



centrum
PUCP ESCUELA PARA
LOS BUENOS
NEGOCIOS

MISIÓN 
jesuita



GUÍA DE MENTORÍA

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Líderes Formando Líderes

Guía de Mentoría



Líderes formando líderes: Guía de mentoría

Una publicación de Centrum PUCP –Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú– y ODP Jesuitas del Perú.

Editado por:

© Centrum PUCP, Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
Jr. Daniel Alomía Robles 125 – 129. Los Álamos de Monterrico. Santiago de Surco,
Lima 33, Perú.

(51 1) 626 7100

www.centrum.pucp.edu.pe

© ODP Jesuitas del Perú.

Calle General Pedro Silva Nro. 141 Urbanización San Antonio. Miraflores, Lima, Perú.

(51 1) 446 4465

www.misionjesuita.pe

Autores:

Centrum PUCP

Misión Jesuita

Contenidos: María Bertha de la Portilla Velásquez, Natalia Zárate Lizárraga, Exequiel Albeiro y Lucila García-Belaunde Velarde.

Dirección del proyecto: Julianna Ramírez y Gianfranco Dulanto.

Editora: Julianna Ramírez Lozano y Gianfranco Dulanto.

Diseño de portada: Mauricio Lozano.

Diagramación: Yulissa Cadillo.

Corrección de estilos y textos: Kelly Rojas Valdez

Imágenes: Archivos de Misión Jesuita y Centrum PUCP.

1era edición – setiembre 2021

© Prohibida la reproducción de esta guía por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de Centrum PUCP.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional de Perú N° 2021-10263

ISBN N° 978-612-4139-74-1

Formato E-Book

Lima, Perú, 2021.

Esta guía se deberá citar como sigue:

Centrum PUCP y ODP Jesuitas del Perú. (2021). *Líderes formando líderes*.

Recuperado de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/181229>

Tabla de Contenidos

Glosario.....	viii
Prólogo: Misión Jesuita	ix
Prólogo: Centrum PUCP	xiii
Introducción.....	xv
Parte 1: ¡Mentores, bienvenidos!.....	1
1. ¿En qué consiste el programa “Líderes formando líderes”?	2
1.1. Equipo técnico	2
1.2. Duración del programa	3
2. Objetivos del programa “Líderes formando líderes”	4
3. Seguimiento del equipo técnico	4
4. Los participantes	5
4.1. Los mentores	5
4.2. Los mentorizados	6
5. Metodología	7
5.1. Componentes de la competencia	8
5.2. Descripción de la competencia	8
5.3. Desarrollo de la competencia	9
6. Lineamientos relevantes en la elaboración y ejecución del programa	12
6.1. Propósito de las sesiones de mentoría	12
6.2. Comunicación entre el mentor y mentorizado.....	12
6.3. Inicio de las sesiones de mentoría y su estructura	13
6.4. Sobre el uso de datos personales	14
6.5. Eventos de fidelización del programa	15
6.6. Cartas de compromiso con el programa	15
7. Referencias	18
Parte 2: Guía para mentores	19
1. ¿Qué es la mentoría?	20
2. ¿Qué es un mentor?	20
3. Dificultades en los mentorizados.....	21
4. Dificultades en la pandemia	22

5. El papel de un mentor	24
6. La comunicación en la mentoría	25
7. Etapas del proceso	30
8. Empoderar a los mentorizados	32
9. Resolver problemas o dar consejos	33
10. Tener en cuenta la cultura	34
11. Beneficios para los mentores y los mentorizados	37
12. Referencias	38
Parte 3: Sesiones de mentoría	39
Cronograma de las sesiones de mentorías.....	40
Sesión 1: Valorando mi historia personal.....	42
Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)	50
Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones	57
Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio	66
Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar.....	75
Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero	82
Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo	91
Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento	105
Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común	117
Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y mi plan de vida como líder responsable.....	127
Referencias.....	135
Parte 4: Fichas para los mentorizados	141
Sesión 1: Valorando mi historia personal.....	143
Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)	149
Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones	152
Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio	158
Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar.....	164
Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero	169
Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo	176
Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento	183

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común	187
Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y plan de vida como líder responsable.....	191

Agradecimientos

La guía del programa “Líderes formando líderes” es resultado del esfuerzo conjunto del equipo de trabajo, conformado por miembros de Misión Jesuita, Centrum PUCP y otros colaboradores, quienes con su disposición y talento hicieron posible la elaboración de esta guía que será de gran ayuda para el desarrollo de las sesiones de mentoría con los jóvenes participantes.

Agradecemos especialmente a Bertha de la Portilla, por su experiencia y conocimientos; a Hans Beuermann, por su contribución en este proceso; a Natalia Zárate Lizárraga y Exequiel Albeiro, por su soporte para la elaboración de esta guía; a los profesores y directores de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPROs), quienes nos han acompañado con los mentorizados; a los alumnos de Centrum PUCP, por su tiempo en la presentación de sesiones virtuales; a los docentes y administrativos de Centrum PUCP, quienes han decidido contribuir con su tiempo y experiencia para ayudar a estos jóvenes que lo necesitan; y a Centrum PUCP y Misión Jesuita, los promotores de esta obra, programa y proyecto.

Glosario

CEBAs	Centros de Educación Básica Alternativa
Centrum PUCP	Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú
CETPROs	Centros de Educación Técnico-Productiva

Prólogo: Misión Jesuita



Unas palabras de bienvenida

Hace tres meses se cumplió un año ya desde que la emergencia sanitaria transformó por completo nuestra forma de vivir, de trabajar, de estudiar y de relacionarnos. A la crisis sanitaria y económica le siguió rápidamente la educativa, enfrentándonos a una situación sin precedentes que, en nuestro país, afectó a cientos de miles de niños y jóvenes que veían cómo se cerraban sus centros de formación, mientras se alejaban sus posibilidades de seguir estudiando.

Ante esta situación inesperada, las tecnologías de la información y la comunicación se presentaron como una alternativa para seguir, de alguna manera, conectados con los demás y continuar sus procesos de enseñanza y aprendizaje. A la distancia, mediante programas de radio, redes sociales, televisión o teléfono móvil... nos hemos tenido que reinventar, ir más allá, buscar alternativas y formas nuevas para que la educación no se detenga.

En este marco de migración de modalidades educativas presenciales hacia modalidades educativas virtuales —y en medio de un panorama incierto,

pero no por ello paralizador— Misión Jesuita y Centrum PUCP nos comprometimos con el diseño e implementación de una estrategia para acompañar a estudiantes de seis CEBAs y CETPROs de cuatro regiones del país, con el propósito de contribuir con su permanencia educativa y fortalecer sus capacidades personales para servir como futuros líderes y agentes de cambio.

«Líderes formando líderes» fue nuestra respuesta: una propuesta formativa fundada en el acompañamiento, viabilizada a través de mentorías virtuales que colocan en el centro de la experiencia a dos actores fundamentales: a los acompañados, nuestros mentorizados, sobre quienes muy brevemente ya hemos hecho referencia; y a los acompañantes, nuestros mentores, a quienes presentamos la guía que tienen en sus manos.

Caminar junto a los niños y jóvenes, mentorizarlos, no es una tarea simple. Implica un proceso relacional, de vínculo, de respeto, de acompañamiento a la persona de una forma integral, conteniendo y recibiendo la historia de ese otro que se nos revela gratuitamente. En este escenario, resulta crucial ser agradecido, aprender a esperar, no apurar, mantener una actitud de apertura para comprender los tiempos y procesos del “otro” que nos abre una ventana hacia su mundo interno.

Ustedes, queridos lectores mentores, al ser miembros de una comunidad universitaria con foco humanista y al estar en contacto continuo con estudiantes, no comienzan desde cero. Tienen un bagaje profesional y una experiencia enriquecedora de vida que les será de gran utilidad cuando se encuentren frente a sus mentorizados, aunque sea desde una pantalla. Sin embargo, me atrevo, con humildad, a compartirles algunas claves que, confío, pueden enriquecer su propia sapiencia y resultar pertinentes para el proceso que están a punto de comenzar.

Conocer «el contexto» de las personas que acompañamos para así comprender su mirada sobre el Perú y el mundo, es un primer elemento que resulta importante. Te propongo una mirada amplia y profunda que te permita descubrir la grandeza de la persona que vayas a acompañar, con sus potencialidades y limitaciones, poniendo entre paréntesis los pre-juicios o primeras impresiones. El mentor está llamado a ser alguien capaz de regalar a sus mentorizados una mirada posibilitadora de encuentros significativos.

Otro aspecto clave es «la escucha activa desde la empatía», prestando atención a las ideas, emociones, opiniones e incluso los silencios de tu mentorizado, para así comprender sus puntos de vista con generosidad y respeto, aceptando las diferentes formas de pensar. Saber escuchar activamente para entender, aprender y ser empático es muy útil, aunque no siempre tenemos el tiempo o la atención necesarios.

De otro lado, «el diálogo» es otra de las variables fundamentales. La mentoría como acompañamiento se concibe como un elemento educativo que posibilita el diálogo a partir del cual se invita al mentorizado a problematizar la realidad, su contexto, apelando a la acción-reflexión y animando a descubrir su propio modo de ser y estar en el mundo. La dialogicidad, decía Paulo Freire, es la esencia de la educación como práctica de libertad.

Finalmente, «la confianza» entre el mentor y el mentorizado es la piedra angular de una relación de mentoría efectiva. Es clave que los mentorizados se sientan apreciados. Es necesario motivar, dedicar tiempo, crear un ambiente de confianza y de encuentro con el otro que facilite el trabajo conjunto y la participación. La naturaleza misma de la relación coloca al mentor en una posición de mayor poder que el mentorizado, por lo que, si bien ambos actores son responsables de construir una relación de confianza, corresponde al mentor trabajar un poco más duro en este sentido.

Quisiera terminar con unas palabras en torno a nuestra sensibilidad y nuestra memoria. Es importante poder detenernos a pensar en nuestro rol como mentores y encontrarnos con el o la joven que fuimos, recordar que necesitábamos pensar en los referentes que dejaron huellas en nuestras vidas, preguntarnos cómo caminaban a nuestro lado, qué palabras, gestos o acciones nos marcaron.

Mucho ánimo en esta nueva tarea y sean bienvenidos a estas páginas orientadoras para la rica experiencia que los espera.

Gianfranco Dulanto
Director Ejecutivo de ODP Jesuitas del Perú

Prólogo: Centrum PUCP



Para Centrum PUCP, la Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú es una alegría presentar esta guía para el mentor del programa “Líderes formando líderes”. Este programa ha sido diseñado de la mano con los gestores de la Misión Jesuita del Perú, con el firme objetivo de contribuir en la mejora de la calidad de vida de jóvenes de los CEBA de la Obra Jesuita en el Perú.

El propósito de nuestra escuela es “Formamos en negocios para un mundo mejor”, formando a los líderes que puedan dirigir y tomar decisiones de una manera ética, responsable y comprometida con la sostenibilidad y generando valor compartido para los grupos de interés que forman parte de las organizaciones donde trabajan.

En este sentido, el compromiso de Centrum PUCP trasciende sus aulas y en este proyecto, mediante el voluntariado de 70 docentes y administrativos buscamos contribuir en la formación de 70 jóvenes líderes, que sabemos se encuentran en estado de vulnerabilidad, pero tienen a favor su juventud y las ganas de crecer, desarrollarse y salir adelante; por su propio bien y el de sus familias. Por ello consideramos que este programa es una importante oportunidad para ayudarlos en la construcción de su plan de vida y enmarcar su futuro con valores positivos y solidarios.

En Centrum PUCP reiteramos nuestro compromiso, pues aún en tiempos de pandemia, sabemos que debemos seguir aportando al desarrollo del país. Estamos felices por nuestros 70 mentores hoy asumen un reto personal y profesional que seguramente también dejará huella en sus vidas. De esto se trata la responsabilidad social y la sostenibilidad. El sueño de un nuevo Perú está en nuestras manos y podemos hacerlo posible.

Julianna Ramirez Lozano
Jefe de Sostenibilidad
Centrum PUCP

Introducción

Felicito la iniciativa y agradezco la invitación a participar, creo que puede ser un gran aporte a la educación en el Perú.

He sido docente y tutora en todos los niveles educativos y guardo una muy grata experiencia por todo lo que como comunidad educativa hemos aportado a la formación de niños, mentorizados y familias, que hoy son líderes que luchan por construir el Perú que soñamos ahí donde están. Es por ello que, me alegra mucho ver este grupo de voluntarios decididos a ser mentores que acompañen la formación de los mentorizados.

Me impresiona y anima mi esperanza, ver el empeño con que Centrum PUCP y Misión Jesuita han preparado este proyecto.

Espero que la experiencia ayude no sólo a los mentorizados, sino a cada uno de ustedes y como grupo nos permita formar una comunidad de aprendizaje, donde juntos podamos crecer como personas y construir un estilo de mentoría que ayude a la educación en el país.

Soy sencilla y muy sincera al decirles que me cuesta un poco el que la experiencia sea a distancia, pero estoy segura de que dada la coyuntura en la cual nos encontramos es lo mejor para todos y superaremos las dificultades que puedan presentarse con los mentorizados. Lo digo porque la mentoría pide mucho de nuestra persona y necesita habilidades de comunicación y al ser virtuales el desafío será aún mayor.

Será un proceso que iniciamos hoy y nos tocará reconocer y aceptar nuestra propia persona con límites y posibilidades. Asumir la responsabilidad de la formación personal e identificar cualidades personales que como mentor necesito desarrollar para poder ofrecer el servicio de mentoría.

Esta guía nos ofrecerá orientaciones para este crecimiento y formación e instrumentos que nos ayuden en la tarea de dar respuesta a la realidad de

los mentorizados, partiendo siempre del contexto. Asimismo, nos ayudará a la formación de nuestra dimensión personal como mentores, que no es más que aquella que se vincula a nuestra historia personal.

La reflexión sobre la vida personal nos va a permitir alimentar la vocación de servicio que ustedes han descubierto al inscribirse en el programa de voluntariado, vitalizarla, innovarla, recrearla y fortalecerla en y para la realidad. Quizás descubrimos que necesitamos de-construir prácticas adquiridas y construir la propia persona con actitudes y habilidades para la mentoría. Lo cual implica el compromiso de todos como elementos clave para lograr los objetivos propuestos. Supone también responsabilidad, confianza y confidencialidad de temas que puedan presentarse, estando dispuestos ayudar y dejarse ayudar. En este sentido, iniciamos así nuestra experiencia.

Bertha de la Portilla

Universidad Antonio Ruíz de Montoya

Parte 1:

¡Mentores, bienvenidos!

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



1. ¿En qué consiste el programa “Líderes formando líderes”?

El programa “Líderes formando líderes” permite que jóvenes estudiantes reciban formación ética y lineamientos para el establecimiento de metas personales y profesionales para así obtener mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Los participantes de este programa, actualmente, son los estudiantes de los Centros de Educación Básica Alternativa (en adelante, CEBAs) y Centros de Educación Técnico-Productiva (en adelante, CETPROs) que vienen trabajando con Misión Jesuita, quienes están siendo capacitados en competencias de liderazgo (para crecer y servir) y empoderamiento.

Los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) brindan acceso a la educación a quienes no pudieron empezar o terminar sus estudios escolares. Y los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPROs) forman técnicos en opciones ocupacionales y especialidades de menor complejidad.

1.1. Equipo técnico

El programa actual está dirigido conjuntamente por los equipos de Centrum PUCP y Misión Jesuita:

Centrum PUCP

- Jefe de sostenibilidad.
- Coordinador del proyecto.
- Asesora.
- Área de co-curriculares y experiencia con el estudiante.

Misión Jesuita

- Director Ejecutivo.
- Coordinadora del proyecto.
- Asistente del proyecto.

1.2. Duración del programa

El programa cuenta con las siguientes fases:

- Fase 1: Desarrollo y presentación de contenidos para potenciar las capacidades personales y profesionales de los mentorizados, con el soporte de estudiantes del MBA de Centrum PUCP.
- Fase 2: Acompañamiento a los mentorizados, a través de sesiones de mentorías personalizadas impartidas por profesores y administrativos de Centrum PUCP.
- Fase 3: Medición del impacto de este programa en la vida de los mentorizados, con la finalidad de formar agentes de cambio para la sociedad.

Las primeras sesiones de formación se llevaron a cabo de manera semanal entre los meses de abril y mayo de 2021 (Fase 1). Mientras que las sesiones de mentoría se realizarán entre los meses de julio y diciembre de 2021 (Fase 2).

Durante la segunda fase, los mentorizados recibirán 10 sesiones de mentoría por parte de los mentores y al término de las mismas, el programa quedará finalizada esta fase. Por ello, la presente guía corresponde a la Fase 2 y brinda los lineamientos principales para su desarrollo.

2. Objetivos del programa “Líderes formando líderes”

El programa tiene como objetivo principal fortalecer en los estudiantes de los CEBAs y CETPROs, dirigidos por Misión Jesuita, la competencia del *Liderazgo para crecer y servir*, así como el descubrimiento de valores necesarios para su desarrollo personal y profesional. De esta manera se busca que los participantes puedan acceder a mayores oportunidades y mejorar su calidad de vida, impactando positivamente en su entorno.

Los objetivos específicos son:

1. Contribuir con el desarrollo de la competencia de *Liderazgo para crecer y servir*, así como los valores éticos en estudiantes destacados de los CEBAs y CETPROs (mentorizados) con los que trabaja Misión Jesuita.
2. Sensibilizar a los voluntarios del programa: estudiantes del MBA de Centrum PUCP (expositores en charlas), y docentes y administrativos de Centrum PUCP (mentores) sobre las brechas sociales que persisten en nuestra sociedad que buscamos cambiar.

3. Seguimiento del equipo técnico

Para que el programa tenga éxito, es necesario el seguimiento. Por ello, el equipo técnico tiene las siguientes funciones:

1. Brindar soporte antes, durante y después de las sesiones de mentoría.
2. Comunicarse con los mentores y mentorizados cada quince días, a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos o cualquier otro medio similar.

3. Aplicar encuestas virtuales a los mentores y mentorizados, a fin de conocer el grado de satisfacción de los participantes en el programa, así como el cumplimiento de los temas establecidos para cada sesión de mentoría, pues solo así se podrá alcanzar los objetivos propuestos en el programa.

Con las encuestas virtuales se podrá conocer las expectativas que vayan surgiendo durante el desarrollo de las sesiones de mentoría tanto en los mentores como mentorizados, por lo que se podrá reorientar las sesiones de mentoría a fin de cubrir tales expectativas.

4. Al finalizar el programa, se realizará un ranking de mentores y mentorizados, teniendo como criterios: la comunicación, la satisfacción, los vínculos de confianza establecidos, el cumplimiento del contenido de las sesiones de mentoría, entre otros.

4. Los participantes

Los participantes principales del programa son los mentores y mentorizados. A continuación se presenta cada uno de ellos:

4.1. Los mentores

Los mentores están conformados por docentes y personal administrativo de Centrum PUCP quienes se encuentran implicados con la formación de futuros líderes y voluntariamente han asumido el compromiso de brindar sesiones de mentoría a los jóvenes participantes del programa. Los mentores ponen a disposición su conocimiento y experiencia profesional

para colaborar con el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de estos futuros líderes.

Esta labor es relevante en el desarrollo del programa y amerita la recepción de un certificado al finalizar la fase de su participación, debido al aporte voluntario y gratuito de su tiempo.

