



GUIA PARA DESARROLLAR MODELOS DE MENTORIA

ALEJANDRO
MOTTA

C-GPT
2023

GUIA PARA DESARROLLAR MODELOS DE MENTORIA

**ALEJANDRO
MOTTA**

© MOTTA & Asoc.

La totalidad del contenido de este libro fue generada por Inteligencia Artificial (chat.openai.com), sin conocimiento de una fuente de procedencia específica. El autor simplemente formuló las preguntas apropiadas para dar forma a su estructura de presentación.

La imagen de tapa también fue creada por Inteligencia artificial (Leonardo.ia) representando a: *“artistic image that reflects a professional work methodology that represents a map of value. I would like the image to have a full-body male person of Latin descent writing a business flow chart on a digital whiteboard.”*

Es por eso que NO se requiere la autorización del autor y no habrá sanción alguna por su reproducción parcial o total por cualquier medio o procedimiento. El autor permite que los contenidos de este libro sean utilizados en clases, charlas, talleres, libros, monografías y toda actividad educativa que mejore el saber de los profesionales.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| Prólogo | 9 |
| Desarrollo Humano | 11 |
| Disciplinas y Herramientas | 15 |
| La Mentoría | 21 |
| Modelo de Mentoría | 25 |
| Guía para desarrollar un Modelo de Mentoría | 28 |
| La Transferencia | 42 |
| El Ejercicio Profesional | 47 |
| Nichos de Mercado | 52 |
| El Comportamiento Ético | 56 |
| Acerca del autor | 63 |

Deseo con profundo reconocimiento y gratitud dedicar este libro a los distinguidos miembros de la Red Global de Mentores. Su búsqueda constante de la excelencia en la "Disciplina de la Mentoría" es una fuente inagotable de inspiración.

Aquellos que han emprendido el viaje de formación y certificación en los diversos niveles de jerarquía dentro de nuestra comunidad merecen un reconocimiento especial. Su dedicación para transformar el conocimiento empírico en sabiduría auténtica, y luego compartir generosamente esa sabiduría con otros, es un testimonio del compromiso y nobleza de espíritu.

Este libro es un tributo al esfuerzo incansables por impactar positivamente en el crecimiento económico, profesional, personal y espiritual de sus clientes, mentorados, alumnos, hijos y discípulos. La labor como mentores no solo enriquece sus vidas, sino que también contribuye al mejoramiento de nuestra sociedad en su conjunto.

En cada página de este libro, encontrará la admiración y el respeto que mereces. Son la columna vertebral de la Mentoría, y su dedicación a esta noble disciplina continúa elevando su estatus a nivel global.

*Con gratitud y admiración
Alejandro Fabricio Motta.*

PRÓLOGO

La Red Global de Mentores, una organización a la cual he dedicado una parte significativa de mi vida en términos de tiempo y compromiso, ha producido una valiosa bibliografía de alto nivel académico. Esta bibliografía se ha convertido en una referencia fundamental para unificar los conceptos en torno a la disciplina de la Mentoría y proporciona el conocimiento necesario para aprobar los rigurosos exámenes que jerarquizan a los Profesionales de la Mentoría.

En las páginas de este libro, el lector tendrá la oportunidad de sumergirse en una parte significativa de los contenidos de los manuales producidos por la Red Global de Mentores. Aquí, estos contenidos son presentados desde mi perspectiva personal como autor, enriquecidos con testimonios y ejemplos que buscan arrojar luz sobre muchos de los conceptos cruciales en esta apasionante profesión.

Gran parte de esta obra se dedica a desglosar el proceso de desarrollo de un modelo de mentoría, un componente esencial para que cualquier Mentor pueda estructurar sus sesiones con clientes de manera efectiva. Este modelo no solo proporciona un marco sólido para la mentoría, sino que también ayuda a que el Mentor cree su propia identidad y enfoque único, estableciéndolo como un profesional destacado en su campo.

Es mi deseo que los lectores disfruten y saquen el máximo provecho de este contenido. A través de estas páginas, espero transmitir tanto la pasión como el compromiso que he sentido a lo largo de mi viaje en el mundo de la Mentoría.

Capítulo 1

Desarrollo Humano



El desarrollo humano es un concepto complejo y multifacético que abarca todas las dimensiones de la vida de una persona. A menudo, las personas tienden a simplificarlo o enfocarse en una sola área, pero en realidad, el desarrollo humano se compone de cuatro dimensiones interconectadas y complementarias. En este capítulo, exploraremos en profundidad estas dimensiones y cómo influyen en la vida de cada individuo.

1. Desarrollo Económico

La primera dimensión del desarrollo humano es el económico. En nuestra sociedad, la idea de "El Tener" está estrechamente relacionada con el bienestar material. Sin embargo, es importante comprender que las aspiraciones y ambiciones económicas varían según la cultura y la crianza de cada individuo. Algunos pueden buscar la acumulación de riqueza, mientras que otros pueden valorar más la estabilidad financiera o la simplicidad.

El desarrollo económico implica la toma de medidas concretas para alcanzar los objetivos materiales. Esto puede incluir la educación, la inversión, el emprendimiento y la gestión financiera. Cada persona tiene su propio camino en esta dimensión, y es esencial respetar y comprender las diferentes perspectivas.

2. Desarrollo Profesional

La segunda dimensión es el desarrollo profesional. Aunque muchas personas tienen una vocación o pasión, a lo largo de la vida, toman decisiones sobre su carrera en busca de reconocimiento y prestigio. El desarrollo profesional se trata de alcanzar metas en el ámbito laboral y de lograr un sentido de logro en una profesión elegida.

El desarrollo profesional implica la adquisición de habilidades, la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la construcción de una reputación en un campo específico. Es un camino que requiere dedicación y perseverancia, y puede estar sujeto a cambios a lo largo de la vida.

3. Desarrollo Personal

La tercera dimensión del desarrollo humano es el desarrollo personal. Esta área se enfoca en el crecimiento de las competencias y habilidades cognitivas de una persona. Incluye la adquisición de conocimientos, la mejora de las habilidades de pensamiento crítico y la capacidad de adaptarse a situaciones diversas.

El desarrollo personal va más allá de las habilidades técnicas y se centra en el auto-descubrimiento y la auto-mejora. Implica la auto-conciencia, la gestión emocional y la construcción de relaciones significativas con otros. Es un viaje interior que contribuye de manera significativa al bienestar general.

4. Desarrollo Espiritual

La cuarta dimensión es el desarrollo espiritual. En esta área, las personas buscan trascender las limitaciones mundanas y conectar con aspectos más profundos de su ser. El desarrollo espiritual no necesariamente está ligado a una religión en particular, sino que se trata de alcanzar un estado de conciencia superior.

En esta dimensión, las personas aspiran a alejarse de

cualidades negativas como el odio, la avaricia, la envidia y el egoísmo. En su lugar, buscan cultivar cualidades positivas como el amor, la compasión y la empatía. El desarrollo espiritual se orienta hacia la expansión de la conciencia y el pensamiento colectivo, acercándose a un estado de pureza y amor desinteresado.

Es esencial comprender que las cuatro áreas de desarrollo mencionadas anteriormente son independientes entre sí. Esto significa que una persona puede destacar en una dimensión mientras que en otras puede no tener un progreso significativo. Esta independencia subraya la complejidad y diversidad de la experiencia humana.

Por ejemplo, existen personas con una considerable riqueza económica que pueden carecer de logros en las áreas de desarrollo profesional, personal o espiritual. De manera similar, puede haber profesionales altamente capacitados que enfrentan dificultades financieras significativas. Además, algunas personas pueden ser excepcionales en términos de su bondad y empatía hacia los demás, pero quizás no sean altamente profesionales ni hayan alcanzado el éxito financiero.

Por otro lado, es posible encontrar individuos que han cultivado un alto nivel de desarrollo espiritual, caracterizado por cualidades como la compasión y la sabiduría, pero que no necesariamente poseen riqueza material o una carrera destacada.

Esta independencia entre las áreas de desarrollo resalta la idea de que cada individuo tiene la libertad de elegir en qué dimensión desea enfocarse y en qué momentos de su vida. No existe una fórmula única para el éxito en todas las áreas, ya que las metas y los valores de cada persona son distintos. El reconocimiento de esta independencia permite a las personas tomar decisiones más informadas sobre cómo desean equilibrar y cultivar su propio desarrollo humano.

Es fundamental comprender que cada individuo tiene el libre albedrío para elegir en qué dimensiones desea enfocarse y en

qué momentos de su vida. No hay un camino único ni una secuencia predeterminada. Algunas personas pueden priorizar el desarrollo económico en ciertas etapas, mientras que en otras se centran en su crecimiento personal o espiritual.

La conciencia de estas cuatro dimensiones permite a las personas tomar decisiones más informadas sobre qué aspecto de su vida desean desarrollar en un momento dado. Además, esta comprensión facilita la elección de mentores o guías adecuados para cada área específica de desarrollo.



“No somos simplemente cuerpos viviendo una vida espiritual, sino espíritus viviendo una experiencia terrenal. A través del equilibrio y la atención consciente a estas dimensiones, podemos alcanzar un desarrollo humano integral y significativo.”

Capítulo 2

Disciplinas y Herramientas



El vasto campo del desarrollo humano engloba una diversidad de disciplinas y profesiones, cada una con su propio enfoque y metodología. Estas disciplinas y herramientas se unen en un esfuerzo común para ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial y bienestar. Al explorar estas áreas, se descubre un rico tapiz de conocimientos y prácticas, cada una contribuyendo de manera única al proceso de desarrollo personal y profesional.

