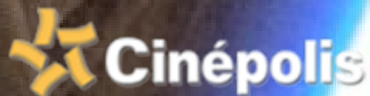


GUÍA RÁPIDA DE ACCIÓN

MENTOR



Universidad  
Cinépolis







# GUÍA RÁPIDA DE ACCIÓN

## PREPÁRATE PARA EL ENCUENTRO

1. Conoce la información general de tu futuro *mentee* (datos personales y profesionales).
2. Prepara el hilo conductor del encuentro y los materiales.
3. Lee esta guía para prepararte y planear el proceso.

### 1 Orientación

- Construir una relación de confianza.
- Diseñar un plan de acción.
  - Objetivos
  - Compromisos
  - Mecánica



# PRIMER ENCUENTRO "TRUST AND GOALS"

El primer contacto es clave para sentar las relaciones del mentor y su *mentee*, así como para que el *mentoring* se desarrolle satisfactoriamente, por ello el mentor debe ganarse la confianza del *mentee* y sentar las bases del proceso.

1. Conéctate con tu *mentee* y generar lazos de confianza.
2. Reflexiona sobre las fortalezas, oportunidades, posibilidades y resultados actuales de tu *mentee*.
3. Delimita claramente las expectativas y límites del proceso de *mentoring*.

## USA las preguntas poderosas

Esta herramienta será transversal, utilízala en cada momento

## USA el Círculo de oro de liderazgo

A través del uso de esta herramienta y las preguntas poderosas tendrás las expectativas globales del proceso de *mentoring*, obteniendo la visualización global de lo que requiere tu *mentee*.

4. Basado en el círculo de liderazgo, describe claramente los objetivos que persigue el proceso en consenso con tu *mentee*.

## USA el modelo de objetivos MENTOR

Deja por escrito todos y cada uno de los objetivos a alcanzar, en un documento que permita evaluar el cumplimiento de los mismos.

5. Desarrolla un plan claro de trabajo que cumpla con tus expectativas, las de tu *mentee* y las del propio proceso.

## USA el modelo MAPA

El MAPA señala con claridad la meta a llegar y traza la ruta para alcanzarla, el resultado es un Plan de acción.

6. Desarrolla un plan claro de trabajo que cumpla con tus expectativas, las de tu *mentee* y las del propio proceso.

## DESPUÉS DEL ENCUENTRO

Reflexiona sobre los resultados y qué aspectos generarían mayor conexión y empatía para el próximo encuentro.

## USA el mapa de la empatía

Esta herramienta te permitirá mejorar el nivel de empatía con tu *mentee*, identificando de una forma más precisa sus necesidades, motivaciones, preocupaciones, miedos, etc, para adaptar tu rol como mentor y todas las acciones del proceso.



## RESULTADOS

En este primer encuentro, además de conocerse e iniciar una relación de confianza y compromiso, deben quedar asentadas las expectativas, objetivos y plan de trabajo.

## DESPUÉS DEL ENCUENTRO

Reflexiona sobre los resultados y que aspectos generarían mayor conexión y empatía para el próximo encuentro.



## 2 Desarrollo

- Transferir conocimiento.

mentor



mentee



## ENCUENTROS “MOVE TO ACTION”

Dentro del plan de trabajo quedaron asentadas las reuniones correspondientes, pero tú puedes apoyar el seguimiento y desarrollo del programa manteniendo contactos informales vía e-mail o teléfono para reforzar la relación y facilitar los contactos.

1. Ejecuta el plan de trabajo.
2. Revisa del progreso.

## USA el modelo MAPA

Trabaja sobre el plan de acción diseñado en el primer encuentro, revisa el avance de los objetivos y, en su caso, realiza los ajustes y nuevos acuerdos.

3. Evalúa constantemente la evolución del proceso y la relación.



## USA el formato Logros-fortalezas-estrategias

Podrás dar seguimiento a cada logro obtenido y mantener la motivación y compromiso durante el proceso.

4. Evalúa a cada momento que la transferencia de conocimiento esté propiciando el desarrollo del *mentee*.

## USA el mapa de la empatía

Esta herramienta será un buen termómetro siempre para asegurar que estas adaptando tu rol y todas tus acciones a las características y objetivos de tu *mentee*.

## RESUMEN DEL PROCESO DURANTE EL DESARROLLO

Revisión progreso - Diálogo sobre los logros y las dificultades obtenidos - Negociación acerca de nuevas acciones a emprender - Reformulación o adaptación de objetivos en caso necesario- Modificación del plan si procede.



3

## Separación

- Evalúan los resultados.
- Cierre del proceso.



## ÚLTIMO ENCUENTRO

Esta fase llega cuando el *mentee* logra los objetivos identificados al inicio de la relación de *mentoring*.

1. Reconoce la percepción de tu *mentee* sobre el proceso y el cambio que identifica en él.
2. Evalúa el cumplimiento general del proceso de *mentoring* y el logro de los objetivos.

### USA el modelo MAPA

Revisa sobre el plan de acción diseñado en el primer encuentro y evalúa el cumplimiento de los objetivos.

### USA el formato logros-fortalezas-estrategias

Identifica y celebra cada logro obtenido durante el proceso.

3. Fija los términos de la nueva relación. Esta nueva relación, queda al margen del programa de *mentoring*, libremente pueden decidir si continúan con un proceso informal, como compañeros, o si finalizan el contacto.





«Siempre ha de haber dos, ni más ni menos. Un maestro y un aprendiz.»

—Maestro Yoda



**Cinépolis**

**GRACIAS**

**POR TU PARTICIPACIÓN**