

## GUION DEL MENTOR - SESIÓN 2: TÉCNICAS DE MENTORING PARA LA GESTIÓN DE RELACIONES PERSONALES

### DIAPPOSITIVA 1: PORTADA

#### Técnicas de Mentoring para la Gestión de Relaciones Personales

**Objetivo:** Presentar la sesión y contextualizar su importancia para los agentes de desarrollo local.

#### Explicación:

Bienvenidos a esta sesión sobre "Técnicas de Mentoring para la Gestión de Relaciones Personales". A lo largo de esta formación, exploraremos cómo los agentes de desarrollo local pueden utilizar estrategias de mentoring efectivas para fortalecer el acompañamiento de emprendedores y comunidades.

El mentoring es una relación de aprendizaje en la que el mentor proporciona orientación, apoyo y feedback al mentorizado, facilitando su desarrollo personal y profesional. No se trata solo de dar consejos, sino de guiar, acompañar y potenciar la autonomía del mentorizado en su propio proceso de crecimiento.

En este contexto, el mentoring no solo fortalece la relación mentor-mentorizado, sino que también tiene un impacto directo en el desarrollo local, ayudando a emprendedores a consolidar sus proyectos y mejorar sus habilidades de gestión.

A lo largo de esta sesión, exploraremos las **mejores prácticas para construir relaciones de mentoring efectivas**, abordaremos **técnicas de comunicación clave**, analizaremos **barreras en la comunicación y cómo superarlas**, y trabajaremos sobre **cómo generar confianza y gestionar expectativas**.

Además, realizaremos ejercicios prácticos, incluyendo **dinámicas de escucha activa**, **rol-playing de mentoring** y **un plan de sostenibilidad del mentoring**, que te permitirá llevar estas estrategias a la práctica en tu rol como agente de desarrollo local.

Por último, te invito a participar activamente, compartir experiencias y reflexionar sobre cómo puedes aplicar estas técnicas en tu trabajo diario.

## **DIAPPOSITIVA 1: ¿QUÉ HACE QUE UNA RELACIÓN DE MENTORING SEA EFECTIVA?**

Para comenzar la sesión, reflexionaremos sobre qué factores hacen que una relación de mentoring sea exitosa. La idea es que los participantes identifiquen los elementos esenciales de una buena mentoría basados en su experiencia y en principios clave. La confianza mutua es fundamental, ya que sin ella no se puede generar una relación de aprendizaje efectiva. La comunicación clara y la escucha activa permiten un intercambio de ideas sin interferencias ni malentendidos. Además, la claridad en los objetivos del mentoring ayuda a mantener el enfoque y la motivación. Finalmente, el compromiso de ambas partes es clave para garantizar que la relación se sostenga en el tiempo y se obtengan los resultados esperados.

Los participantes serán invitados a compartir sus ideas en una pizarra o documento digital, lo que permitirá generar una lluvia de ideas sobre los elementos que cada persona considera esenciales para una buena mentoría. Se incentivará la discusión sobre experiencias previas de mentoring, identificando aspectos positivos y áreas de mejora. A través de esta actividad, se establecerá una base para el resto de la sesión, asegurando que los participantes comprendan la importancia de una relación bien estructurada y alineada con expectativas claras.

## **DIAPPOSITIVA 2: ¿CÓMO CONSTRUIR UNA RELACIÓN DE MENTORING BASADA EN LA CONFIANZA?**

La confianza es el pilar de cualquier relación de mentoring exitosa. Sin confianza, el mentorizado no se sentirá seguro para compartir sus inquietudes ni para aceptar consejos. Para construir confianza en el mentoring, es fundamental que el mentor demuestre empatía, transparencia y coherencia en su comunicación. La confianza no se impone, sino que se gana con el tiempo a través de acciones consistentes y honestas. Cumplir con los compromisos adquiridos y mantener la confidencialidad de lo que se comparte en las sesiones de mentoring refuerza la seguridad del mentorizado en la relación.

