenieros por las empresas Españolas. Identifica además las competencias transversales sobre las que consideres tienes menos conocimiento y habilidad.

- ¿Qué buenas cualidades y competencias me atribuyen otras personas que me conocen bien?.
- De entre todas mis actividades profesionales, ¿cuáles son las que me deparan una profunda satisfacción?.
- ¿Cuáles son las tres o cuatro cosas más importantes que tengo que hacer en los próximos meses?.
- ¿En qué tengo que mejorar?.

**Ejercicio 2:** ¿Cuáles son mis necesidades y capacidades?. Utiliza tus singulares dotes humanas para explorar cada una de las necesidades y capacidades de tu vida. Las siguientes preguntas te ayudarán.

- ¿Cuál es mi situación actual y la de mi empresa?.
- ¿Qué elecciones debo hacer para satisfacer las necesidades futuras?.
- ¿Qué resultados deseo obtener?.
- ¿Qué puedo hacer para obtenerlo?.

**Ejercicio 3:** ¿Donde deseo estar y donde estoy ahora?.

- ¿Cuál es la situación ideal? ¿Cuáles serían los resultados? Tanto profesionales como de mi empresa.
- ¿En qué estoy empleando actualmente mi tiempo? ¿Es importante?.
- ¿Cuáles son los hechos que me alejan del ideal?, ¿y los que me acercan?.

Tanto el mentor como el mentorizado harán las preguntas que consideren oportunas y ambos buscarán las mejores respuestas. El mentorizado usará esta documentación como referencia junto a otra documentación y herramientas de

interés que conozca o aprenda durante el proceso entre las existentes en el mercado que le permitan desarrollar mejor todas las actividades.

## FASE 2.- Visión de carrera profesional a medio y largo plazo

**Ejercicio 4:** ¿Cuál es mi visión? Profesional y/o empresarial.

El mentorizado después de haber realizado los ejercicios anteriores, realizará una profunda reflexión para definir qué tipo de carrera profesional aspira a tener a medio y largo plazo.

Hay diferentes tipos de carrera profesional: Se indican a continuación una relación no exhaustiva de las diferentes posiciones profesionales de los Ingenieros.

Carrera Técnica/Experto:

Proyecto/diseño: Diseño y desarrollo del producto, Realización de memorias, cálculos, presupuestos, planos, modelado de proyectos (BIM).....

Producción/obras: Montaje, pruebas  
Mantenimiento/soporte de producto  
Investigación, desarrollo e innovación  
Industria conectada, digitalización  
Control de calidad

Carrera de Gestión de suministros (Cadena de Valor):

Gestión de compras  
Gestión de almacenes  
Gestión de la cadena de suministro

Carrera de Gestión de la Calidad

Carrera Gestión de programas o proyectos:

Director de proyectos  
Director de obras  
Jefe de Grupo de proyectos  
Jefe de grupo de obras

Carrera Gestión técnica:

- Consultor independiente
- Director o Gerente Técnico
- Director o Gerente de Producción
- Director o Gerente de Mantenimiento/Product Support
- Director o Gerente del Plan de industria conectada o Digitalización

Carrera de Gestión de Marketing

- Jefe Diseño de campañas
- Jefe de Análisis de clientes

Carrera de Gestión de Ventas

- Jefe de Ventas
- Jefe de Servicio Postventa

Carrera de Gestión general

Carrera en Consultoría

Ser Empresario/emprendedor

Carrera de funcionario del Estado:

- Ayuntamientos.
- Diputaciones Provinciales
- Organismos Autonómicos
- Organismos de la Administración Central del Estado

Carrera en Organismos internacionales

- Funcionario
- Consultor

**Ejercicio 5:** identifica las competencias transversales necesarias para el desarrollo de una buena carrera profesional. Valora de 0 a 10 el nivel de las 14 competencias del anexo I que necesitas para alcanzar tu visión.

De la diferencia entre la puntuación del ejercicio 1 y el ejercicio 5 podrás concluir las acciones a realizar en este campo.

### FASE 3.- Plan de carrera profesional a medio y largo plazo. Definición de objetivos y acciones

El Plan de desarrollo de carrera profesional consistirá en una serie de objetivos y acciones planificadas, a realizar en el trabajo y fuera del trabajo, incluyendo formación en competencias y cambios de puesto de trabajo para conseguir gestionar mejor su carrera profesional.

