



# LO QUE SE ESPERA DE UN MENTOR

WANDA BETANCOURT, APR

LIC. R-65

# DEFINICIONES DE MENTORÍA

**Proceso** en el cual una persona con experiencia en cierto ámbito profesional o académico, ayuda a otra persona a **lograr sus metas y potenciar sus habilidades y talentos** mediante conversaciones y **acciones de aprendizaje.**

## Definición adoptada por la Junta

**Proceso** mediante el cual una persona con experiencia ayuda a otra persona con menos experiencia a **lograr sus metas y cultivar sus habilidades** a través de una serie de conversaciones, asesoría y otras **actividades de aprendizaje** de tipo personal, **confidencial** y limitadas en cuanto al tiempo.



## MENTORÍA FORMAL

- Se caracteriza por su naturaleza de propósito, donde los participantes:
  - ✓ **Establecen acuerdos** – si es con o sin paga, tiempo de duración, modalidad, sesiones de retroalimentación y su frecuencia
  - ✓ **Definen metas** – en cuales dos áreas enfocaremos la mentoría y qué resultados debemos esperar:
    - Asesoría y consultoría en Relaciones Públicas.
    - Diseño y planificación de programas o campañas de Relaciones Públicas, ejecución de programas o campañas de Relaciones Públicas o análisis y evaluación de investigación de comportamiento del consumidor, del mercado, así como de la opinión pública.
    - Manejo efectivo de la comunicación, en situaciones de crisis o asuntos públicos.
    - Enlace con los medios de comunicación velando por que se comunique correcta y asertivamente la información en pro del interés público.
  - ✓ **Formalizan el acuerdo** –someten su acuerdo a la Junta Reglamentadora