Las Disciplinas y Profesiones del Desarrollo Humano

Dentro del amplio espectro del desarrollo humano, se pueden identificar varias disciplinas y profesiones que desempeñan un papel vital en el crecimiento y la evolución de las personas. Estas disciplinas y profesiones a menudo trabajan en conjunto, complementándose mutuamente para brindar un apoyo completo a quienes buscan mejorar sus vidas. Aquí se presentan algunas de las principales:

Coaching: El coaching es un proceso en el que un coach realiza a preguntas socráticas (Preguntas poderosas) para que el cliente vaya encontrando su camino a partir de sus propias respuestas. El enfoque del coaching varía según el tipo de coaching, que puede ser personal, ejecutivo, de vida, deportivo, entre otros.

Mentoring: El mentoring implica la guía y el apoyo de un mentor (con sabiduría colectada a partir del aprendizaje realizado de sus experiencias vividas) a alguien que está en una etapa de desarrollo o transición en su vida personal o profesional. Los mentores logran reducir la curva de inducción como así también el tiempo para la concreción del logro del Mentoreado, logrando colateralmente desarrollar competencias y habilidades y de esa forma incrementar las condiciones para que el cliente pueda seguir creciendo y prosperando.

Terapia: La terapia es un campo que se enfoca en abordar problemas de salud mental, emocional y psicológica. Los terapeutas trabajan con individuos y grupos para resolver problemas y mejorar la salud mental.

Docencia: La docencia se refiere a la enseñanza y la transmisión de conocimientos académicos. Los docentes desempeñan un papel crucial en la educación y el desarrollo de las habilidades y competencias de los estudiantes.

Consultoría: Los consultores ofrecen orientación y asesoramiento en áreas específicas de conocimiento, como negocios, tecnología o recursos humanos. Ayudan a las organizaciones y a las personas a tomar decisiones informadas.

Asesoramiento: El asesoramiento se enfoca en brindar apoyo emocional y psicológico a las personas que enfrentan desafíos en su vida. Los asesores ayudan a sus clientes a comprender y superar problemas personales.

Counseling: Aunque similar al asesoramiento, el counseling a menudo se asocia con el apoyo en

situaciones más específicas, como la consejería matrimonial o la consejería académica.

Entrenamiento: El entrenamiento puede aplicarse en una variedad de campos, desde el acondicionamiento físico hasta el entrenamiento ejecutivo. Los entrenadores ayudan a las personas a adquirir habilidades específicas y alcanzar metas a través de acciones repetitivas.

Herramientas Utilizadas en el Desarrollo Humano

Además de las disciplinas mencionadas anteriormente, existen una serie de herramientas y técnicas que son utilizadas para facilitar el desarrollo humano. Estas herramientas proporcionan un enfoque estructurado y práctico para abordar problemas y metas. Aquí hay algunas de las herramientas más destacadas:

Ikigai: El Ikigai es un concepto japonés que se centra en encontrar un propósito y significado en la vida. Ayuda a las personas a descubrir su pasión y contribución al mundo.

Genograma: Un genograma es un diagrama que representa la historia familiar y las relaciones entre los miembros de una familia. Se utiliza en terapia familiar y psicología para comprender patrones y dinámicas familiares.

Biodecodificación: Esta técnica busca descubrir las raíces emocionales de los problemas de salud y bienestar. Examina la conexión entre emociones y síntomas físicos.

Canvas: Los lienzos son herramientas visuales que se utilizan en la planificación estratégica y la innovación. El Business Model Canvas, por ejemplo, ayuda a las empresas a diseñar modelos de negocio efectivos.

Lluvia de Ideas: La lluvia de ideas es un proceso creativo en el que se generan ideas de forma libre y sin restricciones. Se utiliza para resolver problemas y estimular la innovación.

Método SCORE: El método SCORE es un enfoque de resolución de problemas que se centra en identificar el problema, crear soluciones, seleccionar la mejor solución, implementarla y evaluar los resultados.

Método SCAMPER: Este método de pensamiento creativo se utiliza para generar nuevas ideas y soluciones al examinar y modificar diferentes aspectos de un problema o concepto existente.

Dinámica Disney: Basada en la creatividad de Walt Disney, esta técnica implica la exploración de un problema desde tres perspectivas diferentes: el soñador, el realista y el crítico.

Ojos Limpios: Ojos Limpios es una herramienta de comunicación que se centra en escuchar con empatía y comprensión, eliminando prejuicios y suposiciones.

Supuestos y Opuestos: Esta técnica alienta a cuestionar suposiciones y considerar lo opuesto de una creencia o enfoque existente.

Analogías: El uso de analogías implica encontrar similitudes entre dos situaciones o conceptos diferentes para obtener ideas y perspectivas frescas.

Mapas Mentales: Los mapas mentales son herramientas visuales que representan ideas y conceptos de manera jerárquica y conectada. Ayudan en la organización de información y la resolución de problemas.

Design Thinking: El Design Thinking es un enfoque centrado en el usuario para la resolución de problemas y la innovación, que se basa en la empatía, la colaboración y la experimentación.

La Complementariedad de las Disciplinas/Profesiones

Todas estas disciplinas y herramientas operan bajo el paraguas del "**Desarrollo Humano**", con un objetivo común: ayudar a las personas a crecer, prosperar y alcanzar sus objetivos. Cada una de ellas aporta su perspectiva única y enfoque metodológico para abordar diversos aspectos del desarrollo personal y profesional.

Es fundamental comprender que ninguna de estas disciplinas o profesiones es inherentemente mejor o más importante que otra. En cambio, se complementan entre sí, permitiendo a los individuos elegir la que mejor se adapte a sus necesidades y metas personales. La variedad de opciones brinda flexibilidad al momento de intervenir sobre el cliente.

Es crucial que los profesionales que practican más de una disciplina lo hagan de manera responsable y ética. Para lograrlo, es fundamental que cuenten con una formación sólida y estén debidamente certificados en cada una de las disciplinas o profesiones que ejerzan. Esta certificación es un indicador claro de que han alcanzado un nivel de competencia y conocimientos necesarios para brindar un servicio de calidad a sus clientes.

Además, es esencial que se establezcan los entornos apropiados para la intervención del cliente mediante las diferentes disciplinas, sin infringir en ningún momento los códigos éticos de ninguna de ellas.

Por ejemplo, un coach que desee complementar su sesión de coaching con una orientación de tipo mentoring debe hacerlo de manera consciente y ética, respetando los límites y objetivos de cada enfoque. Este equilibrio requiere una transición adecuada en la que el coach pueda cambiar su

enfoque a mentor, aprovechando su experiencia empírica para brindar consejos y guía de manera efectiva.

Estos principios fundamentales son esenciales para garantizar la integridad de las prácticas de desarrollo humano y el bienestar de los clientes, al tiempo que permiten que los profesionales aprovechen al máximo sus conocimientos y habilidades en diferentes disciplinas. La responsabilidad, la ética y la certificación son pilares fundamentales en la promoción de un campo del desarrollo humano sólido y ético.



"La certificación y la ética guían a los profesionales hacia la excelencia en el desarrollo humano, asegurando un servicio de calidad y el bienestar de los clientes."

Capítulo 3

La Mentoría



La mentoría, una disciplina y profesión de creciente relevancia en el panorama contemporáneo, se distingue y caracteriza por una serie de elementos intrínsecos que conforman su singularidad y le otorgan identidad propia. Para comprender a cabalidad el alcance de esta disciplina, es crucial desglosar y analizar cinco preguntas clave que iluminan su esencia y propósito, marcando una clara diferenciación con respecto a otras disciplinas afines.

1. La Singularidad de la Mentoría

La singularidad de la mentoría radica en su fundamento teórico y práctico, respaldado por un método de trabajo coherente. En este sentido, la mentoría emerge como disciplina al estar sustentada en una teoría sólida que, a su vez, se aplica en la práctica. Este cuerpo de conocimiento en constante evolución y enriquecimiento se erige como la columna vertebral de la disciplina.

La transición de la mentoría de disciplina a profesión se realiza mediante la implementación de esta teoría en la práctica. Cada profesión tiene axiomas y teoremas inherentes relacionados con las capacidades humanas. En el contexto de la mentoría, el proceso de transferencia de conocimientos y experiencias del mentor al mentorado emerge como una característica esencial. A través de interacciones concretas y procesos definidos, se propicia el desarrollo del potencial del mentorado basado en la experiencia previa del mentor.

2. El Proceso Distinguido de la Mentoría

El proceso característico de la mentoría se revela como una colaboración sinérgica, creativa y transformadora. Se trata de un enfoque sistémico y colaborativo que trasciende las fronteras disciplinarias tradicionales, distinguiéndose por su capacidad para facilitar el desarrollo y crecimiento del mentorado.

Este proceso se basa en el principio del acompañamiento, donde el mentor, como conocedor, guía al mentorado, un individuo que busca desarrollar habilidades y competencias contextualizadas. La mentoría, de esta manera, se diferencia fundamentalmente de otras disciplinas de apoyo al ser humano al poner un fuerte énfasis en el desarrollo contextualizado y en la transferencia de conocimientos y experiencia.

Un aspecto clave es el movimiento desde el principio de realidad, reflejando lo que ya es, hacia el principio de posibilidad, es decir, lo que podría ser. Esta transformación se asemeja a la metamorfosis de una oruga en mariposa y es una característica definitoria de la mentoría.

3. La Relación Única en la Mentoría

La mentoría se distingue por su relación única basada en conversaciones significativas y procesos que buscan desbloquear el potencial latente del mentorado. El mentor comparte su vasta experiencia, pero a la vez, confía en el potencial y talento innato del mentorado, ayudándolo a explorar nuevos horizontes y desvelar mapas por sí mismo.