4.2. Los mentorizados

Los mentorizados son:

1. Estudiantes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPROs) con los que colabora Misión Jesuita.
2. Los estudiantes provienen de contextos vulnerables de ámbitos urbanos y rurales de Lima, Cusco, Piura y Tacna.
3. Los estudiantes no han tenido suficientes oportunidades para desarrollarse en áreas relacionadas al empoderamiento, liderazgo, ética, plan de vida, emprendimiento, entre otras.
4. Los estudiantes cuentan con poco acceso y conectividad a Internet y a equipos informáticos, tales como computadoras, teléfonos inteligentes o *tablets*.

Como se resume previamente, los beneficiarios del programa son estudiantes de los CEBAs y CETPROs con los que trabaja Misión Jesuita en distintas regiones de Perú; principalmente Cusco, Lima, Piura y Tacna; los cuales provienen de contextos vulnerables de ámbitos urbanos y rurales.

Dentro de ellos, han sido seleccionados jóvenes estudiantes entre 14 y 35 años que durante la fase formativa del programa (Fase 1) demostraron su compromiso y dedicación participando de las sesiones y actividades propuestas. Aquellos que han finalizado satisfactoriamente esta fase se beneficiarán de las sesiones de mentoría.

Por ello, su participación continua y deseo de seguir creciendo amerita un reconocimiento a través de una constancia, tanto por las sesiones de formación recibidas por los alumnos del MBA de Centrum PUCP (Fase 1), como por las sesiones de mentoría al cumplir de forma satisfactoria con todas las actividades propuestas por el mentor (Fase 2).

Información extraída de la línea de base

- 24% de los participantes provienen de CEBAS, quienes no han tenido la oportunidad de culminar sus estudios secundarios de forma regular.
- 76% de los participantes provienen de CETPROS, quienes no han tenido la oportunidad de acceder a estudios universitarios.
- 33% de los participantes no cuentan con facilidad para acceder a internet, por lo que solo pueden utilizar medios analógicos.
- Más del 60% de los participantes provienen de entornos rurales de Cusco, Piura, principalmente.

5. Metodología

El programa tiene una propuesta metodológica basada en un modelo de aprendizaje que prioriza las competencias. El programa Líderes Formando Líderes, en particular, busca desarrollar la competencia *del Liderazgo para crecer y servir*, la misma que ha sido creada para este programa, que se

inspira en la competencia de *Liderazgo Centrum PUCP* y en los principios de la *Pedagogía Ignaciana* promovidos por Misión Jesuita.

Dada las condiciones actuales que nos llevan a vivir la pandemia de la COVID-19, el presente programa será desarrollado íntegramente de manera digital, incorporando las características del e-learning y el uso de las plataformas Zoom y Graduway, entre otras.

5.1. Componentes de la competencia

Conocimientos	Componente del saber
Habilidades	Componente del saber hacer
Actitudes	Componente del saber ser y el saber estar

5.2. Descripción de la competencia

Título de la competencia	Liderazgo para crecer y servir
Definición de la competencia	Actúa con afán de servicio y con fines trascendentes, inspirados en principios ignacianos. Así, su prioridad al actuar es la dignidad de la persona humana y el bien común, partiendo desde su crecimiento personal para servir a la sociedad de manera responsable.
Criterios de la competencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Criterio 1 (CN): Consciencia. ● Criterio 2 (CO): Colaboración. ● Criterio 3 (CP): Compromiso.

5.3. Desarrollo de la competencia

Criterio	Descripción	Competencia		
		Conocimiento [Saber]	Habilidad [Saber hacer]	Actitud [Saber ser/estar]
Consciencia (CN)	Reflexiona sobre sí mismo y es consciente de su propósito, valores, fortalezas, vínculos y personalidad.	¿Qué queremos lograr? → Objetivo		
		¿Qué tiene que saber el estudiante CEBA y CETPRO para ser consciente ?	¿Qué tiene que saber hacer el estudiante CEBA y CETPRO para ser consciente ?	¿Cómo tiene que ser el estudiante CEBA y CETPRO para ser consciente ?
		[1] Autoconcepto : reconoce su historia personal. [2] Valores : conoce y entiende su importancia. [3] Emociones : las entiende y las diferencia de los sentimientos.	[1] Auto valorarse : es crítico, reflexivo. [2] Identifica y explica sus valores : libertad, respeto, servicio, etc. [3] Identifica y expresa sus emociones : las reconoce y reflexiona sobre ellas.	[1] Autoestima : aceptarse, quererse. [2] Muestra sus valores : ser genuino, sincero. [3] Muestra emociones características de un líder : confianza, alegría, simpatía, optimismo.
		¿Cómo lo vamos a lograr? → Herramienta		
		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de fichas, que se encuentran en la guía: sesión 1, 2 y 3. • Preguntas que invitan a la reflexión sobre sí mismo, su historia, su autoconcepto y autoestima, valores y emociones. • Redactar su biografía. • Uso de vídeos que invitan a la reflexión sobre “quiénes son”. 		
		¿Cómo dimensionar el logro de la competencia? → Rúbrica		
A través de las siguientes rúbricas: <ul style="list-style-type: none"> • Contribución en la mentoría. • Tareas preparatorias. 				
¿Cómo medir el logro de la competencia? → Indicador				
A través de las rúbricas, pasando de un nivel “insuficiente” a “bueno”.				

Colaboración (CO)	Genera vínculos de confianza en su entorno mediante una comunicación persuasiva oral y escrita.	¿Qué queremos lograr? → Objetivo		
		[4] Empoderamiento: entiende el como instrumento para el cambio.	[4] Emprendimiento: genera iniciativas a partir de la confianza en sí mismo.	[4] Autoconfianza: siente motivación intrínseca para actuar y generar cambios en sí mismo y a su alrededor.
		[5] Comunicación: entiende el potencial de la comunicación para influir positivamente en las personas.	[5] Relacionamiento: se comunica con fluidez y sabe expresar con asertividad lo que conoce y siente.	[5] Dialogante: se expresa con apertura, comunicando lo que piensa y vive.
		[6] Gestión: entiende la importancia de gestionar sus recursos, especialmente su tiempo y su dinero.	[6] Administra sus recursos: gestiona sus recursos a través de una agenda y un plan financiero personal.	[6] Reconoce el valor de los recursos: se hace responsable de los recursos con los que cuenta, en tiempo y dinero.
		¿Cómo lo vamos a lograr? → Herramienta		
		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de fichas, que se encuentran en la guía: sesión 4, 5 y 6. • Preguntas que invitan a la reflexión sobre empoderarse para ser agente de cambio, comunicarse efectivamente para liderar, administrar eficazmente sus recursos de tiempo y dinero. • Uso de vídeos que invitan a la reflexión sobre ser “responsable para el cambio”. 		
¿Cómo dimensionar el logro de la competencia? → Rúbrica				
A través de las siguientes rúbricas: <ul style="list-style-type: none"> • Contribución en la mentoría. • Tareas preparatorias. 				
¿Cómo medir el logro de la competencia? → Indicador				
A través de las rúbricas, pasando de un nivel “insuficiente” a “bueno”.				

Compromiso (CP)	Analiza la realidad, toma decisiones y actúa a partir de principios ético-prácticos, buscando resultados sopesando en sus decisiones el mediano y largo plazo, bajo.	[7] Empleo: conoce técnicas para lograr un buen empleo.	[7] Empleabilidad: desarrolla capacidades que le permitirán ser más competitivo en el mercado laboral.	[7] Reconoce que puede ser un buen empleado: asume que el desarrollo de estas capacidades dependen de él.	
		[8] Emprendimiento: conoce herramientas para generar un emprendimiento.	[8] Capacidad emprendedora: reconoce si tiene capacidades para emprender, como optimismo, perseverancia, empatía con el cliente, entre otros.	[8] Reconoce que puede emprender: asume que el emprendimiento requiere de una fuerte perseverancia.	
		[9] Liderazgo: conoce y comprende los alcances del liderazgo para servir y aportar al bien común.	[9] Ejerce el liderazgo: demuestra que puede liderar para servir y aportar al bien común, proponiéndose retos con la finalidad de impactar positivamente en su entorno.	[9] Se reconoce como un buen líder: asume con compromiso sus responsabilidades y retos para servir y aportar al bien común.	
		[10] Importancia del propósito del Plan de vida: entiende la importancia de tener un plan que responda a su propósito de vida.	[10] Desarrolla su propósito y plan de vida: desarrolla un plan de vida que responde a su propósito personal.	[10] Reconoce el valor del Plan de Vida: se compromete a actuar de forma coherente, siguiendo su propósito y su plan de vida.	
		¿Cómo lo vamos a lograr? → Herramienta			
		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de fichas, que se encuentran en la guía: sesión 7, 8, 9, 10. • Preguntas que invitan a la reflexión sobre sus capacidades para la empleabilidad o el emprendimiento, liderar para servir y aportar al bien común. • Elaborar su plan de vida, según todo lo aprendido, siguiendo su propósito personal. • Uso de vídeos que invitan a la reflexión sobre “construir su plan de vida”. 			
¿Cómo dimensionar el logro de la competencia? → Rúbrica					
A través de las siguientes rúbricas: <ul style="list-style-type: none"> • Contribución en la mentoría. • Tareas preparatorias. • Trabajo aplicativo final. 					
¿Cómo medir el logro de la competencia? → Indicador					
A través de las rúbricas, pasando de un nivel “insuficiente” a “bueno”.					

6. Lineamientos relevantes en la elaboración y ejecución del programa

6.1. Propósito de las sesiones de mentoría

Cada una de las sesiones de mentoría tendrá objetivos propios y abordará un tema específico relacionado con la formación del criterio, los valores, la organización, la empleabilidad, el proyecto de vida, entre otros. Estos temas se encuentran designados en el cronograma propuesto en la Parte III de la presente guía.

Con las sesiones de mentoría se busca que, a partir del diálogo y reflexión, el mentorizado pueda crecer tanto como persona y como profesional, pues solo así podrá convertirse en un futuro líder que necesita la sociedad.

6.2. Comunicación entre el mentor y mentorizado

Dada la virtualidad en que el programa se desarrolla, se emplearán plataformas digitales para llevar a cabo las sesiones de mentoría bajo una modalidad e-learning. De preferencia se recomienda y solicita usar la plataforma Zoom para los espacios síncronos de conexión entre el mentor y el mentorizado; sin embargo, de existir problemas de conectividad que no permitan acceder óptimamente a esta plataforma, se pueden emplear otros medios alternativos similares. Asimismo, los mentores harán uso de la plataforma Graduway para registrar sus avances y monitorear los avances del proceso de mentoría.

Se debe tener en cuenta que la relación entre el mentor y mentorizado, si bien es cercana y empática es de índole profesional, por lo que no debe tornarse demasiado personal.

Es relevante destacar que siempre debe prevalecer la ética profesional entre ambas partes y que la comunicación esté orientada única y exclusivamente a temas del ámbito de la mentoría, según la guía proporcionada, para un acompañamiento llevadero.

6.3. Inicio de las sesiones de mentoría y su estructura

Las sesiones de mentoría se iniciarán con el envío de la comunicación (vía correo electrónico) del equipo técnico, tanto para el mentor como para el mentorizado. En esta notificación se darán las pautas para el desarrollo de las sesiones, así como se pondrá al alcance los documentos y guías elaboradas, a través de las plataformas establecidas para el programa.

El equipo técnico asignará a cada mentor un mentorizado. Cada mentor, se pondrá en comunicación con su mentorizado y, en coordinación, se fijará día y hora para el inicio de las sesiones de mentoría, teniendo en cuenta la disponibilidad de cada uno, así como el cronograma de sesiones establecido.

Se pide el compromiso de ambas partes, pues solo así se podrá cumplir el objetivo del programa. En caso exista algún inconveniente en el desarrollo de las sesiones de mentoría, el mentor deberá notificarlo al equipo técnico. Estos inconvenientes pueden estar relacionados con la mala comunicación, el desinterés, problemas de salud, la baja conectividad, el abandono del programa, entre otros.

Es imprescindible para el éxito del programa que el mentor revise los documentos que se le proporciona. Entre estos, la presente guía para las sesiones de mentoría es de obligatoria lectura, dado que contiene los temas a seguir en cada una de ellas.

6.4. Sobre el uso de datos personales

Toda información y documentación brindada por el mentorizado requiere ser de uso único y exclusivo para fines del programa y de acuerdo con lo establecido sobre el manejo de datos personales en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733). De igual manera, el uso de las grabaciones de las sesiones de mentoría será únicamente para fines del programa y su monitoreo, siguiendo las pautas establecidas en la normativa correspondiente.

El mentor demostrará su respeto al mentorizado al no publicar las sesiones virtuales, videos, fotos o hacer comentarios en redes sociales y otros medios sobre el trabajo personal realizado con el mentorizado.

Asimismo, es relevante destacar que el mentorizado, al participar en el programa “Líderes formando líderes” acepta dar consentimiento para la grabación de las sesiones de mentoría, a efectos de disponer de evidencias de su participación activa en el programa. Dichas grabaciones solo serán usadas para fines del programa y únicamente si el equipo técnico considera conveniente emplearlas para comunicar los beneficios del programa a través de videos, libros, folletos, prensa, redes sociales, entre otros similares, autorizo su uso.

6.5. Eventos de fidelización del programa

Cada mes a dos meses, se invitará a los mentores y mentorizados a actividades que fomenten la integración, el compartir de conocimientos, el networking, entre otros; debido a que favorecen el compromiso con el programa y enriquecen su experiencias.

6.6. Cartas de compromiso con el programa

A continuación se presentan las cartas del compromiso que asumen, tanto el mentor como el mentorizado.

Mi compromiso como mentor

Manifiesto mi voluntad de participar libremente en el Programa “Líderes formando líderes”, asumiendo el rol de mentor en las sesiones de mentoría programadas en el Programa. Por lo que, me comprometo a:

1. Conocer y cumplir los compromisos establecidos en el programa.
2. Mantener la ética profesional entre el mentor y mentorizado.
3. Establecer una buena relación y comunicación, garantizando la empatía y el respeto entre el mentor y mentorizado. a pesar de posibles discrepancias en cuanto a credo, sexo, raza u opinión.
4. Cumplir con el cronograma establecido para las sesiones de mentoría y seguir las pautas fijadas en las guías que corresponden al objetivo del Programa.
5. Informar a los coordinadores del programa de cualquier indicador o situación que dificulte o coloque en riesgo el cumplimiento de los objetivos del programa.
6. Desarrollar todo el contenido de cada una de las sesiones de mentoría en el plazo establecido.
7. Fijar de común acuerdo entre el mentor y el mentorizado el día y hora de las sesiones de mentoría de acuerdo al cronograma establecido en el programa y la disponibilidad de los participantes. Asimismo, ingresar a las sesiones de mentoría de manera puntual y responsable.
8. Grabar la sesión, usando los medios indicados. En caso de no poder hacerlo, comunicar con anticipación a los organizadores del programa.
9. Respetar al mentorizado no publicando las sesiones virtuales, videos, fotos o hacer comentarios en redes sociales y otros medios sobre el trabajo personal realizado con el mentorizado.

Al recibir esta guía para las sesiones de mentoría, doy mi consentimiento a participar en el programa “Líderes Formando Líderes” y acepto lo detallado en este compromiso.

Mi compromiso como mentorizado

Manifiesto mi voluntad de participar libremente en el programa “Líderes formando líderes”, asumiendo el rol de mentorizado en las sesiones de mentoría programadas. Por lo que, me comprometo a:

1. Conocer y cumplir los compromisos establecidos en el programa, así como seguir las pautas establecidas por el mentor y documentos proporcionados.
2. Propiciar una buena relación y comunicación con el mentor, basada en el respeto mutuo, a pesar de posibles discrepancias referidas a credo, sexo, raza u opinión.
3. Cumplir con las actividades propuestas por el mentor en el tiempo y modo establecido por este.
4. Participar en todas las sesiones programadas. En caso de presentarse alguna imposibilidad sobrevenida para continuar con el programa, informar al mentor y a los coordinadores del programa de forma oportuna.
5. Asistir puntualmente a cada sesión de mentoría, de acuerdo con el día y hora fijados en coordinación con el mentor.
6. Respetar al mentor, no publicando las sesiones virtuales, videos, fotos o hacer comentarios en redes sociales y otros medios sobre el trabajo personal realizado con él.
7. Doy mi consentimiento para la grabación de las sesiones de mentoría, a efectos de disponer de evidencias de mi participación activa en el programa. Estas solo serán usadas para fines del programa y únicamente si el equipo técnico considera conveniente emplearlas para comunicar los beneficios del programa a través de videos, libros, folletos, prensa, redes sociales, entre otros similares, autorizo su uso.

Al participar en el programa “Líderes formando líderes” acepto lo detallado en este compromiso.

7. Referencias

AEG-PUCP y DAES PUCP. (2021). *Programa Piloto de Mentoría*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Dirección de Asuntos Estudiantiles – Bolsa de Trabajo. (n.d.). *Programa de Mentoría Consejeros de Carrera*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Dirección de Asuntos Estudiantiles – Oficina de la Bolsa de Trabajo. (n.d.). *Lineamientos del Programa de Consejeros de Carrera PUCP*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Parte 2:

Guía para mentores

María Bertha de la Portilla Velásquez
Universidad Antonio Ruíz de Montoya, Lima – Perú

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



1. ¿Qué es la mentoría?

La mentoría es una relación durante un período prolongado de tiempo entre dos o más personas donde el mentor proporciona apoyo, orientación y ayuda concreta al mentorizado a medida que viaja por la vida. Ayuda a llenar el vacío de relaciones adultas que están ausentes en la vida de muchos mentorizados. Puede exponer a los mentorizados a nueva información que les puede ayudar a tomar mejores decisiones sobre sus vidas actuales o futuras.

La mentoría consiste en **creer en el potencial ilimitado de todos y cada uno de los mentorizados atendidos**. Mantiene altas expectativas para ellos, al tiempo que les permite alcanzar esas expectativas en su propio marco temporal.

Es tiempo y paciencia.

Consiste en **empoderar a los mentorizados**, no en crear réplicas de nuestros propios ideales de personalidades.

La mentoría tiene sus retos y puede ser difícil, pues las relaciones pueden traer nuestras propias inseguridades y limitaciones. Por ello, se requiere compromiso y trabajo personal como cualquier otra relación, porque saca también lo mejor de nosotros mismos. La clave es ese vínculo que se crea entre mentor y mentorizado y la base de sus efectos sobre este último.

2. ¿Qué es un mentor?

Un mentor es un guía cercano, un consejero sabio (como un hermano mayor), un socio en el viaje y un amigo de confianza. Un mentor es alguien que puede servir como un espejo para los mentorizados —mostrándoles tanto quiénes son como en quién pueden convertirse. Además, este espejo

puede ayudar a los mentoria verse así mismos desde una perspectiva positiva y empática, permitiéndoles ver sus propias fortalezas y posibilidades futuras. Un mentor es aquel que puede ayudar a los mentorizados a sentirse cómodos en su propia piel y apreciar sus dones mientras, al mismo tiempo, los expone a nuevas oportunidades y modos de pensar. Un mentor es, en última instancia, alguien que puede establecer una fuerte conexión con su pupilo y puede, a su vez, utilizar esa conexión como catalizador para el cambio positivo y el crecimiento.