# HABILIDADES DEL MENTOR

**Escucha activamente**

**Construye confianza**

**Es humilde**

**Define metas**

**Inspira**

**Motiva**

**Ofrece trato profesional y humano**





# OBJETIVOS DEL MENTOR

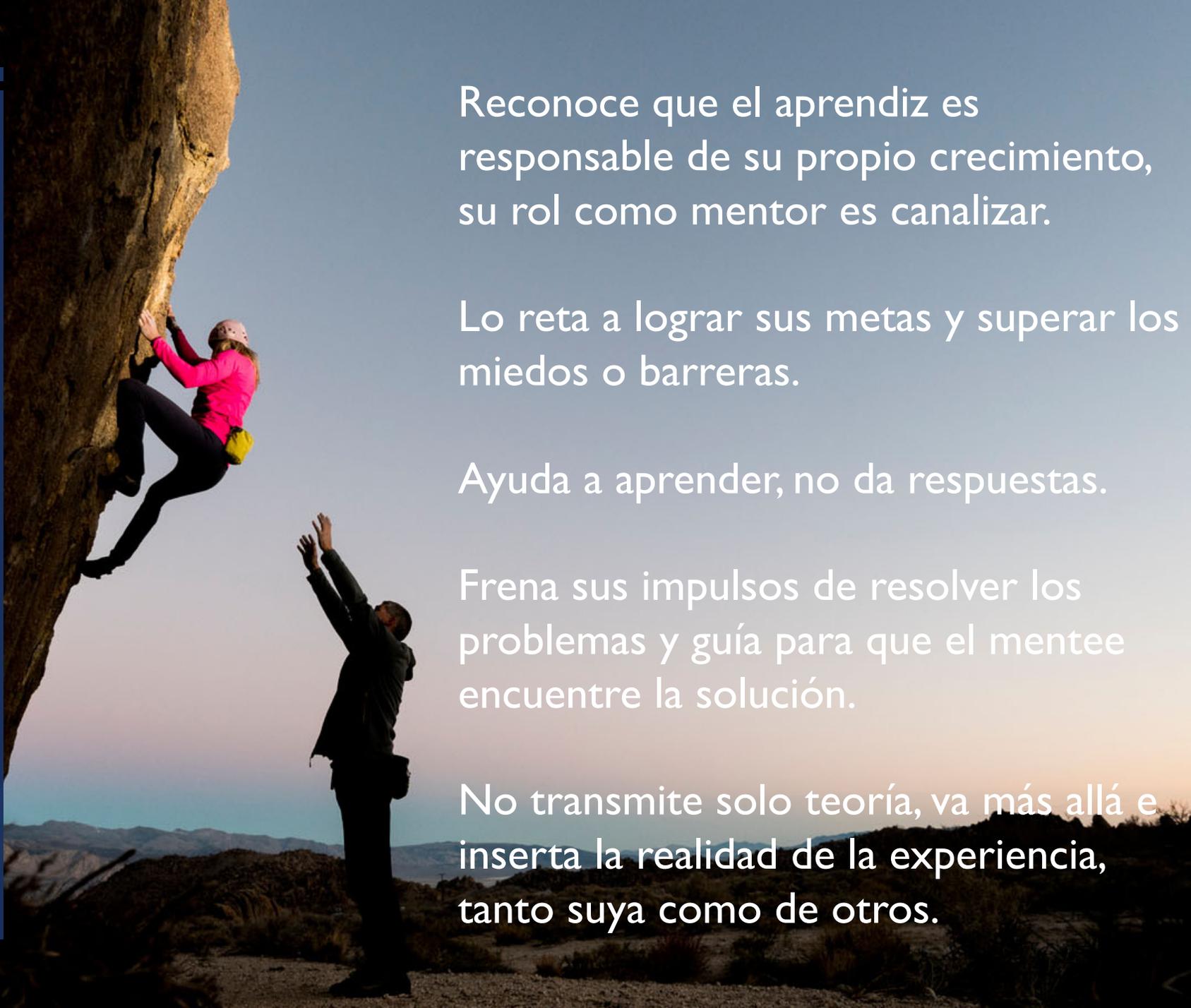
Guiar

Estimular

Desafiar

Potenciar la capacidad y el talento de su mentee

# MEJORES PRÁCTICAS DE MENTORÍA



Reconoce que el aprendiz es responsable de su propio crecimiento, su rol como mentor es canalizar.

Lo reta a lograr sus metas y superar los miedos o barreras.

Ayuda a aprender, no da respuestas.

Frena sus impulsos de resolver los problemas y guía para que el mentee encuentre la solución.

No transmite solo teoría, va más allá e inserta la realidad de la experiencia, tanto suya como de otros.

# MEJORES PRÁCTICAS DE MENTORÍA

Solicita ayuda a otros que tengan mayor experiencia como mentores.

Disfruta esa oportunidad y no olvida que fue un aprendiz hace un tiempo.

