I.- Datos Generales

Código	Título
EC1451	Prestación de servicios de mentoría profesional

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que brindan servicios de mentoría o se desempeñan como mentores profesionales, identificando la situación actual del mentorado, acordando un plan de acción con el mentorado, acompañándolo durante la puesta en marcha del plan de acción y concluyendo la mentoría.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

El presente Estándar de Competencia está dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para prestar servicios de mentoría profesional, a través de las funciones referentes a identificar la situación actual del mentorado, estableciendo las condiciones para que la mentoría formal pueda convertirse en fuente de aprendizaje significativo; determinando un plan de acción con el mentorado, acordando metas, logros e indicadores de avance y resultados, acompañándolo durante la puesta en marcha del plan de acción mediante una bitácora de seguimiento y concluyendo la mentoría, recomendando herramientas y actividades que promuevan el desarrollo del mentorado.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cuatro

Desempeña diversas actividades tanto programadas, poco rutinarias como impredecibles que suponen la aplicación de técnicas y principios básicos. Recibe lineamientos generales de un superior. Requiere emitir orientaciones generales e instrucciones específicas a personas y equipos de trabajo subordinados. Es responsable de los resultados de las actividades de sus subordinados y del suyo.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
De la Cámara Nacional de la Industria de Transformación

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
04 de marzo de 2022	01 de junio de 2022

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:
5 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
Sin referente en el SINCO.

Ocupaciones asociadas
Sin referente en el SINCO.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
Mentor Profesional
Mentor Internacional
Coach
Consultor

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Rama:

5416 Servicios de consultaría administrativa, científica y técnica.

Subrama:

54161 Servicios de consultoría en administración.

Clase:

541610 Servicios de consultoría en administración.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Btkzna Business and Technology Development, S.A. de C.V.
- Espacio Empresarial, S.A. de C.V.
- Guía y Asistencia Empresarial, S.C.
- Red Global de Mentores.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:	• Observar la sesión de mentoría en un escenario real o simulado, considerando las sesiones: inicial, por lo menos una intermedia y la final. Se recomienda que el mentor pida autorización y comente a su mentorado cuál es el rol del evaluador en las sesiones en las que esté presente. • El evaluador deberá permanecer en el lugar indicado por el mentor, de modo que no altere el desarrollo de la sesión y tenga visibilidad y escucha para la adecuada evaluación.

	• La evaluación se puede llevar a cabo ya sea de manera presencial o vía remota. • Es necesario que el mentor haya realizado su proceso de selección del mentorado basado en su experiencia.
Apoyos/Requerimientos:	• Espacio ventilado, iluminado, sillas y/o sillones y privacidad (aula o sala de juntas), suficiente para tres personas. • Libreta o equipo de cómputo para notas.

Duración estimada de la evaluación

30 minutos en gabinete y 1 hora con 30 minutos en campo, totalizando 2 horas.

Referencias de Información

- Red Global de Mentores. (2021). *Guía Funcional del Mentor*. Argentina.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Prestación de servicios de mentoría profesional

Elemento 1 de 4

Identificar la situación actual del mentorado

Elemento 2 de 4

Acordar el plan de acción con el mentorado

Elemento 3 de 4

Dar acompañamiento durante la puesta en marcha del plan de acción del mentorado

Elemento 4 de 4

Concluir la mentoría

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 4	E4441	Identificar la situación actual del mentorado

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Inicia la relación de acompañamiento estableciendo una conexión de cercanía y confianza con el mentorado:
- Dando la bienvenida al mentorado,
- Estableciendo un ambiente de confianza con el mentorado, a través de un lenguaje corporal abierto, mirando a los ojos, con un tono moderado de voz,
- Presentándose de manera cordial con el mentorado, diciendo su nombre y una breve reseña de su trayectoria y su disposición de acompañarlo en este proceso,
- Pidiendo al mentorado se presente diciendo las expectativas que tiene sobre el proceso de mentoría, y
- Estableciendo un acuerdo formal de manera verbal/escrita.

2. Establece las condiciones para que el proceso de mentoría pueda convertirse en fuente de aprendizaje significativo:
- Estableciendo un diálogo con el mentorado para determinar el(los) objetivo(s) de la mentoría,
- Demostrando atención activa y empática a través de preguntas que muestren interés, fomenten la profundización y análisis de la necesidad del mentorado,
- Solicitando al mentorado información detallada sobre su necesidad, y
- Ofreciendo sugerencias específicas sobre planes inmediatos.