Uno de los principales factores que afectan la confianza es la falta de claridad en la comunicación. Si el mentor no expresa de manera clara sus expectativas y objetivos, el mentorizado puede sentirse desorientado o desmotivado. Para evitar esto, es recomendable definir desde el inicio cuáles son los propósitos del mentoring y cómo se medirá el progreso. También es importante que el mentor reconozca sus propias

limitaciones y esté dispuesto a aprender del mentorizado. Una relación de mentoring basada en la confianza es aquella en la que ambas partes sienten que pueden expresarse sin temor a ser juzgadas y en la que se prioriza el crecimiento mutuo.

Los participantes reflexionarán sobre estrategias específicas para generar confianza en el mentoring, tales como la comunicación asertiva, la validación de emociones y el reconocimiento del esfuerzo del mentorizado. Además, se analizarán ejemplos de relaciones de mentoring exitosas y se identificarán las acciones que contribuyeron a fortalecer la confianza en cada caso. La idea es que cada participante salga de esta sesión con herramientas concretas para construir relaciones de mentoring basadas en la confianza y el respeto mutuo.

## **DIPOSITIVA 2: FUNDAMENTOS DE UNA RELACIÓN DE MENTORING EFECTIVA**

**Objetivo: Explicar los elementos clave para una relación de mentoring exitosa.**

El mentoring efectivo se basa en varios principios fundamentales que garantizan que la relación mentor-mentorizado sea útil y productiva para ambas partes.

### **1. El Mentor como Facilitador, no como Jefe o Consultor**

Un mentor no es un supervisor que impone reglas, ni un consultor que solo da recomendaciones. **El mentor acompaña, desafía, orienta y fomenta el aprendizaje del mentorizado a través del diálogo y la reflexión.** El verdadero objetivo del mentor es ayudar a que el mentorizado **desarrolle su propio criterio y tome decisiones de forma autónoma.**

### **2. Roles y Responsabilidades en el Mentoring**

- **El mentor guía, pero el mentorizado es el protagonista** de su propio crecimiento.
- **El mentor comparte experiencias y conocimientos,** pero no impone soluciones.
- **El mentorizado debe estar abierto al aprendizaje,** asumir retos y comprometerse con su desarrollo.

### **3. Principios Clave del Mentoring:**

- **Confianza y Confidencialidad:** Sin confianza, no puede haber una relación de mentoring efectiva. Es importante que el mentorizado sienta que puede compartir sus inquietudes sin temor a juicios.

- **Respeto y Compromiso:** Ambas partes deben respetar los tiempos, acuerdos y diferencias de opinión.
- **Escucha Activa y Retroalimentación Constructiva:** Es clave para ayudar al mentorizado a encontrar sus propias respuestas.

## **DIPOSITIVA 3: BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN Y CÓMO SUPERARLAS**

**Objetivo:** Identificar los principales obstáculos en la comunicación entre mentor y mentorizado y desarrollar estrategias para superarlos.

La comunicación efectiva en el mentoring puede verse afectada por diversas barreras que dificultan el entendimiento mutuo. Identificar estos obstáculos y desarrollar estrategias para superarlos es clave para construir relaciones de mentoring productivas y satisfactorias. Algunas de las barreras más comunes incluyen la falta de claridad en los objetivos, las diferencias en los estilos de comunicación y los sesgos cognitivos.

- La **falta de claridad en los objetivos** puede generar confusión y desmotivación en el mentorizado, lo que impide que el proceso de mentoring avance con éxito. Es fundamental que el mentor establezca una dirección clara desde la primera sesión, ayudando a definir metas realistas y medibles. Para ello, es útil utilizar técnicas como el establecimiento de expectativas y la definición de objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido).
- Otro desafío en la comunicación es la **diferencia en los estilos comunicativos**. Algunas personas son más directas, mientras que otras pueden ser más reflexivas o emocionales. Si el mentor y el mentorizado no logran adaptar sus estilos de comunicación, puede haber malentendidos que dificulten la relación. Para abordar esta barrera, el mentor debe desarrollar la capacidad de adaptar su forma de comunicarse según el contexto y la personalidad del mentorizado. La flexibilidad comunicativa es clave para generar una conexión efectiva.
- Los **sesgos cognitivos** también pueden influir en la comunicación dentro del mentoring. Todos tenemos prejuicios inconscientes que afectan la forma en que interpretamos la información y tomamos decisiones. Por ejemplo, el sesgo de confirmación puede llevar a un mentor a reforzar creencias preexistentes en lugar de explorar nuevas perspectivas junto con su mentorizado. Para minimizar estos sesgos, es importante que el mentor fomente la **apertura mental**,

promueva la autorreflexión y practique la escucha activa sin emitir juicios prematuros.

