

Developed by



3.1

Las destrezas de una mentee



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.

La teoría de un/a mentee con destrezas

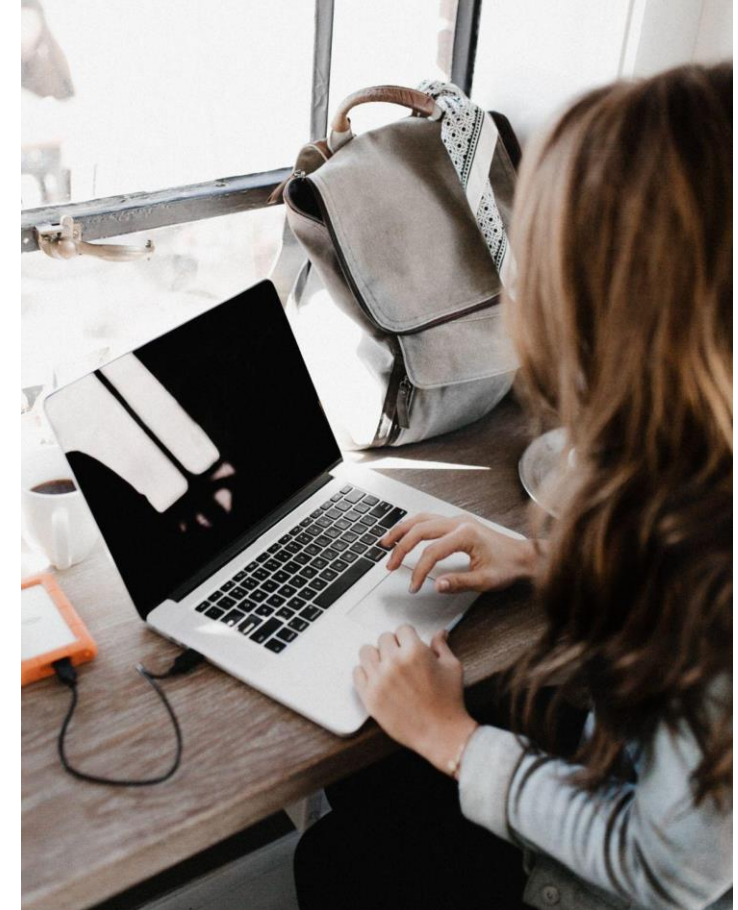
Garvey, Stokes y Megginson (2018) sugieren que un/a mentee diestro/a puede mostrar las siguientes habilidades:

- Habilidades para **enmarcar la conversación**, mostrando la capacidad de conducir la conversación a las áreas de enfoque que desean discutir y mantenerla fluida y en movimiento de una manera que progrese, ya sea articulando objetivos o presentando problemas y temas que desean resolver.
- Habilidades para **determinar el alcance de los problemas** e indicarle a su mentor/a qué problemas se incluirían y los que se excluirían en la conversación, definiendo así una dirección.
- Habilidades para **ofrecer un contexto apropiado** para ayudar a su mentor/a a comprender la situación.



Posibles enfoques y comportamientos de un/a mentee con destrezas

- Es probable que un/a mentee diestro/a piense en el propósito de la próxima sesión de mentoría y haga algunas reflexiones para prepararse antes de que comience la sesión.
- Un/a mentee diestro/a a menudo muestra autoconciencia y tiene la capacidad de reflexionar sobre su vida, sus objetivos y su impacto de una manera que puede ser útil para el/la mentor/a que trabaja con ellos/as, ofreciendo puntos de partida para las conversaciones. Una persona nueva en la mentoría a veces puede usar mucho tiempo asignado en la sesión en conversaciones exploratorias para averiguar cuáles son los temas más pertinentes, mientras que un/a mentee capacitado/a puede llegar a la mentoría con un fuerte sentido de los temas pertinentes.