3. Indica cuales son los límites de la mentoría:
- Elaborando el convenio de confidencialidad entre el mentor y el mentorado, y
- Explicando al mentorado los alcances que tienen las sesiones de su mentoría.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La matriz del perfil del mentorado elaborada:
- Describe los pensamientos y emociones que expresó el mentorado,
- Describe lo que el mentorado expresó acerca de lo que vio y escuchó,
- Describe lo que dice y lo que hace, y
- Contiene plasmadas a detalle las conclusiones que determinan si será mentor de la persona que solicita acompañamiento.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. ¿Qué y cuáles son los tipos de mentoría?	Conocimiento
2. Características, ventajas y límites de la mentoría.	Conocimiento
3. Funciones principales del mentor.	Conocimiento
4. Diálogo estratégico en la mentoría.	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en que da un trato cordial al mentorado.
2. Iniciativa: La manera en que ofrece soluciones de acuerdo con los tiempos y actividades con el mentorado.
3. Responsabilidad: La manera en la que explica al mentorado que no cuenta con las competencias necesarias para guiarlo cuando existe un área en la que el mentor no es experto y es necesario consultar un especialista para continuar con el proceso de mentoría.
4. Tolerancia: La manera en que muestra disposición para comprender la situación actual del mentorado.

GLOSARIO

1. Actividades de seguimiento: Se refiere a las actividades que se describan en el plan de acción del mentorado.
2. Acuerdo formal: Se refiere al (los) compromiso(s) que adquiere el mentor y el mentorado durante el proceso de mentoría.
3. Convenio de confidencialidad: Acuerdo entre dos partes por el cual se comprometen a no compartir la información derivada de las sesiones de mentoría para uso público.
4. Límites de la mentoría: Se refiere a la función específica del mentor, la cual consiste en compartir sus experiencias a los mentorados y conocer fuentes de apoyo para ayudarlos a utilizarlas. El mentor no es tutor, ni formador, ni profesor, no es orientador, ni asesor financiero; un mentor debe ser un buen receptor, alguien con quien se pueda hablar, pero no es un amigo.
5. Matriz del perfil del mentorado: Esquema simple que contiene el análisis de las preguntas a desarrollar para identificar la situación actual del mentorado.
6. Mentor: Es la persona con experiencia adquirida y conocimientos empíricos, técnicos y/o científicos, que le permiten realizar una función de consejero, guía o tutor, con el objeto de potenciar el aprendizaje de la otra persona por medio del acompañamiento.
7. Mentorado: Es la persona que está dispuesta y tiene la intención de desarrollar aprendizaje que le permita generar un cambio trascendente y que busca el acompañamiento de un mentor.
8. Mentoría profesional: Es en esencia, una estrategia de desarrollo y de aprendizaje significativo, fundamentada en el *mentoring*, como la expresión de una actividad basada en la enseñanza y acompañamiento.

Referencia	Código	Título
2 de 4	E4442	Acordar el plan de acción con el mentorado

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Genera acciones para que el mentorado se encuentre inmerso en la actividad de mentoría:
- Guiando al mentorado en el progreso orientado a lograr metas personales, profesionales y/u organizacionales,
- Orientando al mentorado a la reflexión sobre su situación y necesidades,
- Estableciendo retos al mentorado de acuerdo con el/(os) objetivo(s) planteados, para llevarlo a su crecimiento y desarrollo durante la mentoría,
- Compartiendo experiencias de vida que permitan que la curva de aprendizaje del mentorado se reduzca, y
- Guiando al mentorado hacia la construcción de un pensamiento crítico a través de ejercicios de reflexión.

2. Establece acuerdos y compromisos entre el mentor y el mentorado:
- Planeando metas y logros del mentorado, que puedan ser impulsados y acompañados por el mentor,
- Estableciendo qué aportes puede hacer al mentorado, y
- Estableciendo las acciones que llevará a cabo para verificar el avance de su mentorado.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de acción de la mentoría elaborado:
- Incluye en formato de lista las metas y logros del mentorado que puedan ser impulsados y acompañados por el mentor,
- Contiene los aportes que puede hacer el mentor a su mentorado,
- Incluye detalladamente las acciones que llevará a cabo para verificar el avance de su mentorado,
- Contiene las fechas para la revisión de los avances,
- Contiene los indicadores que permitan la medición del avance del mentorado,
- Contiene los indicadores que permitan medir los resultados esperados, e
- Incluye los resultados obtenidos al finalizar la mentoría.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Texto y contexto para un proceso de mentoría.	Conocimiento
2. Diseño, estructura y medición de un plan de acción.	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

Situación emergente

1. El mentorado presenta una situación que modifica su comportamiento y/o distrae su atención durante la sesión y el mentor no cuenta con las competencias para conducirlo y encausarlo positivamente.