Esta relación está arraigada en la idea de que cada individuo posee un potencial que puede ser liberado y nutrido. El mentor, en su papel, debe comprender profundamente al mentorado, reconociendo su punto de partida y acompañándolo en su viaje hacia lo que podría llegar a ser.

El enfoque de la mentoría en la interacción y la conversación la distingue de disciplinas similares, como el coaching o la terapia, y se enfoca en llevar al mentorado desde su estado presente a su estado potencial.

4. Los Resultados que Define la Mentoría

La mentoría persigue resultados claros y distintivos en el desarrollo del mentorado a través del cierre de brechas en su comportamiento y rendimiento. Se centra tanto en abordar aspectos remediativos, es decir, superar obstáculos y solucionar problemas, como en alcanzar resultados generativos que lleven al mentorado a su máximo potencial.

El mentor asume un rol esencial en la identificación y remedio de situaciones insatisfactorias para el mentorado, trabajando en conjunto para superar obstáculos y limitaciones. No obstante, la mentoría no se limita a lo remediativo, sino que se adentra en lo generativo, impulsando al mentorado a traducir valores en certezas y motivaciones en metas específicas. Este enfoque genera un compromiso profundo por parte del mentorado, impulsando la movilización de su motivación y habilidades.

5. Los Factores de Coherencia y Legitimidad en la Mentoría

La coherencia, eficiencia y legitimidad de la mentoría se derivan de los paradigmas que gobiernan su práctica. Estos paradigmas fundamentales guían la relación entre mentor y mentorado y dan forma a su dinámica de trabajo:

- **Mentoría como Transferencia de Experiencia:** El paradigma central de la mentoría se basa en la noción de que un mentor, con experiencia sólida, brinda orientación y ayuda al mentorado. El mentor comparte conocimiento explícito y fomenta el desarrollo del mentorado.
- **Acción Humana Intencional:** La mentoría reconoce que la acción humana es deliberada y consciente. Tanto mentor como mentorado asumen la responsabilidad de sus acciones y están dispuestos a cambiar y mejorar.

- **Enfoque en Resultados y Procesos de Vida:** La mentoría se enfoca en los resultados y en cómo los individuos viven sus vidas. Se presta atención a la calidad de vida y al logro de metas personales y profesionales.

En conjunto, estos paradigmas, junto con los elementos previamente discutidos, otorgan coherencia y legitimidad a la práctica de la mentoría como disciplina y profesión, proporcionando un marco sólido y efectivo para el crecimiento y desarrollo personal y profesional.



“La mentoría no solo se distingue por su proceso y resultados, sino también por sus fundamentos teóricos y la relación única que establece entre mentor y mentorado,”

Capítulo 4

Modelo de Mentoría



El propósito fundamental de la mentoría es transferir la sabiduría del mentor al mentorado, con el objetivo de acelerar la curva de inducción, la curva de aprendizaje y la consecución de metas. Esto implica la necesidad imperante de que un mentor tenga un modelo transferible que pueda comunicar de manera efectiva.

A continuación, exploramos la importancia de generar un modelo de mentoría transferible.

1. Transformar el Conocimiento Empírico en un Modelo Transferible

La mentoría no se trata simplemente de transmitir información, sino de guiar al mentorado en su proceso de desarrollo y crecimiento. Para lograr esto, el mentor debe haber transitado un camino y convertido su conocimiento empírico en una experiencia transferible.

Esto implica haber evolucionado desde el mero conocimiento hasta el entendimiento y, finalmente, haber creado un modelo medible, observable y transferible.

2. Reflexión y Conciencia

El proceso de mentoría se centra en cómo el mentor puede convertir su conocimiento empírico en un modelo efectivo. Un mentor efectivo es capaz de ir más allá de lo evidente y descubrir un mundo invisible que solo se revela cuando

está consciente y presente en la interacción con el mentorado.

Es vital que el mentor comprenda que existen aspectos subyacentes tanto en la persona como en el contenido.

La mentoría no se trata solo de enseñar acciones, sino también de influir en la manera de pensar del mentorado.

3. Acelerar la Curva de Aprendizaje

El mentorado busca a alguien que lo guíe en el camino hacia sus metas. Dado que el mentor ha recorrido ese camino previamente, puede acelerar la curva de aprendizaje del mentorado. El mentor comparte sus experiencias y lecciones aprendidas, lo que permite al mentorado evitar errores comunes y avanzar más rápido hacia sus objetivos.

4. Modelos Significativos

En la mentoría, es fundamental que el conocimiento transmitido sea significativo para el mentorado. Esto significa que el mentor debe emplear un lenguaje y enfoque que resuene con la experiencia y conocimientos previos del mentorado. El aprendizaje debe ir más allá de la reflexión y llevar a la acción.

5. Constructivismo y Co-Construcción

La mentoría se basa en el constructivismo, donde se valora el conocimiento previo del mentorado. Ambos, mentor y mentorado, trabajan juntos para construir nuevos conocimientos sobre una base existente. Esto se conoce como co-construcción, donde el mentor no solo hace preguntas, sino que colabora en la construcción de nuevos entendimientos y habilidades.

6. Adaptación al Mentorado

Cada individuo procesa la información de manera única. Por lo tanto, el mentor debe adaptarse a las necesidades y comprensión del mentorado. El aprendizaje significativo

ocurre cuando se establece una relación entre la nueva información y el conocimiento previo.

7. Simplificación de la Complejidad

La mentoría implica simplificar la complejidad. El mentor debe descomponer el conocimiento empírico en variables y subsistemas comprensibles. Esto facilita la enseñanza efectiva al convertir un sistema complejo en componentes más manejables.

8. Observación Experimental

Estructurar una observación experimental ayuda a superar la visión fragmentada y a definir la complejidad de lo que se va a enseñar. Identificar las variables clave y estructurarlas para una enseñanza efectiva es esencial en la creación de un modelo transferible.

9. Co-Construcción del Conocimiento

La mentoría se basa en la co-construcción del conocimiento, donde el mentor y el mentorado trabajan juntos para desarrollar nuevas habilidades y comprensión. Es un proceso colaborativo que impulsa el aprendizaje significativo.



“Crear un modelo de mentoría transferible simplifica la complejidad y facilita el aprendizaje. El mentor adapta su conocimiento para guiar al mentorado, generando un proceso constructivista de aprendizaje que impulsa al éxito de ambas partes.”

Capítulo 5

Guía para desarrollar un Modelo de Mentoría



La creación de un modelo de mentoría es un proceso fundamental en la relación mentor-mentorado. Un modelo efectivo sirve como una hoja de ruta que guía al mentor en su intervención y brinda una estructura clara y coherente para el mentorado. Para comprender a fondo la importancia y los componentes de un modelo de mentoría, exploraremos estos aspectos con detalle, lo que nos llevará a una discusión profunda de cómo se desarrolla, implementa y mejora a lo largo del tiempo.

Desarrollo a partir de la experiencia del Mentor:

Un modelo de mentoría eficaz se construye sobre la base de la experiencia del mentor. Esto implica que el mentor ha acumulado conocimientos, habilidades y sabiduría a lo largo de su vida y está dispuesto a compartirlos con el mentorado. La experiencia personal del mentor es inestimable para la creación de un modelo sólido y efectivo.

Subdivisión en Variables Exitosas:

Cada mentor tiene su propio conjunto de variables que han contribuido a su éxito en su campo. Estas variables son los elementos clave que han desempeñado un papel fundamental en su desarrollo profesional. Al desglosar estas variables y comprender cómo se interrelacionan, el mentor puede

diseñar un modelo que aborde áreas específicas de importancia y que sea relevante para el mentorado.

Herramientas y Dinámicas Didácticas:

Un modelo de mentoría no es simplemente un conjunto de principios abstractos; también incluye herramientas y dinámicas prácticas que facilitan la interacción entre el mentor y el mentorado. Estas herramientas y dinámicas permiten una co-creación activa del conocimiento, donde el mentor y el mentorado trabajan juntos para alcanzar metas y objetivos específicos. La didáctica involucrada asegura que el proceso sea educativo y efectivo.

Estructura en Etapas Secuenciales:

La estructura de un modelo de mentoría se organiza en etapas secuenciales, lo que permite un progreso ordenado y medible en el desarrollo del mentorado. Cada etapa tiene objetivos claros y un conjunto de actividades específicas para lograrlos. Esta estructura secuencial facilita el seguimiento del progreso y brinda un marco claro para la mentoría.

Estimación del Tiempo de Intervención:

Un modelo de mentoría exitoso incluye una estimación del tiempo necesario para completar cada etapa. Esta planificación temporal es esencial para garantizar que el mentorado tenga una comprensión realista de la inversión de tiempo requerida. Además, ayuda al mentor a administrar sus compromisos y recursos de manera efectiva.

Listado de Victorias Tempranas:

Una parte esencial de un modelo de mentoría es el reconocimiento y la celebración de las "victorias tempranas". Estos son logros alcanzados por el mentorado en las primeras etapas del proceso. Estas victorias tempranas son fundamentales para mantener la motivación y la confianza del mentorado a medida que avanzan en su desarrollo. El modelo debe incluir una lista de estas victorias potenciales para que el mentorado tenga metas concretas y alcanzables desde el principio.



... “Un modelo de mentoría efectivo es un instrumento vital para guiar y optimizar el proceso de mentoría. Está arraigado en la experiencia del mentor, se desglosa en variables exitosas, utiliza herramientas y dinámicas didácticas, sigue una estructura secuencial con estimaciones de tiempo y promueve las victorias tempranas. La construcción y evolución de este modelo son procesos continuos, y su implementación adecuada puede tener un impacto significativo en el éxito y el crecimiento del mentorado. La mentoría es una disciplina en constante evolución, y un modelo de mentoría sólido es esencial para impulsar el desarrollo y la excelencia en esta práctica.”...

