

Developed by



2.2

Roles en la Mentoría



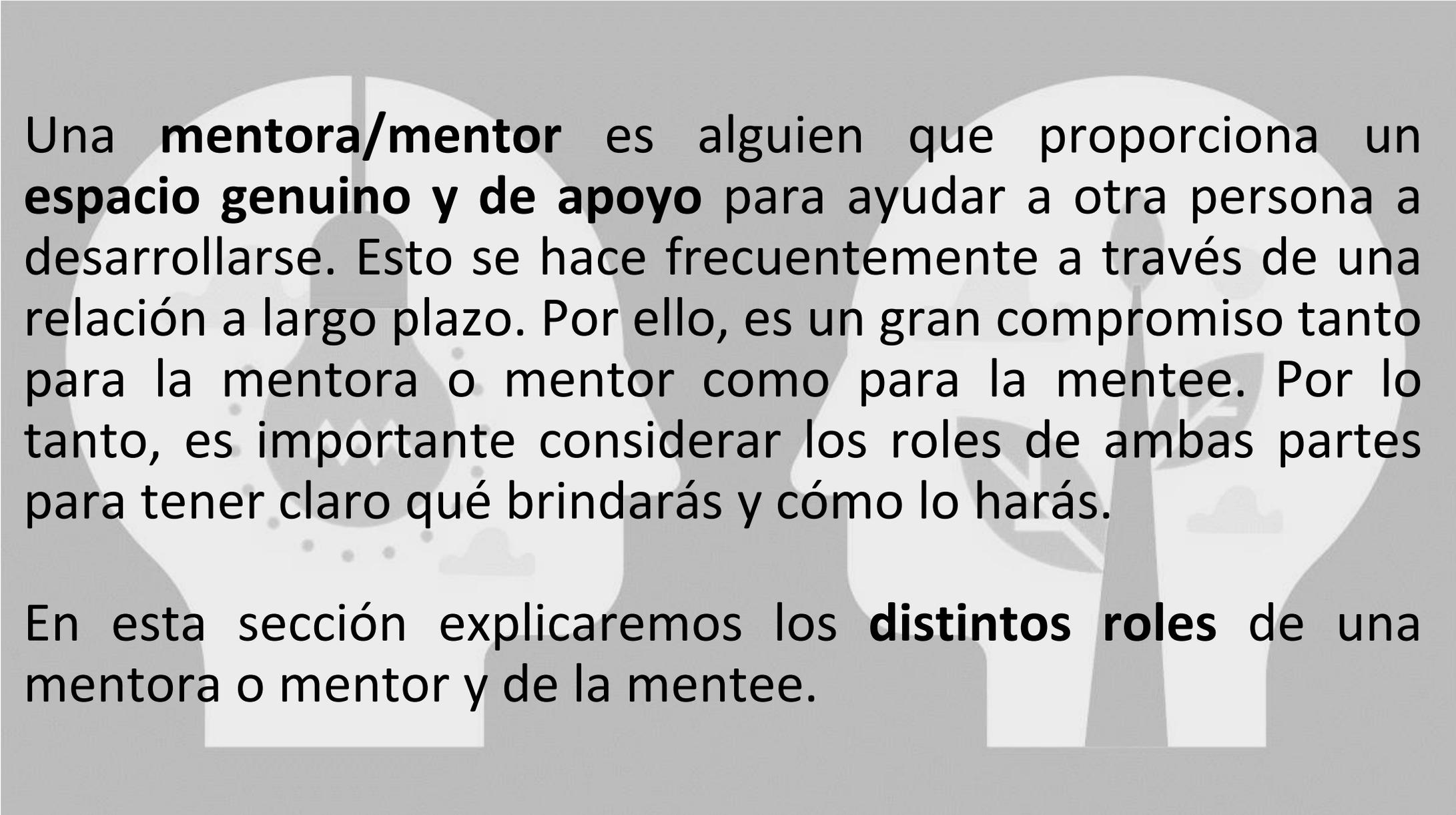
Los materiales, las imágenes y las actividades fueron desarrollados por Inova Consultancy, Reino Unido, son propiedad intelectual del British Council y están protegidos por las leyes de derechos de autor del Reino Unido e internacionales. Queda prohibida la reproducción no autorizada. Todos los materiales 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.

