

# GUÍA DE MENTORIA

---



### **AUTORIZADA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL**

La elaboración de este documento ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América. Para fines de capacitación, entrenamiento, formación y asistencia a jóvenes, queda autorizado en el uso y reproducción total o parcial del presente material, únicamente otorgando el crédito correspondiente.

### **EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Las opiniones de los autores que se expresan en esta publicación no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, según sus siglas en inglés) o del Gobierno de los Estados Unidos.

## INDICE

II.	OBJETIVOS DE LA MENTORÍA.....	6
III.	CONCEPTOS GENERALES.....	6
a.	Mentoría .....	6
b.	Mentor o mentora .....	6
c.	Aprendiz .....	7
d.	Que no es y que es la mentoría.....	7
IV.	TIPOS DE MENTORÍA.....	8
a.	MENTORÍA TRADICIONAL UNO A UNO.....	8
b.	MENTORÍA GRUPAL.....	8
c.	MENTORÍA EN EQUIPO .....	8
d.	MENTORÍA DE COMPAÑEROS .....	8
e.	MENTORÍA ELECTRÓNICA (EN LÍNEA, O TELE-MENTORÍA).....	9
V.	MENTORÍA Y LAS SESIONES.....	9
a.	PASO A PASO DE UNA MENTORÍA.....	9
b.	MENTORÍA EFECTIVA .....	11
VI.	Factores claves en la relación Mentor (a) – Aprendiz.....	12
a.	VISIÓN COMPARTIDA .....	12
b.	LIDERAZGO BASADO EN LAS HABILIDADES.....	12
c.	DIVERSIDAD CULTURAL.....	12
d.	AGENDA DIRIGIDA AL APRENDIZ .....	13
e.	SECTORES MÚLTIPLES.....	13
f.	RESPONSABILIDAD .....	14
VII.	Directrices y Código de Conducta del Mentor .....	15
a.	EL ROL COMO MENTOR.....	15
b.	EL CUIDADO CON LA DISCIPLINA.....	16
c.	LA SALUD Y SEGURIDAD .....	17
d.	REGLAS DEL PROGRAMA.....	17
e.	LA MEDICIÓN DEL ÉXITO.....	18
VIII.	Criterios de selección y características de un buen Mentor o Mentora .....	18

## USAID | EMPLEANDO FUTUROS

EMPLEANDO FUTUROS es un Proyecto financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID, bajo el contrato No. AID-OAA-I-15-00013-00 y es ejecutado por la empresa consultora Banyan Global, con sede en Washington DC.

La iniciativa busca apoyar el cumplimiento de la estrategia “Una Honduras más próspera y segura que avanza al desarrollo económico, social e incluyente entre las poblaciones más vulnerables” y tiene como objetivo principal, “Incrementar el empleo y los factores de protección para jóvenes en riesgo que viven en los municipios más vulnerables de Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma, Tela y La Ceiba”.

Se ha considerado que la forma más expedita de potenciar la empleabilidad de los jóvenes es mediante un proceso de formación integral, que incluye el fortalecimiento de habilidades técnicas y no técnicas. En esto último se implementa el programa de Competencias Laborales Básicas CLB, Habilidades para la Vida, Acompañamiento Cognitivo Conductual y el Programa de Mentoría.

En el cumplimiento de ese propósito, la presente Guía de Mentoría busca orientar a los profesionales usuarios, en la forma en la que pueden apoyar a los jóvenes en su desarrollo integral, por medio del ejemplo, orientando en la toma de decisiones claves, la materialización de planes de formación y empleo, uso de diferentes herramientas para afrontar la vida y el trabajo y a fijarse metas que impacten directamente en su calidad de vida.

La guía orienta e ilustra en conceptos claves, hace énfasis en los objetivos y tipos mentoría, describe el paso a paso de cada una de las sesiones entre el Mentor y el Mentorado y presenta una propuesta de Código de Conducta, cuyo uso se considera de mucha importancia, a manera de generar más confianza en ese acuerdo de asistir a la juventud en su desarrollo personal.

La tarea del mentor es apoyar e incentivar al joven para que tenga la capacidad de manejar su propio desarrollo, maximizar su aprendizaje, fortalecer sus habilidades, mejorar sus destrezas y convertirse en la persona que desea ser. Un plan de vida debe ser el producto más inmediato.