- En esta sección, los participantes trabajarán en la identificación de estas barreras dentro de sus propias experiencias de mentoring y propondrán estrategias concretas para superarlas. Se discutirán ejemplos reales y se compartirán buenas prácticas para mejorar la comunicación en la relación mentor-mentorizado.

## **DIPOSITIVA 4: TÉCNICAS DE ESCUCHA ACTIVA Y COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**Objetivo:** Desarrollar habilidades de escucha activa y comunicación efectiva en el mentoring.

Una de las habilidades más importantes en el mentoring es la capacidad de escuchar activamente. La **escucha activa** implica no solo oír lo que el mentorizado dice, sino **demostrar interés genuino**, hacer **preguntas** para clarificar y asegurarse de que se ha **comprendido** el mensaje correctamente. Es clave mantener una comunicación abierta y fluida, evitando interrupciones innecesarias y mostrando empatía a través del lenguaje verbal y no verbal.

Para desarrollar una comunicación efectiva en el mentoring, se trabajarán las siguientes técnicas:

- **Regla del 70/30:** Escuchar el 70% del tiempo y hablar solo el 30% para fomentar la expresión del mentorizado.
- **Parafraseo y reformulación:** Técnicas que ayudan a mejorar la comprensión y asegurar que el mensaje se ha entendido correctamente.
- **Impacto del lenguaje no verbal:** La postura, los gestos, el contacto visual y la expresión facial influyen en la percepción del mensaje y pueden fortalecer o debilitar la conexión en la relación de mentoring.

### **2. Impacto del lenguaje no verbal en la mentoría**

- Contacto visual y expresión facial.
- Postura corporal abierta y relajada.
- Asentir y utilizar gestos que refuercen la comprensión.

Los participantes practicarán estas técnicas mediante ejercicios en parejas, donde desempeñarán el rol de mentor y mentorizado. Al finalizar, se compartirá una reflexión

sobre los aprendizajes obtenidos y cómo pueden aplicarse en el contexto real del mentoring.

## **DIPOSITIVA 5: CONSTRUCCIÓN DE CONFIANZA Y GESTIÓN DE EXPECTATIVAS**

**Objetivo:** Comprender los factores que construyen la confianza y cómo gestionar expectativas desde el inicio de la relación de mentoring.

- La confianza permite que el mentorizado se sienta seguro para compartir sus inquietudes, expresar sus dudas y aceptar orientación. Del mismo modo, una adecuada **gestión de expectativas** garantiza que ambas partes comprendan el propósito del mentoring y trabajen alineadas hacia un objetivo común.

### **1. Factores clave para generar confianza**

- **Empatía y cercanía:** Un mentor debe demostrar interés genuino por el desarrollo del mentorizado. No se trata solo de proporcionar consejos, sino de comprender su realidad y retos personales.
- **Transparencia en la comunicación:** La honestidad es clave para establecer confianza. Tanto el mentor como el mentorizado deben sentirse cómodos expresando sus pensamientos sin temor a juicios.
- **Cumplimiento de compromisos:** La confianza se construye a través de la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Si un mentor promete algo, debe cumplirlo.

### **2. Gestión de expectativas desde el inicio**

La confianza por sí sola no garantiza el éxito de la mentoría. También es necesario que mentor y mentorizado tengan claridad sobre **qué esperan de la relación** y cómo medirán su progreso. Para ello, se recomienda establecer acuerdos desde el inicio.

- **Definir objetivos claros y alcanzables:** Ambos deben saber qué se busca lograr con el mentoring. Estos objetivos deben ser específicos, medibles y realistas.
- **Establecer roles y responsabilidades:** El mentor guía y acompaña, pero no es responsable de tomar decisiones por el mentorizado. Ambos deben entender sus funciones en la relación.

- **Crear un plan de acción conjunto:** Para que el mentoring sea efectivo, es útil diseñar un plan con hitos y actividades específicas a desarrollar en cada sesión.
- **Evaluar el progreso de manera periódica:** Se recomienda realizar revisiones cada cierto tiempo para asegurarse de que las expectativas siguen alineadas y, en caso necesario, hacer ajustes en la dinámica.