“El delicado balance al mentorear a alguien está en no crearlas a tu propia imagen, sino en darles la oportunidad de crearse a sí mismas.”

- Steven Spielberg



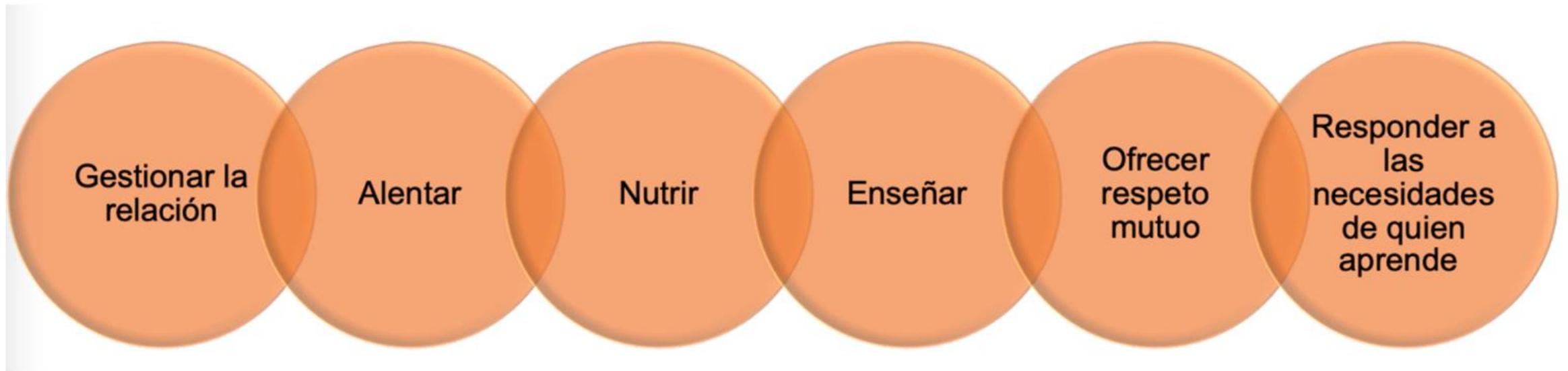


Una **mentora/mentor** es alguien que proporciona un **espacio genuino y de apoyo** para ayudar a otra persona a desarrollarse. Esto se hace frecuentemente a través de una relación a largo plazo. Por ello, es un gran compromiso tanto para la mentora o mentor como para la mentee. Por lo tanto, es importante considerar los roles de ambas partes para tener claro qué brindarás y cómo lo harás.

En esta sección explicaremos los **distintos roles** de una mentora o mentor y de la mentee.

¿Cuál es el rol de una mentora/mentor?

Clutterbuck (2004) identificó los siguientes roles clave de una mentora/mentor



Otros roles de una mentora/mentor:

Amig@
crítico

Abrir
puertas

Orientador

Oyente
empátic@

Coach

Expert@

Consejer@

Confidente

¿Algún
otro?

También existen roles prácticos que un/a mentor/a tiene que satisfacer para que la relación de mentoría sea exitosa:

Las y los mentoras/es deben asegurarse que la mentoría es el **mejor mecanismo para apoyar a la persona y deben ser capaces de reconocer las limitaciones de su rol**; puede ser que en algunos casos necesites un apoyo más específico o profesional que no pueda brindarte. En estos casos, tu mentor/a debe estar lista/o y dispuesta/o a reconocer que no puede ayudarte e indicarte el apoyo que requieres (por ejemplo, un profesional de la salud o un terapeuta).