Un objetivo debe ser específico, medible, moderadamente arriesgado, y orientado a resultados. A la hora de definir el objetivo es importante incluir determinados indicadores que permitan medir su grado de consecución. Recomendamos al menos fijar dos o tres objetivos de desarrollo para trabajar sobre ellos durante la relación.

#### OBJETIVO 1:

---

Objetivo (QUÉ):

---

Acciones (CÓMO):

---

Fechas (CUÁNDO):

---

Indicadores:

---

Obstáculos que podrían dificultar la realización de las acciones:

---

Fuentes de ayuda para llevar a cabo las acciones o para superar obstáculos:

---

## OBJETIVO 2:

---

Objetivo (QUÉ):

---

Acciones (CÓMO):

---

Fechas (CUÁNDO):

---

Indicadores:

---

Obstáculos que podrían dificultar la realización de las acciones:

---

Fuentes de ayuda para llevar a cabo las acciones o para superar obstáculos:

---

Basándose en todos los documentos realizados, se realizará un Plan de Desarrollo de Carrera Profesional a 5, 10 o 15 años, con objetivos, ideas, acciones a llevar a cabo e indicadores.

La realización de las acciones, será responsabilidad del mentorizado una vez disponga de su plan de desarrollo de carrera profesional.

Al terminar el proceso, una vez el mentorizado disponga de su Plan de Desarrollo de Carrera Profesional, ambos cumplimentarán una encuesta sencilla sobre su satisfacción con lo realizado, incluyendo las fechas de las reuniones celebradas y el título de los documentos elaborados. Esta información se enviará al administrador del Programa de Mentorías.



## Encuesta de satisfacción

### Evaluación a cumplimentar por el mentorizado

Valora el Programa de Mentoría de plan de desarrollo de Carrera Profesional:

En las siguientes afirmaciones, marca con un círculo el número que mejor la valore, siendo 1 la valoración más baja y 5 la mas alta.

1.-Tu mentor te brindó orientación.	1	2	3	4	5
2.-Ha sido fácil reunirse con tu mentor.	1	2	3	4	5
3.-Recibiste retroalimentación.	1	2	3	4	5
4.-Tu mentor te ayudó y orientó para que participaras en alguna actividad profesional o formativa en la que necesitaras apoyo.	1	2	3	4	5
5.-Has realizado una identificación de los sectores empresariales existentes así como de los diferentes procesos y funciones que hay en una empresa.	1	2	3	4	5
6.- Has realizado una identificación de las competencias transversales necesarias para el desarrollo de una buena carrera profesional.	1	2	3	4	5
7.-Has identificado las diferentes alternativas de puestos de trabajo existentes y una visión a medio y largo de las opciones profesionales que te gustaría alcanzar.	1	2	3	4	5
8.-Has realizado satisfactoriamente tu Plan de Desarrollo de Carrera Profesional con objetivos, ideas, acciones a llevar a cabo e indicadores.	1	2	3	4	5
9.-Estás satisfecho de la frecuencia con que has tenido contacto con tu mentor.	1	2	3	4	5
10.-La relación cubrió tus expectativas acerca del programa de mentoría de desarrollo de carrera profesional.	1	2	3	4	5

Aporta los siguientes datos:

1.- Indica las fechas de las reuniones celebradas.

2.- Indica el título de los documentos elaborados.

3.-Explica en qué te ha beneficiado la relación con tu mentor.

4- ¿De qué manera la relación de Mentoría de carrera profesional podría haber sido más eficaz?.

5.- ¿Te gustaría pertenecer a una Red de Ingenieros Voluntarios para el apoyo mutuo y la colaboración?.

\*Enviar al administrador del programa de Mentorías

## Evaluación a cumplimentar por el mentor

Valora el Programa de Mentoría de plan de desarrollo de Carrera Profesional.

En las siguientes afirmaciones, marca con un círculo el número que mejor la valore, siendo 1 la valoración más baja y 5 la mas alta.

