

Developed by



2.1

¿Qué es la Mentoría?



Los materiales, las imágenes y las actividades fueron desarrollados por Inova Consultancy, Reino Unido, son propiedad intelectual del British Council y están protegidos por las leyes de derechos de autor del Reino Unido e internacionales. Queda prohibida la reproducción no autorizada. Todos los materiales y actividades no pueden ser reproducidos, publicados o distribuidos sin el permiso escrito del British Council, y no pueden ser utilizados con fines comerciales.

Materials, images, and activities were developed by Inova Consultancy UK, are the intellectual property of the British Council, and are protected by UK and international copyright laws. Unauthorised reproduction is forbidden. All materials and activities cannot be reproduced, published or distributed without written permission of the British Council, and cannot be used for commercial purposes.

¿Qué es la
mentoría y por
qué es importante
para el desarrollo
profesional?



<https://www.youtube.com/watch?v=RaDFMid3kmU&t=17s>

Definición de mentoría

- Según la Universidad de Cambridge, un programa de mentoría se caracteriza por lo siguiente:
 - "La relación combina lo profesional y personal".
 - "Se concentra en el desarrollo y las aspiraciones generales de la mentee".
- Una mentora o mentor puede ofrecer apoyo práctico si la mentee está dispuesta a asumir la responsabilidad, reflexionar y comprometerse a impulsar la relación. A cambio, la mentee recibe retroalimentación, soluciones y consejos durante la mentoría para desarrollar una habilidad en particular o varias habilidades.
- Los mentores o mentoras influyentes y efectivos/as escucharán activamente, plantearán cuestiones efectivas y crearán un entorno de apoyo para construir relaciones (Universidad de Sussex, s.f.)



...Definición de mentoría

Un ejemplo de mentoría STEM de Atkins et al. (2020) ha demostrado que la mentoría contribuye al desarrollo de futuros líderes de STEM. Cuando algunos/as estudiantes cuentan con mentoras/mentores de investigación, luego presentan un claro perfil de científicos/as. El sentido de "similitud demográfica" y "valores compartidos" parece ayudar a construir relaciones sólidas.



¿Qué es el Mentoring y qué diferencias hay con el Coaching?



Diferencias entre Mentoría y Coaching

- Garvey (2020) define la Mentoría como una “relación de aprendizaje entre dos personas. Esto requiere confianza, compromiso y compromiso emocional... ya que la mentoría da apoyo psicológico.” La transferencia de conocimiento involucra a un mentor o mentora que es “el recurso que allana el camino hacia el éxito y obtiene satisfacción al ayudar a otros”, mientras que la mentee, o receptora de conocimiento, necesita ser abierta y honesta para entender sus desafíos y debilidades (WES, s.f)
- En el coaching, un coach guía a los clientes hacia la realización de sus propias metas y objetivos y les ayuda a alcanzar su máximo potencial. Por ejemplo, podría ser un/una coach especializada/o en el desarrollo de carreras profesionales que establece una relación a corto plazo, ya que el coaching tiende a ser más estructurado y orientado a metas específicas.



Diferencias entre Mentoría y Coaching

- La mentoría suele ser un poco más directiva, lo que significa que puede centrarse en "instruir e informar". El coaching no es directivo, plantea preguntas al cliente e implica fases de aprendizaje cómo dar retroalimentación y reflexionar. La mentoría se basa en la indagación y se preocupa por la autorrealización. Es un tipo de aprendizaje activo impulsado por el proceso de indagación, cómo hacer preguntas y darse cuenta del potencial y los desafíos que experimenta la mentee (Universidad de Manchester, s.f.).
- El rol del mentor o mentora es acompañar a la mentee, estar presente, escuchar con atención y hacer preguntas aclaratorias.



Tipos de relación de mentoría

- La mentoría para el cambio (Vries, 2011) analiza varias perspectivas sobre la creación de una mejor técnica de mentoría teniendo en cuenta los perfiles de género a nivel ejecutivo. Sostiene el *status quo* de género que interfiere en las relaciones y programas de mentoría.
- Vries menciona el enfoque del 'Padrino' de Ragins & Verbos (2007) que redefine la mentoría como 'una relación de desarrollo que implica el crecimiento mutuo, el aprendizaje y el desarrollo en los ámbitos personales y profesionales' porque la idea inicial de la mentoría tiene un 'género' tal que “la relación se valora por lo que puede hacer más que por lo que puede ser”. Por ejemplo, un mentor hombre puede mostrar una actitud paternalista debido a que parte de sus sesgos de género o sobre el rol de la mentee. Los mentores informados y auto-reflexivos pueden evitar caer en estas trampas de género.



Primer encuentro de Rosario con su mentora

Rosario tiene 27 años y es una investigadora muy competente que trabaja en inteligencia artificial (IA). Se le acaba de asignar una mentora como parte de un plan de mentoría en su trabajo y Rosario tiene algunas preocupaciones sobre el enfoque después de la primera reunión. Se pregunta si su mentora malinterpreta su propio rol y si tienen expectativas diferentes.

Rosario siente que la mentora no le da el reconocimiento necesario y piensa que su mentora es demasiado meticulosa. La mentora quería revisar su tesis y leer el borrador de su artículo antes de enviarlo a ser publicado sin que ella lo quisiera. Su mentora se comportaba de manera agresiva y era muy insistente. Rosario no necesita este tipo de ayuda y tampoco quiere que la “supervisen”.



¿Qué esperaba Rosario de la mentoría?

Rosario tenía una idea diferente de la mentoría. Quería que la ayudaran en su carrera en temas como:

- **¿Cómo tener más acceso a personas influyentes?**
- **¿Cómo publicar su trabajo dentro de la organización y crear un grupo futuro de colaboradores?**
- **¿Cómo incorporarse a equipos inter-organizacionales para promover la IA más allá de su grupo aislado de colaboradores habituales para involucrarse en proyectos de mayor amplitud donde podría desarrollar sus habilidades?**
- **¿Cómo lograr un ascenso profesional en los próximos dos años?**



Ahora, imagina que eres Rosario.

¿Cómo hablarías de tus necesidades y deseos con la mentora sin perjudicar la relación?

Sigues apreciando la relación con tu mentora y sabes que tiene muy buenas relaciones con gente en el liderazgo de la organización. Te gustaría seguir trabajando con ella.

Prepara una breve explicación de lo que necesitas que te dé la mentoría.



Imagínate que eres la mentora de Rosario

Te agradaba y apreciabas su talento, pero te diste cuenta de que estaban yendo por la ruta equivocada después de esta primera reunión y estabas asumiendo el rol del "sabio en escena". Adoptaste un estilo supervisor y ahora te das cuenta de que se necesita un enfoque de desarrollo más amplio.

Prepara unas palabras para cambiar el enfoque y asegurarle a Rosario que puedes ser la mentora que necesita.

¿Qué preguntas le harías para saber qué realmente necesita Rosario? ¿Qué puedes decirle para retomar la ruta adecuada?



**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

