



Programa de Mentoring

Sesión de Orientación

Agenda



Presentación y Objetivos



Expectativas Mentee/Mentor



Comenzando



Recursos y Apoyo



Próximos Pasos





Vista General & Objetivos

Objetivos del programa

El Programa de Mentoring es un programa de Mentoría que busca **ampliar la diversidad en los cargos directivos** de Global **mediante el desarrollo y el apoyo** de nuevas mujeres líderes. Al facilitar las relaciones fructíferas entre mentor/a y mentee, este programa puede ofrecerles a las líderes:



¿Qué podemos esperar del Programa?

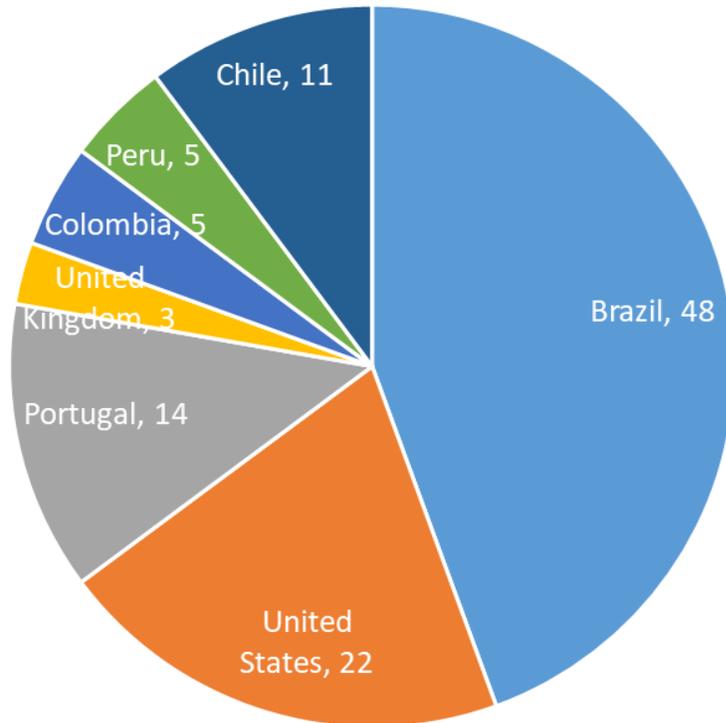




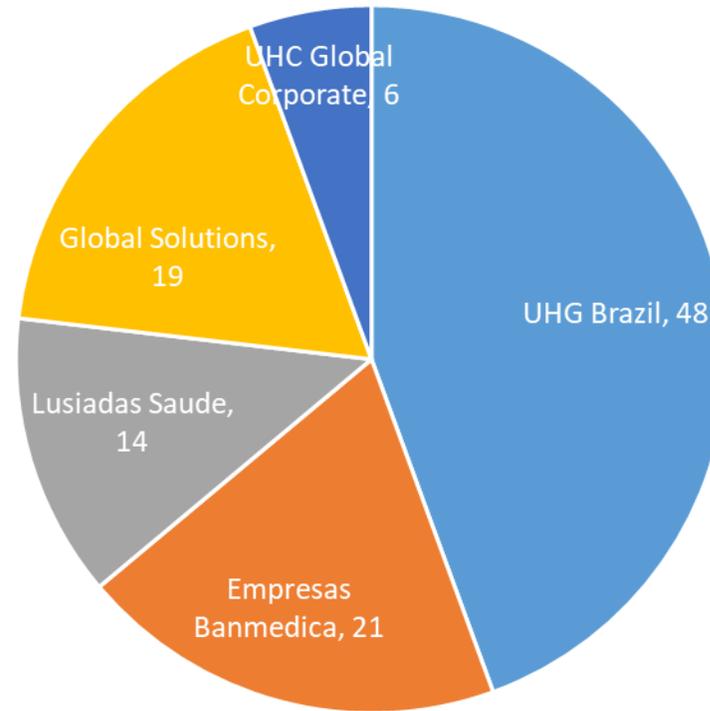
Distribución Global

Grupo 1 + 2 = 108 Mentees

Mentee Distribution by Country



Mentee Distribution by Business





Roles y Expectativas para Mentee y Mentor

Roles y expectativas

Mentee

- Identifica una necesidad de desarrollo que puede abordarse mediante mentoría personalizada; fomenta la relación instructiva y asume la responsabilidad de los resultados, su avance profesional y su desarrollo

Mentor/a

- Brinda apoyo y motivación a la mentee, escucha y desafía, comparte experiencias de manera abierta y ofrece información y consejos

Jefe/a Mentee

- Identifica las necesidades de desarrollo que pueden abordarse mediante la mentoría personalizada y presta apoyo operativo para hacer posible la mentoría y para que se lleve a cabo.