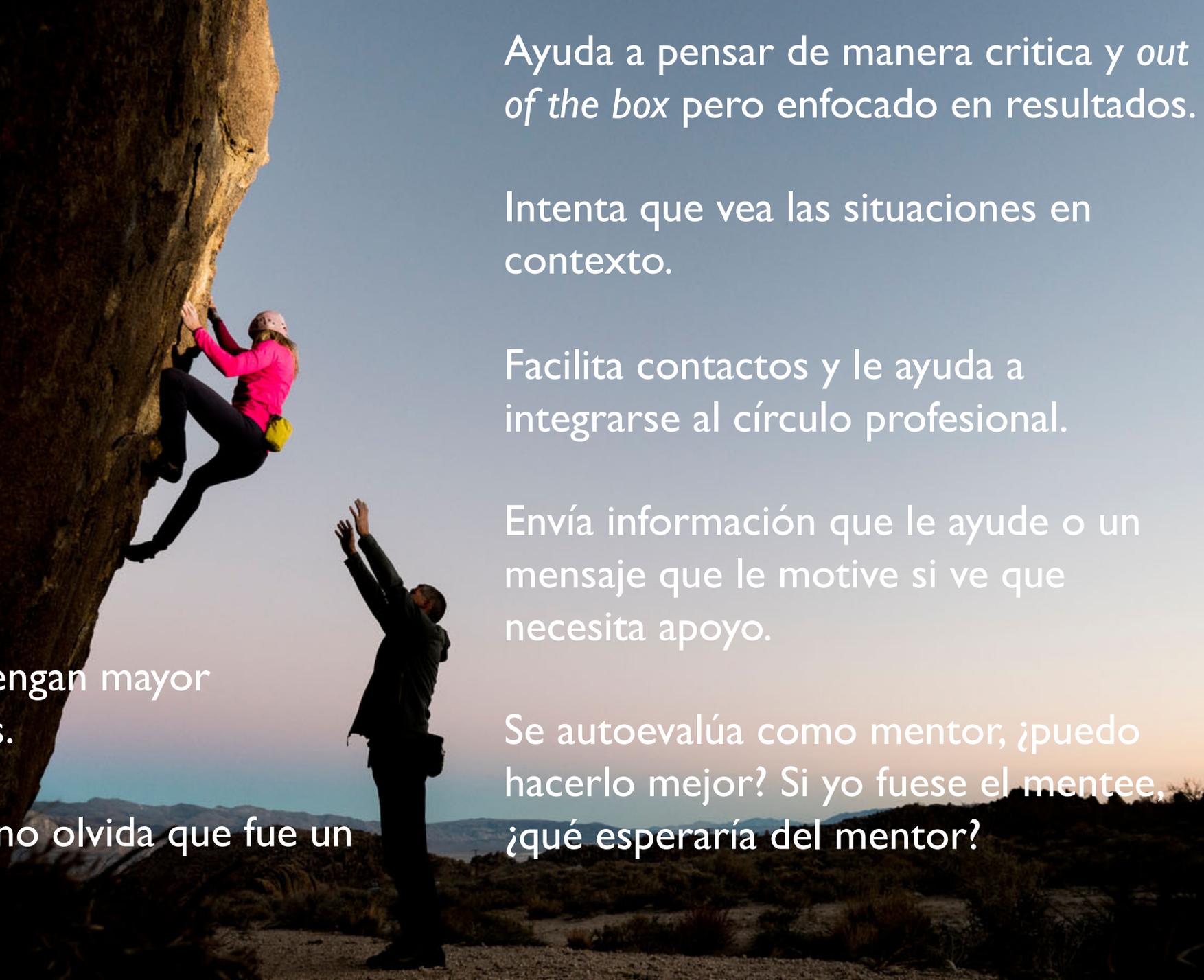
Ayuda a pensar de manera crítica y *out of the box* pero enfocado en resultados.

Intenta que vea las situaciones en contexto.

Facilita contactos y le ayuda a integrarse al círculo profesional.

Envía información que le ayude o un mensaje que le motive si ve que necesita apoyo.

Se autoevalúa como mentor, ¿puedo hacerlo mejor? Si yo fuese el mentee, ¿qué esperaría del mentor?



# LA PRIMERA CONVERSACIÓN

- Debe ir dirigida a construir una relación de confianza.
- Enfóquense en compartir sus experiencias y quiénes son, sus experiencias, intereses, antecedentes y metas profesionales.
- Compartan por qué decidieron ejercer esta profesión y el mentor debe decir por qué decidió ser mentor.
- Establezcan los acuerdos, fijen las condiciones, confidencialidad y agenda, entre otros.
- Al principio agenden reuniones más frecuentemente para asegurar el involucramiento.
- Es importante ser muy profesional y consistente, no faltar a ninguna reunión y ser puntual.
- El mentor debe escuchar más de lo que habla para que pueda evaluar las necesidades de aprendizaje:
  - ✓ Conocer sus fortalezas, debilidades y oportunidades de aprendizaje



# GUÍA PARA ESTABLECER LOS OBJETIVOS DE LA MENTORÍA

## SEIS PREGUNTAS CLAVE



### 1. ¿Por qué decidiste dedicarte a esta profesión?

Esta pregunta está enfocada en ayudar al aprendiz a clarificar y articular su propósito. Su respuesta les ayudará a revelar la pasión por lo que hace, y el impacto que desea alcanzar.