3. Dificultades en los mentorizados

Los mentorizados de hoy deben hacer frente a muchas más presiones personales y sociales que cualquier otra generación anterior. La intervención temprana, mediante una relación de mentores estructurada, puede proporcionar a los mentorizados las herramientas y el apoyo que necesitan para hacer frente de manera eficaz a estas presiones. Es por ello, que comprender las muchas demandas sociales, psicológicas y físicas que enfrentan los mentorizados es extremadamente importante para cualquier persona que esté a punto de emprender la tarea de ser un mentor.

a. Académicas

Muchos mentorizados luchan con los temas de la educación superior y la exploración profesional. A menudo no saben específicamente qué quieren hacer en la vida, qué pasos tomar para explorar las oportunidades que tienen, cuáles son sus fortalezas o cómo pueden contribuir a la sociedad.

b. Racismo generalizado

Las formas encubiertas y abiertas de racismo, la exclusión social encubierta puede afectar a todos los aspectos de la vida de un mentorizado.

c. Perspectiva global

Los mentorizados que no proceden de entornos privilegiados pueden no tener conocimientos ni acceso a recursos y ni oportunidades. Algunos mentorizados están expuestos al reclutamiento de pandillas, matones u otros comportamientos violentos que pueden dar lugar a problemas de asistencia o a menores niveles de rendimiento académico.

d. Gestión del tiempo

El estudio, trabajo, el tiempo libre, las actividades extracurriculares, las tareas familiares y otras demandas sociales hacen que sea la gestión del tiempo todo un reto para los mentorizados, de ahí la necesidad de un horario bien estructurado.

e. Presión de grupo

Una de las mayores fuerzas de los mentorizados es el poder y la influencia de sus compañeros.

4. Dificultades en la pandemia

Es muy importante tener en cuenta cómo impacta emocionalmente la situación sanitaria que vivimos.

a. Dificultad de conectividad

La mayoría de los mentorizados con los que vamos a trabajar no tienen internet y les cuesta mucho conectarse.

b. Estar en cuarentena – soledad

Llevamos año y medio con el **“yo me quedo en casa”**. Se complican las relaciones familiares, aunque puede ser una oportunidad.

c. Miedo – angustia – amenaza – sensación de peligro – incertidumbre

Miedo al contagio, miedo a perder un ser querido, angustia de cuándo va a pasar esto, qué nos va a pasar.

d. Pérdida y duelo – tristeza

Casi todos hemos perdido algún ser querido, amigos, conocidos. Pensar en ¿cómo afecta esto en el manejo de emociones? e intentar empatizar con la realidad que vive el mentorizado.

e. Pérdida del trabajo

Muchas familias han sido afectadas por la pérdida del trabajo, esto crea además del hambre, depresión, angustia, rabia y desesperanza. Identificar ¿cómo afecta todo esto en el manejo de emociones y la manera de afrontar la vida?

5. El papel de un mentor

El papel de un mentor es clave en la vida del mentorizado, por ello el ser un ejemplo, y más aún, un ejemplo vivo de virtudes es lo que mejor puede recibir el mentorizado. A continuación, se presentan algunos roles vinculados con los mentores:

a. Apoyo académico

Ayudar a los mentorizados en el compromiso con el estudio, ayudarlos a terminar sus estudios con éxito, evaluar las opciones que tienen y saber elegir.

b. Modelo de roles

Señalar, demostrar y explicar acciones y valores personales que ofrecen a los mentorizados las mejores oportunidades de éxito y felicidad; ayudar a los mentorizados a ver y luchar por horizontes y posibilidades más amplias de las que pueden ver en su entorno actual.

c. Atención y apoyo

Al darse cuenta de que algunos mentorizados no reciben suficiente de los adultos en sus vidas, los mentores pueden llenar estos espacios vacíos con atención y preocupación consistente, sinceridad y confiabilidad.

d. Responsabilidad y compromiso

El cumplimiento de un compromiso contraído con un mentorizado para una reunión, debe ser la primera prioridad de un mentor, salvo en casos de emergencia. Esta responsabilidad e interés es:

- Un buen ejemplo para que los mentorizados lo vean y lo emulen.
- Consolida la confianza entre el mentor y el mentorizado.
- Crea expectativas mutuas que pueden cumplirse.

6. La comunicación en la mentoría

a. Desarrollo de la relación

Una de las mejores maneras de crear confianza es ayudar a los mentorizados a lograr algo que es importante para ellos. Los mentores deben tomarse el tiempo para ayudar a los mentorizados a identificar una meta que quieren lograr, verla de manera realista, dividirla en pequeños pasos y explorar formas de alcanzarla. Construir confianza toma semanas, a veces meses.

Las pruebas ocurrirán. Los mentorizados pueden ser lentos en dar su confianza, esperando inconsistencias y falta de compromiso debido a experiencias pasadas con adultos. La confiabilidad y el compromiso del mentor pueden ser probadas, particularmente cuando los mentorizados son de orígenes inestables donde los adultos los han decepcionado repetidamente. Durante el período de prueba, los mentores pueden esperar:

- Citas perdidas
- Llamadas telefónicas no contestadas
- Solicitudes irrazonables
- Comportamiento enojado u hosco

Una vez que el mentor pasa la prueba, el verdadero trabajo de la relación puede comenzar.

b. Confidencialidad

El mentorizado puede no estar seguro de si los sentimientos y la información que revelen a sus mentores serán transmitidos a maestros, padres, etc. Al principio de la relación, los mentores deben asegurar que:

- Nada de lo que el mentorizado le diga al mentor será discutido con nadie más excepto con el coordinador de mentores.
- Si el mentor considera que es importante involucrar a otro adulto, se discutirá primero con los mentorizados.
- Si existe la amenaza de daño físico para el mentorizado o para otros, el mentor debe romper la confidencialidad para buscar protección para la persona en peligro.

c. Actitudes para una buena comunicación

- Haga su comunicación positiva.
- Sea claro y concreto.

- Reconozca que cada individuo ve las cosas desde un punto de vista diferente.
- Sea abierto y honesto acerca de sus sentimientos.
- Acepta los sentimientos del mentorizado y trate de entenderlos.
- Sea comprensivo y acogedor.
- No predique ni sermonee.
- Escuche atentamente lo que el mentorizado dice.
- Formule en su mente lo que está expresando.
- Repita en sus propias palabras los sentimientos que el mentorizado acaba de expresar.
- Cuando un mentor utiliza esta técnica el mentorizado sentirá que el mentor entiende y está escuchando sus sentimientos. Tenga cuidado de no repetir las palabras exactas que el mentorizado ha utilizado, para que no suene como un eco. Parafrasee los sentimientos de los mentorizados en sus propias palabras.
- Mantenga contacto visual.
- Dé tiempo para que el mentorizado hable sin interrupción; muéstrele que está interesado en lo que tiene que decir.
- Obtenga retroalimentación para estar seguro de que eres entendido. Si te he entendido bien... lo que pasa es...
- Escuche el tono de sentimientos, así como de palabras.
- Haga preguntas cuando no entienda.
- Establezca ejemplos en lugar de dar consejos (si procede).

d. Escucha activa

Es fundamental alentar a los mentorizados a hablar de sus miedos, sueños y preocupaciones. Permanecer neutral y **no juzgar**, compartir sus propios valores es importante para escuchar. Recuerde, un mentor puede ser el único adulto en la vida de un mentorizado que escucha. Los otros adultos en la vida del mentorizado pueden no tener el tiempo, interés o capacidad de escuchar, o pueden ser críticos.

Hay que desarrollar la actitud de escucha, aprender a escuchar. A través del interés, **la aceptación incondicional y la empatía de los mentores**, los mentorizados pueden empezar a pensar en sí mismos como dignos de esta atención. Pueden aplicar este nuevo y más fuerte sentido de confianza en sí mismo a otras relaciones y experiencias.

La mentoría no es una panacea para todos los problemas y deficiencias que enfrentan algunos mentorizados y sus familias. **La esencia de la mentoría es la relación humana sostenida**. Los programas de mentores pueden mejorar la eficacia de esta relación proporcionando actividades de apoyo y oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales.

e. La empatía

Es el arte de dejar que el hablante sepa que no solo entiende las palabras utilizadas, sino que también es sensible al sentimiento de lo que se está expresando. Por ejemplo, el preguntar "¿Qué te ha preocupado últimamente?" sería una manera sencilla de empezar a explorar algunos de los sentimientos que se expresan. Ayuda escuchar activamente las palabras que emite el emisor y el lenguaje corporal para comprender con más claridad lo que intenta expresar.

Cuando dos oradores comienzan a escuchar con el mismo entusiasmo con el que hablan y escucharon tanto lo que se dijo como cómo se dijo,

comienza a desarrollarse un vínculo poderoso. Este vínculo genera cercanía.

Hay que ver el mundo del mentorizado desde su marco de referencia más que desde el propio.

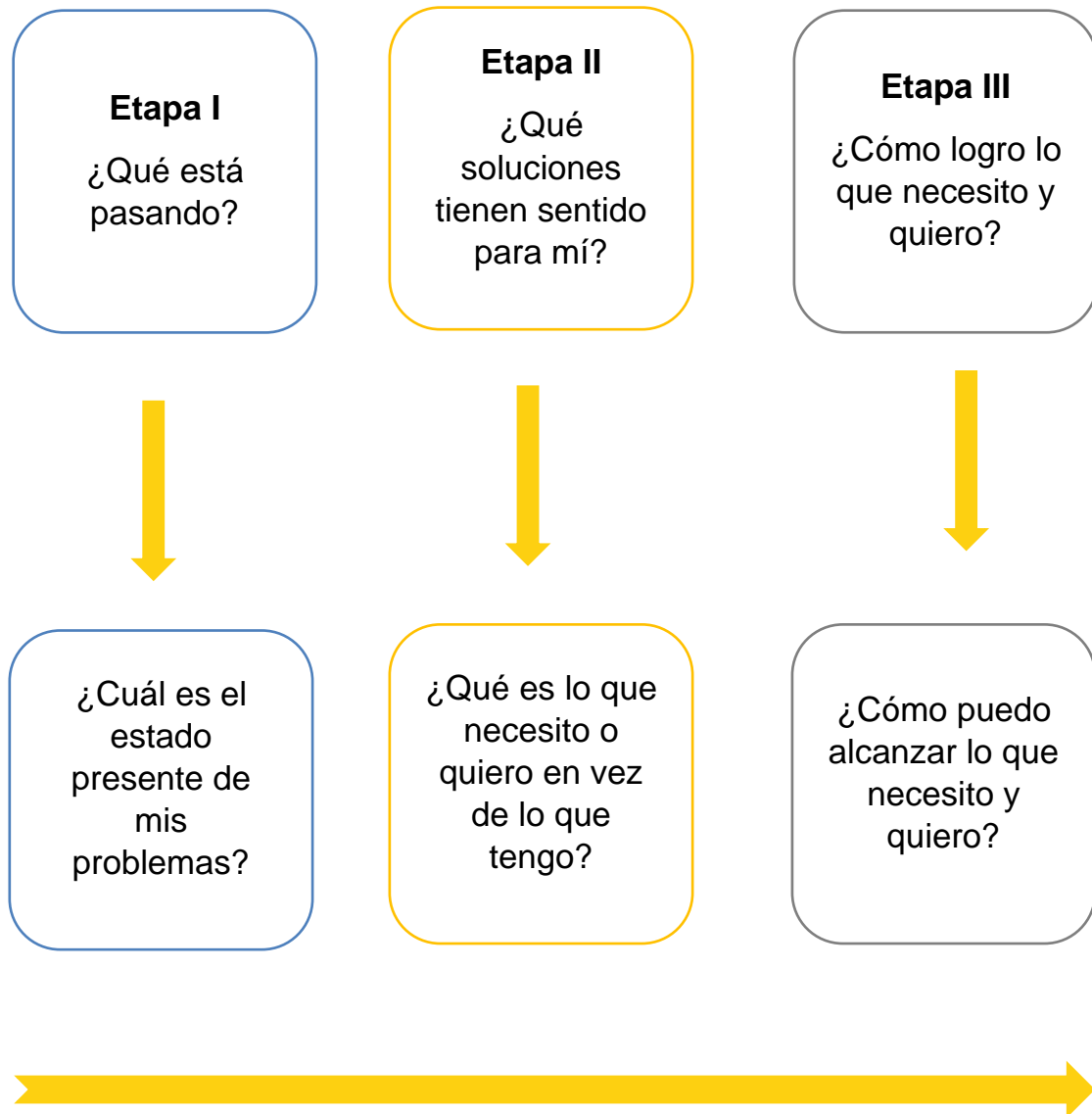
No es suficiente comprender, debe comunicar su comprensión, se debe responder al mentorizado de forma que se muestre que se le ha escuchado y se ha comprendido cómo se siente y lo que está diciendo.

f. Establecer y alcanzar metas

Una vez que la "prueba" ha terminado, la parte difícil de la relación por lo general termina y el mentorizado está más comprometido. A veces, sin embargo, pueden aparecer comportamientos antiguos, generalmente si está bajo estrés. Ahora el mentor y mentorizado deben identificar y trabajar hacia algunos objetivos a corto plazo. Es importante que el mentor tenga los recursos necesarios o tenga acceso a ellos para lograr un ajuste entre lo que el mentorizado quiere aprender/lograr y lo que el mentor puede enseñar/compartir. Este es un momento de cercanía en la relación. En general, el mentorizado en esta etapa verá a su mentor como importante en su vida. Puesto que cada relación es única, el tiempo y la intensidad variarán.

7. Etapas del proceso

A continuación, se presentan las etapas claves en el proceso:



¿Cómo logro que esto suceda?



¿Cómo hago para que se realice?

8. Empoderar a los mentorizados

“Poner la responsabilidad en el mentorizado”. Haga preguntas asertivas y clarificadoras pues necesitan que alguien los ayude preguntando ¿Qué quieres hacer? ¿Cuál es tu plan para llegar allí?

a. Preguntas de alta calidad

- ¿Qué es lo que realmente quieres en esta situación?
- ¿De qué manera puedes conseguir lo que quieres?
- ¿Por qué es importante este resultado para ti?
- ¿Es posible lograr este resultado?
- ¿Puede el resultado ser iniciado y sostenido por ti?
- ¿Es este resultado consistente con lo que quieres?
- Considerando lo que tomará y las posibles consecuencias, ¿vale la pena continuar en este esfuerzo?

b. Cómo obtener valores, necesidades y deseos

- ¿Qué es importante para lograr este resultado?
- ¿Cómo sabrás que has logrado tu resultado?
- ¿Qué vas a ver, escuchar, sentir o experimentar para saber que has logrado tu resultado?
- Si consigues lo que quieres, ¿qué hará esto por ti y por los demás?

9. Resolver problemas o dar consejos

Las diferencias entre estos dos enfoques son significativas; afectarán las relaciones de los mentores con sus mentorizados y la capacidad de los mentorizados para alcanzar su máximo potencial.

a. Dar consejos

Cuando los mentores dan consejos:

- Los mentorizados son pasivos, posiblemente resistentes.
- Se interrumpe la exploración del problema.
- A menudo es prematuro.
- Los mentorizados no aprenden.
- Los mentores pueden imponer la solución al problema de los mentorizados.
- No se fomenta la autoestima.

b. Los mentorizados resuelven problemas

- Los mentorizados son activos.
- Abre líneas de comunicación.
- Elimina el problema de tiempo.
- Los mentorizados aprenden.

- La solución pertenece a los mentorizados.
 - Fomenta la autoestima.
- c. Cuando es apropiado dar consejos
- Si el mentor es un experto en un campo en particular, el mentorizado puede beneficiarse de los conocimientos y consejos específicos del mentor.
 - Si el mentorizado está "atascado" después de pasar por el proceso de resolución de problemas, el mentor puede dar consejos sobre cómo proceder.

10. Tener en cuenta la cultura

Las diferencias culturales pueden fortalecer o distanciar la relación entre el mentor y el mentorizado, por ello se recomienda conocer:

- a. ¿Qué es la cultura?
- La cultura es un conjunto de reglas mentales para la supervivencia que un grupo particular de personas han desarrollado.
 - La cultura es esa parte del medio ambiente hecha por los seres humanos; incluye costumbres y valores, así como objetos materiales.
 - La cultura se aprende y se comunica consciente e inconscientemente a las generaciones subsiguientes.

- La cultura es multifacética, incluye factores como la estructura familiar, espiritualidad, lenguaje, tecnología, organizaciones, derecho, arte, imagen corporal, prácticas parentales, conceptos de crecimiento, envejecimiento y muerte.
- La cultura es dinámica; es decir, se caracteriza por un cambio continuo, aunque a veces gradual.
- La cultura es una forma de vida que hace único a un grupo de personas.
- Tenemos múltiples identidades culturales superpuestas. La cultura y las subculturas de "mi religión", "mi herencia étnica", "mi género", y la cultura dominante de la región geográfica donde crecí o vivo ahora. Por ejemplo, pueden informar quién soy, de diferentes maneras. Ninguna persona es el producto de una sola cultura.

b. ¿Qué implica el diálogo intercultural?

- Se debe abordar el diálogo con la mente abierta y la disposición a aprender algo del otro, a entender otra perspectiva.
- En ocasiones, este diálogo intercultural es difícil.
- Las culturas nos proporcionan papeles, nos dicen quién ser, cómo actuar, qué está bien decir y a quién.
- Nuestras percepciones sobre las personas y los eventos, metas y motivaciones están determinadas por la cultura.
- Los prejuicios y estereotipos pueden aparecer en la comunicación, a menudo sin que los reconozcamos como tales de antemano.

- La frustración, el dolor, la culpa o la ira de encuentros anteriores con la misma persona u otras personas con antecedentes culturales similares pueden ser un obstáculo.
- Asumir más similitud cultural de la que existe es también una barrera a la comunicación.

c. ¿Qué se puede encontrar a través del diálogo interno?

- Nuestro diálogo interno, lo que cualquier persona significa, piensa, quiere o necesita no es completamente exacto ya que...
- Estamos interpretando la cultura, personalidad, conducta, palabras y acciones de la otra persona a través de una pantalla de nuestros propios valores culturales.
- Ninguna cultura define a ninguna persona, sino más bien una mezcla de las culturas en las que una persona ha vivido o de las que ha aprendido informa lo que pensamos, sentimos, queremos y necesitamos.
- Incluso si nuestra cultura y organización nos pide que no juzguemos o que seamos de mente abierta, nuestra mente naturalmente planteará preguntas como "verdadero o falso", "bueno o malo", "bello o feo". Respondemos constantemente a estas preguntas en una conversación, mayormente de forma subconsciente, dentro de nosotros mismos.

- d. ¿Qué nos ayudará para que nuestro conocimiento sea útil en las interacciones interculturales?

Cuando somos conscientes de nuestro diálogo interno, podemos:

- **RECONOCER** que otros verán una situación, persona o evento de manera diferente.
- **ENTENDER** que las personas razonables pueden y estarán en desacuerdo sobre los significados y la importancia.
- **TOMAR** un interés consciente y saludable en cómo percibimos el mundo de manera diferente a los demás.
- **SABER** que nuestras reacciones y juicios tienen una fuente legítima - tienen sentido en el contexto de nuestra propia mezcla única de contextos culturales.

11. Beneficios para los mentores y los mentorizados

A continuación, se presentan los beneficios que se obtienen al participar en un programa de mentoría como este:

a. Beneficios para los mentores

- Los mentores obtienen satisfacción personal y profesional al ayudar a los mentorizados.
- Los mentores aprenden de otras realidades.
- Los mentores obtienen reconocimiento de sus compañeros.
- Los mentores obtienen mejores habilidades interpersonales.
- La mentoría enfoca al mentor fuera de él.