Desarrollar un modelo de mentoría efectivo requiere reflexión, experiencia y una estructura clara. Las siguientes preguntas te ayudarán a crear un modelo de mentoría sólido paso a paso:

Paso 1: Reflexión sobre Experiencias Significativas

¿Qué experiencias de vida significativas puedes recordar? Estas experiencias pueden ser personales o profesionales y han dejado una huella en tu desarrollo humano.

Paso 2: Lecciones Aprendidas

¿Qué lecciones importantes has extraído de esas experiencias? Identifica los conocimientos, habilidades o percepciones que ahora estás dispuesto a compartir con un mentorado.

Paso 3: Explorando la Vulnerabilidad

¿Cuándo te has sentido vulnerable en tu camino? Reconocer estos momentos de vulnerabilidad es esencial para comprender las necesidades de un mentorado y cómo apoyarlo en situaciones similares.

Paso 4: Identificación de Variables de Éxito

¿Cuáles fueron los factores clave que te permitieron superar tus desafíos? Identifica las variables de éxito que contribuyeron a tu victoria.

Paso 5: Herramientas y Dinámicas Didácticas

¿Qué herramientas o dinámicas utilizaste o podrías utilizar para explicar de manera didáctica y sencilla cada variable de éxito? Estas herramientas serán vitales para la transmisión efectiva de conocimientos.

Paso 6: Secuencia de Etapas

¿Cuáles serían las etapas secuenciales para implementar tu modelo de mentoría? Divide el proceso en pasos claros y coherentes que guíen al mentorado hacia su desarrollo.

Paso 7: Estimación del Tiempo

¿En cuánto tiempo esperas que tu modelo se implemente por completo? Establecer un marco de tiempo ayuda a gestionar las expectativas y el progreso.

Paso 8: Objetivos Finales y Victorias Tempranas

¿Cuáles son los objetivos finales que deseas que tu mentorado alcance? Además, ¿qué logros tempranos pueden ayudar a mantener su motivación a lo largo del proceso?

Al responder estas preguntas y desarrollar tu modelo de mentoría, estarás mejor preparado para guiar a tu mentorado hacia el éxito y compartir tus conocimientos y experiencia de manera efectiva. Recuerda que un modelo de mentoría bien estructurado es esencial para brindar orientación y apoyo de manera clara y coherente.

A lo largo de tu vida, has acumulado una riqueza de experiencias significativas que te han brindado valiosas lecciones. Como mentor o mentora, es esencial discernir cuáles de estas experiencias formarán parte de tu propuesta de valor y cuáles reservarás para un momento especial, quizás para compartirlas con seres queridos como hijos o nietos. Cada experiencia de vida merece ser procesada y convertida en aprendizaje y sabiduría, contribuyendo a nuestra maduración espiritual y expandiendo nuestra conciencia, lo que a su vez nos convierte en mentores más eficaces y comprensivos.

Para integrar estas experiencias en tu labor como mentor, es fundamental crear un Modelo de Acompañamiento para cada una de ellas. Cada modelo debe ser único y adaptado a la experiencia específica que deseas compartir. Estos modelos de acompañamiento te servirán como herramientas para transmitir tus conocimientos de manera estructurada y efectiva, lo que facilitará el proceso de aprendizaje y desarrollo de tus mentorados.

Al aprovechar tus experiencias y transformarlas en modelos de acompañamiento, no solo enriquecerás la vida de tus mentorados, sino que también te convertirás en un guía compasivo y eficiente, capaz de inspirar el crecimiento personal y espiritual de quienes te busquen en busca de orientación. Cada experiencia vivida puede ser un tesoro de sabiduría que compartes, contribuyendo a la evolución tanto de tus mentorados como de ti mismo.



"Despierta tus memorias, conscientes e inconscientes, y comienza a escribir tu historia."

Sin duda, te preguntarás: "¿De qué experiencias puedo desarrollar Modelos de Mentoría para construir mi Propuesta de Valor como Mentor Profesional o Mentor Experto?"

La respuesta es clara: tus modelos deben basarse en las experiencias de vida que elijas, aquellas de las cuales extraigas lecciones que deseas compartir de manera profesional. Estas lecciones están destinadas a asistir y acompañar a otros en la travesía desde la vulnerabilidad o el deseo hasta el logro, una travesía que ya has recorrido tú mismo.

A continuación, exploraremos algunos ejemplos con mayor profundidad para que puedas comprender con claridad cómo continuar construyendo tu Propuesta de Valor como mentor:

- **Cómo Migrar a los EEUU o Europa:** Aquí, tu experiencia personal en la migración te brinda la oportunidad de guiar a otros en los desafíos y oportunidades que conlleva mudarse a otro país. Puedes ofrecer orientación sobre trámites legales, adaptación cultural, búsqueda de empleo y mucho más.
- **Cómo Transitar el Duelo de un Ser Amado:** Si has enfrentado la pérdida de un ser querido, tu experiencia puede ser un faro de luz para aquellos que se enfrentan al dolor del duelo. Puedes compartir estrategias para afrontar la tristeza, la aceptación y el proceso de sanación.
- **Cómo Valorizar y Negociar la Venta de una Empresa:** Si has tenido éxito en la venta de un negocio, tu expertise es invaluable. Puedes guiar a otros emprendedores en la evaluación de sus empresas y en la negociación de acuerdos exitosos.
- **Cómo Planificar el Viaje de Placer Soñado:** Si eres un experto en planificar viajes épicos, puedes ayudar a otros a convertir sus sueños de viaje en realidad.

Proporciona consejos sobre destinos, presupuesto, logística y experiencias únicas.

- **Cómo Prepararse para Competir en los Juegos Olímpicos:** Si has sido un atleta olímpico, tu experiencia es de alto calibre. Ayuda a futuros atletas a prepararse física y mentalmente para enfrentar la competencia olímpica.
- **Cómo Construir una Organización sin Fines de Lucro:** Si has fundado y gestionado con éxito una organización sin fines de lucro, puedes compartir tus conocimientos sobre el proceso de creación, financiación y operación de una entidad altruista.
- **Cómo Internacionalizar un Producto:** Si has logrado llevar un producto a mercados internacionales, tu experiencia es de gran valor. Ayuda a otras empresas a expandir su alcance global, compartiendo estrategias de internacionalización.
- **Cómo Transitar un Divorcio Matrimonial:** Si has superado un divorcio, puedes apoyar a otros en su camino hacia la recuperación emocional, la resolución de conflictos y la reinención de sus vidas.
- **Cómo Transitar la Separación de los Padres:** En esta experiencia, puedes ofrecer apoyo emocional y estrategias para los niños y adolescentes que atraviesan el proceso de separación de sus padres. Comparte conocimientos sobre la comunicación efectiva entre los padres y cómo mantener un ambiente seguro y estable para los hijos. También puedes ayudar a los padres a comprender cómo minimizar el impacto emocional en sus hijos y a tomar decisiones orientadas al bienestar de la familia.
- **Cómo Encontrar tu Propósito de Vida y Empezar a Actuar para Vivir en Plenitud:** Comparte tu sabiduría

sobre cómo descubrir tu propósito de vida y tomar medidas para alcanzarlo. Ayuda a otros a identificar sus pasiones, valores y objetivos personales. Ofrece estrategias para definir metas y superar obstáculos en el camino hacia una vida significativa y satisfactoria.

- **Cómo Manejar Crisis de un Adolescente:** Si tienes experiencia en la crianza de adolescentes o en la asesoría de jóvenes en crisis, puedes proporcionar orientación y apoyo a padres y cuidadores. Comparte estrategias para la comunicación efectiva, la gestión de conflictos y la promoción de la salud mental de los adolescentes. Ayuda a las familias a superar desafíos comunes en la crianza de adolescentes.
- **Cómo Transitar la Enfermedad Terminal de un Ser Querido:** En esta experiencia, tu sabiduría puede ser un faro de apoyo para quienes cuidan a personas con enfermedades terminales. Ofrece orientación sobre cómo brindar cuidados paliativos, apoyo emocional y cómo afrontar la pérdida. Ayuda a las familias a comprender y comunicarse con los profesionales de la salud y a tomar decisiones importantes con empatía y compasión.
- **Cómo Transitar la Recuperación de una Adicción:** Tu experiencia en la recuperación de una adicción puede ser un recurso invaluable. Ayuda a aquellos que luchan contra la adicción a comprender el proceso de recuperación, identificar desencadenantes y desarrollar estrategias para mantenerse sobrios. Comparte conocimientos sobre grupos de apoyo, terapia y herramientas de prevención de recaídas.
- **Cómo Construir una Empresa:** Si eres un emprendedor exitoso, puedes guiar a otros en el proceso de lanzar y hacer crecer su propio negocio. Ofrece orientación sobre la planificación empresarial, la financiación, la estrategia de marketing y la gestión de

recursos humanos. Comparte tus experiencias y consejos para superar los desafíos empresariales y alcanzar el éxito.