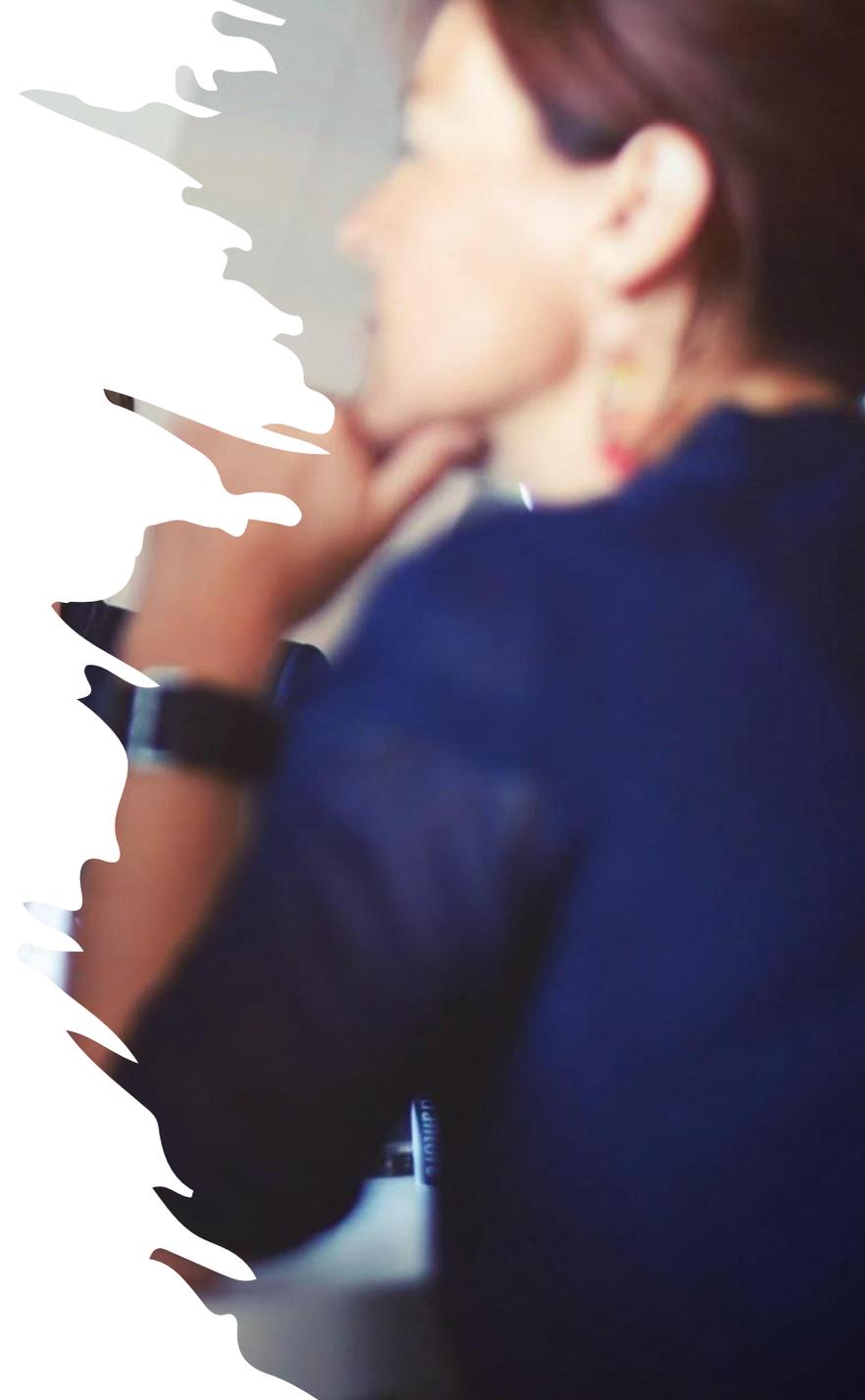


- **Las y los mentoras/es deben establecer un acuerdo de mentoría claro** al inicio de la relación para garantizar que ambas partes estén de acuerdo y comprendan el objetivo de la relación, sus límites y los requisitos prácticos que tienen que implementar para progresar (es decir, con qué frecuencia se reunirán, cuándo, dónde, requisitos para las tareas).
- **Tu mentora debe asegurarse de que tienes claros los objetivos** de la relación de mentoría y el resultado deseado.



Tu mentora o mentor...

