

¿QUIERÉS SER MENTOR?

¿Estás buscando comenzar un programa de mentores? Eso es genial. El mentoring es un enfoque probado para impulsar el aprendizaje y el desarrollo enriquecedor tanto para los mentees como para los mentores.

El mentoring también beneficia a la empresa patrocinadora. Para los empleadores, el mentoring aumenta la retención, las tasas de promoción y la satisfacción de los empleados.



PASO 1

Diseña tu programa de mentoring

El punto de partida para cualquier programa de mentoring comienza con dos preguntas importantes:

1. ¿Por qué estás comenzando este programa?
2. ¿Cómo ves el éxito para los participantes y la organización?

Para responder a estas preguntas, deberás profundizar para comprender a tu público objetivo. Asegúrate de comprender quiénes son, dónde están, tus necesidades de desarrollo y tus motivaciones claves para participar.

Traduce tu visión en objetivos SMART: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y de duración determinada.

Los objetivos brindan orientación a los participantes del programa, establecen indicadores claves de rendimiento del programa (KPI) y ayudan a los líderes de la empresa a comprender por qué deben ofrecer su apoyo.

Los programas de mentoría exitosos ofrecen tanto estructura como flexibilidad.

La estructura proporciona a los participantes un flujo de trabajo de mentoría para seguir y es fundamental para ayudar a los participantes a lograr un aprendizaje productivo que alcance objetivos definidos.

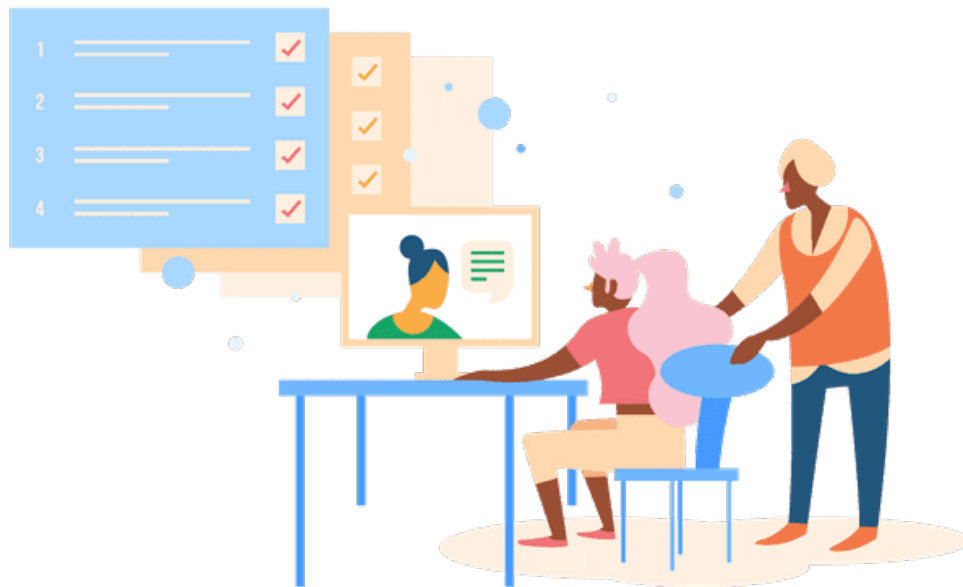
De manera similar, la flexibilidad es esencial para respaldar las diferentes necesidades del mentoring individual a través de objetivos de aprendizaje, preferencias y estilos de aprendizaje específicos.

Las decisiones claves del diseño del programa incluyen:

- **Inscripción:** ¿para todos o solo por medio de una invitación?
- **Estilo de mentoría:** puede ser tradicional, flash, inverso
- **Tipo de conexión:** 1&1, grupo o por proyecto
- **Duración de la conexión:** generalmente mínimo son tres meses, pero también se puede realizar incluso una sola sesión (dependiendo de lo que desees trabajar)
- **Aspectos comunitarios / sociales:** mas allá de las necesidades formales de la mentoría, seguimiento e información.

Una buena idea es crear un diagrama de flujo de trabajo del programa para explicar cada paso de su programa. Puedes proporcionar detalles tales como acciones claves, marcos de tiempo, recursos de soporte y criterios para pasar a la siguiente fase.

Marca las áreas donde requerirás cierta flexibilidad para satisfacer las necesidades del usuario.



PASO 2

Atrae a los participantes para tu programa de mentoring

Los programas de mentoría mejor diseñados no llegarán lejos sin una promoción efectiva del programa, reclutamiento de mentores y capacitación.

Cuando se introducen nuevos programas de mentoría en las empresas, generalmente existe un entusiasmo natural. Sin embargo, este entusiasmo no siempre se traduce en altas tasas de participación. Una razón común es la ausencia de promoción efectiva.

No suponga que los mentores potenciales y los mentoreados entienden los beneficios.

Para muchos, esta será su primera oportunidad de participar en un proceso de mentoría. Deberá convencerlos de que participar vale su tiempo y esfuerzo.

Más allá de los participantes, los líderes claves y las partes interesadas deberán ser educados sobre los beneficios del programa y el valor estratégico para la organización.

Considere las necesidades de los mentores. Crear una base sólida de mentores puede ser un desafío. Es importante entender los factores positivos y negativos que impactan la participación de los mentores.