Cuando las expectativas no se gestionan correctamente, pueden surgir frustraciones o malentendidos. Por ejemplo, un mentorizado que espera soluciones rápidas puede sentirse decepcionado si el mentor solo lo guía hacia la reflexión sin proporcionarle respuestas directas. En estos casos, la clave está en recalibrar la relación y reforzar la comunicación.

## **DIAPPOSITIVA 6: EJERCICIO PRÁCTICO - DINÁMICA "EL MENTOR IDEAL"**

**Objetivo: Identificar las cualidades esenciales de un mentor efectivo y analizar diferentes estilos de mentoring.**

Para comprender mejor cómo funciona el mentoring en la práctica, se realizará una dinámica en la que los participantes analizarán diferentes estilos de mentor. Esta actividad ayudará a reflexionar sobre qué tipo de mentor se desea ser y cuáles son las mejores prácticas en una relación de mentoring efectiva.

### **Paso 1: Explicación de la actividad**

Se presentan tres perfiles de mentor con diferentes estilos:

1. **Mentor Directivo:** Brinda respuestas rápidas y espera que el mentorizado las implemente sin mucha discusión. Aunque este enfoque puede ser útil en contextos específicos, limita la autonomía del mentorizado y puede generar dependencia.
2. **Mentor Facilitador:** Plantea preguntas estratégicas, fomenta la reflexión y permite que el mentorizado tome sus propias decisiones. Este estilo favorece el desarrollo del pensamiento crítico y la independencia del mentorizado.
3. **Mentor Pasivo:** Escucha activamente, pero no ofrece guía ni feedback claro. Aunque la escucha es fundamental, la falta de orientación puede hacer que el proceso de mentoring no avance adecuadamente.

### **Paso 2: Análisis y discusión grupal**

Los participantes analizan cuáles son las fortalezas y debilidades de cada estilo de mentor. Se les pide que reflexionen sobre:

- ¿Cuál de estos estilos de mentoring han experimentado en su vida profesional?
- ¿Cuál creen que es más efectivo y por qué?

### **Paso 3: Conclusiones y reflexión final**

Se destacan los aspectos clave de un mentor efectivo:

- Escuchar activamente.
- Guiar sin imponer respuestas.
- Adaptar su estilo según las necesidades del mentorizado.

## **DIPOSITIVA 7: ESTRATEGIAS PARA CONSTRUIR RELACIONES DE MENTORING A LARGO PLAZO**

**Objetivo:** Aprender a mantener la motivación y la efectividad en una relación de mentoring durante un tiempo prolongado.

Una de las claves del mentoring efectivo es la sostenibilidad de la relación a largo plazo. No se trata de una interacción aislada, sino de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo mutuo. Para que la relación sea efectiva y duradera, es fundamental implementar estrategias que permitan mantener el compromiso de ambas partes.

### **1. Factores clave para mantener la motivación**

- **Relevancia del mentoring:** El mentorizado debe sentir que cada sesión le aporta valor, por lo que es necesario adaptar el contenido a sus necesidades y contexto.
- **Progresos medibles:** Se deben establecer indicadores claros de crecimiento y éxito, permitiendo que el mentorizado perciba sus avances de manera objetiva.
- **Interacción bidireccional:** No solo el mentor enseña, sino que también aprende del mentorizado. Fomentar la participación activa y la construcción conjunta de soluciones es clave.
- **Espacios de reflexión y evaluación:** Incorporar pausas periódicas para revisar el progreso y hacer ajustes según sea necesario.

### **2. Buenas prácticas para la sostenibilidad**

- **Sesiones de seguimiento efectivas:** Mantener reuniones regulares con objetivos claros y preparados de antemano.



- **Creación de hitos en el proceso de mentoría:** Evaluar los avances y adaptar estrategias según los resultados obtenidos.
- **Evaluación periódica del progreso:** Reflexionar sobre los logros alcanzados, los desafíos encontrados y los ajustes que deben hacerse para continuar mejorando.
- **Fomentar la autonomía del mentorizado:** A medida que la relación de mentoring avanza, el mentorizado debe desarrollar habilidades para tomar decisiones y gestionar su crecimiento de manera independiente.