Respuestas esperadas

1. Identificar la fuente que desata dicha situación y pone pausa a las sesiones de mentoría hasta que el mentorado se reponga.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Amabilidad:	La manera en que da un trato cordial al mentorado.
2.	Cooperación:	La manera en que establece los acuerdos y compromisos para realizar las tareas del plan de acción con el mentorado.
3.	Iniciativa:	La manera en que ofrece soluciones de acuerdo a tiempos y actividades con el mentorado.
4.	Responsabilidad:	La manera en que brinda espacio al mentorado para meditar y reflexionar después de haber brindado sus experiencias y conocimientos.
5.	Tolerancia:	La manera en que muestra disposición para comprender la situación actual del mentorado.

GLOSARIO

1.	Aportes:	Herramientas que el mentor brinda al mentorado para lograr lo establecido en el plan de acción.
2.	Indicadores:	Característica específica, observable y medible que muestre el progreso y los resultados obtenidos durante la puesta en marcha del plan de acción de la mentoría.
3.	Logros:	Son tareas que dan cumplimiento a las metas establecidas en el plan de acción.
4.	Metas:	Dirigen las acciones y proporcionan un objetivo al proceso de mentoría.

Referencia	Código	Título
3 de 4	E4443	Dar acompañamiento durante la puesta en marcha del plan de acción del mentorado

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑO

1. Realiza seguimiento al plan de acción:

- Identificando indicadores para medir el avance y resultados del mentorado de acuerdo con el plan de acción establecido,
- Estableciendo actividades de seguimiento para evaluar el avance o bien, replantear el camino, y
- Replanteando metas y objetivos, en caso de no obtener los resultados establecidos en el plan de acción de la mentoría.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La bitácora de seguimiento del mentorado con relación al plan de acción de la mentoría elaborada:

- Incluye las actividades que llevó a cabo para documentar el avance del plan de acción de la mentoría,
- Incluye las acciones correctivas del plan de acción de la mentoría,
- Contiene las fechas en que se realizaron las actividades del plan de acción de la mentoría, y
- Contiene los indicadores de avance con respecto a las actividades establecidas en el plan de acción de la mentoría.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Amabilidad:	La manera en que muestra disposición en el acompañamiento para comprender y escuchar al mentorado.
2.	Perseverancia:	La manera en que demuestra interés permanente por lograr que el mentorado cumpla las metas y logros establecidos en el plan de acción.
3.	Responsabilidad:	La manera en que realiza el acompañamiento durante la puesta en marcha del plan de acción del mentorado y manteniendo la confidencialidad de su información.
4.	Tolerancia:	La manera en que muestra disposición para atender y entender las situaciones que presente el mentorado.

Referencia	Código	Título
4 de 4	E4444	Concluir la mentoría

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Concluye la mentoría:

- Revisando con el mentorado los resultados obtenidos de acuerdo con el plan de acción de la mentoría,
- Realizando una retroalimentación del logro de objetivos y la aplicación práctica de los conocimientos y experiencias,
- Apoyando al mentorado a que diseñe su plan de autoaprendizaje y autodesarrollo, y
- Recomendando herramientas y actividades que promuevan el desarrollo del mentorado.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El documento de cierre de la mentoría elaborado:

- Incluye los resultados obtenidos de acuerdo con el plan de acción de la mentoría,
- Incluye acciones de seguimiento para revisar el progreso o bien identificar sesiones adicionales de mentoría, e
- Incluye herramientas y actividades que promuevan el desarrollo del mentorado.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en que muestra un trato cordial al realizar la retroalimentación al mentorado.
2. Cooperación: La manera en que muestra su apoyo en el diseño del plan de autoaprendizaje y autodesarrollo del mentorado.
3. Perseverancia: La manera en que demuestra interés permanente por obtener el compromiso del mentorado para llevar a cabo el plan de autoaprendizaje y autodesarrollo.