### 2. ¿A dónde quieres llegar?

¿Cuál es tu meta? Esta pregunta está diseñada para mostrar las aspiraciones e identificar sus objetivos profesionales.

### 3. ¿Qué estás haciendo bien actualmente que te esté ayudando a alcanzar tu meta o qué destrezas de la profesión dominas o ves como tus fortalezas?

Esta es una excelente manera de entender sus fortalezas y conocer sobre sus experiencias.

# GUÍA PARA ESTABLECER LOS OBJETIVOS DE LA MENTORÍA

## SEIS PREGUNTAS CLAVE

### 4. **¿Qué no estás haciendo bien que te impide alcanzar tu meta o qué destrezas de la profesión entiendes debes aprender o mejorar?**

Es muy importante que el aprendiz reconozca qué debilidades y retos debe superar. A nadie le gusta hablar de lo negativo, pero los obstáculos no se superarán hasta que no se comience por identificarlos y trabajarlos como oportunidades de aprendizaje.

### 5. **¿Qué puedes hacer diferente para superar estos retos?**

Esta pregunta se enfoca en ayudar a priorizar los objetivos de aprendizaje de la mentoría. Todos tenemos una tendencia natural a enfocarnos en lo que hacemos mejor e invertir menos tiempo atendiendo nuestras debilidades. El problema con esta tendencia es que si no ayudamos al aprendiz a enfocarse en sus retos, su progreso se verá limitado.

### 6. **¿Dónde necesitas más ayuda?**

Una vez que has realizado las cinco preguntas anteriores, la respuesta a esta pregunta debe ser mucho más fácil. Ya conoces los objetivos generales y has profundizado en los retos a los que se enfrenta, el siguiente paso es alinear esos retos con tus habilidades, experiencia y recursos.



# CONSTRUCCIÓN GRADUAL DE DESTREZAS

## ■ Ayúdale a encontrar recursos:

- ✓ Personas
- ✓ Libros
- ✓ Artículos
- ✓ Herramientas

## ■ Imparte conocimiento mediante:

- ✓ Explicaciones
- ✓ Ejemplos útiles, casos
- ✓ Demostración de procesos
- ✓ Formulación de preguntas que le hagan reflexionar.

## ■ Amplía sus perspectiva:

- ✓ Comentando noticias y contextualizando su impacto en industrias, comunidades y política pública.
- ✓ Comentando las acciones que emprendiste en tu carrera y explicándole tus motivaciones, aciertos y desaciertos.



## EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- Se recomienda evaluar el progreso una vez al mes para medir si se están cumpliendo los objetivos y determinar si hay que reorientar el programa.
- Algunas de las preguntas que ayudan en la evaluación son:
  - ✓ Hasta ahora, ¿cuáles han sido los beneficios de la mentoría?
  - ✓ ¿De qué manera está ayudando el mentor a su mentee a lograr las metas?
  - ✓ ¿Qué cambios ha observado el mentor y qué cambios ha detectado el aprendiz?
  - ✓ ¿Es necesario reajustar algún punto del programa trazado hasta hoy?



# EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- Al concluir la mentoría deben reunirse para evaluar el cumplimiento de los objetivos del programa... ¿Se lograron?, ¿En qué medida?, ¿Por qué no se lograron algunos?
- Después de esta evaluación, es el momento de decidir si desean seguir manteniendo la relación, los canales que utilizarán para comunicarse... ¡Y agradecerse mutuamente el apoyo prestado!