Una vez que los hayas identificado, busca maneras creativas para reforzar los factores positivos y reducir los obstáculos de los negativos a lo largo del proceso de mentoría. *Por ejemplo*, los mentores a menudo son personas ocupadas con tiempo limitado para gastar.

¿Cómo puedes ayudar a los mentores a ser más eficientes con el tiempo que tienen que dedicar a la mentoría?

También debes considerar las estrategias de reconocimiento y recompensa. Reconocer formalmente la participación de los mentores puede ser muy motivador y ayudar a atraer mentores adicionales al programa.

Por último, la mentoría productiva no sucede sola. Brinda capacitación a los mentores y aprendices sobre los objetivos del programa, los roles de los participantes, las mejores prácticas de una mentoría y tu proceso de mentoría.

Ayuda a los mentores y aprendices a aclarar sus propios objetivos. La necesidad de capacitación y orientación no termina después de la orientación inicial.

Proporciona sugerencias y mejores prácticas a lo largo del programa de mentoría para ayudar a los participantes a mantenerse en el buen camino y aprovechar al máximo el programa.



PASO 3

Conectar Mentores y Mentoreados

Una relación productiva de mentoring depende de un buen partido.

La coincidencia es a menudo uno de los aspectos más desafiantes de un programa de mentoría. Los participantes aportarán diversas competencias, antecedentes, estilos de aprendizaje y necesidades.

Una buena combinación para una persona puede ser una mala combinación para otra.

La coincidencia comienza al decidir qué tipo de emparejamiento ofrecerás en tu programa: auto correspondiente o concordancia administrativa.

Considera darles a los aprendices una opinión sobre el proceso de emparejamiento, permitiéndoles seleccionar un mentor en particular o presentar sus tres opciones principales.

Auto compatibilidad es luz administrativa, que en programas más grandes puede ser una gran ventaja.

Para programas más estructurados, como grupos grandes de nuevos estudiantes en universidades, o grupos de nuevos empleados corporativos, es posible que desees que el programa se inicie a granel o por concordancia administrativa.

Evalúa varias combinaciones de combinaciones antes de finalizar, debido que garantizar mentores de calidad para aprendices difíciles de igualar puede ser un desafío.

Las mejores prácticas coincidentes comienzan con un perfil sólido para todos los participantes (mentores y aprendices).

Los elementos críticos del perfil incluyen objetivos de desarrollo, intereses tópicos específicos, ubicación, experiencias y preferencias de coincidencia.

Piensa en cómo deseas emparejar a las personas, o si deseas que ahorren tiempo al hacer que coincidan. *Por ejemplo*, es posible que desees unir a las mujeres líderes con las empleadas más jóvenes o al personal de ventas con experiencia con los nuevos empleados.

Para autocompatibilidad, tal vez los participantes deseen conectarse con alguien del mismo empleador anterior o la misma universidad.

Cuanto más sepa acerca de sus participantes, mayores serán las posibilidades de que sus participantes tengan una buena adaptación y un resultado de mentoría feliz y productivo.



PASO 4

Guía de relaciones del mentoring

Ahora que tus participantes están inscritos, capacitados y emparejados, comienza la acción real.

También es donde el mentoring se puede estancar. Dejados a sí mismos, muchas mentorías despegarán y prosperarán. Pero algunos puede que no. **¿Por qué?** Porque la mentoría no es típicamente parte de la rutina diaria.

Sin una dirección y un plan, la relación de mentoría es vulnerable a perder enfoque e impulso. Es por eso por lo que proporcionar cierta estructura y orientación a lo largo de la mentoría es vital para un programa exitoso.

Una mejor práctica es asegurar que todas las mentorías tengan metas y planes de acción. Esto tiene dos propósitos. En **primer lugar**, brinda atención al inicio, lo que ayuda a que la mentoría tenga un buen comienzo. En **segundo lugar**, agrega responsabilidad para lograr algo.

Proporciona todas las relaciones de mentoría con "recursos de ayuda" oportunos y relevantes (contenido tópic, mejores prácticas de mentoría, etc.) a lo largo de todo el proceso. El contenido del tamaño de los trozos entregados en puntos claves es ideal.

A medida que progresa la conexión de mentores, establece puntos de control donde las mentorías informen sobre el progreso. Incluso si tu empresa no elige rastrear formalmente los detalles, solo el acto de informar el progreso ayuda a los mentores y aprendices a mantenerse productivos.

Por último, ten un proceso formal que cierre la experiencia de la mentoría. Dentro de este proceso, brinda una oportunidad para que tanto el mentor como el aprendiz reflexionen sobre lo aprendido, analicen los próximos pasos para el aprendiz y bríndele retroalimentación sobre los beneficios del programa y el proceso.



PASO 5

Mide tu programa de mentoring

Comprender cómo tu programa se ajusta a las expectativas bien puede ser la fase más importante de todas.

La mentoría es una inversión importante cuando se considera la administración del programa, la infraestructura y el valioso tiempo de los participantes. Articular el impacto es esencial para asegurar el financiamiento y el apoyo continuo.

Además, la fase de medición también se enfoca en evaluar el estado del programa para identificar problemas y oportunidades.

Los programas de mentoría deben rastrearse, medirse y evaluarse en tres altitudes: el programa, la conexión de tutoría y el individuo. Para ser eficaz, necesita la capacidad de capturar métricas y comentarios a lo largo del ciclo de vida del programa.

#TuEresActitud