



Taller práctico de *Mentoring*: Primeros pasos

Pilar Pérez Santana (Dra. Área de Empleo, UVa)

Facultad Filosofía y Letras. Programa Mentor

(30 de septiembre del 2022)



Índice sesión

- **Primera parte: Mentoring, liderazgo y trabajo en equipo.**

- **Segunda parte: “Aprendiendo a ser mentor”**
 1. **Formación de equipos de trabajo.**
 2. **Desarrollo de dinámica grupal.**
 3. **Resultados de la dinámica grupal.**
 4. **Conclusiones y cierre.**

I. Mentoring: Concepto, origen y aplicaciones

- **RAE Mentor:** Consejero o guía/Maestro o padrino.
- **Protagonistas:** Mentor y aprendiz/discípulo/mentee /persona mentorizada/mentorizado.
- **Concepto:** múltiples y diversos..
- ✓ Garvey (2017): el mentor es alguien con experiencia, pericia, sabiduría y/o poder que **enseña, aconseja y ayuda** a las personas menos experimentadas o con menos conocimientos para **desarrollarse profesional y/o personalmente.**
 - ➔ ENSEÑAR/AYUDAR/DESARROLLO DEL OTRO





I. Mentoring: Concepto, origen y aplicaciones

- ✓ Johnson et al. (2014): una **relación personal y recíproca** en la que un individuo con **más experiencia académica** (mentor) actúa como **guía, modelo, maestro y/o patrocinador** de otro individuo con menos experiencia (mentee).

➡ RELACION PERSONAL/MAS EXPERIENCIA/MAESTRO

- ➡ **Origen:** Proviene de **la mitología griega**, ya que Mentor era amigo de Ulises, personaje de la Odisea de Homero. Mentor ejerció de padre, maestro y consejero de Telémaco, hijo de Ulises.



I. Mentoring: Concepto, origen y aplicaciones

- **Objetivos del mentor:** guiar, desafiar, estimular, informar, ayudar, potenciar talento, etc (dependerá de lo que necesite cada mentorizado, “empatizar” con esa persona).
- **Habilidades claves para ser buen mentor:** No es una lista cerrada..
 - ✓ Inspirador y motivador.
 - ✓ Facilitador.
 - ✓ Humilde, ejemplo de otro.
 - ✓ Definidor de metas.
 - ✓ Empatía.
 - ✓ Constructor de confianza.
 - ✓ Escucha activa.

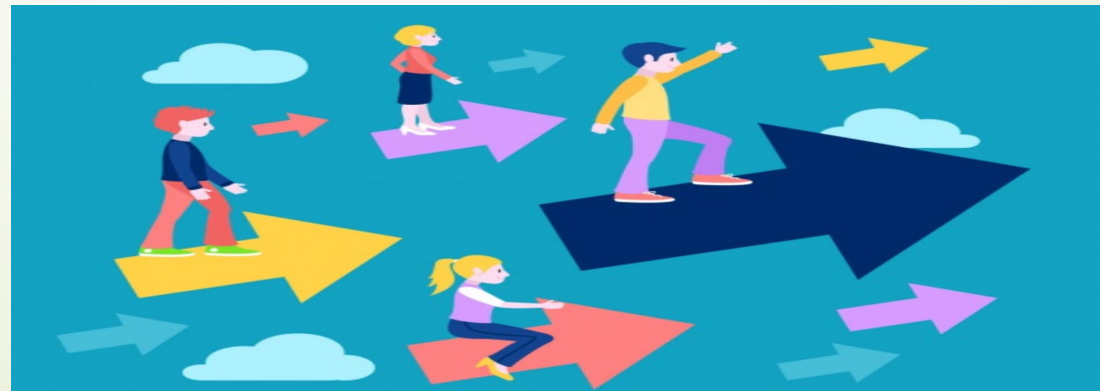


I. Mentoring: Concepto, origen y aplicaciones

- **Tipos de mentoring:** diversidad de criterios..múltiples aplicaciones y ámbitos de la vida cotidiana..
- 1. **Según ámbito de aplicación:** deportivo, empresarial, recursos humanos, psicología, educativo, etc
- 2. **Según naturaleza:** formal o informal.
- 3. **Según destinatarios:** individual o grupal.
 - ➡ ¿Cuál creéis será vuestra tipología?
 - ✓ Educativo-universitario: relativo a vuestra universidad/facultad.
 - ✓ Informal: relación personal y de confianza.
 - ✓ Individual y grupal: no olvidéis la segunda opción.