- La mentoría promueve una comprensión más profunda de los problemas reales de los mentorizados y de los problemas sociales.
- Los mentores se acercan y conocen la realidad para ayudar a transformarla.

b. Beneficios para los mentorizados

- Expone a los mentorizados a un modelo positivo.
- Proporciona a los mentorizados atención y apoyo.
- Estimula el crecimiento emocional y social.
- Fomenta la confianza y la autoestima de los mentorizados.
- Expone a los mentorizados a nuevas experiencias y personas de diversos orígenes culturales, socioeconómicos y profesionales.
- Ayuda a enfocar a los mentorizados en su futuro y en establecer metas académicas, profesionales y de compromiso con la realidad.

12. Referencias

Bermejo, J. (1998). *Apuntes de Relación de Ayuda*. Editorial Sal Terre, España.

Egan, G., (1982). *El orientador experto: Un modelo para la ayuda sistemática y la relación intrapersonal. Manual de entrenamiento*. México: Grupo Editorial Iberoamérica. México.

Walker, S. Afrodiaspora Inc. Mentor Trainer. *Guía de capacitación para mentores*. Programa de Extensión de Horizontes Universitarios.

Parte 3:

Sesiones de mentoría

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Cronograma de las sesiones de mentorías

Calendario	Tema de la sesión
Sesión de Inauguración	Inauguración del programa “Líderes formando líderes”
Sesión 1	Valorando mi historia personal
Sesión 2	Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)
Sesión 3	Creciendo con valores y reconociendo mis emociones
Sesión 4	Empoderándome para ser agente líder de cambio
Sesión 5	Comunicándome efectivamente para liderar
Sesión 6	Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero
Sesión 7	Potenciando mis capacidades para un mejor empleo
Sesión 8	Descubriendo oportunidades para el emprendimiento
Sesión 9	Liderando para servir y aportar al bien común
Sesión 10	Definiendo mi propósito, metas y plan de vida como líder responsable
Sesión de Cierre	Clausura del programa “Líderes formando líderes”

Sesión 1: Valorando mi historia personal

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 1: Valorando mi historia personal

Objetivos

- Reconocer lo importante que es valorar nuestra historia personal.
- Profundizar cómo esa historia te convierte en la persona que eres hoy.
- Entender que como viva esa historia te convertirá en la persona que serás mañana.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Check – out	10 minutos

1. Check – in

Comenzar a construir una relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
---	---------------------------------

- El mentor se presenta al mentorizado.
- El mentor indicará que nada de lo que el mentorizado le diga al mentor será discutido con nadie más, con la finalidad de fortalecer la relación, antes de iniciar con las sesiones.
- El mentor indicará que este es un itinerario que terminará en un plan de vida, que se realizará al final de la mentoría.
- El mentor comentará que es importante contar con un cuaderno de apuntes, para desarrollar las preguntas/actividades indicadas durante y después de las sesiones de mentoría.
- Se solicitará que el mentorizado cuente brevemente sobre él.
- El mentor presenta el tema que se tratará en la sesión, buscando identificar puntos de encuentro y experiencias similares entre ambos.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía y asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor comparte su visión, punto de vista, experiencia, lección aprendida sobre el tema.	Duración aproximada: 20 minutos
---	---------------------------------

“Un pueblo sin el conocimiento de su pasado histórico, origen y cultura es como un árbol sin raíces” (Marcus Garvey).

Saber, registrar, conservar y compartir nuestras historias familiares, las mismas que pueden proporcionar un sin número de beneficios para las personas, familias y sociedades enteras. La historia familiar es más que cuadros genealógicos, censos y fechas de nacimiento, puede ser un poderoso antídoto contra experiencias adversas de la vida que afrontamos hoy en día, lo cual nos da una mayor comprensión de quiénes somos y nos motiva a profundizar nuestras raíces para las generaciones futuras (Family Search, 2021).

Así como reconocemos nuestra genealogía, debemos saber reconocer nuestra historia personal: ¿Dónde nací?, ¿qué realidad viví?, ¿qué problemas enfrenté?, todas estas preguntas nos llevan a valorar lo que hemos vivido y nos convierten en la persona que somos hoy. Debemos aprender a valorar esas ocasiones difíciles porque nos hacen personas fuertes, resilientes y maduras. La persona inteligente aprende, procesa esas experiencias y saca lo mejor de cada una para mejorar día a día. La persona inteligente, agradece porque sabe que esas alegrías y dolores siempre convivirán en nuestra vida y las dificultades nunca serán más fuertes que las grandes lecciones y bendiciones que podemos tener de cada una de ellas.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responde a las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 10 minutos
---	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a una o todas las preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Cuáles han sido los momentos más felices de tu vida? y ¿cuáles han sido los más tristes?
- ¿Has experimentado cómo después de momentos difíciles en tu vida te volviste una persona más fuerte?

- ¿Qué piensas de esta frase? “La historia cuenta lo que sucedió; la poesía lo que debía suceder” (Aristóteles, 384 AC-322 AC, filósofo griego).

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brinda algunas guías, lecciones aprendidas, consejos, hace más preguntas para asegurar el entendimiento en el mentorizado.</p> <p>El mentorizado comparte sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
---	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Invitar a los mentorizados a hacer una lista de lecciones dadas por sus padres o vividas por ellos mismos, que valoran y atesoran dentro de su historia personal.
- Pedir a los mentorizados que redacten su biografía personal.
- “Mi historia personal es mi poder”: se invitará a los mentorizados a darse unos pequeños espacios para reflexionar en esta frase durante la semana. Pedirles que escriban sus comentarios sobre la misma.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- En todo ser humano hay grandeza
<https://www.youtube.com/watch?v=f69n5VQLIQw&t=6s>
- ¿Jóvenes sin valores o la misma historia de siempre?
<https://www.youtube.com/watch?v=RV0Rj8x2ljQ>

- Jackie Chan: Historias de éxito, motivación y superación personal
<https://www.youtube.com/watch?v=imweukzdvbo>
- Historias de éxito y superación | Dan Lok cómo superó la pobreza y ahora es un importante empresario
<https://www.youtube.com/watch?v=ZfB1w3lceK4>

Sesión 2:

Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

Objetivos:

- Entender que el autoconcepto no debe formarse a partir de opiniones, juicios o valoraciones de otros, sino que es un acto de encuentro y valoración personal.
- Comprender que la autoestima es tener consideración, respeto y estima hacia uno mismo.
- Reconocer que trabajar en nuestro autoconcepto y autoestima nos permitirá vivir con más felicidad y paz.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	10 minutos

Check – out	05 minutos
-------------	------------

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la semana anterior, así como una breve revisión de los trabajos personales que pudo realizar.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar puntos de encuentro y experiencias similares entre ambos.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía para asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencia y lección sobre el tema.	Duración aproximada: 20 minutos
--	---------------------------------

La autoestima es la aceptación, el respeto, las percepciones, el valor, los pensamientos positivos y consideraciones que tenemos hacia nosotros mismos y que, consecuentemente, puede ser apreciado por quienes nos rodean.

La autoestima se puede mantener y alimentar si trabajamos en nosotros día a día. Para crecer en amor propio, debemos aprender a conocernos con humildad, para así, reconocer nuestros dones y fortalezas, así como las cosas que debemos mejorar, esto lejos de desanimarnos debe alentarnos porque sacará nuestra mejor versión. Además, ayudará a enfrentar con mayor entereza las dificultades de la vida, ya que sabes que contarás contigo mismo, te sentirás más fuerte y encontrarás más y mejores motivos para seguir avanzando, a pesar de los momentos difíciles que se pueda experimentar.

Cabe destacar que tener una alta autoestima no es sinónimo de egoísmo, vanidad o soberbia. Lo realmente importante es estar bien con nosotros mismos con humildad y sencillez y eso se proyectará hacia el exterior: trabajo, familia, amigos, etc.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

<p>El mentorizado responderá las preguntas activadoras y reflexionará sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Conoces los puntos positivos que tienes? Pedirle que haga una lista de 5 aspectos positivos, con el fin de entablar un diálogo sobre las fortalezas que tiene el mentorizado. No es necesario vincular este punto con los valores, virtudes o competencias, porque se abordarán en otras sesiones.
- ¿Has vivido experiencias en donde descubriste tu fuerza interior?, ¿qué te llevó a tener esa entereza? Se puede conversar sobre cómo la autoestima le ha brindado fortaleza y entereza frente a las dificultades.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará guía, lecciones aprendidas, consejos, hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Preguntar a 3 personas cercanas que digan sobre el mentorizado: 2 cosas que creen que son sus fortalezas y 2 cosas que podrían mejorar.
- Identificar situaciones cotidianas en donde se ven reflejadas esas fortalezas y escribirlas en el cuaderno, para dialogar en la próxima sesión.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- El elefante encadenado <https://borjavilaseca.com/el-elefante-encadenado/>
- Sin brazos, sin piernas (No arms, no legs) - Español (Spanish) <https://www.youtube.com/watch?v=oxvi3lrwcmk>
- Video que promueve el amor propio – Ámate <https://www.youtube.com/watch?v=DdeTxufokLg>
- El Circo de la Mariposa <https://youtu.be/jZx6F9oZcUA>

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

Objetivos

- Conocer qué son los valores y cómo son importantes en nuestras vidas.
- Conocer qué son las emociones y la función que cumplen en nuestra vida.
- Diferenciar las emociones de los sentimientos.
- Profundizar en la importancia de ser consciente de lo que vamos viviendo, en términos de valores y emociones, a fin de vivirlos y educarlos.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos

Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Check – out	10 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias de vida.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía y asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 20 minutos
---	---------------------------------

Los valores

El término valor tiene muchos significados. Si este se aplica a los valores que tiene una persona, se refiere a aquellas cualidades que le hacen ser mejor persona (RAE, 2021a). Una persona que practica constantemente esos valores, de forma repetitiva, crea hábitos que perfeccionan su facultad humana y estos son denominados virtudes. La palabra virtud está vinculada a la bondad y la disposición a hacer el bien. Está relacionada con los términos fuerza, valor y capacidad para hacer algo. Lo contrario de una virtud es el vicio, que son hábitos negativos que terminan degradando a la persona. Cotidianamente utilizamos el término virtuoso para definir aquello en lo que alguien sobresale, lo que domina, casi como un talento. “Pepe es un virtuoso de la cocina, tiene una creatividad que le permite mezclar sabores y acertar”, “María es una virtuosa en el trato con la gente, su paciencia es admirable”. Sea como fuere, las virtudes, una vez elegidas e integradas dentro de nuestra escala de valores, **se entrenan**. Si aspiramos a vivir una vida en la que podamos sentirnos fuertes y a gusto, estas virtudes pueden acompañarte y hacernos más sencillo y hermoso el camino.

Hay valores que nos permiten tener una “vida más plena”, entendiendo por vida plena esa vida que uno elige, disfruta y con la que tiene la sensación de que está teniendo una vida que merece la pena vivirse.

Rokeach (1973) es uno de los científicos que ha identificado una serie de valores, clasificándolos en instrumentales y terminales. Los instrumentales impulsan a actuar de un modo concreto y llevan a un fin. Entre estos se tienen el ser: afectuoso, alegre, ambicioso, auto controlado, capaz, cortés, honrado, independiente, imaginativo, intelectual, limpio, lógico, magnánimo, obediente, responsable, servicial, valiente, tolerante. Los terminales o finales se alcanzan con el cumplimiento de los valores instrumentales y hacen referencia a estados finales relacionados con la existencia. Entre estos se encuentran: amistad verdadera, amor pleno, armonía interna, felicidad, igualdad, libertad, placer, reconocimiento social, respeto a uno mismo, sabiduría, salvación, seguridad familiar, seguridad nacional, sentido del cumplimiento, un mundo bello, una vida emocionante, una vida confortable, un mundo en paz (Manoso, Sánchez, Peña, 1998).

Las emociones

El significado etimológico del término emoción es: *el impulso que induce la acción*. En psicología emoción se define como aquel sentimiento o percepción de los elementos y relaciones de la realidad o la imaginación (Segura y Arcas, 2003).

¿Qué es la autoconciencia emocional?

Es conectar, desde la autoconciencia, con sus señales internas y reconocer el efecto que tienen sus sentimientos en ellos mismos. Los líderes con autoconciencia emocional pueden mostrarse francos y auténticos, ser capaces de hablar sin tapujos de sus emociones. Los líderes con autocontrol

emocional pueden gestionar sus sentimientos e impulsos que los asaltan, e incluso canalizarlos para aprovecharlas.

Diferenciar emociones de sentimientos

Los sentimientos se refieren a los estados de ánimos o emociones que determinan un estado de ánimo. La emoción se transforma en sentimiento cuando se toma consciencia, se registra una emoción y se juzga. Los sentimientos provienen del pensamiento.

¿Cómo entrenar las habilidades emocionales?

Se ha escuchado muchas veces hablar de emociones positivas o negativas, aunque en realidad todas las emociones son útiles porque nos aportan información que es importante escuchar. El miedo nos sirve como señal de alarma para sobrevivir, la tristeza nos permite mirarnos hacia dentro para descubrir lo que es importante, la ira nos sirve para poner límites y cubrir nuestra necesidad de ser respetados, etc. Creo que necesitamos todas las emociones para aprender, defendernos, mejorar, etc. (Tu Mapa, 2021).

Es importante aprender a conocernos y no rechazar nuestras emociones, porque ellas cumplen una función en nuestra vida, debemos saber que no debemos quedarnos atrapados en ellas y que es necesario ponerles límites desde la autoconciencia. Esas emociones son respuestas psicofisiológicas a determinados estímulos internos o externos. Cuando ese estímulo desaparece y seguimos secuestrados por esas emociones se convierten en estados de ánimo desde los que actuamos.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

<p>El mentorizado responde a las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Identificar 3 situaciones en donde se observen alguno de los valores/virtudes más resaltantes en el mentorizado. Se sugiere escribir esta lista e indicar en qué situaciones se manifiestan, a fin de dialogar sobre ellas en la próxima sesión.
- Identificar 3 situaciones donde se evidencie algún defecto y pensar en cuál sería la virtud contraria que se requiere usar para superarse. Pensar en cómo se podría enfrentar o responder de otra forma a dicha situación.
- Invitar a los mentorizados a identificar las emociones dominantes en él o ella. Invitarlos a hacer una lista por las noches, para identificar las

emociones dominantes y que pueden quedarse rondando como sentimientos a lo largo del día.

- Recomendar a los mentorizados buscar información (libros, Internet, etc.) sobre la emoción que siente y es más dominante en él. Que describa sus comentarios personales después de la lectura realizada.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- Corto de intensamente
https://www.youtube.com/watch?v=cB2CUdv_aHQ
- De pequeño me dijeron que la rabia era mala
<https://escuelatranspersonal.com/pequeno-me-dijeron-la-rabia-mala/>

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

Objetivos

- Conocer el sentido de la palabra empoderamiento para que los mentorizados puedan detectar las situaciones difíciles y busquen ser protagonistas del cambio.
- Entender que el empoderamiento nacerá del conocimiento personal y la voluntad profunda y sincera de cambio.
- Reconocer la importancia de ser agente líder de cambio, de tomar acción y ser protagonistas responsables de su crecimiento personal y de otros.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Check – out	10 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía para asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 20 minutos
---	---------------------------------

Empoderamiento

La palabra empoderamiento viene del término inglés “*Empowerment*” que significa “conceder poder”, pero más que un término con una única conceptualización, podemos definirlo como un **proceso** a través del cual, se analizan y detectan las necesidades de un colectivo desfavorecido socioeconómicamente, con el objetivo de dotarlos con las herramientas necesarias para **que puedan conseguir más autonomía y disminuya así, su vulnerabilidad** (Divulgación Dinámica, 2021).

De esta forma, el empoderamiento busca que las personas auto gestionen sus propias necesidades, tomen las riendas de sus vidas y proyectos. El empoderamiento nace del conocimiento personal, para que a través de sus propias capacidades impulsen cambios positivos sobre las situaciones que viven (Divulgación Dinámica, 2021).

Así, podemos consensuar que el concepto de empoderamiento se relaciona con apropiación o reapropiación del poder individual. Se trata del reconocimiento personal de la posibilidad de influir en la propia existencia para cambiarla (Divulgación Dinámica, 2021).

La importancia de educar nuestra mente ¿Qué pasa si “no” educamos nuestra mente?

En primer lugar, no desarrollamos los “músculos” mentales necesarios para hacer frente a situaciones difíciles personales o familiares, lo que acaba desembocando en muchos casos en enfermedades mentales, estrés, sufrimiento, etc.

Muchas veces no invertimos en nuestro crecimiento psicológico. Aceptamos lo que somos como algo inmutable, nos conformamos quizá con una vida mediocre y nos limitamos a sobrevivir muy por debajo de nuestras posibilidades, con mucha preocupación por el futuro y culpas por el pasado.

Es importante conocer nuestras ideas “automáticas”: “No puedo hacer esto”, victimizarnos frente a dificultades, repetirnos ideas negativas sobre nosotros, etc. El conocerlas y ejercitar nuestra mente con ideas positivas, retadoras y verdaderas, hará que vivamos con más positivismo y grandeza nuestra vida. Así, poco a poco, estas nuevas formas de pensar y ver la realidad se implantarán en nosotros (García, 2019).

Mente en acción para liderar el cambio

Por ello, así como se busca estar en forma y tener un cuerpo sano, necesitamos entrenar nuestro físico y es importante entender que disfrutar de una mente sana requiere dedicarle tiempo de *entrenamiento mental*. Si queremos ser agentes de cambio es relevante pensarlo y entrenarme mentalmente. Después, identificar las acciones a tomar, las cuales deben plasmar lo planificado, siendo coherente entre lo que pienso y actúo.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responderá a las preguntas activadoras y reflexionará sobre el tema, compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Cuándo tienes dificultades cuál es la actitud que adoptas ante ellas?
- ¿Crees que las personas podemos vivir echando la culpa a otros de lo que nos pasa? ¿Por qué?
- “La pregunta no es quién me dejará hacerlo; la pregunta es quién me va a detener”, ¿qué piensas de esta frase? (Ayn Rand)
- ¿Descubres en ti la fuerza para salir adelante, crecer y vencer las dificultades?
- ¿Qué significa para ti ir por la vida en piloto automático sin analizar los pensamientos o ideas que tienes sobre ti?
- ¿Descubres en ti ideas automáticas que no te ayudan a avanzar? ¿Identificas alguna?
- ¿Cómo crees que podrías liderar el cambio?

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Sugerir al mentorizado en ejercitarse en evaluar las situaciones que vive y ver en cuáles tiene que asumir su responsabilidad y no estar del lado del victimismo. Pedirle que las identifique y registre.
- Sugerir al mentorizado pensar en situaciones cotidianas donde se vio inmerso en alguna dificultad. Que se pregunte: ¿De dónde le salió la fuerza? ¿Qué le movió a salir adelante? Se espera que el mentorizado pueda identificar que en nosotros hay una fuerza y debemos descubrirla y conectar con ella.
- Invitarlos que al finalizar el día realicen un “balance” de todo lo positivo y negativo que han vivido. Identificar qué han hecho con sus pensamientos positivos y negativos, si han cortado con ellos o han quedado atrapados en estos. Por ejemplo, frente a algo que no salió como esperaban que analicen cómo actuaron.
- Pedirles que a través del ejercicio previo identifiquen qué pueden mejorar para el siguiente día y que en la siguiente sesión de mentoría cuenten cómo han ido avanzando a lo largo de los días.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- El rey con muletas https://www.cuerpomente.com/cuentos/jorge-bucay/rey-muletas-ser-fiel-uno-mismo_1345
- Servir a los demás, es lo que da felicidad
<https://www.youtube.com/watch?v=WQrUqB1Rd-A>
- ¿Cómo ejerce liderazgo un director de orquesta?
<https://www.youtube.com/watch?v=-Q8Mmtpvxtw>

Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

Objetivos

- Entender la diferencia entre comunicar y hablar.
- Invitar a los mentorizados a reflexionar cómo debe ser la comunicación con ellos mismos.
- Conocer algunas características que deben implantar en sus vidas para que se dé una auténtica y genuina comunicación.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Check – out	10 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía para asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 20 minutos
---	---------------------------------

Conectar con las personas que nos están escuchando y transmitirles un mensaje que realmente «les llegue» no es habitual ni fácil. Una cosa es hablar y otra bien distinta es comunicar. Esto último tiene que ver con conectar con las otras personas, con establecer un vínculo que permita una circulación bidireccional de energía, porque eso es exactamente lo que son las palabras: energía en vibración.