## **DIAPPOSITIVA 8: PLAN DE SOSTENIBILIDAD DEL MENTORING**

**Objetivo: Diseñar un plan de acción realista para garantizar el éxito de la relación mentor-mentorizado.**

Para garantizar que la relación de mentoring sea consistente y productiva en el tiempo, es fundamental estructurar un plan de sostenibilidad. Un mentoring efectivo no solo depende del encuentro entre mentor y mentorizado, sino de la capacidad de mantener el compromiso y la motivación a largo plazo.

### **1. Elementos clave del plan**

- **Definición clara de objetivos:** Establecer metas específicas y alcanzables, alineadas con las necesidades del mentorizado.
- **Frecuencia de las sesiones:** Determinar un calendario de reuniones adecuado para mantener el proceso de manera consistente.
- **Mecanismos de retroalimentación:** Incorporar evaluaciones, encuestas de percepción y espacios de discusión para ajustar la metodología de mentoring.
- **Registro de progreso:** Utilizar herramientas digitales para documentar el desarrollo y logros del mentorizado.

### **2. Ejercicio práctico: Diseño de un plan personalizado**

- Cada participante identificará tres acciones para mantener una relación de mentoring efectiva a largo plazo.
- Se conformarán grupos para compartir ideas y retroalimentarse entre ellos.
- Presentación de planes en el plenario y conclusiones generales.

# DIPOSITIVA 9: DAR Y RECIBIR FEEDBACK DE FORMA EFECTIVA

**Objetivo:** Desarrollar la habilidad de proporcionar retroalimentación constructiva sin generar rechazo.

El feedback es una herramienta fundamental en el mentoring, ya que permite el crecimiento del mentorizado y mejora la relación mentor-mentorizado. **Un feedback bien estructurado ayuda a reforzar comportamientos positivos y corregir áreas de mejora sin desmotivar.** Sin embargo, dar y recibir feedback de manera efectiva requiere habilidades específicas y un enfoque estratégico para que sea constructivo y bien recibido.

- **1. Claves para un feedback efectivo Ser específico y claro:** Evitar comentarios vagos y centrarse en hechos observables.
- **Utilizar el modelo SBI (Situación - Comportamiento - Impacto):**
  - **Situación:** Describir el contexto en el que ocurrió la acción.
  - **Comportamiento:** Explicar lo que hizo el mentorizado de manera objetiva.
  - **Impacto:** Indicar cómo afectó ese comportamiento a la situación o al entorno.
- **Equilibrar el feedback positivo y correctivo:** Es importante reforzar lo que el mentorizado está haciendo bien antes de señalar áreas de mejora.
- **Fomentar el diálogo:** El feedback debe abrir espacio a la reflexión y permitir que el mentorizado comparta su perspectiva.

También es clave que el mentor esté abierto a recibir feedback del mentorizado, ya que esto fortalece la relación y permite un aprendizaje mutuo. Se analizarán casos prácticos donde se aplicará el modelo SBI para desarrollar la capacidad de dar retroalimentación de manera efectiva.

# DIPOSITIVA 10: EJERCICIO PRÁCTICO - ROLE-PLAY DE FEEDBACK

**Objetivo:** Practicar la entrega de retroalimentación constructiva mediante un ejercicio de role-play, aplicando el modelo SBI (Situación - Comportamiento - Impacto).

La retroalimentación es una de las habilidades más importantes dentro de una relación de mentoring, ya que permite al mentorizado mejorar su desempeño y fortalecer sus

habilidades. Sin embargo, la forma en la que se entrega este feedback puede determinar si será aceptado y aplicado o si generará resistencia y frustración. En este ejercicio, los participantes tendrán la oportunidad de practicar cómo dar feedback efectivo utilizando la técnica del **modelo SBI (Situación - Comportamiento - Impacto)**.

### 1. Modelo SBI: Claves para dar un feedback efectivo

- **Situación:** Se describe el contexto en el que ocurrió un evento o comportamiento específico.
- **Comportamiento:** Se menciona qué hizo la persona sin emitir juicios personales.
- **Impacto:** Se explica el efecto de ese comportamiento en el equipo, el trabajo o la relación de mentoring.

