

Habilidad Mentor (M) / Coach (C)	Etapa	Preguntas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport (M)(C)</li> </ul>	<p><b>1º. Preparación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antes de la visita, puedes solicitar alguna información al GR:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados Pulso Cinépolito – Región y/o cines a visitar.</li> <li>Planes de acción: Mejora de Pulso Cinépolito, Rotación o plan de desarrollo definido con su GO (resultado de sus sesiones de feedback)</li> <li>Evaluación de estilo de liderazgo</li> <li>Resultados última evaluación 360°</li> </ul> </li> <li>Al solicitar información recuerda dar un encuadre: 2019 programa de Mentorhip orientado a <b>Liderazgo y Reconocimiento</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué estás trabajando actualmente de tu liderazgo, de Pulso Cinépolito (clima o engagement) de tu región, rotación, etc.?</li> </ul>
<p><b>2º. Durante la Sesión con el GR:</b> Recuerda que esta es una guía y requieres hacer una personalización de acuerdo al tiempo disponible, a la conversación con el GR y los cines contemplados en la visita.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Escucha activa (M)(C)</li> <li>Preguntas poderosas (M)(C)</li> <li>Feedback (M)(C)</li> <li>Retos (M)</li> <li>Sugerencias (M)</li> <li>Ejemplos (M)</li> </ul>	<p><b>G (goal) – Objetivo:</b> Primero, encuadra la sesión y la plática, menciona que el objetivo de tus visitas es reforzar los temas de su liderazgo como GR y el de sus gerentes, así como el reconocimiento en el cine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿De tu estilo de liderazgo predominante, identificas si en algo te afecta hacia el trabajo con tus equipos o en los resultados de Pulso? ¿Alcanzas a ver de igual forma, en qué momentos te es útil?</li> <li>¿Qué estás desarrollando o trabajando?</li> <li>¿Y en general de tus gerentes, cuál sería tu diagnóstico?</li> <li>En cuanto a nuestra conversación, ¿cómo te gustaría terminar esta plática? ¿En qué te gustaría que te ayude o asesore?</li> </ul>
	<p><b>R (Reality) – Realidad</b> Identificar el estado actual y cómo se ve en el futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Dónde esperas ver a tu región en este tema de liderazgo y reconocimiento al finalizar el año?</li> <li>¿Qué diferencia ves entre el resultado deseado y este estado actual?</li> <li>¿Qué es lo que ha sido exitoso hasta ahora?, ¿qué faltaría?</li> <li>¿En función de esos resultados qué acciones estás trabajando con tus gerentes?</li> <li>¿Cuáles son las barreras existentes para lograrlo? <i>Como mentor, puedes hacer sugerencias, dar tu punto de vista o proveer ejemplos</i></li> </ul>
	<p><b>- O (Options)</b> Identificar las acciones que le ayudarán a mejorar o lograr ese estado deseado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué faltaría por hacer o qué no has contemplado como acciones de impacto para el desarrollo de tus gerentes y el tuyo?</li> <li>Cómo referencia, ¿cuáles son los cines con mejores resultados y cuáles los peores?</li> <li>¿Qué hace la diferencia? ¿Qué de eso te puede servir a ti o a tus gerentes de cine?</li> <li>¿Qué opciones ves para llegar a ese clima de trabajo y compromiso de los equipos, qué liderazgo se requiere en ti y tus gerentes?,</li> <li>¿Alcanzas a ver si puedes hacer algo diferente? <i>Como mentor, puedes hacer sugerencias, dar tu punto de vista o proveer ejemplos</i></li> </ul>
	<p><b>Will (Acciones futuras)</b> Establecer las acciones que realizará para la mejora o llegar a su estado deseado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En resumen, cuáles serán las acciones específicas que harás en cuanto a tu desarrollo y el de tu equipo?</li> <li>¿Cómo medirás el progreso?</li> <li>¿Qué ha sido útil para ti durante esta conversación?</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Planeación (M)</li><li>• Disposición de apoyo (M)</li></ul>	<b>Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acordar alguna sesión o plática de seguimiento con el GR (puedes usar herramientas virtuales: Skype, llamada, whatsapp)</li></ul> <p><i>Al cerrar la conversación, retoma el tema de Reconocimiento, pregúntale de los cines a visitar si ubica un caso de personal administrativo y/o operativo que merezca ser reconocido. En caso de que no tenga ejemplos, espera llegar al cine y preguntarle al Gerente de Cine. Antes, pídele al GR o refuerza con él que de ahí en adelante es muy importante esté observando y cercano a sus equipos en los cines para identificar acciones que merezcan ser reconocidas y agradecidas.</i></p>
---	--------------------	--