Para establecer una comunicación de calidad, el mensaje debe emitirse de forma auténtica y empática, pues, en esencia, estamos intercambiando emociones. Y ya sabemos que las emociones impostadas se detectan rápidamente para tener una comunicación auténtica y genuina (Mercede Brey, 2021).

“La clave principal para una comunicación auténtica y real pasa por **mirar hacia dentro**, reflexionar sobre ti y tu negocio en tu interior para conectar y conocerte realmente. Vivimos en una vorágine digital que nos complica esta tarea, cuando es más necesaria que nunca: **(des)conectar para (re)conectar con nuestra esencia**. Y aquí es donde reside el verdadero reto: replantear la comunicación digital desde este punto, con pasión, autenticidad y transparencia” (Culturina, 2021).

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responderá a las preguntas activadoras y reflexionará sobre el tema, compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Qué características crees que debe tener una buena y auténtica comunicación?
- ¿Qué entiendes por mirar hacia dentro?
- ¿Cómo te hablas a ti mismo? (Invitar al mentorizado a reflexionar en su diálogo interno). Se sugiere que el mentor comente desde su propia experiencia de comunicación consigo mismo.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Sugerir al mentorizado observar cómo se habla a sí mismo. Por ejemplo, ante algo que no salió como esperaba o ante un logro, que describa ¿Cómo es el diálogo contigo mismo? Según su realidad, en esta parte se sugiere darles ejemplos de situaciones concretas para que ellos puedan identificarlas en su vida más fácilmente.
- Sugerir al mentorizado escribir una carta para ellos mismos. La idea es que esa carta sea una forma de comunicarse. Pensar en darse esa carta en dos años, valorando lo que son ahora. La carta debe ser inspiradora, animándolos a cumplir sus sueños. En esta carta se pueden usar todos los elementos y temas tratados en sesiones previas.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- 11 técnicas de comunicación asertiva y efectiva con ejemplos y pasos <https://www.youtube.com/watch?v=g2mABsl-MZQ>
- Un cuento sobre comunicación <http://azucenaaja.es/un-cuento-sobre-comunicacion/>

Sesión 6:

Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

Objetivos

- Reconocer la importancia de aprender a gestionar el tiempo y convertirlo en nuestro aliado para alcanzar nuestros objetivos.
- Crecer en consciencia que las metas a largo plazo se realizan en las pequeñas y/o grandes decisiones que tomemos diariamente.
- Entender que desarrollar la habilidad de administrar eficazmente el dinero es fundamental para nuestro desarrollo personal.
- Analizar las creencias limitantes que podamos tener con el dinero y generar un deseo de planificar y ahorrar en los mentorizados, a partir de pequeñas técnicas de organización que todos podamos emplear, comenzando con montos pequeños.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	20 minutos

Preguntas activadoras para el mentorizado	10 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Check – out	10 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía, deben asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 20 minutos
---	---------------------------------

La importancia del tiempo

Todos venimos al mundo y no sabemos cuándo exactamente se terminará nuestra vida física en la tierra. Junto con eso, sabemos que el tiempo es un recurso que todos tenemos y que debemos convertirlo en nuestro aliado, para conseguir nuestros objetivos.

No podemos manipular el tiempo, transcurre sin preguntarnos, es por ello que debemos usarlo con responsabilidad y generosidad.

Disponemos de 24 horas al día y en esas horas debemos esforzarnos por realizar responsablemente las actividades que tenemos establecidas. Muchas veces ponemos excusas como: “No tengo tiempo”, “Cuando tenga tiempo lo haré”, etc.

La gestión del tiempo va estrechamente ligada con el auto concepto del mentorizado, con las ganas y dedicación que ponga para alcanzar los objetivos que tiene en su vida. Por ello, para alcanzar los objetivos que tenga

a largo plazo debe establecer metas y objetivos diarios que, como pequeños puntos, se unen para formar una gran línea, la línea de su vida.

El dinero

La administración eficaz del dinero es una habilidad sumamente importante, que la mayoría de nosotros no conoce, incluso, no nos la enseñaron en el colegio o en casa. Alcanzar la estabilidad financiera es un sueño para muchas personas, ya sea para poner un negocio, darte algunos gustos, cubrir necesidades, etc.

Es importante entender que el dinero es un medio: para dar bienestar a nuestra familia, para compartir, estudiar, disfrutar, etc. Llegados a este punto sería bueno preguntarnos: ¿Cuál es nuestra relación con el dinero? ¿Cómo me aproximo a él?

Como se presentó antes, el dinero es un medio, pero no debe ser un fin. Las personas que lo consiguen ilícitamente no gozarán y no cuidarán de él como alguien que se esforzó por conseguirlo con honestidad y responsabilidad.

Llegados a este punto ya analizamos nuestra relación con el dinero, pero no debemos olvidarnos de la parte práctica. A veces, no es tan fácil como lo es aprender a administrar el dinero que tenemos aquí y ahora, planificar los gastos y ahorrar lo suficiente para construir un patrimonio para el futuro, comenzar un negocio o hacer un viaje.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responde las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 10 minutos
---	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Qué piensas de la siguiente frase? “El tiempo es el más importante recurso finito, no almacenable, perecedero e inexorable del que disponemos los individuos para la consecución de nuestras metas” (Daniel Grifol)
- Dialogar con los mentorizados sobre la importancia de organizar un horario. Presentarles un breve modelo de nuestro horario y enseñarles a hacer una lista de prioridades en el día a día.
- ¿Has pensado alguna vez cuál es tu relación con el dinero? ¿Qué piensas de él?
- Invitar a los mentorizados a pensar: ¿Qué has escuchado sobre el dinero cuando eras niño? Por ejemplo: “Es muy difícil conseguir dinero”, “el dinero cuesta”, “por culpa de la plata ellos se pelearon”, etc. Es importante poder identificar ideas del pasado que están implantadas en nuestro subconsciente al día de hoy, manifestándolo en pensamientos y actitudes concretas.

- Realizar con los mentorizados una pequeña lista donde puedan planificar sus gastos semanales por más pequeños que sean.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Invitar a los mentorizados a ejercitarse con un horario para sus actividades diarias, dedicando el tiempo prudente para dormir, estudiar, descansar, usar las redes sociales, trabajar, etc.
- Invitar a los mentorizados a reflexionar y escribir sobre la siguiente frase: “La línea recta está hecha de millones de pequeños puntos unidos uno a otro. También mi vida está hecha de millones de segundos y de minutos unidos uno al otro...” (François-Xavier Nguyen van Thuan).
- Sugerir a los mentorizados concretizar la lista de gastos e invitarlos a ahorrar durante los 15 días posteriores a la mentoría, aunque sea una pequeña cantidad para que al finalizar los 15 días se les pueda preguntar si pudieron ahorrar algo. En caso lo hayan hecho (aunque el monto sea pequeño) valorar la acción en sí misma, al ser un hábito sano y necesario.
- Pedirle a los mentorizados que escriban y piensen sobre sus sueños y qué necesitarán para cumplirlo, a fin de que haya mayor claridad para el plan de vida que se realizará en la última sesión de la mentoría.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- Historia de equipo de fútbol equipo Panyee FC Tailandia
<https://www.youtube.com/watch?v=TrACt8kfVDY>
- El tarro y el maestro (administrar el tiempo)
<https://daraespinaco.com/2015/10/26/el-tarro-y-el-maestro-administrar-el-tiempo/>

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

Objetivos

- Reconocer las capacidades del mentorizado y cómo puede contribuir con su trabajo a la sociedad.
- Identificar las capacidades del mentorizado, sea para conseguir un mejor empleo o para emplear mejor esas capacidades que tiene.
- Explorar la empleabilidad, objetivos y retos profesionales del mentorizado.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	15 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	15 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	10 minutos
Check – out	05 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entiende el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía, se debe asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 15 minutos
---	---------------------------------

El mentor compartirá sus vivencias y comentarios sobre el mercado laboral y la empleabilidad según carrera u oficio.

Significado de empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad para alcanzar un empleo, lo cual consiste en adaptar las capacidades personales como profesionales a las necesidades del mercado laboral.

Para mejorar profesionalmente y conseguir un perfil atractivo para las empresas es esencial tener una serie de competencias básicas, funcionales y conductuales que sean atractivas al mercado laboral. En este sentido, las competencias y habilidades de cada persona juegan un papel muy importante en el índice de empleabilidad de cada uno. Si se posee un nivel alto de empleabilidad se disfrutará de mayores oportunidades laborales debido a que se encajará con los requisitos más demandados por las organizaciones para un determinado puesto o rol laboral y siempre de la mano de la motivación laboral (Sesame, 2021).

Esto significa que la propia empleabilidad está estrechamente relacionada con las expectativas y la visión que se puede poseer de la trayectoria profesional y se asocia en con el potencial laboral.

Diferencias entre empleabilidad y adaptabilidad

Con el paso del tiempo y las necesidades del mercado laboral los profesionales tienen que adaptarse y encajar en aquellos perfiles más solicitados. Formarse para seguir creciendo a nivel laboral es imprescindible, lo que conlleva sí o sí a una actualización constante de los conocimientos y una adaptación constante a los cambios que experimenta el entorno laboral. Por lo tanto, la diferencia entre ambos términos es que la adaptabilidad es un factor de la empleabilidad que amplía las posibilidades laborales.

Factores de empleabilidad

A continuación, se presentan algunos factores que favorecen la empleabilidad (LEDLV, 2019)

- Los hábitos de búsqueda: son las horas que se invierten buscando una oportunidad laboral y las acciones que se llevan a cabo para acercarse al empleo deseado.
- La formación (académica y complementaria): contar con estudios siempre será relevante, pero no lo es todo. No todo es teoría en la vida, es importantísimo saber llevar a la práctica nuestros conocimientos. La experiencia profesional consiste en poner en práctica todos los conocimientos académicos y no académicos que hemos adquirido. Algo importante en la vida de todo profesional es empezar a trabajar o desarrollar proyectos que no necesariamente sean remunerados, los cuales permitirán adquirir ciertas competencias (como iniciativa, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.).

- Competencias técnicas y hablar otros idiomas: ambos, cada vez se han vuelto más importantes. Vivimos en un mundo de constantes cambios, por lo que tenemos que estar atentos a las competencias y habilidades que los empleadores solicitan.
- La actitud: algo básico, qué tantas ganas uno tiene para trabajar, para encontrar ese empleo que se desea y agregar valor a la organización. No solo son palabras, sino acciones.
- La adaptación: el mundo está constantemente cambiando, nuevas tecnologías se desarrollan y nuevos requerimientos aparecen. La pregunta que uno se debe hacerse es ¿Qué tan flexible y adaptable soy a estos cambios?
- El objetivo: algo fundamental es responderse uno lo siguiente, ¿en dónde deseas trabajar?, ¿para qué empresas?, ¿qué habilidades se necesitan para alcanzar ese trabajo?, y ¿qué hacer en caso de no poder alcanzar ese objetivo?
- Expectativas profesionales y salariales: estudia las bandas salariales de acuerdo a tu zona de residencia.

Otro punto importante a considerar es la búsqueda de trabajar en empresas formales. Estas se preocupan por brindar los beneficios legales que corresponden para sus trabajadores. Además, son organizaciones que buscan crecer de forma legal en el mercado.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responde las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 15 minutos
---	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Qué pienso sobre el mercado laboral peruano en la actualidad?
- ¿Qué buscan las empresas de los trabajadores en la actualidad? (tener en cuenta el nivel académico de los mentorizados para adecuar la pregunta a su realidad).
- ¿Consideras importante trabajar en una empresa constituida legalmente? ¿Por qué?
- ¿Crees que debes potenciar tus capacidades, sea para conseguir un mejor empleo o para emplear mejor esas capacidades que tienes en el trabajo actual que realizas?

Después de conocer lo que es la empleabilidad, cuál es la diferencia entre empleabilidad y adaptabilidad, y cuáles son los factores de la empleabilidad, es momento de conocerse uno mismo para saber qué tan empleables

podemos ser y cómo podemos potenciar nuestras oportunidades. Por ello se recomienda lo siguiente:

Paso 1: Construir un FODA laboral

A la hora de hacer un FODA personal en primer lugar, debes tener un sentido autocrítico y ser sincero contigo mismo. En este sentido, se analizarán cuatro factores, dos internos y otros dos externos. A continuación se explican ambos (Educative, 2021):

Los factores internos dependen de nosotros mismos y somos los únicos afectados por ellos:

- **Fortalezas:** analizar y detectar cuáles son los puntos fuertes, las cosas donde uno destaca y diferencias en relación con otras personas.. Ejemplos: las habilidades del mentorizado, sus conocimientos, aptitudes, valores, virtudes, competencias, etc.
- **Debilidades:** es todo aquello que coloca al mentorizado en desventaja. Ejemplos: las faltas de competencias del mentorizado, sus vicios, algunas carencias que generan desventajas, etc.

Los factores externos no dependen de nosotros y no solo nos afectan a nosotros, sino también al resto de personas:

- **Oportunidades:** son aquellas situaciones que nos benefician. Es decir, qué aspectos del entorno pueden ayudarnos a conseguir tus metas. Ejemplos: becas, cursos de capacitación, crecimiento de algún sector en el que uno desee trabajar, etc.
- **Debilidades:** son aquellas situaciones que nos perjudican. Es decir, los factores del entorno que van a suponer un obstáculo para lograr los objetivos. Ejemplos: la pandemia,

Antes de empezar a desarrollar el FODA personal con el mentorizado, es relevante tener muy en claro cuáles son las metas/objetivos que desea alcanzar para los próximos años. Este análisis será totalmente diferente si su propósito es mejorar en el trabajo, cambiar de trabajo o si desea emprender un negocio.

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
<i>Debilidades</i>	<i>Amenazas</i>

Paso 2: Realiza un análisis CAME

Ahora que ya se ha realizado el análisis FODA personal, invitar al mentorizado a preparar su plan estratégico para afrontar su futuro laboral. Preguntarle ¿cómo puedes hacerlo? El mentorizado irá dando algunos comentarios que se pueden traducir en este modelo de análisis CAME.

El análisis CAME (Educative, 2021) está pensado para dar respuestas y alternativas a los resultados obtenidos en el FODA. CAME significa: Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar. Por lo tanto, este permitirá elaborar un plan que permita:

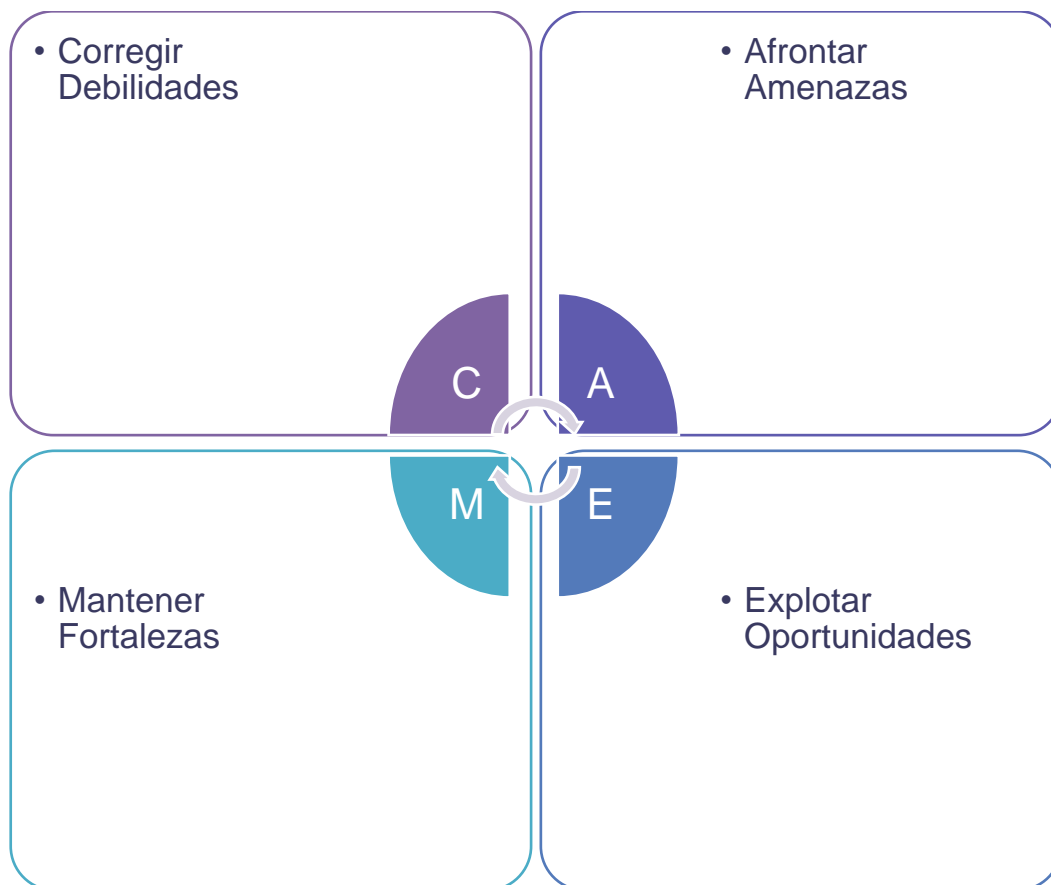
- Corregir las debilidades.
- Afrontar las amenazas.
- Mantener las fortalezas.
- Explotar las oportunidades.

Se invitará al mentorizado (Educative, 2021) a plantear una solución específica a cada una de las debilidades de su FODA. Por lo tanto, se le invitará a corregir cada uno de los aspectos negativos internos que le alejan de conseguir lo que se ha propuesto. Invitarlo a pensar que hay ciertos obstáculos, que él mismo puede solucionar fácilmente si los tiene bien identificados. A cada una de las debilidades propias les debe dar una respuesta positiva, convirtiendo lo negativo en favorable.

Cuando se pase al cuadro de las amenazas, el planteamiento que a realizar es similar. Invitarlo a afrontar las amenazas con las que se encuentra y que piense que cualquier amenaza que tenga identificada es susceptible de dejar de serlo, porque al conocerla se puede intentar plantear una solución.

Una vez que se ha creado lo anterior, invitar al mentorizado a centrarse en los aspectos positivos del análisis: fortalezas y oportunidades. Se comenzará por las fortalezas. Si el mentorizado ya es fuerte en algún aspecto, ¿para qué modificarlo? El análisis CAME no dice que se deba modificar, pero sí ser capaz de mantener las fortalezas e incluso potenciarlas.

