

Técnicas de Mentoring para la Gestión de Relaciones Personales

Sesión 2 - Formación para Agentes
de Desarrollo Local

01

¿Qué hace que una
relación de mentoring sea
efectiva?

01

¿Qué hace que una relación de mentoring sea efectiva?

- Confianza mutua.
- Buena comunicación y escucha activa.
- Claridad en los objetivos del mentoring.
- Compromiso y disponibilidad de ambas partes.

02

¿Cómo construirías una
relación de mentoring basada
en la confianza?

02

Fundamentos de una Relación de Mentoring Efectiva

Un mentoring efectivo se basa en principios fundamentales:

1. **El mentor como facilitador, no como jefe ni consultor:** guía y acompaña, pero no impone soluciones.
2. **Roles y responsabilidades:**
 - El mentor apoya, pero el mentorizado lidera su crecimiento.
 - Compartir conocimientos sin imponer decisiones.
 - El mentorizado debe asumir retos y comprometerse con su desarrollo.
3. **Principios clave:**
 - Confianza y confidencialidad.
 - Respeto y compromiso.
 - Escucha activa y retroalimentación constructiva.

03

Barreras en la Comunicación y Cómo Superarlas

La comunicación efectiva en mentoring puede verse afectada por distintos factores. Es clave identificarlos y superarlos para fortalecer la relación mentor-mentorizado.

1. Falta de claridad en los objetivos:

- Si las expectativas no están bien definidas, el mentoring puede volverse confuso o poco efectivo.
- **Solución:** Definir metas claras desde la primera sesión y revisarlas periódicamente.

2. Diferencias en estilos de comunicación:

- Cada persona tiene una manera única de expresarse y comprender la información.
- **Solución:** Adaptar el lenguaje y el enfoque según el perfil del mentorizado.

3. Sesgos cognitivos y preconcepciones:

- Tanto el mentor como el mentorizado pueden tener ideas preconcebidas que afectan la objetividad.
- **Solución:** Fomentar la escucha activa y hacer preguntas abiertas para evitar suposiciones.

03

¿Crees que es importante la escucha activa en un proceso mentoring?

04

Técnicas de Escucha Activa y Comunicación Efectiva

La clave de un buen mentoring es la comunicación efectiva, basada en la escucha activa y el lenguaje adecuado.

1. Escuchar activamente:

- Demostrar interés con preguntas y gestos.
- Evitar interrupciones y distracciones.
- Aplicar la regla del 70/30: escuchar el 70% del tiempo y hablar solo el 30%.

2. Parafraseo y reformulación:

- Confirmar la comprensión del mensaje repitiéndolo con otras palabras.
- Ejemplo: “Si entiendo bien, lo que me estás diciendo es que...”

3. Lenguaje no verbal:

- Contacto visual, postura abierta y gestos que refuercen el interés.
- Expresión facial alineada con el mensaje transmitido.

05

Construcción de Confianza y Gestión de Expectativas

La confianza es la base de una relación de mentoring efectiva. Sin ella, el mentorizado no se sentirá seguro para compartir sus inquietudes ni para recibir orientación.

1. Factores clave para generar confianza:

- **Empatía:** Comprender la situación del mentorizado sin juzgar.
- **Transparencia:** Ser honesto y claro en la comunicación.
- **Cumplimiento de compromisos:** Respetar los acuerdos y demostrar fiabilidad.

2. Gestión de expectativas desde el inicio:

- Definir objetivos claros en la primera sesión.
- Establecer un plan de acción conjunto con tiempos y responsabilidades definidas.
- Revisar periódicamente el progreso y ajustar expectativas cuando sea necesario.

06

"El Mentor Ideal"

Analiza cuáles son las fortalezas y debilidades de cada estilo de mentor:

- **Mentor Directivo:** Proporciona respuestas y soluciones rápidamente, esperando que el mentorizado las implemente sin mucha discusión.
- **Mentor Facilitador:** Formula preguntas, fomenta la reflexión y permite que el mentorizado tome sus propias decisiones.
- **Mentor Pasivo:** Actúa como un oyente sin proporcionar orientación ni desafíos al mentorizado.

¿Cuál es el estilo más adecuado y por qué?

06

"El Mentor Ideal"

Reflexiona:

- ¿Qué tipo de mentor te gustaría ser y por qué?
- ¿Qué características valoras en un mentor?
- ¿Cómo puedes adaptar tu estilo de mentoring a las necesidades de cada mentorizado?
- ¿Cómo podrías integrar técnicas del mentor facilitador en tu propia práctica?