Ejemplo:

- Situación: "Durante la reunión del lunes, cuando presentábamos los avances del proyecto..."
- Comportamiento: "Noté que interrumpiste varias veces a tus compañeros sin darles oportunidad de terminar sus ideas."
- Impacto: "Esto generó confusión en el equipo y algunos miembros se mostraron incómodos."

### 2. Desarrollo del Role-Play

- Se dividirá a los participantes en grupos de tres, donde cada uno asumirá un rol:
  - **Mentor:** Proporcionará feedback utilizando el modelo SBI.
  - **Mentorizado:** Recibirá la retroalimentación y responderá según su percepción.
  - **Observador:** Evaluará si el feedback fue claro, motivador y equilibrado.

### 3. Pasos del Ejercicio:

- Cada mentor proporcionará retroalimentación a su mentorizado sobre una situación ficticia o real, asegurándose de aplicar correctamente el modelo SBI.
- El mentorizado responderá cómo se siente con la retroalimentación y qué acciones podría tomar en consecuencia.
- El observador tomará notas y al final de la simulación brindará sus observaciones sobre la calidad del feedback entregado.

### 4. Reflexión y Conclusión

- Cada grupo compartirá su experiencia y destacará qué estrategias funcionaron mejor y cuáles necesitan mejorar.
- Se reforzará la importancia de proporcionar feedback con un enfoque constructivo y motivador.
- Se abrirá una discusión grupal sobre los principales desafíos a la hora de dar feedback en el mentoring y cómo superarlos.

## **DIPOSITIVA 11: MÉTODOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA MENTORÍA**

**Objetivo:** Establecer herramientas de seguimiento para medir la efectividad del mentoring y mejorar su impacto.

Para asegurar la efectividad del mentoring a largo plazo, es fundamental contar con métodos de seguimiento y evaluación que permitan medir el progreso y realizar ajustes cuando sea necesario. **El seguimiento regular y la evaluación estructurada garantizan que los objetivos del mentoring se cumplan y que la relación mentor-mentorizado se mantenga productiva.**

### **1. Herramientas de Seguimiento y Evaluación**

- **Diarios de progreso:** Permiten que el mentorizado registre sus avances, reflexiones y desafíos. Un diario estructurado facilita el análisis de patrones y el establecimiento de nuevas estrategias.
- **Cuestionarios de autoevaluación:** Herramientas que permiten al mentorizado y al mentor medir la efectividad de cada sesión. Preguntas como "¿Qué he aprendido hoy?", "¿Qué puedo mejorar?" y "¿Cómo aplico lo aprendido?" ayudan a obtener información clave.
- **Plataformas digitales:** Herramientas como Trello, Notion o Google Drive pueden utilizarse para documentar avances, tareas y acuerdos.

### **2. Métodos de Medición del Impacto del Mentoring**

- **Indicadores de desempeño:** Métricas como mejora en la toma de decisiones, aplicación de estrategias discutidas, y nivel de satisfacción del mentorizado.
- **Sesiones de retroalimentación estructurada:** Cada cierto tiempo, el mentor y el mentorizado deben reflexionar sobre los avances y ajustar el plan de acción según sea necesario.
- **Comparación de objetivos iniciales con logros alcanzados:** Se revisan las metas planteadas en la primera sesión y se contrastan con los resultados obtenidos.

# DIPOSITIVA 12: APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL TRABAJO DE UN AGENTE DE DESARROLLO LOCAL

**Objetivo:** Adaptar las técnicas de mentoring al contexto del desarrollo local y su aplicación en comunidades y emprendimientos.

El rol de un agente de desarrollo local es clave en el acompañamiento y fortalecimiento de comunidades y emprendedores. El mentoring es una herramienta fundamental para potenciar el crecimiento de estos sectores.

## 1. Beneficios del Mentoring en el Desarrollo Local

- **Fortalecimiento de competencias emprendedoras:** Ayudar a pequeños negocios a estructurar sus procesos y mejorar su sostenibilidad.
- **Mejora en la toma de decisiones:** Un mentor experimentado puede orientar a emprendedores para que tomen decisiones más informadas y fundamentadas.
- **Desarrollo de liderazgo comunitario:** Los agentes de desarrollo local pueden ser mentores de líderes comunitarios para potenciar su impacto en la sociedad.