- garantiza que la confidencialidad se mantenga en todo momento.
- aborda profesionalmente cualquier problema o conflicto que pueda surgir; en particular, si brinda mentoría a alguien dentro de la misma organización o sector, tiene que ser consciente de cualquier posible conflicto de intereses y no sentirse tentada/o a trabajar con la persona si cree que la integridad de cualquiera de las partes podría verse comprometida como resultado de ello.



¿Cuál es el rol de la mentee?

- Estar abierta a la retroalimentación, ya sea positiva o negativa.
- Ser valiente y pedir consejos y críticas constructivas.
- Ser una buena aprendiz.
- Especificar tus propios objetivos en la relación de mentoría y en la vida.
- Programar conversaciones y reuniones con la mentora/mentor.
- Respetar los tiempos y la puntualidad de las reuniones



¿Cuál es el rol de la mentee?

- Ser responsable del proceso y comprometerte a realizar tus objetivos SMART.
- Ser creativa y buscar una variedad de soluciones.
- Apreciar la oportunidad de tener una mentora o un mentor y no darlo por hecho.
- Estar abierta a nuevas ideas y poder reflexionar sobre tus propios sesgos inconscientes.
- Ser eficiente y no procrastinar en las actividades e ideas que salgan de las pláticas de mentoría.



Es importante comprender y reconocer el **papel activo de la mentee dentro de la relación**. Cada parte debe ser igual, y como mentee debes tomar la iniciativa en la conversación. Recuerda nuestra definición de mentoreo que hemos visto antes ...

“Un baile entre dos personas que resulta en un cambio transformador. El ritmo del baile se basa en la confianza, el compromiso y el respeto de ambas partes”.



La Mentee Diestra

Es importante tener en cuenta que el éxito de una relación de mentoría también puede estar muy influenciada por las habilidades de la mentee.



La Mentee Diestra

En el trabajo realizado por el 'Mentoring and Coaching Research Group' de la Universidad de Sheffield Hallam en el Reino Unido, Garvey y otros han explorado la idea de la importancia de contar con un/a mentee diestro/a- En su artículo llamado "*Mentoring at the Halifax plc (HBOS) – Un pequeño comienzo en una gran organización*". Los autores afirman que "existe indudablemente un/a 'mentee diestro/a". Es aquí que la/el mentee se apropia en gran medida del proceso, está listo/a para hacer preguntas, ser desafiado/a y aprender. Un/a mentee experimentado/a está dispuesto/a a asumir un rol activo en el proceso y no esperar a que le digan que lo haga." (Garvey y Galloway, 2002).

¿Entonces qué habilidades debe tener una buena mentee?

- Las mentees deben estar comprometidas con la relación y dispuestas a impulsarla. No deben depender de la mentora /mentor para organizar reuniones, etc. Recuerda que es una relación de dos vías.
- Las mentees deben tener en claro lo que quieren obtener de la relación - Una buena mentee será capaz de establecer metas claras y efectivas, aunque siempre es válido que tu mentora/mentor te ayude en este proceso.



Como mentee...

- tienes que estar dispuesta a hacer preguntas y aprovechar la experiencia de tus mentores/as; debes tener hambre de aprender de ellas/os para ayudarte en tu desarrollo.
- debes estar dispuesta a actuar: durante tus sesiones, te ayudarán a establecer puntos de acción para trabajar hacia tus metas. ¡Pero esto no significa nada, salvo que se realice dicha acción!



Como mentee...

- debes estar abierta a comentarios y críticas constructivas. Una mentee que no esté dispuesta a escuchar y reflexionar sobre la retroalimentación constructiva y brindada amablemente tendrá dificultades para progresar en su desarrollo.
- debes llegar a cada sesión de mentoría bien preparada, con una idea de lo que quieres obtener de tu tiempo y dispuesta a dar retroalimentación sobre tu progreso desde la última vez que se reunieron.



Puede ser útil tener una conversación con tu mentor/a sobre esto al inicio de su relación y trabajar con ella para definir el rol y las expectativas de cada parte. Te hablarán un poco sobre el papel que tendrás que desempeñar y sobre algunas habilidades que puedes usar para ayudarte a aprovechar al máximo tu relación de mentoría.



**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