07

Técnicas para Construir Relaciones de Mentoring a Largo Plazo

Para que una relación de mentoring sea efectiva y sostenible en el tiempo, es fundamental mantener la motivación y el compromiso de ambas partes.

1. Factores clave para mantener la motivación:

- **Relevancia del mentoring:** Adaptar las sesiones a las necesidades y contexto del mentorizado.
- **Progresos medibles:** Definir indicadores de crecimiento y éxito.
- **Interacción bidireccional:** No solo el mentor enseña, sino que también aprende del mentorizado.
- **Espacios de reflexión y evaluación:** Revisar el progreso y ajustar estrategias.

2. Buenas prácticas para la sostenibilidad:

- Sesiones de seguimiento efectivas.
- Creación de hitos en el proceso de mentoría.
- Evaluación periódica de avances y áreas de mejora.

08

Plan de Sostenibilidad del Mentoring

Para garantizar que la relación de mentoring sea consistente y productiva en el tiempo, es clave estructurar un plan de sostenibilidad.

1. Elementos clave del plan:

- **Definición clara de objetivos:** Establecer metas específicas y alcanzables.
- **Frecuencia de las sesiones:** Determinar un calendario adecuado.
- **Mecanismos de retroalimentación:** Incorporar evaluaciones y espacios de discusión.
- **Registro de progreso:** Utilizar herramientas digitales para documentar avances.

08

Plan de Sostenibilidad del Mentoring

Ejercicio práctico:

- Diseña un plan de acción con tres estrategias para mantener tu relación de mentoring efectiva a largo plazo.

09

Dar y Recibir Feedback de Forma Efectiva

El feedback es una herramienta poderosa en el mentoring. Bien aplicado, ayuda al mentorizado a mejorar sus habilidades y reforzar su aprendizaje.

1. Diferencias entre feedback correctivo y feedback motivador:

- **Correctivo:** Identifica áreas de mejora sin generar desmotivación.
- **Motivador:** Refuerza conductas positivas y fortalece la confianza del mentorizado.

2. Modelo SBI para dar feedback:

- **Situación:** Describir el contexto en el que ocurrió la acción.
- **Comportamiento:** Explicar lo que hizo la persona sin emitir juicios personales.
- **Impacto:** Exponer el efecto de ese comportamiento en el entorno.

10

"Role-Play de Feedback"

Roles:

- **Mentor:** Proporciona feedback utilizando el modelo SBI.
- **Mentorizado:** Recibe la retroalimentación y responde según su percepción.
- **Observador:** Evalúa si el feedback fue claro, motivador y equilibrado.

Pasos del ejercicio:

- Cada mentor brinda feedback sobre una situación real o ficticia.
- El mentorizado responde cómo se siente con la retroalimentación.

Reflexión

11

Métodos de Seguimiento y Evaluación de la Mentoría

Para evaluar el impacto del mentoring, es fundamental utilizar herramientas de seguimiento.

1. Herramientas útiles:

- **Diarios de progreso:** El mentorizado registra sus avances y desafíos.
- **Cuestionarios de autoevaluación:** Permiten medir la efectividad de cada sesión.
- **Plataformas digitales:** Trello, Notion o Google Drive pueden utilizarse para documentar avances.

2. Indicadores de éxito:

- Nivel de satisfacción del mentorizado.
- Aplicación de estrategias discutidas en el mentoring.
- Comparación de objetivos iniciales con logros alcanzados.

12

Aplicación Práctica en el Trabajo de un ADL

El mentoring puede adaptarse al desarrollo local en diferentes contextos.

1. Ejemplos de aplicación:

- Mentoring para el desarrollo de planes de negocio en emprendedores.
- Programas de empleabilidad y formación para comunidades vulnerables.
- Uso de herramientas digitales para ampliar el alcance del mentoring.

2. Actividad:

- Diseñar un programa de mentoring para una necesidad específica de la comunidad.
- Definir objetivos, estrategias y herramientas de seguimiento.

13

Cierre y Reflexión Final

- ¿Cuál ha sido el concepto más valioso aprendido hoy?
- ¿Qué técnica aplicaré primero en mis sesiones de mentoring?
- ¿Cómo puedo mejorar mi rol como mentor en el futuro?

14

Estrategia de Internacionalización

Componentes del plan:

- Una técnica de comunicación que aplicaré en mi próxima mentoría.
- Un compromiso personal para mejorar la confianza con mi mentorizado.
- Una acción concreta para fortalecer la relación de mentoring a largo plazo.

Desarrollo del ejercicio:

- Completar una plantilla con las acciones definidas.
- Compartir en grupos pequeños y recibir sugerencias de mejora.