## I. INTRODUCCIÓN

Es imprescindible considerar que el aprendizaje es un proceso complejo que tiene lugar a lo largo de toda la vida. También es importante considerar que en dicho proceso no estamos solos. Somos seres sociales, conectados en una red, de manera que podemos considerar que llegamos a ser quien somos, en relación con nuestro entorno. El proceso educativo, en ese desarrollo atreves de toda nuestra vida, pasa por diferentes fases y momentos en los que vamos aprovechando el beneficio propio y de la sociedad en la que ponemos nuestro conocimiento, experiencia y valores.

En Honduras nuestros procesos educativos no han cambiado mucho (Formas de enseñar) atreves del tiempo, sin embargo, a pesar de esto las formas de aprender si han cambiado, aunque el objetivo principal permanece más o menos estable, teniendo como la finalidad que un o una joven atraviese por un proceso formativo, podemos seguir diciendo que esto implica lograr el desarrollo óptimo de las potencialidades de cada joven. En este escenario, la mentoría supone una útil herramienta para favorecer el desarrollo personal y profesional de cada uno de las y los jóvenes. Su potencial viene de la capacidad que tiene la o el joven de relacionarse y ser un buen ciudadano en la sociedad

Como proyecto pretendemos desarrollar las capacidades y la potencialidad de cada joven. Este documento sintetiza aspectos básicos que pueden facilitar la comprensión, puesta en marcha y seguimiento de la experiencia de mentoría uno a uno para trabajar con jóvenes.

## II. OBJETIVOS DE LA MENTORÍA

- Participar en el desarrollo integral de la y el joven participante, empoderando por medio del ejemplo.
- Empoderar a las y los jóvenes para tomar las decisiones claves y materialización de su Plan Formativo Ocupacional.
- Enseñar sobre las características de las metas a alcanzar, guiando a los y las participantes por medio de diferentes herramientas
- Identificar el perfil de la y el joven para orientarlos según sus capacidades y posibilidades.
- Orientar a los y las participantes respecto al proceso formativo, oportunidades de empleo y otras alternativas.
- Abrir el panorama de los y las participantes para generar metas que impacten directamente en su calidad de vida.
- Obtener información relevante de los y las participantes y comunicarla con el equipo de facilitación para fortalecer la red de apoyo al participante.

## III. CONCEPTOS GENERALES

### a. MENTORÍA

La mentoría es una relación estructurada y de confianza que les permite a las personas jóvenes reunirse con individuos interesados que ofrecen orientación, apoyo y ánimo con el fin de desarrollar las competencias y el carácter del aprendiz.

### b. MENTOR O MENTORA

La mentoría es una estrategia comprobada, que puede ayudar a las personas jóvenes a alcanzar su potencial. El mentor o mentora son individuos interesados que, junto con padres o acudientes, proporcionan a las personas jóvenes apoyo, consejo, amistad, refuerzo y un ejemplo constructivo.

Pero la mentoría no es algo que sirva para todos los propósitos. Cada persona joven que podría beneficiarse de una relación de mentoría tiene necesidades individuales. Los programas de mentoría efectivos ofrecen una flexibilidad suficiente para ayudar a satisfacer las necesidades personales de cada aprendiz, permitiendo que las relaciones de mentoría florezcan dentro de una estructura segura.

### c. APRENDIZ

Es la persona que recibe el conocimiento, apoyo, guía de la persona con más experiencia.

### d. QUE NO ES Y QUE ES LA MENTORÍA

No es	Sí es
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección del aprendiz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento y acompañamiento hacia la autonomía del aprendiz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesor particular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienta sobre métodos de estudio, planificación, itinerario curricular, movilidad, etc.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicólogo particular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha y orientación en relación con aspectos académicos, personales, sociales y profesionales</li> <li>• Deriva a servicios específicos que brinda el proyecto.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de los éxitos y fracasos de los y las jóvenes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia para facilitar el desarrollo integral de la o él joven, promoviendo la responsabilidad individual.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una solución aislada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un complemento y refuerzo de otras formas de apoyo social, emocional, e intelectual.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una acción sobre alguien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un proceso dinámico que implica a todos los participantes en el proceso de autoaprendizaje, acción y reflexión</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasivo y mecanizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformador, orgánico, complejo, multidimensional y en cierto grado impredecible</li> </ul>

## **IV. TIPOS DE MENTORÍA**

El tipo de programa de mentoría depende del proyecto o programa que la va a implementar, aquí presentamos algunos de los tipos de mentoría más común:

### **a. MENTORÍA TRADICIONAL UNO A UNO**

La mentoría uno a uno coloca a una mentora o mentor en una relación con un o una joven. Como mínimo, el mentor y el aprendiz deben reunirse regularmente al menos cuatro horas por mes durante al menos un año.