1.- Ha sido fácil reunirse con tu mentorizado.	1	2	3	4	5
2.-El mentorizado aceptó tu orientación y soporte.	1	2	3	4	5
3.- Fue receptivo a tu retroalimentación.	1	2	3	4	5
4.-Orientaste a tu mentorizado para que participara en alguna actividad profesional o formativa en la que necesitara apoyo.	1	2	3	4	5
5.-Has orientado a tu mentorizado a identificar los sectores empresariales existentes así como los diferentes procesos y funciones que hay en una empresa.	1	2	3	4	5
6.- Has orientado a tu mentorizado a identificar las competencias transversales necesarias para el desarrollo de una buena carrera profesional.	1	2	3	4	5
7.-Has orientado a tu mentorizado a identificar las diferentes alternativas de puestos de trabajo existentes y una visión a medio y largo de las opciones profesionales que le gustaría alcanzar.	1	2	3	4	5
8.-Has orientado a tu mentorizado a realizar satisfactoriamente su Plan de Desarrollo de Carrera Profesional con objetivos, ideas, acciones a llevar a cabo e indicadores.	1	2	3	4	5
9.-Estás satisfecho de la frecuencia con que has tenido contacto con tu mentorizado.	1	2	3	4	5
10.-La relación cubrió tus expectativas acerca del programa de mentoría de desarrollo de carrera profesional.	1	2	3	4	5

Contesta a las siguientes preguntas:

1.-¿Como crees que has contribuido a mejorar la carrera profesional a tu mentorizado?.

2.-¿De qué manera la relación de Mentoría de Carrera Profesional podría haber sido más eficaz?.

3.- ¿Te gustaría pertenecer a una Red de Ingenieros Voluntarios para el apoyo mutuo y la colaboración?.

\*Enviar al administrador del programa de Mentorías

# INFORME SOBRE COMPETENCIAS ADICIONALES REQUERIDAS A LOS INGENIEROS POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

## INTRODUCCIÓN Y POBLACIÓN

El Instituto de la Ingeniería de España (IIE), con el apoyo de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y el soporte informático de Sotec, ha realizado una encuesta a empresarios y directivos asociados a APD sobre las competencias adicionales que las empresas demandan de los Ingenieros de profesiones reguladas o Máster habilitantes de Ingeniería respecto a las adquiridas en la Universidad para su titulación.

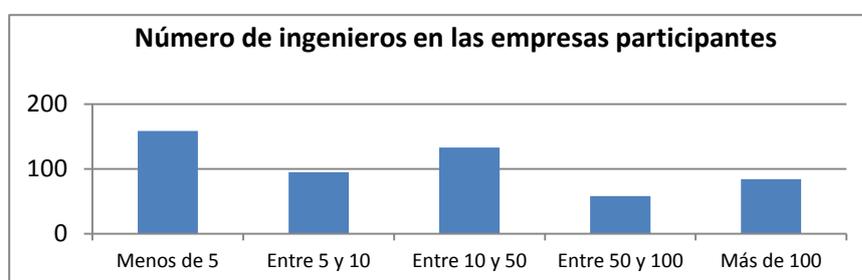
El objetivo de esta encuesta es detectar qué competencias no tecnológicas son las demandadas por las empresas, para en una segunda fase hacer llegar los resultados a todos los grupos de interés (universidades, administración, empresas, ingenieros) y conseguir a medio plazo su inclusión en la formación integral del Ingeniero.

La encuesta se ha realizado entre el 21 de noviembre y el 19 de diciembre de 2017, con una participación de 528 empresarios y directivos, lo que nos permite extraer conclusiones para España con un nivel de confianza superior al 95% y un margen de error inferior al 5%.



Es de reseñar que la mayoría de las comunidades autónomas están representadas en la encuesta, si bien no se han observado diferenciaciones relevantes en las respuestas en función de este criterio.

No obstante, el porcentaje de población que no ha respondido a las preguntas de caracterización sobre tamaño, facturación o sector de la empresa es demasiado alto como para poder estratificar los resultados de la misma atendiendo a esos criterios, por lo que los resultados que se presentan en el estudio detallado serán, salvo algún matiz que se indicará en el estudio de detalle, globales. Sí es posible, sin embargo, y así se ha hecho, realizar una estratificación en función del número de ingenieros de la empresa, que puede dar una idea de tamaño de la misma. Se observa que, con esta aproximación, las empresas participantes son representativas de la realidad de la empresa española en cuanto a tamaño, lo que valida la adecuación de los resultados de la encuesta a dicha realidad empresarial.