## 2. Ejemplos de Aplicación en el Trabajo de un Agente de Desarrollo Local

- **Mentoring para el desarrollo de planes de negocio:** Guiar a emprendedores en la definición de estrategias claras para su crecimiento.
- **Mentoring en programas de empleabilidad:** Ayudar a personas en situación de vulnerabilidad a mejorar sus habilidades laborales y aumentar sus oportunidades de empleo.
- **Implementación de plataformas digitales:** Uso de herramientas como videollamadas o foros online para ampliar el alcance del mentoring.

**3. Actividad: Diseño de un Programa de Mentoring para Desarrollo Local** Cada participante estructurará un programa de mentoring específico para una necesidad de su comunidad. Se definirán objetivos, estrategias y herramientas de seguimiento.

# DIAPPOSITIVA 16: CIERRE Y REFLEXIÓN FINAL

**Objetivo:** Consolidar aprendizajes y reforzar la aplicabilidad del mentoring en el día a día de los agentes de desarrollo local.

A modo de cierre, reflexionaremos sobre los aprendizajes adquiridos y su impacto en el desempeño como mentores.

## 1. Preguntas para Reflexión Individual:

- ¿Cuál fue el concepto más valioso aprendido hoy?
- ¿Qué técnica aplicaré primero en mis sesiones de mentoring?
- ¿Qué desafío tengo en mi labor como mentor y cómo puedo abordarlo con estas estrategias?

## 2. Plan de Acción Personalizado Cada participante identificará:

- **Una acción específica** que implementará en su próxima sesión de mentoring.
- **Un compromiso personal** para mejorar la confianza con su mentorizado.
- **Un indicador de éxito** que utilizará para evaluar su progreso.

## 3. Cierre de la Sesión

- Se agradece a los participantes por su participación y se les invita a continuar explorando y aplicando las estrategias aprendidas.
- Se sugiere formar grupos de apoyo o espacios de discusión para compartir avances y desafíos en la aplicación del mentoring.

# DIAPPOSITIVA 17: PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL

**Objetivo:** Crear un compromiso personal de aplicación de las estrategias de mentoring vistas en la sesión.

Para que esta formación tenga un impacto real en la práctica diaria de los participantes, es fundamental que cada uno elabore un **Plan de Acción Individual** en el que establezca cómo aplicará los aprendizajes adquiridos en su labor de mentoring.

## 1. Componentes del Plan de Acción Cada participante deberá definir tres aspectos fundamentales:

- **Una técnica de comunicación** que aplicará en su próxima mentoría.
- **Un compromiso personal** para mejorar la confianza con su mentorizado.

- **Una acción concreta para fortalecer la relación de mentoring a largo plazo.**

## **2. Desarrollo del Ejercicio**

1. Se entregará a cada participante una plantilla con tres secciones para que completen su plan de acción.
2. Se les pedirá que reflexionen sobre cuál de las técnicas aprendidas en la sesión consideran que les será más útil y cómo la implementarán en su trabajo.
3. Deberán definir un compromiso que los ayude a mejorar su conexión con su mentorizado. Por ejemplo:
  - a. "Voy a implementar la técnica de escucha activa en todas mis sesiones."
  - b. "Voy a asegurarme de definir expectativas claras desde el inicio del proceso de mentoring."
  - c. "Voy a programar sesiones de retroalimentación cada mes para asegurarme de que la relación de mentoring se mantenga efectiva."
4. Luego, se les pedirá que compartan en parejas o en grupos pequeños sus planes de acción y reciban sugerencias o mejoras de sus compañeros.

**3. Reflexión y Cierre de la Sesión** Para cerrar la sesión, se abrirá un espacio para que los participantes compartan sus impresiones sobre la jornada:

- ¿Qué aprendizajes consideran más valiosos?
- ¿Cómo creen que pueden aplicar lo aprendido en su entorno de trabajo?
- ¿Qué desafíos anticipan y cómo podrían superarlos?

El facilitador reforzará la importancia de la aplicación práctica de las técnicas vistas y motivará a los participantes a mantener la práctica del mentoring de manera continua.