

<b>Título del documento</b>			
Las competencias del mentor y del mentee			
<b>Nombre del docente</b>			
Ricardo Arturo Lara Arvizu			
<b>Fecha de producción</b>		<b>Lugar</b>	
01-Agosto-2022		Querétaro, Qro.	
<b>Programa educativo (Marque un solo programa con una X):</b>			
<input type="checkbox"/>	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible	<input checked="" type="checkbox"/>	P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible	<input type="checkbox"/>	
<b>Nombre de la asignatura</b>		<b>Unidad Temática</b>	
Herramientas de gestión de personal		5. Mentoring	
<b>Propósito</b>			
Analizar las características del mentor y del mentee, evaluar las condiciones propias y generar un plan de trabajo para garantizar el éxito como mentor o mentee			
<b>Referencia (en formato APA):<sup>1</sup></b>			

<sup>1</sup> Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



Filippa, D. H., & Zubiri, A. (2012). El efecto del Mentoring y el Coaching empresarial en la retención del personal, el clima laboral y el trabajo en equipo (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa), p.p. 22-23.

**Licencia Creative Commons:**

(Conoce más aquí: <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>)

Pegue aquí la licencia

La sesión pasada trabajaste con la definición de mentoring (tutoría) y el proceso que conlleva. En esta ocasión trabajarás con las características que definen al tutor y al tutorado, en un contexto empresarial.

Emplea el documento anexo y analiza estas características, a partir de lo que el autor menciona en las pág. 22 y 23 del texto (en la figura 2). Con ello, elabora una lista checable única con la cual puedas verificar estas características en una persona.

Aplica la lista checable a los integrantes de tu equipo de trabajo, en ambos roles. Elabora un inventario de características tanto de "mentor" como de "mentee" del equipo, y complementa con una lista de acciones a tomar (al menos 10) para mejorar el inventario en ambos roles. Justifica las acciones a tomar con base en el inventario.

EMPLEAR EL DOCUMENTO ANEXO 1.pdf

esta forma el objetivo de éste ultimo enfoque esta dado por proporcionar un vínculo con la organización y fomentar la integración.

“El *Mentoring* es un proceso mediante el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda en el desarrollo personal y profesional a otra (el tutelado), invirtiendo de tiempo, energía y conocimientos.” (Soler Angelés, 2005, p.102)

Además, Soler Angelés (2005) señala que las principales partes intervinientes en un programa de *Mentoring* son el mentor, el mentee y el coordinador. Es posible que nos encontremos con una cuarta persona interviniente que será el jefe del tutelado, sin embargo su participación es secundaria. Los individuos involucrados en el proceso de *Mentoring* con quienes determinan de forma directa el éxito del mismo, motivo por el cual es vital llevar a cabo una selección correcta y adecuada de los mismos.

El *Mentoring* es definido por DAP Consulting como una forma de desarrollo humano en la cual una persona (mentor) invierte tiempo, energía y conocimiento para asistir a otra (mentorizado, tutelado, pupilo, discípulo) en el desarrollo de sus habilidades y en su crecimiento personal. (“*Mentoring*” s.f.)

Figura 2: Cuadro: Características de Mentor y Mentee

	Soler Angelés (2005)	Valverde Macías et al. (2003)	Escuela de <i>Mentoring</i> (2009)
Características del Mentor	Deseo de ayudar. Experiencia previa positiva. Credibilidad. Tiempo y energía. Conocimientos actualizados. Ganas de aprender. Compromiso Saber compartir Interés en desarrollar a otros. Buen sentido del humor. Fuertes habilidades interpersonales.	Compromiso Deseo y capacidad de ayudar. Capacidad de ayudar, orientar y asesorar. Buenas habilidades personales. Comunicación. Empatía. Confianza. Conocimientos actualizados. Ser buen ejemplo. Predisposición al aprendizaje. Experiencia. Neutralidad.	Deseo de ayudar. Interés en desarrollar a otros. Optimismo. Credibilidad. Tiempo y energía. Conocimientos al día. Ganas de aprender. Compromiso. Responsabilidad. Generosidad. Honestidad. Transmitir confianza.

<b>Características del Mentee</b>	Mente abierta. Ansiedad por aprender. Responsabilidad. Curiosidad. Sensibilidad. Ser brillante. Buen sentido del humor. Seguridad de sí mismo. Capacidad de autocrítica. Flexibilidad. Ambicioso. Claridad en lo que quiere. Fuertes habilidades interpersonales.	Compromiso. Habilidades sociales e interpersonales. Conciencia de su situación. Escucha. Apertura al aprendizaje. Ser crítico. Disponibilidad al desafío. Visión positiva de sí mismo. Sinceridad. Flexibilidad.	Madurez. Disposición. Voluntad. Apertura a la novedad. Ansias por aprender. Sinceridad. Interés por el futuro. Autocrítica. Apertura a la retroalimentación. Proactividad. Responsabilidad.
-----------------------------------	---	---	---

Fuente: Elaboración propia en base a los autores Soler Angelés, Valverde Macías et al. y Escuela de *Mentoring*.

En el cuadro expuesto previamente podemos observar que los autores acuerdan en que dentro de las características de un mentor no pueden faltar el deseo de ayudar, el compromiso, las ganas de aprender y los conocimientos actualizados. Así mismo, en cuanto a las características básicas en un mentee, destacamos las ansias por aprender, la autocrítica y la flexibilidad o proactividad.

Valderrama (2009) lleva a cabo un diagnóstico acertado en la valoración de las cualidades de un mentor, y señala como la fundamental de ellas parte del autoconocimiento personal, que fundamenta el resto de pilares que deben sustentar la equilibrada balanza entre las capacidades profesionales y los valores personales. Afirma que solo desde la asunción de las propias limitaciones y fortalezas, el mentor podrá corregir las deficiencias, que llevan al fracaso en su labor, e incrementar las virtudes que auspicien su éxito.

Por otro lado, la inteligencia emocional es vital a la hora de determinar cuáles son las personas capacitadas para ser mentores, entendida como el conjunto de habilidades que se pueden y deben desarrollar como un proceso continuado de mejora, desaprendiendo y reaprendiendo a pensar. (Valderrama, 2009).