## RESULTADOS MÁS RELEVANTES

En la encuesta se ha preguntado sobre la necesidad de cada competencia, valorando cada una de ellas como 1-No necesaria, 2-Poco Necesaria, 3-Necesaria, 4-Muy Necesaria y 5- Imprescindible

Las competencias se han agrupado en categorías. Dichas categorías y su valoración media (respuestas 3, necesario, 4-muy necesario o 5-imprescindible) de las categorías son:

### Valoraciones de las categorías

Innovación, Desarrollo y Creatividad	95,8%
Soft Skills	92,2%
Informática y Digitalización	84,5%
Gestión Empresarial	78,7%
M. Ambiente, Compliance y Riesgos	75,1%
Comercial, Marketing y Estrategia	72,3%
Producción, Supply Chain y Logística	68,8%
Competencia o experiencia sectorial complementaria específica	61,6%
Idiomas y Cultura Internacional	39,7%
Valoración media	74,4%

Las empresas por tanto **reclaman ingenieros más innovadores, con fuertes competencias transversales (soft skills y gestión empresarial), con conocimientos relevantes sobre las TIC y con dominio del idioma inglés**. Esta tendencia se acentúa si solo se consideran respuestas 4- muy necesario y 5. imprescindible. La baja relevancia de Idiomas y cultura internacionales se debe a la poca importancia dada a idiomas diferentes del inglés.

**Hay 14 competencias que la mayoría de los encuestados han considerado que son muy necesarias o imprescindibles** y que se ordenan a continuación de mayor a menor necesidad en función del % de encuestados que las han clasificado así:

### 14 Competencias más valoradas

Trabajo en equipo.	87,0%
Capacidad crítica y de pensar out of the box.	84,5%
Innovación y Creatividad.	81,5%
Conocimientos de aplicaciones ofimáticas estándar, Digitalización y Redes Sociales.	79,0%
Orientación a los resultados y a la entrega (delivery).	78,0%
Gestión de Proyectos y Planificación.	77,0%
Liderazgo, capacidad de motivación, empatía e inteligencia emocional.	71,5%
Nivel C1 o superior de inglés.	67,5%
Habilidades comunicativas y asertividad.	65,5%
Autonomía y plan de desarrollo personal y profesional.	64,5%
Gestión de la Calidad, de Procesos, Mejora Continua y Excelencia.	56,5%
Capacidad de Negociación.	51,0%
Emprendimiento.	50,0%
Código Ético y Responsabilidad Social Corporativa. Cumplimiento de Normas y Procedimientos.	50,0%

El informe completo de la encuesta se puede ver en el siguiente link

<https://iies.es/wp-content/uploads/INFORME-COMPETENCIAS-INGENIEROS.pdf>

Para consultas pueden

dirigirse al email: [C.Universidad.Formacion.Empresa@iies.es](mailto:C.Universidad.Formacion.Empresa@iies.es)

## CALENDARIO DEL PROGRAMA DE MENTORÍA DE PLAN DE DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL DEL IIE

MESES	1	2	3	4	5
<b>FASES</b>	INSCRIPCIÓN FORMACIÓN DE MENTORES ASIGNACIÓN DE PAREJAS	FASE 1 AUTOCONOCIMIENTO Y EXPECTATIVAS Mínimo 2 reuniones	FASE 2 VISIÓN DE CARRERA PROFESIONAL Mínimo 2 reuniones	FASE 3 - PLAN DE DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL Mínimo 2 reuniones	ENCUESTA
<b>ENTREGABLES MENTOR MENTORIZADO</b>		FICHA MENTOR FICHA DEL MENTORIZADO Aceptando acuerdo de Mentoría EJERCICIO 1 EJERCICIO 2 EJERCICIO 3 ACTAS DE REUNIONES	EJERCICIO 4 EJERCICIO 5 ACTAS DE REUNIONES	FICHAS DE OBJETIVOS Y ACCIONES ACTAS DE REUNIONES PLAN DE DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL	
<b>ENTREGABLES AL ADMINISTRADOR DEL PROGRAMA</b>	FICHA MENTOR FICHA MENTORIZADO Aceptación del acuerdo de Mentoría				EVALUACIÓN DEL MENTORIZADO EVALUACIÓN DEL MENTOR