Capital Humano

- Facilita la relación pedagógica ayudando a que el jefe directo y la mentee identifiquen las necesidades de desarrollo que se puedan abordar mediante la mentoría personalizada; apoya la preparación de los mentor/a y de las mentee para la relación pedagógica. Supervisa el progreso.

Expectativas para la mentee

POSITIVAS

- Promover la relación y las sesiones: programar y preparar las sesiones y la agenda (hay un programa de ejemplo).
- Asumir un papel activo en su propio aprendizaje y desarrollo; es el momento de centrarse en metas específicas, preguntas, desafíos, etc. con un alto directivo.
- Expectativa de CLL: desarrollar una autoevaluación CLL, conversar con jefatura directa y priorizar las áreas foco.

NEGATIVAS

- Esperar que el mentor/a conduzca la conversación y la relación.
- Esperar a que el mentor/a actúe como supervisor (gestionar el desempeño, identificar las oportunidades de desarrollo, etc.).
- Sentir la obligación de aplicar todos los comentarios; puede centrarse en algunos y no en otros.

Expectativas para el mentor/a

POSITIVAS

- Crear un «espacio seguro» donde la mentee se sienta cómoda.
- Seguir apoyando a la mentee después de la sesión mensual de mentoría.
- Poner en práctica su creatividad con otras formas de ayudar a su mentee, p. ej., conectándola con su red, dándole la oportunidad de que le acompañen en una reunión, etc.
- Asumir desafíos donde la mentee busque crecimiento y desarrollo.

NEGATIVAS

- Dirigir la relación; es responsabilidad de la mentee.
- Decidir el área de desarrollo de la mentee.
- Gestionar el desempeño de la mentee.
- Asignar tareas a la mentee (a menos que esta lo solicite y se ajuste al mentor/a).
- Informar al gerente sobre las conversaciones o el progreso de la mentee; estos son temas confidenciales.



Comenzando

Primera Reunión

Construye el Rapport

- Interésate en tu mentee o mentor
- No tengas miedo de conocer y mostrar el ámbito personal
- Mantener una relación apropiada

TIPS

- *¿Qué hace que un día sea especial para ti?*
- *¿Cuáles son tus hobbies?*

Aclarar expectativas

- Las expectativas incluyen los objetivos de la mentee, los límites de la relación y la programación.
- Equilibrar la intención de mantener las expectativas con la necesidad de mantener la flexibilidad

TIPS

- *¿Cuáles son nuestros objetivos y el enfoque inicial?*
- *¿De qué cosas tendremos que hablar?*
- *¿Con qué frecuencia nos reuniremos?*

CLL y Desarrollo

- Las mentees deben venir preparadas para compartir su más reciente clasificación de CLL, el Informe de Comparación (si está disponible) y el Plan de Desarrollo

TIPS

- *¿Cuál es su principal objetivo de desarrollo?*
- *¿En qué prácticas del CLL está trabajando?*
- *¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales?*

¿De qué deberíamos hablar?

Habilidades y
objetivos de
desarrollo de
CLL

Aspiraciones y
Metas de
Carrera

Oportunidades
de
Entrenamiento

Aprender de otro
negocio

Sponsorship y
exposición a
otros/as líderes

Guía de Discusión
disponible para estas
áreas

Calendarización (Opcional)

Reunión	Objetivo	Expectativa
Reunión 1	Construir una relación Alinear las expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comparta y discuta las plantillas para conocerse. • Revisar la plantilla de definición de objetivos (Manual de mentoría, página 14) para compartir y alinear los objetivos, las expectativas y las funciones. • Utilice la guía de discusión: Primera reunión
Reunión 2	CLL y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los fortalezas y las oportunidades de desarrollo del mentee del CLL. • Colaborar para completar un nuevo Plan de Acción de Desarrollo (Manual de mentoría, página 18) O revisar el Plan de Desarrollo actual del mentee. • Utilizar la Guía de discusión: El CLL y los objetivos de desarrollo
Reunión 3	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Empezar a trabajar juntos en los objetivos.
Reunión 4	Asesoramiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la guía de debate: Asesoramiento profesional
Reunión 5	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir trabajando juntos en los objetivos y preguntas de los mentee
Reunión 6	Reflexión y chequeo	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexione sobre la experiencia de mentoría, discuta los aprendizajes, lo que ha sido útil y cómo la relación de mentoría puede ser más efectiva. • Utilice la plantilla Evaluar el éxito de la relación (Manual de mentoría, página 24). • Identifique nuevas oportunidades utilizando la plantilla • Identificar actividades de mentoría eficaces (Manual de mentoría, página 21).
Reunión 7	Perspectiva empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • El mentee y el mentor presentan sus empresas: ¿cuál es la estructura y la estrategia? ¿Cuáles son las principales oportunidades y retos?
Reunión 8	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir trabajando juntos en los objetivos y preguntas de los mentee
Reunión 9	Entrenamiento y Orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la guía de debate: Coaching y Orientación
Reunión 10	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir trabajando juntos en los objetivos y preguntas de los mentee
Reunión 11	Networking	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la guía de debate: Red de trabajo
Reunión 12	Reflexión y recapitulación	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la experiencia de mentoría, planificar los objetivos posteriores al programa y las necesidades de mentoría • Completar la encuesta del programa