Por último, revisar el cuadro de las oportunidades. Con el CAME se le indicará al mentorizado que debe aprovecharlas y explotarlas a su favor. Cada uno está lleno de experiencias, personales como laborales, que nos han ido modelando hasta hacernos tal y como somos actualmente así que, ¿por qué no explotar esta diferencia?



Paso 3: Elaborar un plan de acción en base al Análisis FODA¹

Ahora que se ha realizado el análisis FODA personal y que además se ha completado con el CAME, solamente queda elaborar un plan de acción. Esto es muy importante, ya que ayudará a mantener una perspectiva clara de dónde está el mentorizado y hacia dónde va.

Se le invitará a escribir todos los puntos que ha identificado y la solución que piensa dar a cada uno de los mismos. Se le invitará a comenzar con el plano personal, el interno. Primero, con sus propias debilidades que ha detectado y

¹ Si esta parte no se puede realizar dentro de la sesión, pedirlo como actividad a ser entregada en la siguiente mentoría.

lo que debe corregir. Continuará con sus puntos fuertes y cómo piensa mantenerlos.

A continuación, se le indicará que reflexione sobre el plano externo, el profesional. Que escriba cuáles son las amenazas a las que se enfrenta y qué vas a hacer para afrontarlas. Por último, que indique las oportunidades que ha identificado y de qué manera va a explotarlas.

Ahora que ya tiene el plan de acción elaborado solamente falta el último paso: “llevarlo a cabo”.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Si el “Paso 3: Elaborar un plan de acción en base al Análisis FODA” no se pudo desarrollar en la sesión de mentoría, pedirle al mentorizado que lo elabore para ser revisado en la siguiente sesión. Recordar la importancia de tener un empleo formal.
- Si el mentorizado está deseando buscar un trabajo, pedirle que para la siguiente sesión presente la versión actualizada de su Curriculum Vitae (CV).
- Si el CV ya se encuentra actualizado, pedirle que asista a (a) algún taller o curso sobre búsqueda laboral, (b) postule a algunas oportunidades laborales, (c) que participe o pida a amigos que le ayuden a practicar una entrevista laboral, (d) que se contacte con personas que trabajan en sus áreas de interés y les comente su

búsqueda laboral. No es necesario realizar todas estas actividades, sino solo aquellas que sean más convenientes, según la realidad del mentorizado.

- Si el mentorizado está trabajando en una organización y desea escalar, crecer profesionalmente, invitarlo a que en los siguientes días realice una búsqueda de curso o taller en el que pueda matricularse para mejorar sus competencias.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- Actitud: Víctor Koppers
<https://www.youtube.com/watch?v=nWeclwtN2ho&t=3s>
- 10 habilidades necesarias para tener empleo en el 2020
https://www.youtube.com/watch?v=yp_jLvZvL1M
- Cuento: El árbol que no sabía quién era
<https://www.loopian.com.ar/empleabilidad/reflexion-arbol-no-sabia-quien/>

Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

Objetivos

- Entender lo que es emprender.
- Conocer algunos pasos para emprender.
- Identificar los retos del emprendimiento.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	15 minutos
Preguntas activadoras para el mentee	15 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	10 minutos
Check – out	05 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entiende el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Realizar algunas de las siguientes preguntas al mentorizado:

- ¿Has emprendido en algún negocio? Si es así ¿en qué consistió?
- Si no ha emprendido, preguntarle ¿en qué campo te gustaría emprender?
- En caso el mentorizado tenga la necesidad de emprender, preguntarle si se siente preparado y ¿qué le faltaría?

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 15 minutos
---	---------------------------------

Emprender es elegir convertir una idea de negocio en una empresa rentable. Es un tema de ADN, y no solo debe entenderse al emprendedor como aquella persona que sale a crear una empresa, sino que está asociado a un tema de espíritu y de ser propositivos. “Un emprendedor es aquella persona que se da cuenta de las cosas, que busca cambiar una realidad y hace que las cosas pasen” (Semana, 2020). Así, el emprendedor es uno de los personajes que a través de una serie de acciones busca cambiar y dar nuevas oportunidades a una población.

¿Cómo emprender?

A continuación se presentan 10 claves para emprender con éxito (Jiménez, 2018).

1. Conocer el mercado. Es el primer paso que se debe dar antes de emprender. De esta manera, se puede saber en detalle qué es lo que está sucediendo en el medio, donde se desarrollará el emprendimiento. Enfocarse en un sector e identificar qué ofertas existen. A partir de esta investigación, buscar desarrollar lo que se llama “ventaja única de compra”, la cual responde a la pregunta del cliente: ¿por qué debo comprarte a ti? La respuesta a

esta pregunta debe incluir tanto las ventajas y los beneficios que distinguen a la empresa y producto frente a lo que ofrece el mercado.

2. Elaborar un plan de negocios. Pensar en elaborar un plan de negocio puede parecer una tarea difícil, pero es más sencillo de lo que uno piensa. El plan de negocios es un documento en que se debe incluir los objetivos de la empresa (a corto, mediano y largo plazo). Asimismo, deben estar plasmadas las estrategias que se utilizarán para alcanzar dichos objetivos, la estructura que tendrá la empresa, el presupuesto con el que se cuenta para desarrollar los proyectos y las soluciones que se utilizarán en caso de encontrar problemas. El hecho de tener escrito un plan para desarrollar el emprendimiento, ayudará a mantenerse enfocado en las metas, a atraer inversionistas o a solicitar créditos. Este también se podrá utilizar cuando se capacite a nuevos miembros del equipo de trabajo. Es importante mantener actualizado el plan, por lo menos dos veces al año.
3. Definir quién es el cliente. Para esto, en primer lugar se debe estudiar los patrones de consumo que siguen a aquellas personas a las cuales se apunta con el emprendimiento. Algunos elementos a considerar pueden ser por ejemplo, el estilo de vida que estas llevan, la distancia a las cuales se encuentran sus hogares, gustos, etc. A partir del análisis de estos factores, se podrán realizar ajustes al producto que se desea ofrecer y determinar verdaderamente si el producto, bien o servicio, tiene una oportunidad de triunfar en el mercado al que se apunta. Otras variables a utilizar para definir quién es tu cliente son: sexo, edad, nivel socio-económico, salarios, nivel de educación, situación de vida, entre otras.
4. Escuchar a los futuros clientes. La clave para que un emprendimiento sea bien recibido en el mercado no solo se basa en que lo ofrecido será lo que el cliente necesita. Es necesario ir un paso más allá y

superar las expectativas del cliente. No cometer el error de pensar que el producto, bien o servicio, tendrá éxito en el mercado porque a uno le gusta o uno piensa que es una idea genial. Es relevante aprender a escuchar a los futuros clientes, hacer encuestas, y no cansarse de preguntarles.

5. Analizar a la competencia. Otro aspecto importante a la hora de emprender consiste en estudiar lo que otros negocios similares al nuestro están haciendo. Detenerse a analizar las características de lo que ellos ofrecen y verificar si de verdad cumplen con las expectativas de sus consumidores. Si se desea que el producto, bien o servicio, se convierta en la opción número uno, debe ser la mejor opción, debe ser diferente a los demás. Atreverse a innovar, sin dejar de lado el cuidado por el cliente.
6. Trazar un plan de marketing. Junto con el plan de negocios, el plan de marketing ayudará a establecer el rumbo que se desea para el negocio. Existen tres aspectos sumamente importantes que se debe tener en cuenta a la hora de elaborar el plan de marketing. En primer lugar, se encuentra la situación del mercado, le siguen las oportunidades y finalmente las amenazas. Un buen plan de marketing ayudará a tener en claro las metas por alcanzar y será el recurso base para hacer a al emprendimiento conocido, conocer cómo funciona y qué rumbo tiene. Tener en cuenta que se puede ofrecer el mejor producto o servicio que el mercado jamás ha visto, pero si no se da a conocer al público de manera correcta será muy difícil que alcance el éxito. Para crear el plan de marketing ayudará utilizar la estrategia de las cuatro Ps: Producto, precio, promoción y plaza (ubicación).
7. Poco a poco invertir en tecnología. En la actualidad, contar con una computadora y un teléfono inteligente se vuelven fundamentales para poder emprender. Con ellos se puede elaborar el plan de marketing,

realizar comercio electrónico, analizar y gestionar bases de datos, proyecciones financieras y hacer uso de redes sociales como Facebook, Twitter, YouTube, Tik Tok, Instagram, etc. El uso de las redes sociales es importante, dado que permitirá encontrar nuevos compradores/consumidores, mantenerse en contacto con ellos y brindarles un mejor servicio.

8. Nunca dejar de buscar ayuda y capacitarse. En la actualidad, ningún emprendedor está solo. Alrededor del mundo, e inclusive en Perú, existen numerosas organizaciones que apoyan el desarrollo de emprendimientos, así mismo ayudan a desarrollar temas de liderazgo, gestión de proyectos, incremento de clientes y obtención de financiamientos.
9. Crear alianzas estratégicas. Con el propósito de determinar si para llevar adelante este emprendimiento se necesita de un inversionista, un socio o un distribuidor que fortalezca este proyecto, es importante primero poder identificar cuáles son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) del negocio. A continuación se presentan algunas preguntas que ayudan a realizar esta autoevaluación: ¿Qué ofrezco? ¿Qué tan lejos quiero llegar? ¿Cómo voy a lograrlo? ¿Qué necesito para lograrlo?
10. Formar un equipo productivo. Cualquier emprendimiento o negocio nace y crece gracias a sus colaboradores. Por lo que resulta importante el poder crear un grupo heterogéneo en el que cada miembro, con sus talentos y habilidades, incremente la productividad en las distintas áreas de la organización. Es importante que uno como emprendedor sepa escuchar y tener en cuenta las ideas que proponen los colaboradores sobre este emprendimiento. Por otro lado, nunca dejar de lado el buscar potenciar al máximo las capacidades y el crecimiento del personal.

Retos del emprendedor

A continuación se presentan los siete retos del emprendedor (Guzmán, 2015):

1. Acostumbrarse a convivir con la incertidumbre: en este mundo nada es seguro y mucho menos si uno se decide emprender. Existen vaivenes en el mercado, el escenario político y económico pueden variar de la noche a la mañana, el cambio climático, etc. Es por esto que siempre hay que mantenerse alertas y vigilantes.
2. Estar dispuesto a arriesgarse: esto no quiere decir que debemos actuar de manera precipitada. Cualquier decisión que se tome siempre se debe hacer con prudencia y evaluar los pros y contra de cada acción tomada. Es verdad que muchas de estas decisiones no serán sencillas.
3. Saber reaccionar a los éxitos y fracasos: Siempre aprender de nuestros errores y buscar crecer gracias a ellos.
4. Ser intuitivos: a la hora de emprender, siempre estar atentos a detectar oportunidades o eventualidades que puedan afectar negativamente al emprendimiento.
5. Establecer objetivos que sean realistas: A la hora de plantear los objetivos que se desean alcanzar con el proyecto, siempre tener los pies sobre la tierra, sin dejar de ser exigente con lo que se desea alcanzar.
6. Saber que muchas veces no se tendrá quién nos acompañe en esta aventura: El emprender no es para todos. Las horas y dedicación que el emprendimiento demandará, llevará a estar largos periodos de tiempo solo.

7. Evita depender de la “suerte” En negocios, la suerte es una excusa. Esforzarse siempre al máximo en todo lo que uno haga y el éxito llegará solo.

Asimismo, el emprendedor debe considerar que es relevante actuar con ética y legalidad, de manera justa en un mercado que cada vez es más competitivo. La práctica de valores y virtudes permiten el desarrollo de una cultura basada en la ética, que pretende ser transparente, fomentar una sana competitividad y hasta cooepetición (competir y cooperar). Todo empieza por el ejemplo del líder. Además, cada vez los clientes de las empresas, valoran más y optan por comprar a empresas que demuestran un comportamiento ético a lo largo de toda su cadena logística y en sus prácticas en el día a día, rechazando y hasta penalizando a aquellas que no actúan de esta forma.

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responde las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 15 minutos
---	---------------------------------

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Crees que las crisis son buenas oportunidades para emprender?

- ¿Has notado alguna necesidad que exista en tu comunidad? ¿Qué producto o servicio ofrecerías para satisfacerla?
- ¿Cómo llevarías adelante esa idea para satisfacer la necesidad que has encontrado en tu comunidad? ¿Por qué crees que lo harías mejor que el resto?
- ¿Consideras relevante que un emprendimiento opere bajo la legalidad, formalidad, pague impuestos, practique principios éticos? ¿Por qué?

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Traer ideas claras de un posible emprendimiento, si el mentorizado desea emprender.
- Si el mentorizado no desea emprender, pedirle que revise 3 emprendimientos peruanos y que identifique cuáles son las características de sus líderes según lo abordado en esta sesión y sesiones previas.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- ¿Cómo detectar oportunidades?
<https://www.youtube.com/watch?v=KBA8OYoM7S0>
- Identificar oportunidades de negocio
<https://javiermegias.com/blog/2013/03/identificar-nuevas-oportunidades-de-negocio/>

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

Objetivos

- Definir los conceptos de servicio y bien común.
- Reconocer las características que tiene un líder comprometido con el servicio y el bien común.
- Reconocer cómo ser un líder que sirve y busca el bien común.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	15 minutos
Preguntas activadoras para el mentee	15 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	10 minutos
Check – out	05 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance en relación al tema tratado la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de los trabajos personales.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar los puntos de encuentro y experiencias similares.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entiende el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Realizar algunas de las siguientes preguntas al mentorizado:

- ¿Qué cualidades debe poseer un líder comprometido con el servicio y el bien común?
- ¿Quién debe empezar el cambio en la sociedad? Se puede indicar que si esto debe comenzar por el Gobierno, sus padres, profesores, las empresas, amigos, etc.

Invitar al mentorizado a reflexionar de qué manera puede ser agente de cambio en sus círculos de influencia.

3. Transferencia del mentor

El mentor compartirá su visión, punto de vista, experiencias y lecciones aprendidas en su vida.	Duración aproximada: 15 minutos
---	---------------------------------

Antes de empezar a describir las cualidades que un líder que sirve y está comprometido con el bien común, se tiene que comprender algunos conceptos, que quizás parezcan simples, pero son necesarios revisarlos.

¿Qué es servir y bien común?

El servir o servicio, de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española (2021b), es hacer algo en favor, beneficio o utilidad de otra persona.

Por otro lado, el bien común está relacionado con realizar todo aquello que beneficia a la mayor parte de la población (Sosa, 2017), así como es el “conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible, a los grupos y a cada uno de sus miembros, el logro de la propia perfección” (Compendio del Catecismo de la Iglesia Católica, No. 407). “El bien común supone: el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de la persona, el desarrollo de los bienes espirituales y temporales de la persona y la sociedad, y la paz y la seguridad de todos” (Compendio del Catecismo de la Iglesia Católica, No. 408). Por lo tanto, se vincula con:

1. El respeto a la propiedad privada y pública y a las demás personas.
2. Las libertades individuales y colectivas.

3. El derecho a elegir a nuestros representantes postular a un puesto público.
4. Igualdad de oportunidad para desarrollarnos y poder establecer negocios.

El bien común se construye, teniendo como pilares el respeto y el dialogo.

¿Quién es el líder?

Un líder es aquel que persigue un propósito y tiene un grupo de seguidores que también persiguen ese propósito. Existen varios tipos de líderes. A continuación se presentarán dos de ellas. Jim Collins indica que un líder de nivel 5 es aquel que posee humildad y voluntad profesional. Por otro lado, Goleman propone que el líder coach o capacitador es aquel que se localiza a un paso más alto de ser un ejemplo e implica “formar” a otros. Bajo estos tipos de liderazgo se percibe que un líder debe tener la capacidad de reconocer quién es, sus fortalezas y debilidades, con humildad y ha de trabajar en desarrollar su fuerza de voluntad. Asimismo, este líder no solo debe ser un ejemplo para otros, sino que incluso este líder, aparte de inspirar con este ejemplo, ha de ayudar a otros a desarrollarse también.

Por ello, un líder tendrá como principal objetivo el servicio a los demás y el empoderarlos para que puedan desarrollarse por sí mismos. Esto implica reducir egoísmos, incluso anteponiendo sus intereses personales ante las necesidades de los demás. Líderes como estos están dispuestos a darse un tiempo para escuchar a las demás personas y muestran compasión e interés por las adversidades que otros atraviesan. Asimismo, ellos no se quedan con los brazos cruzados esperando que alguien más solucione la situación, sino que van directo a la acción, siempre reflexionando sobre lo que harán y

sus consecuencias, procurando sacar lo mejor de otros y dar lo mejor para todos (Sosa, 2017),

Un líder de este estilo se identifica con facilidad cuando un colaborador es seguido por un conjunto de personas sin esperar el pago de un sueldo o algún tipo de beneficio. Es seguido porque empatiza con las metas personales y la forma de ver la vida de sus seguidores. Este líder tiene en claro que su principal función, se encuentre donde se encuentre, consiste en descubrir y hacer crecer lo mejor de todas las personas, con el fin de construir un mundo mejor.

¿Cómo liderar para el bien común?

En primer lugar, se requiere tener un gran amor por las personas y ser apasionados por el ser humano. Para esto, es imprescindible que el líder se conozca a sí mismo (en el siguiente apartado se presentan algunas preguntas para conocerse mejor en términos de liderazgo). Segundo, cuando uno lidera debe ejercitarse en virtudes como la fortaleza, la templanza y la prudencia (Sosa, 2017). Tercero, se debe tener en cuenta que las decisiones a tomar deben ser de gran ayuda para la sociedad, empezando por el entorno más cercano. Por eso, se requiere tener los “ojos abiertos” para estar atento a identificar qué cosas afectan a todos dentro de la sociedad y, a partir de ahí, desarrollar ideas asertivas que produzcan ese cambio a mejor.

Ahora, tal vez, uno puede pensar que lo presentado parece muy bonito, que solo se aplica a una persona que tiene poder, que ocupa un puesto importante en una empresa o a alguien que ocupa un cargo político. En realidad, no es así. Hay miles de formas en las cuales uno puede liderar sirviendo y aportando al bien común. Un ejemplo sencillo consiste en el ejecutar cualquier acción, por pequeña que sea, a conciencia y buscando el

bien de los demás, como el cuidar el agua, que implica el cerrar el caño al momento de lavarse los dientes, o cuando uno enjabona el servicio mientras lava los platos. Si uno primero lo vive con el ejemplo, después lo podrá enseñar a otros como a los hermanos, a los padres, a nuestros familiares o amigos, influenciando en ellos y promoviendo el deseo en ellos de cuidar los limitados recursos que tenemos. Lo mismo ocurrirá si no se bota basura en la calle, si se ayuda a una persona mayor a cruzar la calle, o si uno apoya/ayuda a un compañero en el trabajo. Existen infinidad de maneras en las que uno puede convertirse en un líder servicial y que busca liderar desde el bien común. Como se ha presentado antes, solo es cuestión de estar con los ojos abiertos y dispuestos a actuar apenas se presente una oportunidad.

Reconociendo mi liderazgo al servicio del bien común

Para poder convertirse en un líder es importante conocerse uno mismo. Estas preguntas serán de gran ayuda (Acosta, 2014; Huete & García, 2017), considerando todo lo recorrido a lo largo de la mentoría al revisar algunos puntos previamente tratados para identificar el nivel actual de avance y aspectos de continua mejora en los que se requiere seguir trabajando:

1. ¿Cómo tomas tus decisiones?
2. ¿Cómo afrontas tus miedos?
3. ¿Cómo gestionas los conflictos?
4. ¿Te resulta fácil trabajar con personas que son distintas a ti?
5. ¿Prefieres trabajar solo o en equipo?
6. ¿Cómo te describirías cuando estás en tu mejor momento?

