



# Guía de sesiones de Mentoring



**PROGRAMA DE MENTORING**  
EDICIÓN INTERNACIONAL

## SESION 0

### Plantillas y recursos entre Mentor (a)/ Mentee

El propósito de los materiales y recursos es brindar un enfoque estructurado para trabajar juntos.

Utilice las plantillas para facilitar las conversaciones, escribir notas, registrar reflexiones y hacer una lista de preguntas o temas adicionales que puedan surgir en el debate.

Tenga en cuenta que los materiales ayudan en la orientación y son recursos opcionales.

#### **Recordatorios útiles:**

- ❖ Sé respetuoso
- ❖ Intenta aprender de tu experiencia dentro del proceso de mentoría
- ❖ Cumpla sus compromisos
- ❖ Ayude a su mentor/mentee a conocer las formas específicas en las que usted está creciendo a partir de su experiencia de mentoría.
- ❖ Ten en cuenta los compromisos de tiempo
- ❖ MENTEE: Ten en cuenta el tiempo que el mentor comparte contigo y haz todo lo posible por adaptarte a sus horarios. (El mentor está ofreciendo voluntariamente su tiempo para apoyar tu desarrollo de liderazgo).
- ❖ Sé puntual
- ❖ Respeta tus límites. No hagas preguntas demasiado personales a menos que te den permiso
- ❖ Mantén la confidencialidad de la información

## Etapa de Inicio y desarrollo:

### Encuadre del Proceso y Establecimiento de Metas:

**Sesiones de esta etapa:** De la 1era a la 2da. (aproximadamente) Presentación personal y breve por parte del mentor. Recordemos que es el espacio en que se debe construir una relación con la Mentee y nos debemos centrar en ella.

**Es importante fijar horarios y medios de comunicación**

En esta etapa se realiza el primer contacto entre mentor-mentee, por lo que se sugiere que el mentor(a) revise previamente el ensayo elaborado por su mentee, lo cual le permitirá tener un mejor alcance sobre su mentee, respecto a:

- a) Potencial
- b) Experiencia
- c) Temores
- d) Creencias
- e) Fortalezas
- f) Debilidades

Preguntas propuestas que permitirán lograr conocer y generar conexión con la mentee. Luego de presentarse. Importante formular metas estimulantes e identificar los obstáculos que tienen que salvar.

Es importante hacer **hincapié en las capacidades y recursos** que dispone la mentee, incluidas aquellas cosas que le sirven de estímulo y satisfacción:

- ❖ ¿Cuéntame qué te inspiró a inscribirte en la Mentoría?

- ❖ ¿Cuéntame cuál es tu situación presente, cómo te sientes con esa situación?
- ❖ ¿Qué te gustaría cambiar o mejorar?
- ❖ ¿Qué crees te hace falta en este momento?
- ❖ ¿Cuáles son tus límites o dificultades para alcanzar tus metas?
- ❖ ¿Qué crees te esté limitando ahora?
- ❖ ¿Cómo sería de diferente tu vida sin eso que sientes te limita?
- ❖ ¿Qué te gustaría conseguir y en qué plazo?
- ❖ ¿Qué crees que te va bien ahora y quisieras mantener?
- ❖ ¿De qué te sientes orgullosa?
- ❖ ¿Cuéntame cuáles son tus fortalezas?
- ❖ ¿Con qué ayuda puedes contar?
- ❖ ¿Qué te hace sentir feliz? ¿Qué es lo que hace que te sientas motivada, estimulada?
- ❖ ¿Qué es lo que te hace sentir agradecida?
- ❖ ¿Qué es lo que te hace disfrutar la vida?

Algunas **preguntas poderosas** que podemos utilizar

- ❖ ¿Cómo te ves hoy en comparación a hace tres años?
- ❖ ¿Qué estás dispuesta hacer para lograr lo que quieres?  
¿Qué estás dispuesta a dejar de hacer?
- ❖ ¿Qué has hecho hasta ahora para mejorar con relación a tu situación? ¿Cuáles fueron los resultados?
- ❖ ¿De qué otra manera podrías abordar este tema?
- ❖ ¿Cuáles son las alternativas que podrías tomar para avanzar un primer paso?
- ❖ ¿Qué más podrías hacer?

### **Algunas preguntas basadas en fortalezas:**

En la mentoría utilizamos preguntas para explorar los desafíos, se podrían incluir:

- ❖ ¿Qué habilidades le gusta utilizar?
- ❖ ¿Qué es lo que ya funciona bien? (Considera las tareas

- ❖ laborales, las relaciones, el trabajo en proyectos, el uso de
- ❖ las habilidades).
- ❖ ¿Qué tareas le resultan más gratificantes?
- ❖ ¿Qué habilidades y fortalezas tiene, que podría aprovechar más a menudo en el trabajo?
- ❖ Si pudiera rediseñar su trabajo o función, ¿qué haría más y qué haría menos?
- ❖ Imagine su papel dentro de dos años, ¿qué habilidades utilizará y celebrará?

Por otro lado, se explica, algunos conceptos, la Importancia de mentoring, ¿qué es?, cual es la diferencia entre mentoring y coaching, tipos de mentoring, los 9 pasos de una mentoría exitosa.

Luego se definen los objetivos del proceso de mentoring entre mentor(a)-mentee, se establecen compromisos, se genera la confianza y apertura para el desarrollo del proceso.

Los pasos por seguir son:

- ❖ Identificar el propósito
- ❖ Creación de una frase que acompañe al proceso de mentoring
- ❖ Establecimiento de metas

Las herramientas para utilizar:

- ❖ Los pilares de mi propósito
- ❖ Definición de objetivos SMARTER
- ❖ Ikigai
- ❖ Motivador
- ❖ Canvas personal
  - ❖ Rueda de la vida