- **Cómo Internacionalizar una Empresa:** Ayuda a otras empresas a expandirse globalmente compartiendo tus conocimientos sobre estrategias de internacionalización, comercio internacional y gestión de operaciones internacionales. Ofrece orientación sobre cómo identificar mercados internacionales, abordar desafíos culturales y legales, y aprovechar oportunidades de crecimiento en el extranjero.
- **Cómo Mantener en Armonía una Familia que Convive en una Empresa Familiar:** Si has tenido experiencia en la gestión de una empresa familiar, puedes guiar a otros en cómo mantener la armonía y el éxito en esta dinámica única. Ofrece orientación sobre la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la planificación de sucesiones y la resolución de conflictos. Ayuda a las familias empresarias a preservar sus relaciones personales y profesionales.
- **Cómo Transitar el Cambio Generacional en la Gerencia de una PYME:** Si has experimentado la transición de liderazgo de una pequeña o mediana empresa a una nueva generación, puedes guiar a otros en este proceso. Comparte tu experiencia en la planificación de sucesiones, la gestión de conflictos familiares y la transferencia exitosa de la empresa. Ayuda a las empresas familiares a mantener la continuidad y la prosperidad a medida que pasan el testigo a la siguiente generación.
- **Cómo Manejar una Empresa en Momentos de Crisis en el Mercado Nacional:** Si has dirigido una empresa durante crisis económicas o de mercado, puedes brindar perspicacia sobre la gestión empresarial en tiempos difíciles. Ofrece orientación sobre cómo adaptarse a las

circunstancias cambiantes, tomar decisiones financieras sólidas y mantener la resiliencia en la empresa. Comparte estrategias para identificar oportunidades en medio de desafíos.

- **Cómo Sentirse Incluido en la Sociedad con una Discapacidad Física:** Si has superado los desafíos de vivir con una discapacidad física, puedes proporcionar apoyo y consejos sobre cómo navegar la vida cotidiana y sentirte incluido en la sociedad. Comparte estrategias para superar obstáculos, acceder a recursos y promover la conciencia sobre la discapacidad. Ayuda a otros a alcanzar su pleno potencial sin importar sus limitaciones físicas.
- **Cómo Insertarse en la Sociedad Laboralmente Después de Jubilarse o Pensionarse:** Tu experiencia en la transición de la vida laboral a la jubilación o pensión puede ayudar a otros a navegar este proceso. Ofrece orientación sobre la planificación financiera, la búsqueda de oportunidades de trabajo post-jubilación, el emprendimiento o la jubilación activa. Comparte consejos para mantener un sentido de propósito y satisfacción en esta nueva etapa de la vida.
- **Cómo Afrontar una Campaña Política como Candidato a Alcalde:** Si has participado en una campaña política como candidato a alcalde, puedes brindar orientación sobre estrategia de campaña, comunicación con votantes, recaudación de fondos y movilización de base. Comparte tus conocimientos sobre cómo establecer una plataforma sólida y conectarte con la comunidad.
- **Cómo Prepararse para el Debut Artístico y/o una Gira Internacional:** Si eres un artista experimentado, puedes ayudar a otros a prepararse para su debut en el mundo del arte o una gira internacional. Ofrece orientación sobre cómo perfeccionar sus habilidades,

promocionarse a sí mismos y administrar la logística de una gira. Comparte tus experiencias en el escenario y en la industria del entretenimiento.

- **Cómo Salir Adelante Después de la Pandemia:** La experiencia de sobrellevar la pandemia global es un recurso valioso. Puedes ayudar a otros a recuperarse y adaptarse a un mundo pospandémico. Comparte conocimientos sobre la gestión del estrés, la adaptación a nuevas realidades laborales y sociales, la resiliencia y la reinención personal y profesional. Ofrece esperanza y apoyo a quienes buscan recuperarse de los impactos de la pandemia.

Estos son solo algunos ejemplos de los innumerables modelos de mentoría que pueden existir. Las experiencias de vida son diversas y, por lo tanto, las oportunidades para ofrecer orientación son igualmente variadas. El desafío radica en seleccionar aquellas experiencias que te han impactado profundamente y en las cuales posees un don o un talento que te distingue. Estas son las experiencias que pueden convertirse en modelos de mentoría valiosos y significativos, diseñados para acompañar a otras personas en sus propias travesías.

Te invito a atreverte a seleccionar esas experiencias que consideras especiales y que crees que te diferencian de los demás. Desde ahí, puedes desarrollar modelos de mentoría dignos de compartir, asistiendo a otros en su viaje mientras ejerces tu rol de mentor o mentora. Tu capacidad para guiar a otros a través de sus desafíos y logros se convertirá en una parte integral de tu identidad como mentor, marcando una diferencia significativa en sus vidas y en la tuya.

¡Atrévete a ser un faro de sabiduría y apoyo en el viaje de los demás!



Ejemplo de como desarrollar un Modelo de Mentoría

1.- Qué experiencias de vida significativas RECUERDO

Recuerdo haber salido de un estado de endeudamiento económico producto de uno de los tantos altibajos que me ha hecho vivir mi país.

2.- Qué aprendizaje haz podido captar de esa experiencia y que ahora estas dispuesta/o a DAR?

El mayor aprendizaje fue entender que la salud física y mental no tiene precio y que con calma, estrategia y persistencia se logra salir de los problemas económicos si a estos los transformamos en problemas financieros.

3.- Qué estado de VULNERABILIDAD logre transitar?

Como ya muchos saben, los órganos de nuestro cuerpo se manifiestan a través de nuestras emociones y sentimientos. Los riñones suelen ser luces de alarmas frente a los miedos e inseguridades.

4.- Cuales fueron las VARIABLES DE ÉXITO para poder salir victorioso?

Las variables de éxito fueron dos. La primera fue “SER Analítico, Frio y Estructurado” para plasmar con claridad en una planilla la totalidad de las deudas (Tarjetas de Créditos, Descubiertos Bancarios, Créditos Prendarios, Prestamistas, Deuda Impositiva,...) Como sí también “SER Creativo y Decidido” para ir con propuestas a afrontar cada acreedor. Pero la clave más importante fue en el “Desarrollo Personal y Desarrollo Espiritual” logrando entender que esa experiencia que parecía agonizarme, era una de tantas experiencias que la vida me hacía vivir para fortalecerme como Ser Humano, haciendo entender que mi integridad corporal y mental esta por sobre cualquier situación material.

5.- De cada variable de éxito, que DINÁMICA (Herramienta) utilicé o podría utilizar para que sea didáctica y sencilla?

Varias Herramientas pueden ser aplicadas para el “SER Analítico y Creativo” y ellas tienen mucho que ver con el conocimiento económico y financiero del mercado de los acreedores que tenía. El saber que a los Bancos no les interesa tener Deudores Incobrables y que prefieren tener la deuda refinanciada, fue una gran herramienta de negociación entre otras...

Para el “Desarrollo Personal y Espiritual” he utilizado muchas de las que me permitieron ver las diferentes áreas de mi vida como por ejemplo “La Rueda de la Vida”.

6.- Arma una secuencia de ETAPAS de implementación de lo que sería tu MODELO.

Para hablar de Etapas de la Implementación de éste Modelo de Mentoría, podría secuenciarlos de la siguiente manera:

- Realizar un listado minucioso de las Deudas, contemplando Acreedores, Monto, Fechas de Compromisos, Intereses por Mora, volcándolo sobre un CashFlow Financiero.
- Analizar y generar un Ranking ordenando de mayor a menor a los acreedores por nivel de rigidez.
- Reunirse con cada uno de los contactos para manifestarle que no le puedes pagar en tiempo y forma pero que sí tienes voluntad de hacerlo y es por ello que quieres que te den un plan de facilidad de pago para poder analizarlo y volver en una semana para volver a conversar.
- Analizar el Activo Circulante para ver si se puede licuar algo de él y el Activo Fijo para ver si se puede usar de garantía para una posible refinanciación.
- Poner en funcionamiento alguna forma de generación de dinero a mediano y largo plazo para intentar que el problema ECONÓMICO pase a ser un problema FINANCIERO.

Simultáneamente, a lo expuesto al punto anterior, es necesario trabajar con actividades de reconexión interna y de valoración de los otras áreas de la vida (Cuerpo, Familia, Amigos, Hobbies,...) Ya que estos generan pasión y contención para superar momentos de presión y nerviosismo haciéndonos sentir que no estamos solos y que hay muchas razones para salir adelante.

7.- En cuanto tiempo lograría implementar dicho MODELO?

Este proceso no debería llevar más de 60 días. Todo depende de qué tan grave sea la situación del Mentorado.

8.- Qué OBJETIVOS FINALES y qué VICTORIAS TEMPRANAS podrías establecer?

El objetivo final es lograr tener un CashFlow positivo a mediado plazo. Las Victorias Tempranas serían refinanciar con acreedores para dejar de recibir llamados de reclamos.

Capítulo 6

La Transferencia



La transferencia de sabiduría de un mentor a un mentorado es un proceso enriquecedor que puede tener un impacto significativo en el desarrollo personal y profesional del mentorado. Sin embargo, es fundamental que este proceso se realice de manera consciente y reflexiva, especialmente en situaciones cara a cara. La razón detrás de esta importancia radica en la necesidad de separar el contenido de la transferencia de los sentimientos de éxito y fracaso que puedan estar asociados a las historias del mentor.

La limpieza del contenido de la transferencia implica la capacidad del mentor de transmitir sus conocimientos, experiencias y consejos de manera objetiva, sin proyectar sus emociones personales en el proceso. Esto no significa que el mentor deba despojarse de sus sentimientos o experiencias, sino que debe aprender a separarlos de la información que transmite. Esta separación es esencial para garantizar que el mentorado pueda asimilar y aplicar la sabiduría de manera efectiva, sin verse influenciado por las emociones del mentor.