7. Cuando recibo cumplidos, ¿qué es lo que las personas aprecian con regularidad? ¿Es lo mismo que yo aprecio?
8. ¿De qué forma sueles ayudar a tu familia, amigos y compañeros?
9. ¿En qué situaciones y de qué forma pueden contar contigo las personas que te conocen?

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

<p>El mentorizado responde las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.</p>	<p>Duración aproximada: 15 minutos</p>
--	--

Pedir al mentorizado que responda a estas preguntas. Para ello, se le invitará primero a pensar, luego a escribir sus notas/comentarios en el cuadernillo correspondiente a esta sesión y después se propiciará el diálogo relacionándolo con el tema de esta mentoría.

- ¿Crees que eres un líder servicial y que promueve el bien común?
¿Por qué?
- ¿Me puedes contar de alguna vez en que has servido a alguien y/o que hayas buscado el bien de tu familia, amigos o comunidad?

El mentor también puede compartir una experiencia personal en la que haya ejercido el rol de líder servicial y que promueve el bien común.

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambian puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 10 minutos</p>
--	--

6. Check out

<p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante la sesión, considerando los objetivos de la misma.</p> <p>El mentor brindará algunas preguntas guía, para que el mentorizado las desarrolle antes de la siguiente sesión.</p> <p>Se puede sugerir escribirlo en un cuaderno, que será destinado exclusivamente para sus sesiones de mentoría, o en su guía de mentorizado.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

Primero, pedir al mentorizado que indique qué se lleva de esta sesión.

Segundo, solicitar al mentorizado que presente en la siguiente sesión una a más de las siguientes actividades:

- Según las preguntas de “Reconociendo mi liderazgo al servicio del bien común”, solicitar a los mentorizados a que intenten desarrollar un plan de acción en las que demuestren esta capacidad ya sea a nivel familiar, entre amigos, compañeros de estudio, trabajo o comunidad. Pedirles que identifiquen acciones concretas a realizar y que puedan compartirlo con otras personas queridas para recibir retroalimentación.
- Solicitar al mentorizado que para la siguiente sesión presente: ¿qué es lo que le da sentido a su vida?, ¿qué personas son importantes para él/ella?, y ¿cuáles son sus valores, los cuales ya ha identificado previamente? (que los revise e incluya otros o retire algunos según el conocimiento actual de sí mismos).

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante la sesión de mentoría o de forma asíncrona.

- ¿Cómo ser un buen líder?
https://www.youtube.com/watch?v=o_2f8IFs3cw
- ¿Cómo ejerce liderazgo un director de orquesta?
<https://www.youtube.com/watch?v=-Q8Mmtpvxtw>
- El corazón del liderazgo <https://www.johnmaxwellteam.es/el-corazon-del-liderazgo/>

Sesión 10:

Definiendo mi propósito, metas y mi plan de vida como líder responsable

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y mi plan de vida como líder responsable

Objetivos

- Comprender que para avanzar se necesita tener un plan que esté alineado con nuestro propósito de vida.
- Reconocer que para alcanzar nuestro propósito necesitamos ser disciplinados, ordenados y fieles a nosotros mismos.
- Elaborar un plan de vida personal, sobre los puntos abordados en sesiones de mentoría previas.

Esta sesión propone los siguientes momentos:

Momentos	Duración aproximada
Check – in	10 minutos
Alineamiento con los objetivos de la sesión	05 minutos
Transferencia del mentor	05 minutos
Preguntas activadoras para el mentorizado	05 minutos
Intercambio mentorizado – mentor	05 minutos
Desarrollo del plan de vida y check - out	30 minutos

1. Check – in

Continuar construyendo la relación sólida entre el mentor y el mentorizado	Duración aproximada: 10 minutos
--	---------------------------------

- El mentorizado contará acerca de su avance con relación al tema tratado en la sesión anterior, así como se realizará una breve revisión de lo solicitado.
- El mentor presentará el tema que se tratará el día de hoy, buscando identificar puntos de encuentro y el compartir de experiencias.

2. Alineamiento con los objetivos de la sesión

Asegurar que el mentorizado entienda el tema que se tratará en la sesión.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Sugerencia: revisar juntos rápidamente la guía para asegurar su buen uso.

3. Transferencia del mentor

<p>Ambos intercambiarán puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos puntos guía, lecciones aprendidas, consejos, hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
---	--

Después de haber trabajado diversos temas que guardan relación con el desarrollo personal y hasta incluso laboral, es importante empezar a tener un plan realista y ordenado a fin de seguir trabajando en nuestro “crecimiento personal”.

El crecimiento personal se genera cuando se afronta con madurez las realidades de la vida: sean positivas o negativas. Esto implica tener la virtud de la humildad, para reconocer lo positivo y negativo, aceptándonos como somos y también actuando de forma concreta y coherente, realizando esos cambios “positivos” para mejorar en nuestra vida y con ello también ayudar a otros.

Por ello, el conocerse uno permitirá retirar ciertas actitudes, formas de pensar, juicios y formas de actuar que no se ajustan a los propósitos y metas en la vida personales, a ese sentido de vida.

Lo que uno piensa se materializa, por eso es tan importante dejar de lado ciertos patrones que puedan limitarlos. Por ello, primero, uno debe reconocer esos patrones para así erradicarlos.

Asimismo, se debe reconocer que en la vida hay múltiples situaciones que no dependen de uno. Lo que sí depende de cada uno es la actitud con la que se enfrentan esos desafíos de la vida, estos sí están en nuestro campo de acción y forman parte de nuestra responsabilidad.

Por ello, todo lo que vivido, es una ocasión para aprender. La familia, el lugar donde uno nació, con los que vivió, los desafíos y retos enfrentados hasta hoy, y los que se enfrentarán a futuro serán necesarios para crecer y ser mejor. Por eso, tener un propósito y un plan es cada día más necesario.

(Nota: es mejor que esta introducción no sea tan extensa para que se pueda dedicar más tiempo al plan de vida personal).

4. Preguntas activadoras para el mentorizado

El mentorizado responde las preguntas activadoras y reflexiona sobre el tema compartiendo sus respuestas con el mentor.	Duración aproximada: 05 minutos
---	---------------------------------

Preguntarle al mentorizado qué piensa de alguna de las siguientes frases:

- “Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo” (Einstein).
- “Todo lo que sueñas está al otro lado del miedo” (George Addair).

5. Intercambio mentorizado – mentor

<p>Ambos intercambiarán puntos de vista.</p> <p>El mentor brindará algunos principios guía aprendidos, lecciones, consejos y hará más preguntas para asegurar el entendimiento.</p> <p>El mentorizado compartirá sus inquietudes, consultas, puntos de vista y posibles acciones a realizar.</p>	<p>Duración aproximada: 05 minutos</p>
--	--

En esta fase se sugiere que el mentor presente algunos ejemplos de cómo los planes que se ha trazado en la vida o con la ayuda de otras personas se han podido ir cumpliendo a lo largo de los meses o años.

Asimismo, es de gran relevancia que en este momento, antes de empezar a estructurar el plan de vida, se identifique cuál es el propósito del mentorizado. Estos son algunos ejemplos de propósito de vida:

- Poder disfrutar lo que me rodea, es decir la interrelación con las personas y la propia naturaleza. Ser una persona íntegra y un profesional competitivo. Poder compartir mis logros con mi familia e inspirar a otras personas. Lograr nuevos objetivos que un momento parecían inalcanzables (Elvis).
- El sentido de mi vida es el bienestar común y la felicidad de mis seres queridos. Brindar ayuda al que lo necesita. Trabajar en mis debilidades, crecer y aceptarme como persona (Katy).

6. Desarrollo del plan de vida y check out

<p>El mentor realizará algunas preguntas, ejemplos o guías para que el mentorizado desarrolle su plan de vida.</p> <p>Revisar los aprendizajes adquiridos por el mentorizado durante toda la mentoría, considerando los objetivos de la misma.</p>	<p>Duración aproximada: 30 minutos</p>
--	--

Se invitará al mentor a ayudar al mentorizado a identificar su propósito, recoger lo trabajado en las sesiones previas y a preparar su plan de vida. Para ello se sugiere el siguiente ejemplo, colocando por lo menos 2 acciones en cada una.

Mi propósito

Personas importantes para mí	Mis valores
------------------------------	-------------

LAS METAS DE MI PLAN DE VIDA

Dimensión	Acciones	Recursos que necesito	Fecha de inicio	Resultados esperados	Fecha próxima de medición de mi avance
Espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un tiempo de oración/meditación cada día • • 	<p>Estar solo: parque/habitación</p>	23/06/21	Tener 10 min. De oración/meditación de lunes a sábado, cada día	30/06/21
Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Almorzar con mi familia • • 	<p>Desconectarme de las redes</p>	23/06/21	Dedicar 1 hora cada día para almorzar con tranquilidad con mi familia	30/06/21
Laboral/ Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • • • 				
Social	<ul style="list-style-type: none"> • • • 				
Estudios	<ul style="list-style-type: none"> • • • 				
Deporte/salud	<ul style="list-style-type: none"> • • • 				
Sano descanso/ diversión	<ul style="list-style-type: none"> • • • 				

Al finalizar esta actividad se pedirá al mentorizado que indique qué se lleva de todo el proceso de la mentoría.

7. Recursos para esta sesión

A continuación se presentan más recursos que pueden ser usados durante esta sesión de mentoría.

- ¿Cómo encontrar el sentido de mi vida? | Yokoi Kenji
<https://www.youtube.com/watch?v=Doyn1c0e6ro>
- Cómo hacer un plan de vida excelente | Hola Seiiti Arata 48
<https://www.youtube.com/watch?v=CfIDVb0yggk>
- Cómo hacer un plan de vida (en 6 pasos)
<https://psicologiaymente.com/vida/plan-de-vida>
- Dulces son los frutos de la adversidad
<https://www.youtube.com/watch?v=kz6GON4ykNo>

Referencias

- ¿Cómo detectar oportunidades? Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=KBA8OYoM7S0>
- ¿Cómo ejerce liderazgo un director de orquesta? Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=-Q8Mmtpvxtw>
- ¿Cómo ejerce liderazgo un director de orquesta? Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=-Q8Mmtpvxtw>
- ¿CÓMO ENCONTRAR EL SENTIDO DE MI VIDA? | YOKOI KENJI.
Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=dOYN1C0E6ro>
- ¿Cómo ser un buen líder? Recuperado de
https://www.youtube.com/watch?v=o_2f8IFs3cw
- ¿Jóvenes sin valores o la misma historia de siempre? Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=RV0Rj8x2ljQ>
- 10 habilidades necesarias para tener empleo en el 2020. Recuperado de
https://www.youtube.com/watch?v=yp_jLvZvL1M
- 11 Técnicas de comunicación asertiva y efectiva con ejemplos y pasos.
Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=g2mABsl-MZQ>
- Acosta, C. (2014). *Cinco preguntas para saber qué clase de líder eres*.
Recuperado de <https://www.expoknews.com/5-preguntas-para-saber-que-clase-de-lider-eres/Culturina> (2021). Inicio. Recuperado de
<https://culturinacomunicacion.com/>
- Actitud: Victor Koppers. Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=nWeclwtN2ho&t=3s>
- Cómo hacer un plan de vida (en 6 pasos). Recuperado de
<https://psicologiaymente.com/vida/plan-de-vida>

Cómo Hacer un Plan de Vida Excelente. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=CfIDVb0ygqk>

Compendio del Catecismo de la Iglesia Católica (2005). Recuperado de

https://www.vatican.va/archive/compendium_ccc/documents/archive_2005_compendium-ccc_sp.html

Corto de intensamente. Recuperado de

https://www.youtube.com/watch?v=cB2CUdv_aHQ

Cuento El Árbol que no sabía quién era. Recuperado de

<https://www.loopian.com.ar/empleabilidad/reflexion-arbol-no-sabia-quien/>

Culturina (2021). Inicio. Recuperado de <https://culturinacomunicacion.com/>

De Pequeño me dijeron que la rabia era mala. Recuperado de

<https://escuelatranspersonal.com/pequeno-me-dijeron-la-rabia-mala/>

Divulgación Dinámica (2021). *¿Qué es el empoderamiento?* Recuperado de

<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/empoderamiento/>

Divulgación Dinámica (2021). *¿Qué es el empoderamiento?* Recuperado de

<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/empoderamiento/>

Dulces son los frutos de la adversidad. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=kz6GON4ykNo>

Educative (2021). *Cómo hacer un análisis DAFO personal o profesional +*

Ejemplo y Plantilla. Recuperado de <https://blog.educative.com/como-hacer-analisis-dafo-personal-profesional-ejemplo-plantilla/>

Educative (2021). *Cómo hacer un análisis DAFO personal o profesional +*

Ejemplo y Plantilla. Recuperado de <https://blog.educative.com/como-hacer-analisis-dafo-personal-profesional-ejemplo-plantilla/>

El Circo de la Mariposa. Recuperado de <https://youtu.be/jZx6F9oZcUA>

- El Corazón del Liderazgo. Recuperado de
<https://www.johnmaxwellteam.es/el-corazon-del-liderazgo/>
- El Elefante Encadenado <https://borjavilaseca.com/el-elefante-encadenado/>
- El Rey con Muletas. Recuperado de
https://www.cuerpomente.com/cuentos/jorge-bucay/rey-muletas-ser-fiel-uno-mismo_1345
- El Tarro y el Maestro (administrar el tiempo). Recuperado de
<https://daraespino.com/2015/10/26/el-tarro-y-el-maestro-administrar-el-tiempo/>
- En Todo ser humano hay grandeza. Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=f69n5VQLIQw&t=6s>
- Famili Search (2021). ¿Por qué necesitamos la historia familiar ahora más que nunca? Recuperado de
<https://www.familysearch.org/blog/es/family-history-2/>
- Famili Search (2021). ¿Por qué necesitamos la historia familiar ahora más que nunca? Recuperado de
<https://www.familysearch.org/blog/es/family-history-2/>
- García, A. (2019). *La Importancia De Entrenar Tu Mente*. Recuperado de
<https://www.lavidaquequieres.com/la-importancia-de-entrenar-tu-mente/>
- García, A. (2019). *La Importancia De Entrenar Tu Mente*. Recuperado de
<https://www.lavidaquequieres.com/la-importancia-de-entrenar-tu-mente/>
- Guzmán, C. (2015). *Los siete retos de un emprendedor*. Recuperado de
<https://pqs.pe/emprendimiento/los-siete-retos-de-un-emprendedor/>
- Guzmán, C. (2015). *Los siete retos de un emprendedor*. Recuperado de
<https://pqs.pe/emprendimiento/los-siete-retos-de-un-emprendedor/>

- Historia de equipo de futbol equipo Panyee FC Tailandia. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TrACt8kfVDY>
- Historias de exito y superacion | DAN LOK como supero la pobreza y ahora es un importante empresario. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ZfB1w3lceK4>
- Huete, L. y García, J. (2017). *Liderar para el bien común*. Recuperado de https://indi.cat/wp-content/uploads/INDI2017_ResumenLectura_LiderarParaEIBienComun_ASANCHEZ-1.pdf
- Identificar oportunidades de negocio. Recuperado de <https://javiermegias.com/blog/2013/03/identificar-nuevas-oportunidades-de-negocio/>
- JACKIE CHAN: Historias de Éxito, Motivación y Superación Personal. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=imwEUKzdvBo>
- Jiménez, A. (2018). *10 claves para emprender con éxito*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/263411>
- Jiménez, A. (2018). *10 claves para emprender con éxito*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/263411>
- LEDLV. (2019). *Empleabilidad: qué es y por qué debe preocuparte*. Recuperado de <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/>
- LEDLV. (2019). *Empleabilidad: qué es y por qué debe preocuparte*. Recuperado de <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/>
- Manso, J., Sánchez, M. T. y Peña (1998). La Escala de Valores de Rokeach en una muestra de estudiantes de Servicio Social. *Revista de Servicio*

Social, 1(1), Recuperado de
<http://www2.udec.cl/~ssrevi/numero1/articulos/a5/articulo5.htm>

Manso, J., Sánchez, M. T. y Peña (1998). La Escala de Valores de Rokeach en una muestra de estudiantes de Servicio Social. *Revista de Servicio Social*, 1(1), Recuperado de
<http://www2.udec.cl/~ssrevi/numero1/articulos/a5/articulo5.htm>

Merce Brey. (2021). *Inicio*. Recuperado de <https://mercebrey.com/>

Merce Brey. (2021). *Inicio*. Recuperado de <https://mercebrey.com/>

Real Academia de la Lengua Española (2021). *Valores*. Recuperado de
<https://dle.rae.es/valor#bJeLxWG>

Real Academia de la Lengua Española (2021a). *Valores*. Recuperado de
<https://dle.rae.es/valor#bJeLxWG>

Real Academia de la Lengua Española (2021b). *Servir*. Recuperado de
<https://dle.rae.es/servir?m=form>

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Segura, M. & Arcas, M. (2003). *Educación las emociones y los sentimientos: Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos*. Madrid, España: Narcea Ediciones

Segura, M. & Arcas, M. (2003). *Educación las emociones y los sentimientos: Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos*. Madrid, España: Narcea Ediciones

Semana (2020). *¿Qué es emprender y cómo identifico negocios para emprender?* Recuperado de
<https://www.semana.com/emprendimiento/articulo/que-es-emprender-y-como-identifico-negocios-para-emprender--colombia-hoy/281938/>

Semana (2020). *¿Qué es emprender y cómo identifico negocios para emprender?* Recuperado de <https://www.semana.com/emprendimiento/articulo/que-es-emprender-y-como-identifico-negocios-para-emprender--colombia-hoy/281938/>

Servir a los demás, es lo que da felicidad. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=WQrUqB1Rd-A>

Sesame (2021). *Empleabilidad*. Recuperado de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/empleabilidad/>

Sesame (2021). *Empleabilidad*. Recuperado de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/empleabilidad/>

Sin brazos, sin piernas (No arms, no legs) - Español (Spanish). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=oxvi3lrwcmk>

Sosa, B. (2017). *Liderazgo social para el bien común*. Recuperado de <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-familia-y-sociedad/liderazgo-social-para-el-bien-comun>

Tu Mapa (2021). *Inicio*. Recuperado de <https://tu-mapa.es/como-entrenar-tus-habilidades-emocionales-para-que-aflore-lo-mejor-de-los-demas/>

Tu Mapa (2021). *Inicio*. Recuperado de <https://tu-mapa.es/como-entrenar-tus-habilidades-emocionales-para-que-aflore-lo-mejor-de-los-demas/>

Un cuento sobre comunicación. Recuperado de <http://azucenaaja.es/un-cuento-sobre-comunicacion/>

Video que promueve el Amor propio – Amate. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DdeTxufokLg>

Parte 4:

Fichas para los mentorizados

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 1: Valorando mi historia personal

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 1: Valorando mi historia personal

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 1: Valorando mi historia personal

- ¿Cuáles han sido los momentos más felices de tu vida? y ¿cuáles han sido los más tristes? Escribe tus comentarios:

- ¿Has experimentado cómo después de momentos difíciles en tu vida te volviste una persona más fuerte? Comentar al respecto:

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 1: Valorando mi historia personal

“La historia cuenta lo que sucedió; la poesía lo que debía suceder. (Aristóteles, 384 AC-322 AC, filósofo griego)

- ¿Qué piensas de esta frase? Escribe tus comentarios:

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 1: Valorando mi historia personal

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Indicar las lecciones recibidas de sus padres o vividas por ellos mismos, que valoran y atesoran dentro de su historia personal.