Existen excepciones como en la mentoría basada en la escuela, la cual coincide con el año escolar o la mentoría para emprendedores. En tales circunstancias especiales, los aprendices necesitan saber desde el comienzo cuánto tiempo pueden esperar que dure la relación de tal forma que ellos puedan ajustar sus expectativas de acuerdo con esto.

### **b. MENTORÍA GRUPAL**

La mentoría grupal involucra a una mentora o mentor armando una relación con un grupo hasta de cuatro personas jóvenes. El mentor o mentora sume el papel de líder y hace un compromiso para reunirse regularmente con el grupo durante un período de tiempo prolongado. La mayoría de la interacción es guiada por la estructura de la sesión, la cual incluye tiempo para compartir con cada persona. El patrocinio del programa de mentoría puede especificar ciertas actividades en las que el grupo debe participar, o en algunos casos el mentor puede escoger o diseñar actividades apropiadas. Algunas actividades de mentoría grupal pueden tener como objetivo ejercicios de enseñanza, mientras que otras pueden ser simplemente para la diversión.

### **c. MENTORÍA EN EQUIPO**

La mentoría en equipo involucra varios mentores o mentoras trabajando con grupos pequeños de personas jóvenes, con una proporción mentor o mentora - joven no mayor a 1:4.

### **d. MENTORÍA DE COMPAÑEROS**

La mentoría de compañeros brinda la oportunidad para que una persona joven interesada desarrolle una relación de orientación y enseñanza con una persona más joven. Usualmente en el programa de mentoría se especifican las actividades que están basadas en el currículo. Por ejemplo, un estudiante de una escuela secundaria puede ser el tutor en lectura de un estudiante de una escuela elemental o comprometerse en otras actividades de construcción de habilidades en el sitio. Estos mentores jóvenes sirven como modelos de rol positivos. Ellos requieren un



apoyo corriente y una supervisión estrecha. Usualmente en una relación de mentoría de compañeros, el mentor y el aprendiz se reúnen frecuentemente sobre el curso de un semestre o durante todo el año escolar.

### **e. MENTORÍA ELECTRÓNICA (EN LÍNEA, O TELE-MENTORÍA)**

La mentoría electrónica conecta a la mentora o mentor con un joven. El par se comunica a través de Internet al menos una vez por semana durante un período de entre seis meses y un año. Algunos programas involucran dos o tres reuniones frente a frente, una de las cuales es un evento “de arranque”. A menudo el mentor sirve como un orientador o un consejero en la escuela (o áreas relacionadas con la carrera); por ejemplo, ayudar al aprendiz a completar un proyecto escolar o discutir la educación futura y las opciones de carrera. Durante los meses de verano, la mentoría electrónica puede atender como un puente entre mentores y aprendices en las relaciones tradicionales uno a uno.

## **V. MENTORÍA Y LAS SESIONES**

Es necesario señalar que el profesional que hace mentoría debe ser capaz de demostrar habilidades y características asociadas con una mentoría natural. En ese papel debe estar abierto para compartir ideas, experiencias y perspectivas, actuar de modelo de conducta, a discutir sueños y objetivos, a demostrar la capacidad para escuchar, utilizar habilidades de estímulo y reacción, apoyar la búsqueda de solución a los problemas y a mediar, cuando sea necesario.

### **a. PASO A PASO DE UNA MENTORÍA**

En esa tarea de mentoría a continuación se describen los pasos obligatorios de una sesión.

**Tiempo de la sesión:** Mínimo 1 hora por joven, respondiendo a la necesidad de cada joven

#### **1. Conexión (5 minutos)**

Comience cada sesión con la misma pregunta de apertura, para permitir que las y los jóvenes (estudiante) puedan compartir lo que está en su mente. Una pregunta como "**¿Qué tal?**" te dará una indicación de cualquier patrón negativo o positivo que la o el joven puede estar experimentando que requiera su atención.

#### **2. Compartir objetivos del día (2 minutos)**

La o el mentor leerá con la o el joven el objetivo planteado para cada actividad, acordando que este será alcanzado en colaboración.

### **3. Informe el estado de las acciones acordadas en la sesión anterior y las lecciones aprendidas (10 minutos)**

Esto incluye cualquier información importante que el mentor o la mentora debe saber con el fin de proporcionar el apoyo necesario, incluyendo los logros, los retos y los cambios.

