



Proceso de Desarrollo:

“La Formación del Mentor.”

Introducción:

Las raíces de la práctica de la mentoría pueden trazarse hasta la antigüedad. La propia palabra fue inspirada por el personaje de Mentor en la Odisea de Homero.

En la literatura existen diversas definiciones de la mentoría. No obstante, el aspecto central es que la mentoría es *"un proceso que puede darse o bien para la transmisión informal del conocimiento, o de relaciones interpersonales y para el apoyo psico-social, percibidos por el colaborador como relevante para su trabajo, la carrera o el desarrollo profesional."*

Objetivos:

- a) Que los participantes conozcan, desarrollen y apliquen las competencias internas y exhibibles de un Mentor.
- b) Que los participantes interesados vivan junto con el Facilitador-Mentor las prácticas de la Mentoría.

Para las empresas:

- c) Que la empresa cuente con mentores internos formados y dispuestos a brindar lo mejor de sí en pro de las necesidades de desarrollo de los mentorizados y de la empresa misma.

Enfoque: Este proceso de Formación del Mentor se enfoca exclusivamente en comportamientos y actitudes de las personas en su vida, sus relaciones interpersonales y en el trabajo.

Este proceso estará directamente relacionado para facilitar mentoría a toda persona, genuinamente deseosa, de dares a los demás de manera ordenada y alineada a su vocación de servicio.

En las empresas está dirigido a Directores, Gerentes, Supervisores de producción, Entrenadores y áreas de apoyo.

**Formato:**

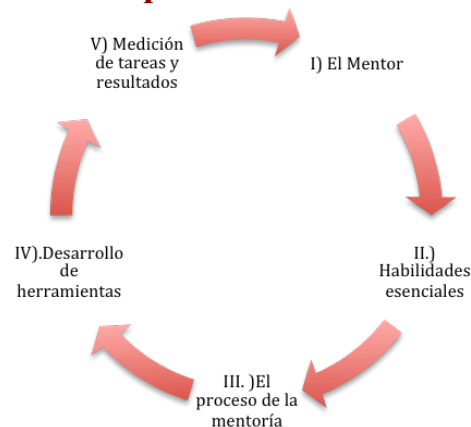
1. Sesiones de enseñanza y exposición teórica- explicativa personales o grupales (según sea el caso).
2. Sesiones prácticas: Para cada tema se brindarán dos sesiones de mentoría de 30 minutos a personas que necesiten ser escuchadas, corregidas o inspiradas. El Facilitador-Mentor ejecutará la sesión de Mentoría con persona que en Mentorizado invite. En la segunda sesión, el participante ejecutará la sesión de mentoría en presencia del Facilitador-Mentor. Así sucesivamente, hasta completar sus tres sesiones con mi compañía presencial.

Entregable:

Participantes convertidos en mentores y convencidos de que la Mentoría es un medio para lograr grandes fines humano-sociales, humano-productivos y de alto impacto para la persona, familia, grupo o una organización.

1. Mentores con un nuevo lenguaje cotidiano.
2. Mentores que habrán de evitar viejos hábitos que puedan afectar su imagen y credibilidad.
3. Mentores que habrán aprendido a diseñar un blog, una pagina en Facebook, pagina web.

Módulos del proceso de formación el mentor:



Módulo I- El Mentor.

- a. Comprender el rol, sus significado e impacto social en la organización.
- b. Valores internos:
 - i. a) Respeto por las personas.
 - ii. b) Genuino sentido del Servicio.
 - iii. c) Vivir la Compasión (sustantivo del verbo compasionar, no de compadecer).
 - iv. d) Voluntad e intención sana.
 - v. f) Trato global justo y sin preferencias.
- c. Práctica con los participantes: Fortalecer el Mindset para este rol.
 - i. Análisis de cada uno de los valores internos. Entender la manera en cómo se viven estos valores.

Duración: Tres horas (en una sola sesión.)



Módulo II - Habilidades esenciales del mentor:



Se aplica un Instrumento de diagnóstico: para medir el aquí y ahora de esas tres inteligencias. Temas a desarrollar en: **a) Inteligencia emocional.**

I. Medio Ambiente
1. Sucesos de la vida
2. Presiones de y en el trabajo
3. Presiones personales
II. Conocimientos
4. Conciencia emocional íntima
5. Expresión emocional
6. Conciencia emocional hacia los demás
III. Actuación asertiva
7. Habilidad y capacidad
8. Creatividad
9. Vígor
10. Relaciones amistosas
11. Expresión asertiva

IV. Valores y Creencias
12. Compasión
13. Prismas de Visión
14. Intuición
15. Radio de Confianza
16. Empuje personal
17. Integridad
V. Vida cotidiana
18. Salud en General
Síntomas Físicos
Hábitos
Síntomas Emocionales
19. Alegría de vivir
20. Relaciones humanas profundas
21. Desempeño laboral

Nota: Para efectos del Rol de Mentor haremos énfasis en los conceptos señalados en color azul. Sin embargo, los participantes deberán estar atentos a todo ya que los Mentorizados no escapan a todos los elementos señalados. Por lo tanto, lo deben conocer.