La reflexión juega un papel clave en este proceso. El mentor debe tomarse el tiempo necesario para analizar y comprender sus propias experiencias y lecciones aprendidas. Esto implica examinar las situaciones en las que ha tenido éxito y aquellas en las que ha enfrentado desafíos o fracasos. Al reflexionar sobre estas experiencias, el mentor puede identificar los

aspectos clave que llevaron al éxito o al fracaso y extraer lecciones valiosas que pueden compartir con el mentorado.

Es importante destacar que las experiencias del mentor y del mentorado son inherentemente diferentes. Ocurren en entornos diversos, en momentos temporales distintos y están influenciadas por los contextos únicos de cada persona. Por lo tanto, el mentor debe ser consciente de que lo que funcionó para él o ella puede no ser directamente aplicable al mentorado. Las circunstancias, las personalidades y los objetivos son variables, y el mentor debe adaptar sus consejos y sabiduría a la situación específica del mentorado.

Además, es fundamental reconocer que el ADN personal y profesional del mentorado y del mentor son diferentes. Cada individuo tiene una combinación única de experiencias, valores, creencias y habilidades. Por lo tanto, es esencial que el mentor respete y valore la singularidad del mentorado, sin intentar replicar su propio camino o perspectiva en la vida del mentorado. En lugar de imponer su propio ADN, el mentor debe ayudar al mentorado a descubrir y desarrollar su identidad y camino personal.

Los siguientes parecen consejos obvios, pero los quiero mencionar para que vayas construyendo un listado de lo que está bien y de lo que está mal:

Transferencia de sabiduría bien realizada:

- **Mentoría estructurada:** Cuando se sigue un programa de mentoría con una estructura clara, objetivos definidos y reuniones regulares para asegurarse de que la transferencia de conocimiento se realiza de manera efectiva.
- **Feedback constructivo:** Cuando el mentor proporciona retroalimentación de manera constructiva y enfocada

en el crecimiento del mentorado, ayudándolo a aprender de sus experiencias.

- **Mentor experimentado:** Cuando un mentor con una amplia experiencia guía al mentorado a través de situaciones similares, compartiendo ejemplos y lecciones aprendidas de manera relevante.
- **Diálogo abierto:** Cuando se fomenta un ambiente de confianza y comunicación abierta en el que el mentorado se siente cómodo compartiendo sus desafíos y preocupaciones, lo que facilita una transferencia efectiva de sabiduría.
- **Alineación de valores:** Cuando el mentor y el mentorado comparten valores similares, lo que facilita una transferencia de sabiduría más efectiva y coherente.
- **Mentoría guiada por objetivos:** Cuando el mentor y el mentorado establecen metas claras y específicas al comienzo de la relación de mentoría y trabajan juntos para lograr esas metas.
- **Respeto mutuo:** Cuando tanto el mentor como el mentorado muestran respeto mutuo y valoran las perspectivas y opiniones del otro, lo que contribuye a una transferencia de sabiduría armoniosa.
- **Enfoque en el desarrollo personal:** Cuando el mentor se centra en el crecimiento personal y profesional del mentorado, ayudándolo a alcanzar su máximo potencial.
- **Mentoría inversa:** Cuando la transferencia de sabiduría fluye en ambas direcciones, lo que significa que tanto el mentor como el mentorado pueden aprender y crecer juntos.

- **Evaluación constante:** Cuando el proceso de mentoría incluye una evaluación continua para medir el progreso y hacer ajustes según sea necesario para mejorar la transferencia de sabiduría.

Transferencia de sabiduría mal realizada:

- **Falta de compromiso:** Cuando el mentor no se compromete plenamente con el proceso de mentoría, lo que resulta en una falta de interés y falta de transferencia de sabiduría.
- **Falta de comunicación:** Cuando no se establece una comunicación efectiva entre el mentor y el mentorado, lo que dificulta la transferencia de sabiduría y la comprensión de las lecciones.
- **Egoísmo del mentor:** Cuando el mentor está más enfocado en sí mismo y en resaltar sus propios logros en lugar de centrarse en el desarrollo del mentorado.
- **Falta de adaptación:** Cuando el mentor no se adapta a las necesidades y el estilo de aprendizaje del mentorado, lo que puede resultar en una transferencia de sabiduría ineficaz.
- **Falta de honestidad:** Cuando el mentor no comparte sus experiencias y lecciones de manera honesta, lo que puede llevar a una transferencia de sabiduría superficial y deshonesta. **Mentoría desorganizada:** Cuando la mentoría carece de una estructura clara y no se siguen pautas definidas, lo que puede llevar a una transferencia de sabiduría caótica y desenfocada.
- **Falta de empatía:** Cuando el mentor carece de empatía y no puede ponerse en el lugar del mentorado, lo que puede hacer que la transferencia de sabiduría sea

insensible.

- **Mentoría autoritaria:** Cuando el mentor adopta un enfoque autoritario y dictatorial en lugar de guiar y apoyar al mentorado, lo que puede resultar en una transferencia de sabiduría poco efectiva.
- **Falta de disponibilidad:** Cuando el mentor no está disponible o no dedica suficiente tiempo al mentorado, lo que dificulta la transferencia de sabiduría y el desarrollo del mentorado.
- **Falta de seguimiento:** Cuando la mentoría no incluye un seguimiento regular para asegurarse de que el mentorado esté aplicando efectivamente la sabiduría compartida, lo que puede llevar a una transferencia de sabiduría superficial y sin impacto.



La transferencia de sabiduría de un mentor a un mentorado es un proceso valioso que requiere cuidado y atención. La limpieza del contenido de la transferencia, la reflexión sobre las experiencias pasadas y el respeto por la singularidad del mentorado son elementos clave en este proceso. Cuando se lleva a cabo de manera consciente y reflexiva, la mentoría puede ser una herramienta poderosa para el crecimiento personal y profesional.

Capítulo 7

El Ejercicio Profesional



La responsabilidad que conlleva el ejercicio profesional de un mentor es de una magnitud inmensa y, en muchos aspectos, única. Cuando un individuo decide adentrarse en el campo de la mentoría de manera profesional, está asumiendo la responsabilidad de guiar y moldear el comportamiento, la conducta, las creencias y el ser de un mentorado. Este acto de guía y acompañamiento va mucho más allá de la simple transmisión de conocimientos; implica una profunda conexión entre el mentor y el mentorado, y la influencia del mentor se extiende a lo largo de la vida del mentorado.

El mentor, en su papel de guía y consejero, se sumerge en el complejo tejido de la experiencia humana. No es simplemente un transmisor de información; es un facilitador del crecimiento personal y profesional del mentorado. Esta responsabilidad es única porque implica no solo compartir conocimientos y experiencias, sino también actuar como modelo a seguir, inspiración y apoyo en el camino del mentorado. El mentor se convierte en un faro de orientación, proporcionando no solo direcciones, sino también la energía y la motivación necesarias para avanzar.

El mentor, al asumir esta responsabilidad, se involucra profundamente con su propia historia y aprendizaje a partir de sus experiencias vividas. Comprende que su camino de vida, con sus triunfos y fracasos, ha forjado la base de su

sabiduría y conocimiento. Sin embargo, no es suficiente con tener experiencias; el mentor debe reflexionar sobre ellas, extraer lecciones significativas y aplicar un discernimiento crítico para entender cómo esas experiencias pueden ser relevantes para el mentorado.

La responsabilidad del mentor no solo radica en compartir el conocimiento adquirido, sino en hacerlo de manera consciente y ética. Debe reconocer que su influencia puede tener un impacto duradero en la vida del mentorado y, por lo tanto, debe ser ejercida con la mayor integridad y cuidado. Esto implica respetar la autonomía y la individualidad del mentorado, y no imponer sus propias creencias o valores. En cambio, el mentor debe proporcionar un espacio seguro y de apoyo para que el mentorado explore sus propias creencias, desafíos y objetivos.

Además, el mentor debe estar comprometido con su propio crecimiento y desarrollo continuos. La mentoría es un proceso bidireccional, y el mentor también aprende de la relación con el mentorado. La responsabilidad de ser un modelo a seguir implica un compromiso constante con la mejora personal y la autenticidad. El mentor debe ser congruente con sus valores y acciones, ya que el mentorado observa y aprende no solo a través de las palabras, sino también a través del ejemplo que el mentor proporciona.

La influencia del mentor se extiende a través del tiempo, ya que las lecciones y consejos pueden perdurar en la mente del mentorado durante años, incluso décadas. Es por eso que la responsabilidad del mentor es una carga duradera. Debe considerar el impacto a largo plazo de sus acciones y palabras en la vida del mentorado y asumir la responsabilidad de contribuir positivamente al desarrollo del mentorado.

La responsabilidad del mentor va más allá de la relación mentor-mentorado y se extiende a la comunidad en general. El mentor, al guiar y moldear a un individuo, está contribuyendo al crecimiento de una sociedad más fuerte y

más informada. Esta influencia se refleja en la forma en que el mentorado interactúa con otros y cómo impacta en su entorno. Es, por lo tanto, una responsabilidad social y un deber moral del mentor ejercer su papel con integridad y ética.

La responsabilidad que implica el ejercicio profesional de un mentor es profunda y duradera. Implica involucrarse con la propia historia y aprender de las experiencias vividas, actuar como modelo a seguir y guiar al mentorado en su camino de desarrollo. Esta responsabilidad exige integridad, respeto por la autonomía del mentorado y un compromiso constante con el propio crecimiento y desarrollo. La influencia del mentor trasciende el tiempo y la relación directa, contribuyendo al bienestar del mentorado y a la sociedad en general. La mentoría es una poderosa herramienta de crecimiento personal y profesional, y la responsabilidad del mentor es un componente esencial para su éxito y efectividad.