### **4. Discutir el tema del día (35 minutos)**

Mientras que un mentor o mentora tiene generalmente una experiencia valiosa y conocimientos para contribuir, las situaciones que enfrentan las y los estudiantes pueden ser diferentes, ellas y ellos no quisieran que se les diga qué hacer, por esto, los mentores deben utilizar su experiencia para preguntar las cuestiones importantes que hacen que la o el estudiante piense diferente y juntos exploran nuevas posibilidades en vez de dar consejos. Los estudiantes aprenden mejor cuando están hechos para pensar por sí mismos, se comprometen más con acciones y asumir la responsabilidad de resultados cuando la decisión de que hacer ha sido propia.

### **5. Cierre – le da la oportunidad de volver a indicar los elementos de acción y hacer planes para la próxima reunión (8 minutos)**

- Resumir puntos clave de la reunión
- Resumir los puntos claves discutidos y las medidas acordadas
- Compruebe si hay cualquier área de proceso de mentoría que necesita mejora
- Confirmar horario para la próxima reunión (fecha, lugar y hora)

### **6. Temática**

- Agrupar las sesiones desde temas simples a más complejos.
- Las sesiones deben de ser inicialmente individuales, para después en respuesta a la necesidad y objetivos establecidos puedan hacerse sesiones grupales y familiares.
- 3 o 4 sesiones iniciales para desarrollar la confianza entre el mentor y el joven.
- Después de las Sesiones de temas personales se debe abordar los temas profesionales.
- Se debe incluir una sesión de ¿que estamos haciendo para cambiar nuestra realidad?, para hacer conciencia en el joven de que lo que le ocurre no es solo la culpa del gobierno, sus papas, etc.
- Debe de haber una sesión de habilidades para la vida, para que el mentor recalque los comportamientos importantes en la vida.
- Una sesión final para cerrar el proceso y preparar al joven para seguir solo después del programa.

## 7. Instrumentos

- Lista de puntos definidos de crecimiento, cambios de comportamiento, que el mentor pueda ir monitoreando, para darle seguimiento al crecimiento y cambios de conducta del joven (se puede agregar a los instrumentos de evaluación).
- Se deben desarrollar instrumentos específicos que den una noción de cómo se debe desarrollar cada sesión (saludo, preguntas generadoras, etc.) y que pueda ayudar en cierta medida registra o evaluar el avance del joven, así como una planificación de sesiones que incluya los objetivos, tiempo de duración, metodología específica (plática, juego etc.) y lugar donde se desarrollara la sesión.

### **b. MENTORÍA EFECTIVA**

Existen formas en que los mentores o mentoras pueden sostener relaciones de mentoría efectivas, incluyendo:

- Mantener una presencia estable en la vida del aprendiz. Esto significa el seguimiento de las reuniones programadas o cuando esto no sea posible, contarle al aprendiz por adelantado, para evitar cualquier desilusión. Una llamada telefónica, un correo, WhatsApp o un mensaje pueden ayudar cuando no sea posible una reunión frente a frente.
- Enfocarse en las necesidades del aprendiz —no en lo que desea o necesita el mentor(a) —Los mentores deben buscar la forma de mejorar las perspectivas del aprendiz mientras respetan las perspectivas y circunstancias de la vida personal del joven. Esto incluye no tratar de transformar al aprendiz o de imponer al aprendiz los valores de la mentora o mentor.
- Prestar atención en lo que el aprendiz necesita para divertirse.
- Conocer la familia del aprendiz sin involucrarse. El mentor o mentora necesita entender que no es un sustituto para los padres.
- Buscar y utilizar la ayuda y el apoyo del personal del proyecto “Empleando Futuro” para mejorar la guía y la calidad del asesoramiento que le puede brindar al aprendiz.

En contraste, las y los mentores menos efectivos:

- No se reúnen regularmente con el aprendiz;
- Adoptan un tono autoritario;
- Ponen más énfasis en cambiar el comportamiento del aprendiz que en desarrollar una relación cálida basada en la confianza y el respeto.
- Pretenden transformar al aprendiz imponiendo un conjunto de valores inconsistentes con las circunstancias de vida del aprendiz.



## **VI. Factores claves en la relación Mentor (a) – Aprendiz**

Muchos autores coinciden que la mentoría, por sus objetivos y funciones, también aporta beneficios a los mentores; ellos/ellas desarrollan competencias que pueden transferir a su vida personal y profesional y consecuentemente les generan beneficios a las instituciones. Siendo así, es necesario entonces que se maximicen los beneficios de las partes, para lo cual se considera fundamental trabajar los siguientes criterios:

### **a. VISIÓN COMPARTIDA**

Colaboración significa que los y las participantes están dispuestas a actuar conjuntamente para satisfacer una necesidad mutuamente identificada y que ellos consideren que la colaboración es útil. Esto también implica que los participantes están dispuestos a confiar el uno en el otro para llevar a cabo la misión de la colaboración, mientras entienden que cada participante puede tener una agenda diferente para el esfuerzo. Desarrollar una visión compartida comienza entendiendo estas agendas diferentes y encontrando formas para suplir las necesidades de los y las participantes, siempre que sea posible. El proceso continúa logrando el consenso de los y las participantes alrededor de la definición de la necesidad o problema y el desarrollo de una misión que guía al grupo en su toma de decisiones y actividades.

### **b. LIDERAZGO BASADO EN LAS HABILIDADES**

Todos los participantes en este grupo inicial tienen un papel en el liderazgo y en los resultados. Conforme crece la colaboración, los participantes necesitan advertir un sentido de responsabilidad por el éxito del grupo, incluso si no son escogidos para el papel de liderazgo. Sin embargo, conforme evoluciona el grupo, los nuevos líderes necesitan ser cultivados para asegurar que unos pocos individuos no están “quemándose” y no están siendo percibidos como demasiado controladores o monopolizadores. La continuidad y las transiciones regulares del liderazgo son esenciales, estas cualidades deberían de ser identificadas por el equipo de comunidad.

### **c. DIVERSIDAD CULTURAL**

El programa está dirigida a la riqueza que viene de incluir miembros de diferentes grupos culturales, raciales, étnicos y de ingresos. Esta debe reconocer la igualdad de todos los seres humanos, mientras atesora los aspectos únicos que varias culturas brindan. Es vital entender las diferencias en el lenguaje, costumbres y valores.

Si no hubiera diferencias entre los grupos, la vida sería menos excitante —y habría una menor necesidad de colaboraciones—. Los miembros de cada cultura necesitan examinar sus propias suposiciones acerca de otras culturas y actuar para corregir malentendidos. Las colaboraciones proporcionan el “campo común” para que esto ocurra. Los participantes necesitan consagrar el tiempo y energía necesarios para asegurar que se están comunicando exitosamente con los miembros de otros grupos culturales. A menudo el esfuerzo necesario para comunicarse

exitosamente con alguien de otra cultura resulta en una nueva perspectiva sobre el tema y soluciones creativas a los problemas.

#### **d. AGENDA DIRIGIDA AL APRENDIZ**

Los participantes deben reconocer y clarificar sus necesidades para permitirle al mentor colaborar en la medida que sea posible, las personas necesitan sentirse importantes e incluidas, por esto la evaluación constante acerca de cómo la colaboración está satisfaciendo las necesidades de los jóvenes es importante.

Todos los participantes deben aportar recursos a la colaboración. Muchas colaboraciones exitosas, especialmente al comienzo, reciben la mayoría de sus recursos a partir de sus miembros. Estos recursos pueden incluir tiempo, espacio, contactos, recursos en especie o recursos financieros. Cuando los miembros contribuyen, no importa la forma, su sentido de propiedad en la colaboración se ve aumentado. Pero debe existir un equilibrio entre el nivel relativo de contribuciones de varios participantes. Algunas veces, las organizaciones que contribuyen con grandes cantidades de recursos acumulan una cantidad desproporcionada de poder. Aunque esto es inevitable algunas veces, puede impedir que otros miembros se sientan incluidos.

#### **e. SECTORES MÚLTIPLES**

Las colaboraciones exitosas buscan incluir tantos segmentos de la comunidad como sean compatibles con la misión de la colaboración. Las colaboraciones existen para representar ciertos puntos de vista o posiciones sobre temas o buscan reunir organizaciones con un cometido particular. Ellas establecen los criterios de participación para guiarlos en hacer emparejamientos apropiados entre los nuevos miembros y la misión del grupo.

Algunas colaboraciones limitan intencionalmente la participación para asegurar que las metas de los miembros sean consistentes con la misión del grupo. Los grupos de abogacía en general incluyen solamente aquellas organizaciones que comparten valores consistentes o posiciones sobre el tema del grupo. Otras limitan la participación debido a que se enfocan en un área problemática particular, como mejorar la comunicación entre las escuelas y las organizaciones gubernamentales que investigan y procesan los casos de abuso infantil.