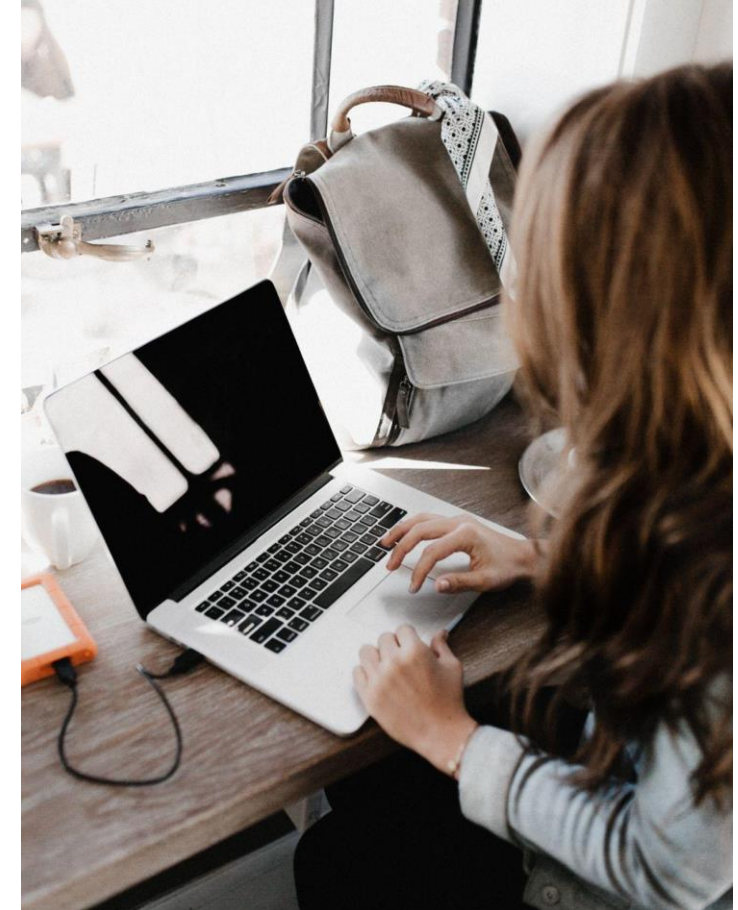


Posibles enfoques y comportamientos de un/a mentee con destrezas (continuación)

- Un/a mentee habilidoso/a puede tener la confianza para sacar conclusiones y tomar decisiones, y comunicárselo a su mentor/a, en lugar de esperar que su mentor/a lo/a guíe hasta ese punto.
- Un/amentee capacitado/a a menudo es consciente de la necesidad de su mentor/a de datos e información que podrían evidenciar circunstancias, por lo tanto, el/la mentee brinda esta información como parte del marco del contexto de una situación. Por ejemplo, el/la mentee dice que se siente agotado/a, pero dará más evidencia de por qué llega a esa conclusión (no duermo muy bien, no estoy disfrutando este proyecto actual, no tengo energía, me resulta difícil pensar en el futuro con algún sentido de placer o esperanza). Potencialmente, esto le permite a su mentor/a comprender la situación de una persona y le da una idea de la gravedad de los problemas que podrían necesitar ser discutidos y abordados primero.

Posibles enfoques y comportamientos de un/a mentee con destrezas (continuación)

- Un/a mentee habilidoso/a puede conceptualizar su situación y emociones a través del uso interesante del lenguaje, la descripción y la metáfora.
- Un/a mentee diestro/a puede sentir que puede apropiarse de las acciones que decida tomar sin la aprobación de su mentor/a. Son ingeniosos/as, conscientes de sí mismos/as, tienen perspicacia y son capaces de planificar y establecer objetivos, todas habilidades que probablemente se hayan utilizado en la gestión de carreras anteriores.