II. Mentoring y liderazgo

- ▶ **¿Por qué el mentoring y el liderazgo van de la mano?** Por el tipo de habilidades que se recomiendan para ser un buen mentor, muchas de ellas están implícitas en un **buen líder**.
- ▶ **Concepto de líder:** Persona con **capacidad de influencia** en otras (seguidores) para dirigirles hacia los objetivos que pretende éste. En vuestro caso seréis los líderes para “guiar” a vuestros mentorizados (pero buscando sus beneficio/objetivos particulares, no los vuestros).



II. Mentoring y liderazgo



- ➔ **Que estilos de liderazgo hay:** los dos extremos..
- ✓ Autoritario (decide jefe)- democrático (decide seguidor).
- ✓ Transaccional (tarea, resultados)- transformacional (mejorar/cambio).
- ✓ *Hard* (duro, focalizado tarea)- *Soft* (suave, focalizado en la persona).

➔ **Nuevas tendencias en liderazgo:**

En todos los ámbitos: el líder que delega (democrático), el líder que empatiza (soft), el líder que inspira y cambia las cosas (transformacional), el líder que se identifica con sus seguidores (emocional).

..PERO MUCHOS SIGUEN SIN ACERCARSE A ESTOS PERFILES MAS DESEADOS, TODO LO CONTRARIO. (LÍDER TÓXICO).

III. Mentoring y trabajo en equipo

► **¿Por qué el mentoring y el trabajo en equipo van de la mano?** Por que en el mentoring grupal o de equipo el mentor tiene que trabajar con varios mentorizados al mismo tiempo/con otros mentores (aunque ésto no es incompatible con mentorizar individualmente si se necesita).

😊 **Ventajas del trabajo en equipo (vuestro equipo o el equipo de mentores):** fomentar clima de confianza y relaciones personales, aprendizaje mutuo, compartir sentimientos/emociones, mayor creatividad, favorecer relaciones personales y de confianza, sentirte parte del grupo (pertenencia), aunar fuerzas para conseguir metas comunes, compartir experiencias vividas y conocimientos, apoyo psicológico, etc



III. Mentoring y trabajo en equipo

- **¿Cómo liderar bien un equipo? (como mentor).**
Primero **hay que trabajar bien en equipo...**pero no es fácil.
- **Dificultades:** mala comunicación grupal, conflictos personales en el equipo, no tener objetivos grupales claros, diversidad excesiva, envidias, pasividad, incertidumbre y ambigüedad objetivos, etc
- **Solución:** aprender a trabajar con vuestros equipos y fomentar:
 - ✓ Buen clima personal.
 - ✓ Buena comunicación (no sólo virtual, sobre todo presencial).
 - ✓ Escucha activa de sus ideas.
 - ✓ Proponer retos y objetivos comunes.
 - ✓ Reconocimiento sus aciertos/éxitos, etc.



IV. Mentoring en la Universidad

➤ Programas de mentor universitarios:

- ✓ *Ámbito empresarial:* similar a los **procesos de acogida o socialización de nuevos empleados** en las empresas, integrarles cuanto antes en la organización (días, semanas o meses).
- ✓ *Ámbito universitario:* “El programa MENTOR es una herramienta de apoyo destinada a **facilitar la adaptación de los estudiantes al ámbito universitario**, ayudando a los **alumnos de nuevo ingreso** a disipar las dificultades de incorporación, especialmente en las primeras semanas, y a adquirir un conocimiento general del funcionamiento de **la universidad y de su centro** –espacios, servicios y recursos, actividades, derechos y obligaciones, normativa, etc.-, lo que redundará en la **mejora de su formación y sus resultados académicos**”.