La importancia de la formación y certificación en cualquier profesión no puede subestimarse. El impacto de la falta de formación y certificación es significativo, y puede llevar a problemas graves y, en muchos casos, a lo que se conoce como el "Síndrome del impostor". Este síndrome afecta a individuos que ejercen una profesión sin la capacitación adecuada y la certificación requerida. En este contexto, el término "individuo responsable" cobra relevancia, ya que la responsabilidad personal juega un papel fundamental en la decisión de buscar formación y certificación.

El "Síndrome del impostor" es una experiencia psicológica en la que un individuo siente que no es lo suficientemente competente o merecedor de su posición o éxito. Esto puede deberse a la conciencia subyacente de que están ejerciendo una profesión para la cual no están debidamente preparados. La lucha contra este síndrome puede ser emocionalmente agotadora y perjudicial para la autoestima y la autoconfianza.

Para ilustrar la importancia de la formación y certificación, consideremos el ámbito de la medicina. Nadie en su sano juicio se sometería a una cirugía realizada por alguien que no es un cirujano debidamente formado y certificado. Del mismo modo, confiar en la defensa legal en un juicio a alguien que no es un abogado sería inconcebible. Estos ejemplos refuerzan la idea de que la formación y la certificación son esenciales para garantizar la competencia y la integridad en las profesiones.

Hoy en día, la contratación de un coach no certificado está comenzando a ser vista con la misma preocupación. Un coach certificado ha completado una formación específica y ha demostrado sus habilidades y competencia en la disciplina de coaching. Esto ofrece una garantía de calidad y profesionalismo para aquellos que buscan los servicios de un coach.

El mundo de la mentoría también sigue la misma tendencia. La contratación de un mentor no certificado puede poner en peligro la calidad y la eficacia del proceso de mentoría. Un mentor certificado ha pasado por una formación rigurosa y ha demostrado su capacidad para guiar y apoyar a otros de manera efectiva.

Es en este contexto que surge la figura del "Mentor Autoproclamado Responsable". Este término describe a un individuo que, consciente de su competencia, reconoce la importancia de la formación y la certificación en su rol como mentor. Comprende que, aunque posee conocimientos y experiencia valiosa, la capacitación formal y la certificación son esenciales para respaldar su profesionalismo y garantizar la excelencia en su papel.

La Academia de la RGM (RGM Academy) es un ejemplo de una organización que cumple un papel vital como "Ente Certificador de Mentores Internacionales". Esta entidad se dedica a proporcionar formación y certificación en mentoría, asegurando que los mentores adquieran las habilidades

necesarias y cumplan con los estándares éticos y profesionales de la disciplina.

Un mentor que opta por recorrer el camino de la formación y certificación, como el que ofrece la Academia de la RGM, demuestra un compromiso sólido con su desarrollo profesional y la calidad de los servicios que ofrece. A través de este proceso, el mentor se somete a una evaluación objetiva de sus habilidades y recibe una validación independiente de su competencia.

La formación y la certificación son vitales en el campo de la mentoría, ya que garantizan que los mentores estén debidamente equipados para guiar y apoyar a sus mentorados. Esto incluye la capacidad de comprender las necesidades y desafíos del mentorado, brindar orientación efectiva y seguir un código de ética que proteja los intereses del mentorado.

La formación y certificación en mentoría son esenciales para garantizar la competencia y la integridad en esta disciplina. Los individuos que optan por convertirse en mentores responsables reconocen la importancia de la capacitación formal y la certificación. La Academia de la RGM desempeña un papel crucial como entidad certificadora, respaldando a los mentores internacionales y garantizando que cumplan con los estándares profesionales y éticos necesarios. La inversión en la formación y certificación es una decisión que beneficia tanto a los mentores como a sus mentorados, asegurando un proceso de mentoría efectivo y de alta calidad.

Capítulo 8

Nichos de Mercado



La creciente difusión de la disciplina de la Mentoría en todo el mundo y su adopción por la sociedad han dado lugar a la aparición de concentraciones de mentores en diversos espacios, en función de las características propias de ciertas profesiones y roles. En este análisis, examinaremos tres grupos específicos en los que la mentoría ha adquirido un papel crucial y cómo se están adaptando para cubrir las necesidades cambiantes de la sociedad.

– **Docentes: Transformando la Educación en Mentoría**

Los docentes universitarios han experimentado un cambio sustancial en su relación con las nuevas generaciones. La era digital y el acceso a una inmensa cantidad de información en línea han llevado a que los estudiantes cuestionen la autoridad de sus profesores. En lugar de tomar sus palabras como verdades absolutas, ahora prefieren buscar información en la web a través de motores de búsqueda como Google, sitios de referencia como Wikipedia y asistentes virtuales como Chat GPT.

Esta transformación plantea una cuestión fundamental: ¿qué papel desempeñan los docentes en la sociedad actual? Si su principal función es la transmisión de conocimientos académicos, esta tarea puede ser fácilmente asumida por la tecnología. Sin embargo, existe una dimensión más profunda en la educación que no puede ser reemplazada por máquinas

o plataformas en línea: la formación en valores, principios y filosofía de vida.

En este sentido, los docentes pueden evolucionar hacia el papel de mentores. Un mentor va más allá de la mera transferencia de conocimientos. Un mentor trasciende los aspectos académicos y comparte experiencias personales y prácticas, guiando a los estudiantes no solo en lo que deben saber, sino también en quiénes deben ser. Los mentores se convierten en modelos a seguir que transmiten no solo datos, sino también una visión de la vida, principios éticos y filosofía.

La transformación de los docentes en mentores es esencial para enfrentar el desafío de formar ciudadanos íntegros en un mundo donde el acceso a la información es casi ilimitado. Los mentores proporcionan orientación, apoyo y un ejemplo a seguir que va más allá del aula de clases, preparando a los estudiantes para ser ciudadanos responsables y éticos en la sociedad.

– Jubilados: Una Fuente de Sabiduría y Generosidad

En muchos países de todo el mundo, las personas mayores de 65 años quedan excluidas del sistema laboral. Sin embargo, la expectativa de vida en esta etapa de la vida es considerable, con más de dos décadas por delante. Estas personas, en su mayoría jubiladas, poseen dos cualidades valiosas para el ejercicio de la mentoría: sabiduría y generosidad.

La sabiduría se acumula a lo largo de una vida llena de experiencias, desafíos y aprendizajes. Las personas mayores han enfrentado numerosas situaciones y han adquirido una comprensión profunda de la vida y de sí mismas. Compartir esta sabiduría con las generaciones más jóvenes es un acto de generosidad que beneficia a la sociedad en su conjunto. El mentor jubilado, al brindar orientación y consejos basados en su propia experiencia, puede influir positivamente en la vida de otras personas.

La generosidad es otra característica destacada de los mentores jubilados. Después de una vida de trabajo y logros, estas personas a menudo buscan formas de devolver a la comunidad lo que han recibido. La mentoría les brinda la oportunidad de hacerlo al compartir su conocimiento y experiencias con otros, ayudándolos a enfrentar desafíos y a crecer personal y profesionalmente.

Aunque algunos jubilados pueden tener la seguridad financiera para disfrutar de su tiempo sin preocupaciones económicas, la necesidad de sentirse útiles y conectados con la sociedad sigue siendo una prioridad para la mayoría. La mentoría se presenta como una profesión del futuro que permite a las personas mayores desempeñar un papel activo y significativo en la comunidad, compartiendo su sabiduría y brindando orientación a las generaciones más jóvenes.

- Mentores de Incubadoras y Aceleradoras de Emprendimientos: Fomentando el Éxito Empresarial

Los mentores de incubadoras y aceleradoras de emprendimientos desempeñan un papel fundamental en el apoyo a los futuros empresarios de la sociedad. Su experiencia en el mundo de los negocios y su comprensión profunda de los desafíos que enfrentan los emprendedores los convierten en guías valiosos en el camino hacia el éxito empresarial.

El rol de estos mentores va más allá de la simple transferencia de conocimientos técnicos. Si bien la formación empresarial es esencial, la mentoría implica una dimensión personal y ética que tiene un impacto significativo en el desarrollo de los emprendedores.

Una de las lecciones más importantes que los mentores pueden transmitir a los empresarios emergentes es que el dinero es un medio y no un fin en sí mismo. El éxito empresarial no debe medirse únicamente en términos de

ganancias, sino también en función de su impacto en la sociedad y el medio ambiente. Esta idea, que puede parecer obvia para los empresarios con experiencia, a menudo no es evidente para los jóvenes que están comenzando sus proyectos comerciales.

La mentoría puede ayudar a los emprendedores a adoptar una perspectiva más holística y ética de los negocios, guiándolos hacia un enfoque de "triple impacto" que abarque el impacto económico, social y ambiental de sus empresas.

Los mentores de incubadoras y aceleradoras también pueden compartir sus experiencias personales y brindar consejos prácticos sobre la gestión de empresas. A menudo, sus historias de éxitos y fracasos proporcionan una valiosa fuente de inspiración y aprendizaje para los emprendedores.

Estos tres ejemplos demuestran cómo la mentoría está evolucionando y adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad. Los mentores están desempeñando un papel cada vez más relevante en la transmisión de conocimientos, valores y experiencias en diversas áreas de la vida, lo que subraya su importancia en la formación, orientación y desarrollo de individuos y comunidades en un mundo en constante evolución. Estos ejemplos son solo una muestra de cómo la mentoría se está convirtiendo en una herramienta esencial para la construcción de un futuro más sólido y humano. La mentoría se ha convertido en un medio para impulsar el crecimiento personal y profesional, y su impacto trasciende las barreras de edad, profesión y generación. A medida que la mentoría continúa floreciendo en diversos campos, el mundo se beneficia de una red de apoyo y enriquecimiento que fortalece a las personas y a la sociedad en su conjunto.