Posibles enfoques y comportamientos de un/a mentee con destrezas - Auto cuestionamiento

- Son conscientes de cómo pueden utilizar el proceso de mentoría para generar un cambio real en sus vidas. Esto requiere la voluntad de bajar las defensas, ser honesto/a, abierto/a y estar dispuesto/a a compartir sus percepciones y puntos de vista personales.
- Un/a mentee experto/a expresa sus puntos de vista y puede hacerse preguntas útiles de mentoría como parte de la conversación con su mentor/a.

For ejemplo, la/el mentee puede reflexionar y hacerse a sí mismo/a una pregunta:

“No me resulta fácil pedir ayuda. Me pregunto por qué necesito estar tan al tanto de la carga de trabajo todo el tiempo. ¿Qué necesito probarme a mí mismo/a?”

La pregunta puede mostrar una visión real y una voluntad de explorar los problemas en profundidad.

Posibles enfoques y comportamientos de un/a mentee con destrezas - Reformulando

El/la mentee puede ofrecer reencuadres y cambios de perspectiva, notando sus propios cambios en el pensamiento y expresándolos en la conversación de la día. Esto a menudo le da a su mentor/a un punto sobre el cual construir, desarrollando más ideas.

Por ejemplo, la mentee afirma:

“Estoy empezando a entender por qué me estreso tanto en el trabajo. Creo que prometo demasiado y sobreestimo lo que puedo lograr, entonces inevitablemente tengo que repensar y renegociar lo que es posible. Sería útil si pudiera ser más realista desde el principio, ya que entonces no sentiría que me defraudo a mí misma ni a los demás”.

Para ver a una mentee hábil en una conversación con un mentor, haz click en este video:



Ejemplos de conocimientos personales de un/a mentee experto/a

La mentee dice:

“Estoy empezando a entender por qué me estreso tanto en el trabajo. Creo que prometo demasiado y sobreestimo lo que puedo lograr, entonces inevitablemente tengo que repensar y renegociar lo que es posible. Sería útil si pudiera ser más realista desde el principio, ya que entonces no sentiría que me defraudo a mí misma ni a los demás”

Si analizas el texto anterior con mucho cuidado, puedes ver que la mentee experta ya conoce parcialmente las soluciones; admite que: "Sería útil si pudiera ser más realista desde el principio".

Esta capacidad de presentar temas clave permite que su mentor/a se base en el tema de ser "más realista" en la siguiente conversación. Su mentor/a puede formular preguntas en torno a ser realista, tales como:

¿De qué manera eres poco realista?

¿Eres poco realista en general en el trabajo o en torno a temas/áreas específicas en el trabajo?

¿Cómo podrías ser más realista?

Ejemplo de cómo un/a mentor/a puede aprovechar los conocimientos de un/a mentee con destrezas

El/la mentor/a elogia a su mentee por sus ideas y luego desarrolla más la conversación:

Aprecio tu autoconciencia al comprender cómo tus comportamientos crean estrés. Tu idea de ser más realista parece ser un punto de partida útil. ¿Sería bueno explorar cómo puedes ser más realista al inicio de los proyectos?

Observa cómo el/la mentor/a elige construir sobre los aspectos positivos: ser más realistas, aprendizajes que la mentee tuvo sobre sí misma, y la posibilidad de encontrar una solución. Todos estos aspectos desarrollados por la mentee. El/la mentor/a decidió construir sobre las fortalezas que identificó.

La conversación tendría una sensación diferente si el/la mentor/a hubiera decidido eliminar las promesas y la estimación excesiva de lo que su mentee cree que podría lograr. Si se hubieran elegido estos temas, el/la mentor/a enfatizaría las deficiencias y debilidades.

El concepto de un/a mentee con habilidades desafía el discurso de que el/la mentor/a tiene más experiencia, herramientas, recursos o conocimientos para compartir. Un/a mentee con destrezas puede ofrecer un gran punto de partida para una conversación más rica.

Tips para desarrollar tu capacidad para ser una mentee con destrezas

Mantén un pequeño diario o registro que te permita hacer notas diarias acerca de cuando tengas buenos y malos días en tu trabajo.

Observa tus patrones de pensamiento.