Algunas colaboraciones involucran sólo dos o tres organizaciones que intencionalmente son mantenidas pequeñas. Estas son llamadas más apropiadamente “sociedades” y son medios viables de fomentar los esfuerzos de colaboración.

Otras colaboraciones intentan movilizar toda una comunidad alrededor de un tema o conjunto de asuntos. Para estos grupos, es importante ser tan incluyente como sea posible. Las organizaciones no susceptibles a ser representadas necesitan ser llevadas al interior del proceso. Dependiendo de las tradiciones de la comunidad particular, estos grupos a menudo olvidados pueden incluir negocios, grupos de población rural, grupos minoritarios y étnicos, gobierno,

juventud y clubes de servicio. Una de las fortalezas de las colaboraciones es que reúnen diferentes segmentos de la comunidad alrededor de una necesidad o preocupación particular e intentan forjar un estilo nuevo de trabajar conjuntamente.

La fortaleza viene de la diversidad de la colaboración. Es importante fomentar tanta diversidad como sea apropiada para la colaboración. La diversidad puede resultar en creatividad, un mayor entendimiento y un golpe político aumentado. Sin embargo, ¡deben evitarse los programas políticos de colaboracionismo!, el grupo debe mantenerse auténticamente abierto involucrando todos los miembros del proceso.

#### **f. RESPONSABILIDAD**

Las colaboraciones existen para alcanzar ciertos resultados específicos. El proceso de desarrollar una visión compartida con metas y objetivos apropiados debe tener claramente establecidos el propósito de estos resultados. Responsabilidad significa resultados específicos anticipados desde el comienzo, y luego un monitoreo continuo del progreso de tal forma que puedan hacerse correcciones a mitad del camino. Debe planearse al comienzo una evaluación de los esfuerzos y resultados de la colaboración para ayudar a los colaboradores a decir cuáles esfuerzos deben ser modificados, expandidos o retirados. La atención a la responsabilidad en las etapas iniciales de la construcción de la colaboración ayuda a evitar la tentación de hacer demasiadas promesas y ayuda a establecer expectativas realistas para los colaboradores y para aquellos que la colaboración busca servir.

## VII. Directrices y Código de Conducta del Mentor

¡FELICITACIONES! Como mentor, ahora está cerca de comenzar una de las experiencias más gratificantes y satisfactorias de la vida. Su compromiso indica que usted cree en las personas jóvenes. Usted reconoce la magnitud de la responsabilidad que aceptó al escoger trabajar con jóvenes y acordar interactuar apropiadamente con su aprendiz de acuerdo con los más altos estándares éticos en todo momento.

¡Sea usted mismo! Por favor lea cuidadosamente las siguientes directrices.

### a. EL ROL COMO MENTOR

- En las etapas iniciales del emparejamiento, su aprendiz puede parecer renuente, indiferente y valorar poco la relación con el mentor. Esta actitud reservada es simplemente una manifestación de su inseguridad acerca de la relación. La actitud del aprendiz gradualmente se volverá positiva conforme se percate de su sinceridad acerca de ser un amigo. ¡Sea paciente! No intente acelerar el proceso saliéndose de su camino para acomodarse a su aprendiz; por ejemplo, ver a su aprendiz más de lo prescrito (una hora por semana).
- Recuerde que la relación mentor-aprendiz tiene una fase inicial. Durante esta fase el aprendiz está más interesado en saber qué tan “real” es usted y cuánto puede confiar en usted. Establezca cómo puede acercarse a su aprendiz: por teléfono, correo electrónico o en una ubicación de reunión designada. La experiencia prueba que llamar o enviar correos electrónicos a su aprendiz es usualmente la mejor forma de hacer el contacto. Establezca una hora y número telefónico donde usted pueda usualmente responder las llamadas o hacer el contacto. Los aprendices necesitan incentivos para dejar mensajes en su correo de voz para confirmar la reunión, así como para cancelarla.
- No intente ser un profesor, padre, agente de disciplina, terapeuta, Papá Noel o niñera. La experiencia demuestra que es contraproducente asumir roles distintos a un amigo desinteresado y consistente. Presente información cuidadosamente sin distorsión y comparta todos los puntos de vista de alguien que escucha imparcialmente.
- Escuche cuidadosamente y ofrezca soluciones posibles sin dar juicios. No critique o reprenda. Piense en la forma de solucionar juntos el problema más que sermonear o decirle al aprendiz lo que tiene que hacer. Nunca le diga a su aprendiz “debería o tiene que”.

- Respete la singularidad y honre la integridad de su aprendiz, busque influenciarlo a través de una retroalimentación constructiva. El mentor delega la responsabilidad al aprendiz por la toma de decisiones correctas sin decidir realmente por el aprendiz. Identifique los intereses del aprendiz y tómelos seriamente. Esté alerta por oportunidades y momentos de enseñanza. Explore las consecuencias positivas y negativas.
- Establezca expectativas y metas realistas para su aprendiz y haga que los logros sean divertidos para él.
- Recuerde que existe una gran diferencia entre alentar y exigir. Aliente a su aprendiz para que complete su educación secundaria y busque un aprendizaje superior o metas vocacionales; proporcione el acceso a varios puntos de vista. Colabore en hacer la conexión entre sus acciones de hoy y los sueños y metas del mañana. No se desaliente si el aprendiz no se preocupa por su vida o no hace grandes mejoramientos. Los mentores tienen un alto grado de impacto; éste no siempre es evidente inmediatamente. Busque señales como una mayor asistencia a la escuela, grados mejorados, descubrimiento en público para las reuniones y expresiones de aprecio.
- Como un amigo usted puede compartir y aconsejar, pero conozca sus limitaciones. Los problemas que su aprendiz puede compartir con usted con respecto al abuso de sustancias, acoso y abuso físico son mejor manejados por profesionales. Si usted tiene alguna preocupación, contacte inmediatamente al coordinador de mentores.
- Apoye a los padres, incluso cuando usted esté en desacuerdo. No asuma posiciones ni haga juicios con respecto a ningún conflicto o situación familiar. Déjeles la crianza a los padres.

## **b. EL CUIDADO CON LA DISCIPLINA**

Puede haber ocasiones cuando el comportamiento de su aprendiz sea inaceptable. De nuevo, recuerde que el padre o madre es el responsable de la disciplina del joven. Las siguientes directrices son utilizadas si el padre o madre no está cerca para asumir la responsabilidad por el comportamiento del niño. No olvide informar al padre acerca de los pasos que usted tomó y por qué los tomó.

- Nunca discipline físicamente.
- Nunca utilice un lenguaje abusivo.
- No utilice ultimátum.
- La mayoría de las/los jóvenes escucharán y responderán a la razón. Explique a su aprendiz por qué encuentra que el comportamiento de él es inaceptable.



- No le dé a su aprendiz un tratamiento de silencio para solucionar el problema. Discuta sus preocupaciones.
- En muy raras ocasiones, el joven puede necesitar que termine la sesión debido a un comportamiento inaceptable. Antes de tomar esta acción, cuénteles lo que se está haciendo y por qué tomó la decisión.
- Antes de irse asegúrese de que el joven entiende que volverá a verlo y que usted no está utilizando su comportamiento como pretexto para abandonar la relación.

### **c. LA SALUD Y SEGURIDAD**

Proteja la seguridad y salud de su aprendiz y busque consejo del personal del programa si tiene dudas acerca de lo aconsejable en un evento o actividad. Informe al personal del programa o a cualquier persona, situaciones o actividades que podrían afectar la salud y seguridad del joven.

- No utilice alcohol, tabaco o drogas cuando esté con su aprendiz.
- No tenga armas de fuego o armas presentes mientras esté con su aprendiz.
- No deje solo a su aprendiz con extraños.
- Si usted se entera por una revelación que la seguridad del aprendiz o la seguridad de alguien más está en peligro (por ejemplo, abuso infantil, abuso sexual), reporte inmediatamente su preocupación al coordinador de mentoría. Deje que su aprendiz conozca lo que se le exige que haga. Este requerimiento siempre debe ser discutido al comienzo de la relación para informarle al aprendiz acerca de su obligación de reportar las preocupaciones de seguridad.

### **d. REGLAS DEL PROGRAMA**

- No se permiten las estadias nocturnas.
- Las discusiones entre usted y su aprendiz son consideradas confidenciales. Sea cuidadoso acerca de temas personales sensibles.
- La vida personal o familiar del aprendiz puede ser difícil de discutir, parcialmente temprano en la relación. Su aprendiz puede estar avergonzado por un desempeño escolar deficiente, cultura y religión familiar, problemas financieros y demás. Es importante no medir el éxito de la relación por la cantidad de cosas que le cuente el aprendiz.
- Si usted tiene una preocupación que considera está más allá de su capacidad, llame al coordinador de mentores —incluso si esto parece trivial—. No existe razón para sentirse desprotegido y desesperanzado.

### e. LA MEDICIÓN DEL ÉXITO

- Su éxito es medido por muchos puntos importantes.
- Su aprendiz lo recompensará a través de notas, correos electrónicos o simplemente en la conversación. Él podría decirle lo “grande” que usted es, cómo usted pudo haberlo ayudado con un problema específico y mucho más. Esto puede ser grande o pequeño. Sin importar cuál sea el cumplido, sepa que lo que usted está siendo tiene un gran significado para el futuro de este joven.
- Usted trabajará con su aprendiz para establecer un respeto mutuo, amistad, motivación y metas comprobables.
- Por favor no deje de hacer preguntas si encuentra cualquier parte de las directrices poco claras o confusas.
- El coordinador de mentores está disponible para colaborarle en cualquier forma posible.

## VIII. Criterios de selección y características de un buen Mentor o Mentora

Las cualidades de mentores eficaces pueden ser organizadas en cuatro categorías generales, que pueden ser utilizadas como lista de auto evaluación que personas interesadas pueden terminar o pueden ser completadas por socios regionales como parte del proceso de selección. Se trata de evaluar sus recursos, atributos y disposición a participar con jóvenes de objetivo de programa potencial en la relación de mentoría. El nivel de acuerdo o desacuerdo con las declaraciones que representan sus atributos y la preparación en una escala de 1 (fuerte desacuerdo) a 5 (fuerte acuerdo) el mentor potencial.

Por favor califique cuánto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes declaraciones:

Autoevaluación de mis características como un Mentor	Nivel de su preparación				
	<sup>1</sup> Muy en desacuerdo (1)	<sup>2</sup> No está de acuerdo (2)	<sup>3</sup> Neutral (3)	<sup>4</sup> Estoy de acuerdo (4)	<sup>5</sup> Fuertemente Estoy de acuerdo (5)
<b>Compromiso y tiempo:</b>					
• Preparado para reunirse con jóvenes de menos de 2 a 4 veces al mes					
• Puede comprometerse a mentorear para al menos seis meses					

• Viven en la comunidad donde los jóvenes son					
• Preparado para ser un voluntario y Mentor sin ser pagado o reembolsado por los gastos					
• Quiere hacer preguntas en lugar de dar consejos					
• Preparado para venir a la formación de mentores					
• Preparado para presentar informes mensuales					
<b>Experiencia profesional</b>					
• Experiencia en negocio propio o trabajar en una empresa por más de tres 3 años de ejecución					
• Ha comenzado negocio propio de uno o más o tiene más de siete años de experiencia como empleado					
• Es mayor de 30 años con experiencia de trabajo adecuada					
• Alguien en el pasado ha sido su mentor					
<b>Actitud y carácter</b>					
• Disfruta pasar tiempo con jóvenes					
• Tienen un fuerte compromiso con el desarrollo de la juventud					
• Permitir a las y los jóvenes encontrar soluciones por sí mismos					
• Es positivo sobre la juventud					
• Es de buena reputación en la comunidad Local					
• Tiene un sentido del Humor					
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>					
• le es Fácil hablar					
• Capaz de mantener una relación profesional de confianza					
• Es accesible					

• realiza preguntas que sugerirán la reflexión y comprensión					
• Orientar de manera positiva y productiva					
• tiene entusiasmo y transmiten pasión					
• Es capaz de fácilmente establecer relación con los demás					
• Es paciente					
<b>Sub Total</b>	1	2	3	4	5
<b>Total (1 + 2 + 3 + 4 + 5) =</b>					

Aquí es cómo interpretar su puntuación: Si tienes un puntaje de 104 a 130 de sus atributos, cualidades y preparación parecen más adecuados para participar en relación con los jóvenes participantes de mentoría. Mientras que, si tienes una puntuación de 78 a 103, indica que tienes una buena probabilidad de que usted será un buen mentor. Cualquier puntuación por debajo de 78 es indicativo de que usted no es todavía listo para la relación de tutoría con la juventud. Tenga en cuenta que su resultado puede cambiar con el tiempo. No dude en volver a realizar esta autoevaluación en el futuro. Y hay no hay tal cosa como una escala de "buena" o "mala" – Esto es sólo un sistema para averiguar su nivel de preparación para tomar el papel.

“Si quieres cambiar al mundo, cámbiate a ti mismo”

**Mahatma Gandhi**

# Guía de Mentoría



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

La elaboración de este documento ha sido posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América. El contenido del mismo es responsabilidad del autor y no necesariamente refleja el punto de vista de la USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

EMPLEANDO  
**FUTUROS**