Duración: Cuatro horas.



b) Inteligencia Interpersonal:

2.1 ¿Con qué habilidades debes contar?

- a) Ser sociable o extrovertido.
- b) Ser empático.
- c) Tener y mostrar interés por los otros.
- d) Tener facilidad para hacer nuevos amigos.
- e) Tener capacidad para trabajar en grupo.
- f) Contar con aptitudes de líder transformador.

2.2 Análisis de resultados. Plan de mejora.

2.3 Establecer el protocolo de interacción personal. (Diseñar el manual-guía).

Duración: Cuatro horas.



c) Inteligencia Verbal-Lingüística:

Habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje. Facilidad para convencer o ejercer influencia sobre los demás, utilizando las ideas con claridad. Gran condición para transmitir ideas y, al mismo tiempo escuchar la de los demás. Habilidad para retener información estructurada, así como para dar y recibir explicaciones.

3.1 El círculo virtuoso Escuchar-Comunicar. Este se fundamenta en dos factores fundamentales: a) El uso de los doce sentidos y b) El uso de cuatro variables y una constante en la comunicación.

- A) Los doce sentidos:
 - a. Los sentidos ambientales: olfato, gusto, vista y sentido térmico.
 - b. Los sentidos corporales: el tacto, sentido vital y movimientos y equilibrio.
 - c. Los sentidos sociales: el oído, el sentido de la palabra, el sentido del pensamiento ajeno y el sentido del yo ajeno.
- B) El uso de cuatro variables: el receptor, el lugar, el momento y el fin buscado. El uso de una constante: el mensaje.
- C) Cómo "se dicen las cosas". Lenguaje en positivo, la técnica de las tres palabras.
- D) Saber contar historias y saber leer historias.
- E) El uso del "Juicio de valor". Camperos y el ejercicio de "la botella de agua."
- F) Enemigo a cuidar: las interferencias interna.

Práctica con dos mentorizados.

Duración: Seis horas (divididas en Tres sesiones de dos horas) Se incluyen dos sesiones de Mentoría real; una por parte mía y la otra por el participante. *Ustedes indiquen las personas que recibirán la mentoría.*



Módulo III. El Proceso de Mentoría.

3.1 ¿Dónde empieza el proceso general?

El proceso individual.

- a) Rompe-hielo.
- b) Las reglas del juego.
- c) Explicación de la Mentoría.
- d) Expectativas mutuas.
- e) El diálogo (20% mentor, 80%mentorizado). Emplear el Gran Secreto de Secretos en el arte de fungir como Mentor.
- f) Tareas y compromisos de ambos.
- g) Repaso y Cierre.
- h) Medición de resultados.

3.2 Conocer y manejar la Herramienta: “El Manejo de Contrariedades.” Es una herramienta indispensable para la labor del Mentor. Esta herramienta es clave para el proceso de Mentoría.

3.3 Límites de la Mentoría.

3.4 Autoridad en la Mentoría.

3.5 Interferencias (emocionales.)

Dos prácticas de Mentoría real.

Duración: Cuatro horas



Módulo IV

El Desarrollo de Herramientas. (Opcional)

Estas serán: un blog interno, una página web, una pagina en Facebook.

Estas herramientas deben ser la evidencia de la capacidad del mentor. Todo mentor, que se auto-nombre como tal tiene el deber ante los demás de compartir sus ideas, conceptos, etc., con el resto del mundo (interno y externo). Esta tarea lo ratifica como Mentor.

Este módulo fortalecerá a los participantes para enfrentarse a su vida sin temor.

Duración: Cuatro horas. (Opcional)



Módulo V. Índices de medición.

Es indispensable llevar un control de las tareas de Mentorizados.

Se definirán los campos necesarios para la elaboración de la herramienta de medición.

El resultado final de esta sesión es: la hoja en Excel para tales fines.

Duración: Cuatro horas.

Duración total del Proceso: 30 horas incluyendo el Módulo IV que es opcional.

Módulo	Duración
I. El Mentor	3
II. Habilidades esenciales	14
III. El Proceso de Mentoría	4
IV. El Desarrollo de herramientas. (Opcional)	5
V. Índices de medición.	4

Cierre.

Contratado por:



