

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL: GUÍA DEL MANDO/DIRECTIVO PARA SER UN MENTOR EFICAZ	11
Propósito	11
La mentoría hoy	12
Organización del trabajo	13
EL ROL DEL MENTOR: INTRODUCCIÓN	15
Las seis dimensiones de la mentoría	15
Sesiones planificadas	16
Experiencia holística	16
Participación activa	16
Ideal vs. Realista	17
EL ROL TOTAL DEL MENTOR: ACCIONES Y PROPÓSITO	19
Introducción.....	19
Dimensión relacional	20
Dimensión informativa	20
Dimensión facilitadora	20
Dimensión de confrontación	21
Dimensión mentor como modelo de comportamientos	21
Dimensión visión del empleado	21

FASES DE LA RELACIÓN DE MENTORÍA	23
Introducción	23
El modelo de fases	24
Resumen de las fases	25
 CÓMO APLICAR LAS SEIS DIMENSIONES DEL MEN- TOR	 27
Introducción	27
1. Dimensión relacional – <i>Confianza</i>	28
Introducción	28
Familiaridad: Pros y contras	29
Barreras	29
Contacto anterior: mínimo o ninguno	29
La necesidad de crear confianza	30
La experiencia del asesorado: aceptación vs. invalidación	30
Evitar el desacuerdo instantáneo	31
Tiempos para comentarios e indicaciones.....	32
Evitar la competitividad inapropiada	32
2. Dimensión informativa – <i>Consejo</i>	33
Introducción	33
Evitar los parches	34
Vigilar los antiguos patrones	34
Consejos a su medida; no utilizar tópicos	35
Uso del Impreso del Perfil del Asesorado	36
Crear redes de trabajo	38
Cómo evaluar el valor de la información	38
3. Dimensión facilitadora – <i>Alternativas</i>	39
Introducción	39
En ocasiones, es un proceso difícil	40
Estrés y educación	40
El valor de la incomodidad	41
Cómo aprender a interpretar el estrés	41
Cómo proteger las decisiones del asesorado	42

4. Dimensión de confrontación – <i>Desafío</i>	42
Introducción	43
Cuatro variables importantes	44
El respeto como factor estabilizador	44
Referencias	45
Tiempo suficiente para responder	45
Intuiciones y cambios	46
5. Dimensión: Mentor como modelo de comportamientos - <i>Motivación</i>	47
Introducción	47
Motivación	48
Valor de la autoapertura	48
Problemas de la apertura	50
Cómo tratar el riesgo	51
Personalizar la relación	52
6. Dimensión: Visión del empleado – <i>Iniciativa</i>	54
Introducción	54
Potencial del asesorado	54
Reservas del mentor	55
Cómo comunicar las inquietudes	56
Consecuencias de la inhibición	57
Perspectiva permanente de apoyo	57
Cómo iniciar y gestionar el cambio	58
Satisfacción del mentor con los resultados	59
CÓMO PREPARAR LOS INFORMES DE LAS SESIONES DE MENTORÍA.....	61
Propósito de las notas	61
Informe de la sesión de mentoría	62
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DEL ASESORADO	63
Introducción	63
Lista	64

MANUAL DE REFERENCIA DEL PROFESIONAL: CÓMO UTILIZAR <i>EL INVENTARIO DE LOS PRINCIPIOS DE LA MENTORÍA DE ADULTOS</i>	65
Propósito del manual	65
Organización del material	66
1. Dimensión relacional	67
Resumen	69
2. Dimensión informativa	70
Resumen	72
3. Dimensión facilitadora	73
Resumen	75
4. Dimensión de confrontación	76
Resumen	79
5. Dimensión mentor como modelo de comportamientos	80
Resumen	82
6. Dimensión Visión del empleado	83
Resumen	86
UN BREVE REPASO A LAS SEIS DIMENSIONES DE LA MENTORÍA	87
Introducción	87
Dimensión relacional	88
Dimensión informativa	88
Dimensión facilitadora	89
Dimensión de confrontación	89
Dimensión mentor como modo de comportamiento	90
Dimensión visión del empleado	91
SOBRE EL AUTOR	93