- Pedir a los mentorizados que redacten su biografía personal (ver siguiente página).

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 1: Valorando mi historia personal

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Indicar los espacios tenidos para la reflexión sobre la frase “Mi historia personal es mi poder” y escribir tus conclusiones de cada momento de reflexión:

Sesión 2:

Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

- Identifica cinco puntos positivos que tienes y consideras importante.

- A lo largo de tu historia, ¿has pasado por experiencias en las que se ha reflejado tu fortaleza interior? ¿De dónde te vino esa fuerza?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 2: Auto reconociéndome (autoconcepto) y auto valorándome (autoestima)

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- ¿Qué tanto te conoces? Conversa con amigos o familiares y consulta qué fortalezas consideran que tienes, y qué otros puntos podrías mejorar. Coloca mínimo dos de cada uno.

- Presenta ejemplos de situaciones cotidianas en las que se observan las fortalezas identificadas anteriormente en tu vida.

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

- Dentro de esta lista ¿cuáles son los valores que más te atraen?

Ser afectuoso, alegre, ambicioso, auto controlado, capaz, cortés, honrado, independiente, imaginativo, intelectual, limpio, lógico, magnánimo, obediente, responsable, servicial, valiente, tolerante.

Amistad verdadera, amor pleno, armonía interna, felicidad, igualdad, libertad, placer, reconocimiento social, respeto a uno mismo, sabiduría, salvación, seguridad familiar, seguridad nacional, sentido del cumplimiento, un mundo bello, una vida emocionante, una vida confortable, un mundo en paz

- Reflexiona e indica ¿Qué personas virtuosas conozco?, ¿en qué virtudes destacan?, ¿por qué destacan en estas virtudes?

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

“No somos responsables de los estados de ánimo en los que nos encontramos, pero sí de permanecer en ellos” (Rafael Echevarría).

- ¿Qué piensas de esta frase?

- ¿En alguna oportunidad te has quedado atrapado con alguna emoción durante el día? Por ejemplo, ¿has estado con el enojo durante todo el día?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Identifica 3 valores/virtudes que resaltan en ti y coloca ejemplos en los que los vivas.

- Reflexiona e identifica 3 situaciones donde se haya manifestado algún defecto e identifica cuál sería la virtud contraria con la que debiste actuar. Piensa en cómo la situación hubiera sido diferente usando esa virtud o actuando de otra forma.

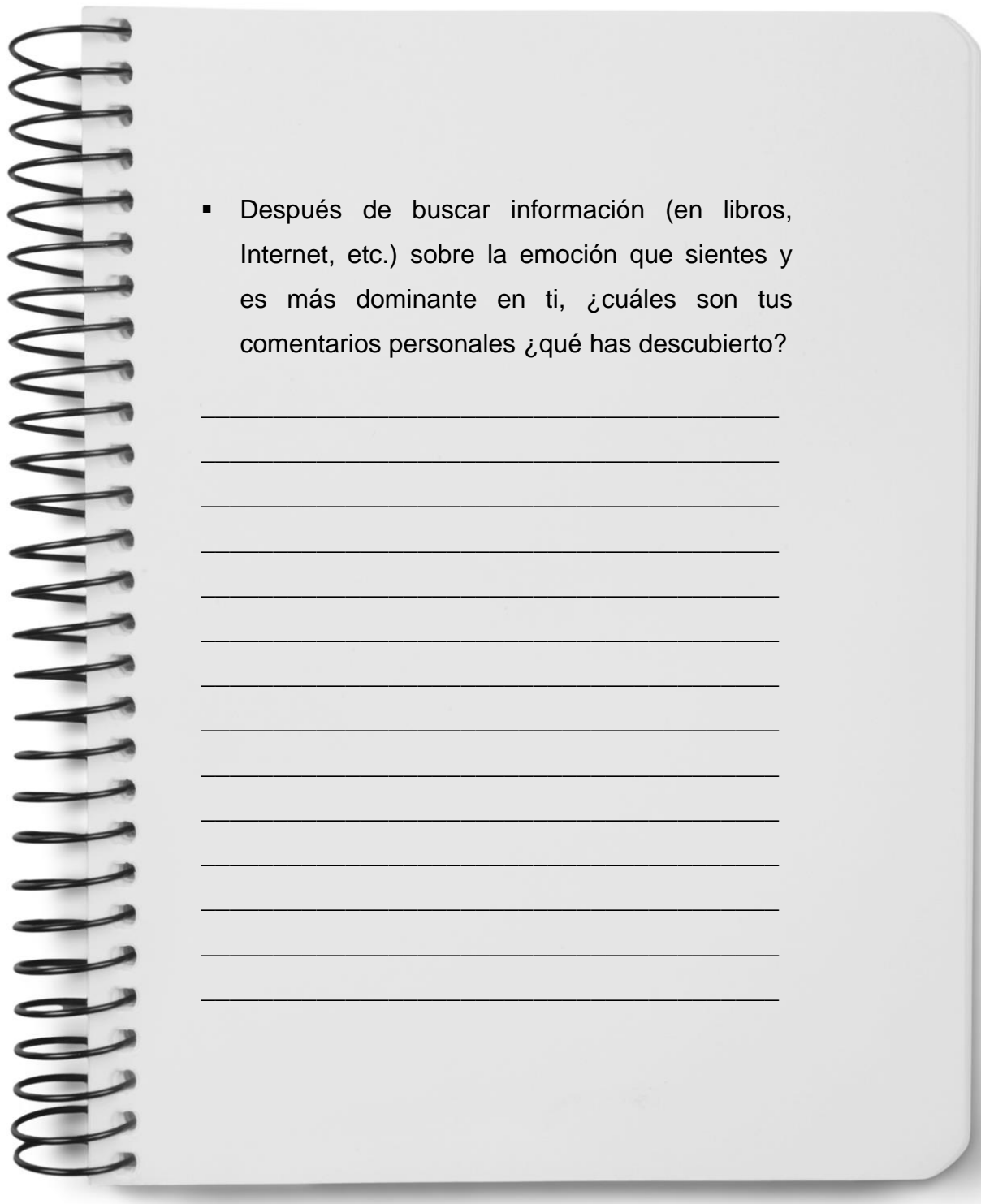
Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 3: Creciendo con valores y reconociendo mis emociones

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Al finalizar el día, reflexiona e identifica las emociones que prevalecieron en ti y que pudieron tonarse en sentimientos que te acompañaron durante todo el día.

- Identifica alguna situación en la que hayas podido dominar alguna emoción causada por una circunstancia inesperada.



- Después de buscar información (en libros, Internet, etc.) sobre la emoción que sientes y es más dominante en ti, ¿cuáles son tus comentarios personales ¿qué has descubierto?

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

- ¿En las situaciones donde se presentan dificultades, cuál es tu actitud frente a ellas? ¿cómo respondes?

- ¿Qué opinas de vivir echando la culpa a los demás de los que nos pasa?

- ¿Encuentras en ti la fortaleza para enfrentar las dificultades, crecer y continuar a pesar de ellas?

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

- ¿Eres consciente de todos los pensamientos que pasan por tu mente durante el día o andas en modo automático sin analizar ninguno de estos?

- ¿Has identificado aquellas ideas o pensamientos involuntarios que surgen en tu mente y que no te permiten avanzar? Describe una de ellas.

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Reflexiona e identifica las dificultades que hoy enfrentas y si corresponde que asumas la responsabilidad por estas.

- ¿Caes en la cuenta de la fortaleza interior que tienes? ¿Recuerdas alguna situación en la que superaste las dificultades que se presentaron? Descríbelas.

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 4: Empoderándome para ser agente líder de cambio

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Al finalizar el día realiza un “balance” de todo lo positivo y negativo que has vivido (ver en la siguiente página una “agenda semanal”). Identifica qué has hecho con tus pensamientos positivos y negativos ¿Cortas con ellos o te quedas atrapado en estos?
- Identifica qué puedes mejorar para el siguiente día y cuenta cómo has ido avanzando a lo largo de los días.

Agenda



lun.

vie.

mar.

sáb.

mié.

dom.

jue.

notas.

Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

- ¿Cómo consideras que debe ser una buena y auténtica comunicación?, ¿para ti, qué características debe tener esta?

- ¿Qué comprendes por mirar hacia dentro? ¿Sabes que tienes una interioridad que debes cuidar?

- Reflexiona en cómo te diriges a ti mismo ¿Lo haces con respeto y admiración?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 5: Comunicándome efectivamente para liderar

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Reflexiona y analiza cómo ha sido tu trato contigo mismo ante las situaciones cotidianas que se pudieron presentar en el día. Por ejemplo, ante un imprevisto, una equivocación, un logro, una ofensa, entre otros.

- Redacta una breve carta dirigida a ti, la cual debes guardar por dos años. Indica en tu carta lo que valoras de ti ahora y que esta carta te inspire a cumplir tus sueños en dos años (escoger alguno de los modelos de las siguientes páginas).



A large, vertically oriented rectangular area with rounded corners, containing horizontal ruling lines and a vertical margin line on the left side, resembling a page from a notebook.

Sesión 6:

Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

“El tiempo es el más importante recurso finito, no almacenable, perecedero e inexorable del que disponemos los individuos para la consecución de nuestras metas” (Daniel Grifol)

- ¿Qué piensas de esta frase?

- ¿Cuentas con un horario o alguna vez has tenido alguno? ¿cómo te fue con este? ¿crees que sería una buena herramienta de organización?

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

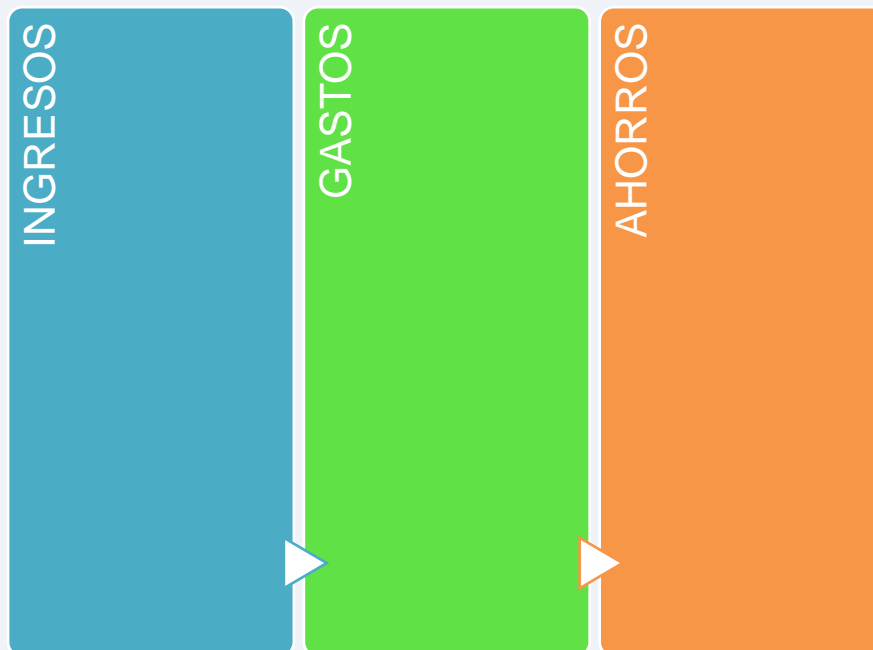
- ¿Cuál es tu relación con el dinero? ¿Qué concepto tienes de él?

- ¿Cuándo eras niño, qué opiniones o comentarios escuchabas sobre el dinero? Por ejemplo, frases como: “es muy difícil conseguir dinero” o “el dinero cuesta”, entre otras.

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

- ¿Cuáles son tus principales ingresos y gastos?
Elabora una lista de estos y con ayuda del mentor planificarás tus gastos semanales.



Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Elabora un horario donde asignes una hora y día a cada una de tus actividades: estudio, tareas de casa, descanso, ingreso a redes sociales, trabajo, entre otros (ver un planificador en la siguiente página).

“La línea recta está hecha de millones de pequeños puntos unidos uno a otro. También mi vida está hecha de millones de segundos y de minutos unidos uno al otro...” (François-Xavier Nguyen van Thuan)

- Reflexiona sobre la frase y escribe tus conclusiones.

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 6: Administrando eficazmente mis recursos: tiempo y dinero

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- ¿Cuáles son tus proyectos y sueños? Para poder realizar y alcanzar estos es necesario una buena planificación de tus gastos ¿qué podrías hacer?

- Comenta cómo te fue con la planificación de tus gastos durante esta semana ¿Pudiste ahorrar algún monto?

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

- De acuerdo con tu experiencia o lo que has escuchado, ¿qué piensas sobre el mercado laboral peruano en la actualidad?

- ¿Qué crees que buscan las empresas de los trabajadores en la actualidad?

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

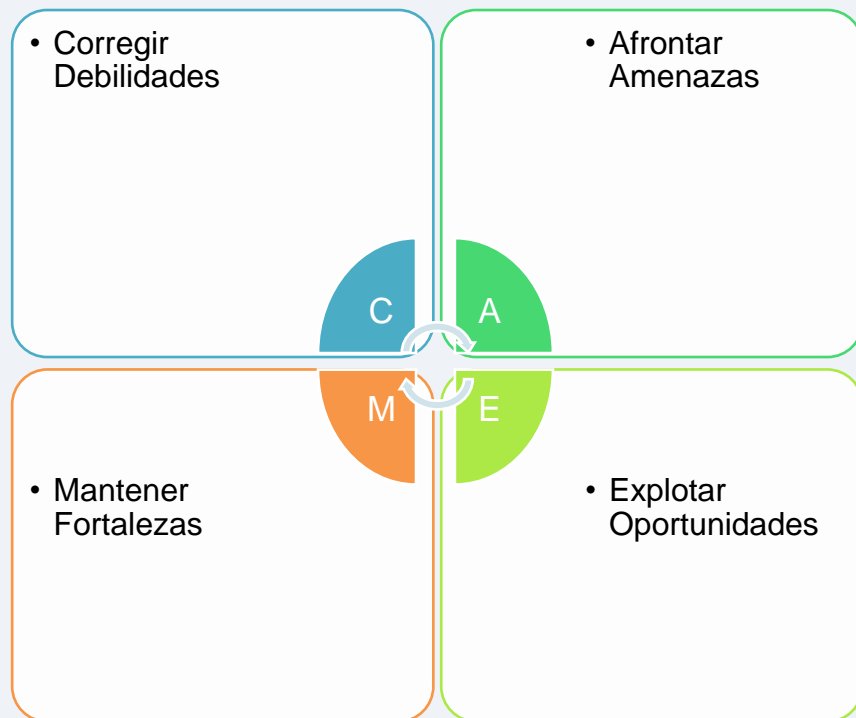
- Elabora un FODA personal siguiendo las indicaciones del mentor.

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
<i>Debilidades</i>	<i>Amenazas</i>

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

- Elabora un CAME personal siguiendo las indicaciones del mentor.



Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

- Elaboro mi plan de acción según mi FODA:

F

O

D

A

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 7: Potenciando mis capacidades para un mejor empleo

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Entregar mi plan de acción en base al FODA:

F

O

D

A

Ficha de trabajo personal para
desarrollar después de la sesión

Sesión 7: Potenciando mis
capacidades para un mejor empleo

*(Se presentará en la siguiente sesión de
mentoría)*

- Entregar la actividad solicitada por el mentor

Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

- ¿Has emprendido en algún negocio? Si es así ¿en qué consistió?, de lo contrario ¿en qué campo te gustaría emprender?

- En caso, tengas la necesidad de emprender, ¿te sientes preparado? ¿qué te faltaría?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Siguiendo las pautas dadas por el mentor para iniciar un emprendimiento, elabora un plan de un emprendimiento que te interesaría iniciar, colocando las actividades que debes tener en cuenta para emprender en el negocio escogido.

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 8: Descubriendo oportunidades para el emprendimiento

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Revisar 3 emprendimientos peruanos e identificar cuáles son las características de sus líderes, según lo abordado en esta sesión y sesiones previas.

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

- ¿Qué cualidades crees que debe tener un líder comprometido con el servicio y el bien de todos?

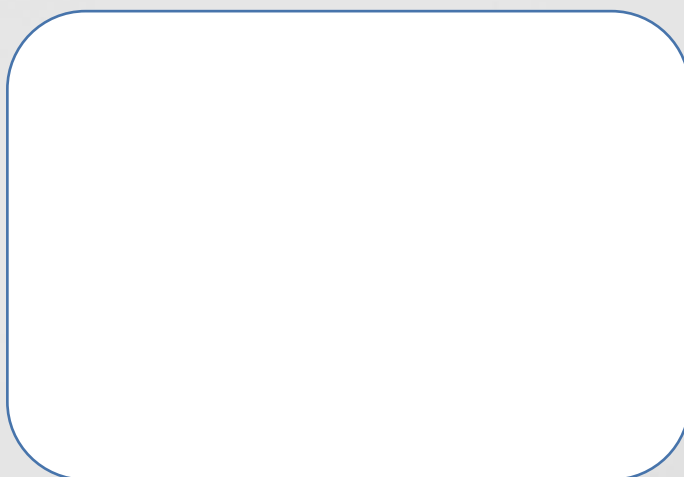
- ¿Quién debe empezar el cambio en la sociedad?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Desarrollar un plan de acción en que se demuestre ese liderazgo al servicio de los demás, ya sea a nivel familiar, entre amigos, compañeros de estudio, trabajo, comunidad, etc. Identificar acciones concretas a realizar y compartirlas con otras personas queridas para recibir su retroalimentación.



Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 9: Liderando para servir y aportar al bien común

(Se presentará en la siguiente sesión de mentoría)

- Indicar:

¿Qué le da sentido a mi vida?

¿Qué personas son importantes para mí?

¿Cuáles son mis valores (revisar: retirar o agregar los que he identificado antes)

Sesión 10:

Definiendo mi propósito, metas y mi plan de vida como líder responsable

**LÍDERES
FORMANDO
LÍDERES**

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y plan de vida como líder responsable

Ficha de trabajo durante la sesión

Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y plan de vida como líder responsable

"Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo" (Einstein)

- ¿Qué piensas de esta frase?

"Todo lo que sueñas está al otro lado del miedo" (George Addair)

- ¿A qué reflexión te lleva esta frase?

Ficha de trabajo personal para desarrollar después de la sesión

Sesión 10: Definiendo mi propósito, metas y plan de vida como líder responsable

- Luego de escuchar las pautas del mentor, elabora tu plan de vida de acuerdo con tus objetivos planteados. Puedes apoyarte en el siguiente cuadro (ver página siguiente):

Mi propósito

Personas importantes para mí	Mis valores
------------------------------	-------------

LAS METAS DE MI PLAN DE VIDA

Dimensión	Acciones	Recursos que necesito	Fecha de inicio	Resultados esperados	Fecha próxima de medición de mi avance
Espiritual	<ul style="list-style-type: none">•••				
Familiar	<ul style="list-style-type: none">•••				
Laboral/ Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none">•••				
Social	<ul style="list-style-type: none">•••				
Estudios	<ul style="list-style-type: none">•••				
Deporte/salud	<ul style="list-style-type: none">•••				
Sano descanso/ diversión	<ul style="list-style-type: none">•••				

GUÍA DE MENTORÍA

LÍDERES FORMANDO LÍDERES

Una iniciativa de CentrumPUCP y Misión Jesuita



ISBN: 978-612-4139-74-1



9 786124 113974 1