Recursos & Soporte

Herramientas y Recursos



Manual de la mentee y del mentor: Orientación ampliada sobre la construcción de una relación de mentoría exitosa, plantillas para planes de desarrollo, ejercicios de reflexión y más.



Guías de discusión: Construcción de reunión y conversación para cada tema de mentoría.



Lenguaje común de liderazgo: Recursos disponibles para identificar los fortalezas y las oportunidades y orientación para las actividades de desarrollo enfocadas.



Sitio web de Global Women in Leadership: Todos los recursos disponibles en español, inglés, portugués brasileño y portugués europeo. Actualizado con nuevos materiales.

Global Women in Leadership Site

[Home](#) [News](#) [Inclusive Leadership](#) [Women in Leadership](#) [Best Practices](#) [🔍](#)

[Home](#) > [Women in Leadership](#)

Global Women in Leadership Mentoring Program

Global Women in Leadership is a mentoring program designed to increase diversity in Global leadership through developing and supporting female leaders.

Global Women in Leadership Mentoring Orientation

[English](#)

[Spanish](#)

[Portuguese \(BR\)](#)

[Portuguese \(PT\)](#)

Global Mentee & Mentor Handbook

[English](#)

[Spanish](#)

[Portuguese \(BR\)](#)

[Portuguese \(PT\)](#)



[Program Overview and FAQ](#)



Próximos pasos

Próximos pasos para las mentee

- Envíele un correo electrónico, antes del final de Julio, a su mentor y preséntese (si aún no lo ha hecho).
- Programe su primera sesión de Julio o Agosto
- Asistir al Forum Global el 22 de Julio.
- Complete la clasificación CLL, si no lo ha hecho y hable de los resultados con su jefatura.
- Si su jefatura no pudo asistir a esta sesión, infórmele que usted estuvo presente y cuáles son las expectativas.
- Llene lo siguiente para llevarlo a la primera sesión:
 - Plantilla «Definición de objetivos» (Manual del mentee y del mentor/a)
 - Clasificación en el lenguaje común del liderazgo (CLL)
 - Plantilla de «Autoconocimiento»

Próximos pasos para las mentor/a

- Espere un correo electrónico de presentación y una invitación a la primera sesión que le enviará su mentee.
- Asistir al Forum Global el 22 de julio.
- Complete la clasificación CLL, si no lo ha hecho, e identifique sus mejores áreas donde pueda entrenar, orientar y entregar soporte a su mentee.
- Infórmele a su gerente que usted participará y cuáles son las expectativas.
- Llene lo siguiente para llevarlo a la primera sesión:
 - Plantilla «Definición de objetivos» (Manual del mentee y del mentor/a)
 - Plantilla de «Autoconocimiento»



Programa de Mentoring

Sesión de Orientación

Nombre - Cargo

Familia

- Miembros:
- Ciudad:
- Barrio:
- Animales:

Hobbies y pasiones

- Motivaciones:
- Hobbies:
- No puedo vivir sin:
- Comida favorita:
- Vacaciones preferidas:
- Temporada del año favorita:

Experiencia Laboral

- Antes de UHG:
- Cargos en UHG:
- Años en UHG:
- Valor favorito:
Integridad/Compasión/
Relaciones/Innovación/
Desempeño

Reflexión:

- ¿Qué he aprendido de mi misma/o, personal o profesionalmente, durante este año de pandemia?
- ¿Qué aspecto de tu trabajo te motiva para levantarte todas las mañanas?

Foto
personal

Coloca en esta columna cualquier foto que cuente tu historia (familia, mascotas, lugares de vacaciones, aficiones, intereses)