IV. Mentoring en la Universidad

➤ Perfil de un buen mentor universitario...¿existe el perfil ideal?

No..sin embargo, ciertas preguntas os pueden ayudar, es una oportunidad de crecer, mejorar, **desarrollar múltiples competencias transversales (de liderazgo, de comunicación, de escucha, de empatía, de proactividad, de iniciativa, de creatividad, de flexibilidad, etc**

1. ¿Qué **conocimientos** de centro/universidad/profesores/servicios/grado/asignaturas debo tener? (para informarles y asesorarles).
2. ¿Qué **rasgos personales** me pueden ayudar a ser un mejor mentor y puedo potenciarles? (para ofrecer confianza y empatía).
3. ¿Qué **competencias** debo desarrollar para crecer como mentor a lo largo del curso? (para ser facilitador de su mejora y crecimiento).



V. Algunas referencias claves en Mentoring

Entre otras..

- ▶ **Garvey, B. (2017).** Philosophical origins of mentoring: The critical narrative analysis. In D.A. Clutterbuck, F.K. Kochan, L. Lunsford, N. Domínguez & J. Haddock-Millar (Eds.), *The SAGE Handbook of Mentoring* (pp.15-33). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526402011.n2>.
- ▶ **Johnson, W. B., Barnett, J. E., Elman, N. S., Forrest, L., Schwartz-Mette, R., & Kaslow, N. J. (2014).** Preparing trainees for lifelong competence: Creating a communitarian training culture. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(4), 211–220. <https://doi.org/10.1037/tep0000048>



VI. Dinámica grupal:

“Aprendemos a ser mentor jugando”

- Metodología docente: **Learning by doing o aprendizaje activo/experiencial.**
- Formación de equipos (diversos perfiles: heterogéneos).
- Dinámica: **El metaplan: creatividad grupal ordenada.**
- Resultados grupales y feedback grupal.
- Conclusiones: **Competencias transversales o soft** que se han trabajado: **Relación con el mentoring universitario.**

VII. Conclusiones: Soy Mentor en mi facultad

► ¿Por donde empezar?

★ **Autoevaluarme como “mentor”**: ¿tengo el perfil para ello? ¿capacidad de liderazgo? ¿trabajo bien en equipo?, etc

¿PUEDO MEJORAR EN ALGO?

► **Primeros pasos** con mi equipo de nuevos compañeros:

1. Crear **relación confianza** nuevos estudiantes/otros mentores.
2. **Informarles** de los temas clave de la facultad/UVa.
3. Ayudarles a fijar **metas** propias para este curso 22-23.
4. Ayudarles a **planificar acciones** para conseguirlas.



VII. Conclusiones: Soy Mentor en mi facultad

- **Retos a conseguir** (grupales /individuales): concretar con vuestros mentorizados. Pueden ir cambiando, flexibilidad.
- **Obstáculos** que puedo prever encontrarme/o encontrarse ellos: ¿cómo afrontarlos? ¿estoy preparado? ¿puedo hacerlo?.
- ¿Quiénes pueden **ayudarme en mi facultad**?
 - ✓ Profesores (tutores vuestros en este programa).
 - ✓ Coordinadora y comité del programa MENTOR.
 - ✓ Decanato de mi facultad.
 - ✓ Otros compañeros mentores.





Mis coordenadas..No estáis solos

Pilar Pérez Santana

- Dra. Área de empleo Uva. Vic. Estudiantes y Empleabilidad.
(dirección.area.empleo@uva.es)
- Fac.CC.EE y EE. Organización de empresas y C.I.M.
(pilar.perez.santana@uva.es)

**iiiGRACIAS POR VUESTRO INTERES Y ACEPTAR EL RETO DE
SER MENTORESiii**