Capítulo 9

El Comportamiento Ético



La ética es un tema central en todas las profesiones, y la mentoría no es una excepción. Los mentores desempeñan un papel crucial al guiar y apoyar a sus Mentorados en su crecimiento profesional y personal. La ética en la mentoría es fundamental para garantizar la integridad, la calidad y la confiabilidad de los servicios brindados. En este extenso análisis, exploraremos en profundidad la importancia de la ética en la mentoría, cómo se forma la ética individual y cómo se aplica en el ejercicio de la profesión de mentor. A lo largo de este texto, veremos ejemplos y casos de estudio que ilustrarán la ética en la práctica de la mentoría.

Capítulo 1: Definición y Significado de la Ética en la Mentoría

1.1 Definición de Ética en la Mentoría

Para comprender la importancia de la ética en la mentoría, primero debemos definir qué es la ética en este contexto. La ética en la mentoría se refiere a los principios y valores morales que guían el comportamiento de un mentor en su relación con los Mentorados. Implica la toma de decisiones éticas basadas en la integridad, la honestidad y el respeto hacia los demás.

1.2 Significado de la Ética en la Mentoría

La ética en la mentoría es fundamental para el desarrollo y el crecimiento profesional de los Mentorados. Un mentor ético

no solo proporciona orientación y apoyo, sino que también establece un ejemplo positivo para sus Mentorados. Esto crea un entorno de aprendizaje en el que los valores y la moral desempeñan un papel central.

Capítulo 2: La Formación de la Ética Individual

2.1 Factores que Influyen en la Ética Personal

La ética de un individuo en la mentoría proviene de una serie de factores, incluyendo su crianza, sus experiencias personales, sus valores culturales y religiosos, y su educación. Cada persona tiene una ética personal que puede ser más o menos selectiva que la media del mercado. La formación de la ética individual es un proceso complejo y multifacético.

2.2 La Importancia de la Reflexión Ética

La reflexión ética es un componente crucial en el desarrollo de la ética personal de un mentor. Al examinar sus valores, creencias y experiencias, un mentor puede tomar decisiones éticas informadas y consistentes. La reflexión ética también promueve la autoconciencia y el autoexamen, lo que contribuye a un mejor desempeño ético en la mentoría.

Capítulo 3: Ética en la Práctica de la Mentoría

3.1 Responsabilidades Éticas de un Mentor

Los mentores tienen una serie de responsabilidades éticas en su relación con los Mentorados. Estas responsabilidades incluyen la confidencialidad, el respeto por la autonomía del Mentorado, la honestidad, la imparcialidad y el compromiso con el crecimiento y desarrollo del Mentorado. Exploraremos cada una de estas responsabilidades en detalle.

3.2 Dilemas Éticos en la Mentoría

La mentoría puede presentar una serie de dilemas éticos. Estos dilemas pueden incluir situaciones en las que los intereses del mentor entran en conflicto con los del

Mentorado, la revelación de información confidencial o la gestión de situaciones éticas delicadas. Analizaremos casos de estudio que ejemplifican estos dilemas y cómo pueden resolverse éticamente.

Capítulo 4: La Construcción de la Confianza en la Mentoría

4.1 La Confianza como Pilar de la Mentoría

La confianza es fundamental en la mentoría. Los Mentorados confían en sus mentores para recibir orientación y apoyo. La construcción y el mantenimiento de la confianza son responsabilidades éticas de un mentor. Exploraremos estrategias para desarrollar y fortalecer la confianza en la mentoría.

4.2 Casos de Estudio sobre la Importancia de la Confianza

A través de ejemplos reales y casos de estudio, veremos cómo la confianza (o su falta) puede afectar la relación entre un mentor y un Mentorado. Estos casos ilustrarán cómo los mentores éticos pueden fortalecer la confianza y cómo los comportamientos no éticos pueden socavarla.

Capítulo 5: El Impacto de la Ética en el Éxito Profesional

5.1 La Ética como Base del Éxito Profesional

El éxito profesional está estrechamente relacionado con la ética en la mentoría. Un mentor ético puede influir en el éxito de sus Mentorados al proporcionar una guía sólida y valores positivos. Discutiremos cómo la ética puede impulsar el crecimiento y la satisfacción profesional.

5.2 Beneficios de la Ética en la Mentoría

Identificaremos y exploraremos los beneficios de la ética en la mentoría, tanto para los Mentorados como para los mentores. Estos beneficios incluyen el desarrollo de relaciones sólidas, la promoción de un ambiente de

aprendizaje saludable y la contribución al crecimiento sostenible.

La ética en la mentoría es un tema crucial que impacta en la calidad de los servicios brindados y en el éxito profesional. La ética individual se forma a través de una serie de factores, y la reflexión ética es esencial para tomar decisiones éticas informadas. Los mentores tienen responsabilidades éticas clave y se enfrentan a dilemas éticos que requieren resolución. La construcción de la confianza es fundamental, y la ética es la base del éxito profesional en la mentoría. Este análisis ha proporcionado una comprensión profunda de la ética en la mentoría y su importancia en la práctica profesional.



"Quien hace lo que dice es una persona de palabra. Quien hace lo que dice y dice lo que piensa es una persona coherente. Pero quien hace lo que dice, dice lo que piensa y piensa lo que siente es una persona íntegra. Como mentor, la integridad es fundamental, ya que es la base de la autenticidad."



Para garantizar un estándar ético es que organizaciones como la RGMentores redactan un “Código Deontológico - Código de Etica” para que sus Miembros Certificados se comprometan a cumplir. A continuación, se resumen las principales secciones del código:

Parte 1 - Código Deontológico:

Esta sección establece la base del código deontológico. Destaca que un código deontológico es esencial para una actividad profesional y proporciona normas y valores éticos para quienes ejercen la profesión. La ética profesional, en este contexto, se enfoca en definir los deberes de los mentores.

Parte 2 - Código de Honor Implícito:

Esta parte se refiere a las normas no explícitas pero fundamentales para mantener relaciones honorables dentro de la Red Global de Mentores. Destaca la importancia de la integridad, la confianza y la ética en las relaciones entre los miembros.

Parte 3 - Compromisos Éticos:

Esta sección es especialmente relevante, ya que establece los compromisos éticos que todos los miembros de la Red Global de Mentores deben asumir. Esto incluye la adhesión al código deontológico, la mejora continua de sus competencias, la observancia de los reglamentos y procedimientos de la red, y el respeto a la diversidad y la inclusión.

Parte 4 - Normas Éticas en las Etapas de la Mentoría:

Aquí se detallan las normas éticas que los mentores deben seguir al interactuar con sus clientes y mentorados. Esto incluye la importancia de los contratos claros, la

confidencialidad, la honestidad sobre las cualificaciones y la evitación de conflictos de intereses.

Parte 5 - Normas Éticas para Rescindir la Relación de Mentoría:

Esta sección destaca la importancia de respetar el derecho de los mentorados a finalizar la relación de mentoría cuando lo deseen. También establece pautas para la eliminación segura de registros para proteger la privacidad y la confidencialidad.

Parte 6 - Formación Continuada:

Se enfoca en el compromiso del mentor de continuar su crecimiento personal y profesional a través de la formación continua. Esto es esencial para mantener la competencia y la calidad en la mentoría.

Parte 7 - Imagen Profesional:

Esta parte enfatiza la importancia de mantener una imagen profesional y respetuosa en todas las interacciones. También destaca la obligación de informar a la cúpula directiva si se identifican violaciones al código.

Parte 8 - Formación de Mentores:

Se refiere a la responsabilidad de formar a otros mentores, lo que solo se permite a aquellos que están debidamente certificados y comprometidos con el código deontológico.

Parte 9 - Juramento Ético Profesional del Mentor:

Esta sección concluye el código con un juramento ético en el que los mentores se comprometen a respetar sus obligaciones éticas y legales, a seguir el código deontológico y a aceptar la responsabilidad en caso de violaciones.

El código deontológico de la Red Global de Mentores es un documento fundamental que garantiza la integridad, la ética y la calidad en la profesión de mentoría. Los mentores que son miembros de esta red se comprometen a seguir este código, lo que garantiza que sus servicios sean confiables y

beneficiosos para sus mentorados. La ética y la responsabilidad son los pilares de este código, lo que lo convierte en un elemento fundamental en el campo de la mentoría.



"En la comunidad de la RGM, la ética es nuestro faro, y la integridad, nuestro estandarte. Aquí, la credibilidad se construye con cada acción, y ser parte de esta organización es un compromiso de excelencia y honor en la mentoría."

Capítulo 10

ACERCA DEL AUTOR



Alejandro Fabricio Motta: Ingeniero Electrónico con formación en Marketing, Business, Finanzas, Project Management, Entrepreneurship, Mentoring, Coaching y PNL.

Con alta experiencia de puestos en marchas de empresas tradicionales, proyectos tecnológicos, organizaciones civiles y fundaciones sin fines de lucro.

Hoy implementando en la Red Global de Mentores una organización autónoma descentralizada (DAO) rodeada de numerosas unidades productivas de soporte económico para la comunidad.

Durante mas de 10 años, desde su propia fundación y organizaciones aliadas, ha aportado desde el Mentoring, Coaching e Inversión a numerosos proyectos de emprendedores de todo latinoamérica como así también ha participado como speaker motivacional para generar espíritu emprendedor a jóvenes universitarios de instituciones en Argentina, Perú, Uruguay, México, Colombia, Ecuador y Brasil.

Información actualizada del Autor en:
www.alejandromotta.com