¿Existen disparadores internos?

¿Se repiten las situaciones?

¿Qué tipo de sentimientos tienes y por qué?

¿Notas algún patrón?

¿Qué pensamientos alimentan por debajo a tus sentimientos?

Observa tu capacidad para planificar y actuar; ¿Cómo respondes a los desafíos, problemas y oportunidades?

Revisa tu diario cada semana. ¿Notas algún aumento en la autoconciencia?

¿Qué acciones estás tomando?

¿Cómo puedes construir sobre esas fortalezas?

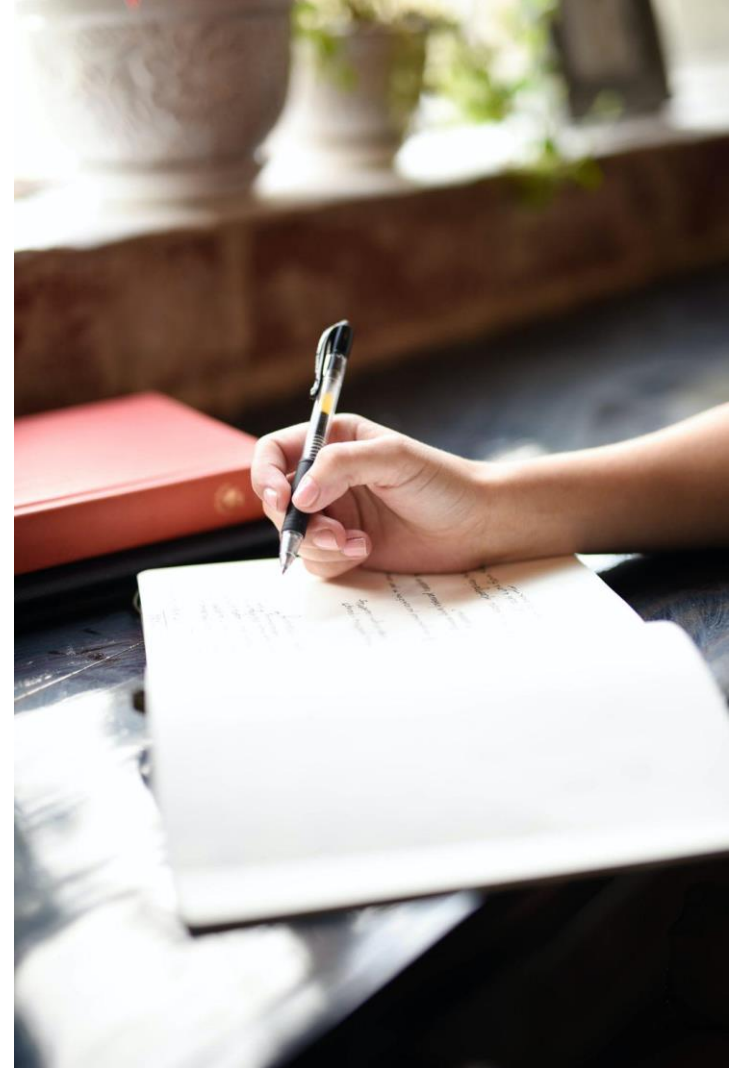
¿Qué fortalezas notas?

¿Qué temas desea traer a la conversación de mentoría?

Ser un/a mentee habilidoso/a con tu mentor/a

Toma algunas notas antes de cada sesión.

- ¿Cual es el problema?
- ¿De qué quieres hablar?
- ¿Por qué es esto importante ahora?
- ¿Cuáles son tus primeros pensamientos sobre esto?
- ¿Tienes alguna idea o posibles acciones o soluciones?
- ¿Qué alternativas/opciones se te ocurren?
- ¿Cuál es el mejor uso del tiempo de tu mentor/a para abordar este problema?
- ¿Qué quieres aprender de esta situación?
- Si tuvieras que articular una meta o un buen resultado, ¿cómo lo expresarías?



**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

