



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkartea

INFORME/MEMORIA 2013

PROYECTO

MENTORING PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES

ÍNDICE:

A.-INTRODUCCIÓN

B.-NECESIDAD DEL PROYECTO

C.-DESARROLLO DEL PROYECTO

ACCIÓN 1. ANÁLISIS DE PERFILES Y SELECCIÓN

ACCIÓN 2. ACCIÓN FORMATIVA Y COACHING

2.1.1 Acción formativa. Formación Grupal

2.1.1 Objetivos

2.1.2 Metodología

2.1.3 Contenidos

2.1.2 Coaching

ACCIÓN 3. SELECCIÓN DE MENTORAS Y ASIGNACIÓN ALUMNAS

ACCIÓN 4. MENTORING

4.1 Desarrollo de sesiones individuales

4.2.Desarrollo sesión grupal

ACCIÓN 5.SESIÓN FINAL Y ENTREGA DE DIPLOMAS

D.-CONCLUSIONES

ANEXOS:

Anexo 1: Cuestionarios valoración participantes

Anexo 2 Asignación mentoras/mentorizadas.Planning

Anexo 3.Guía mentoras

Anexo 4 Sesión grupal mentoras

Anexo 5 Valoraciones mentoras

A.-INTRODUCCIÓN

La Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, AMEDNA/NEEZE (en adelante AMEDNA), es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como principales objetivos: Promover iniciativas orientadas a conseguir el reconocimiento de los derechos de la mujer en el ámbito profesional; promover proyectos y actuaciones dirigidas a impulsar la conciliación laboral, familiar y personal en las empresas navarras; Fomentar la realización de actividades formativas y de asistencia profesional dirigidas a las mujeres empresarias y directivas; y Diseñar y participar en proyectos que fomenten la inserción y promoción laboral de las mujeres.

En el marco del último objetivo señalado la asociación ha realizado en colaboración con el servicio de intermediación laboral del Ayuntamiento de Pamplona, área de bienestar social e igualdad, y para dar respuesta a un colectivo concreto con especial dificultad para la inserción laboral, el proyecto Mentoring para la inserción laboral de mujeres.

El proyecto integra acciones de selección, formación, acompañamiento a través de coach, participación como mentoras de mujeres empresarias y directivas en activo y acciones proactivas en la búsqueda de empleo y tiene un carácter claramente innovador, al trabajar desde la colaboración conjunta (Servicio Municipal de Inserción laboral y AMEDNA) con nuevas tecnologías y herramientas como el coaching y el mentoring, y su puesta en valor para ponerlas a disposición de quien más puede necesitarlas.

B.-NECESIDAD DEL PROYECTO

Tal y como se señalaba en la propuesta, la situación económica actual conduce hacia unos niveles de desempleo hasta ahora desconocidos en Navarra afectando a todos los sectores y perfiles laborales.

Desde el Servicio Municipal de Intermediación Laboral se trabaja con los distintos colectivos en desempleo y desde el mismo se detecta una situación

preocupante de desempleo en mujeres con buena preparación pero con edad avanzada.

Desde dicho Servicio Municipal se detecta la existencia de :

Un colectivo importante de mujeres, con formación universitaria en muchos casos.

La mayoría entre los 40 y 55 años

Descolgadas del mercado laboral. Desempleadas de larga duración de 2 y 3 años.

Con situaciones económicas de alta precariedad o apenas sin ingresos de subsistencia

En riesgo total o exclusión ya manifiesta

Con trayectorias vitales complejas

Se observa que se ha producido un cambio de perfil de usuarios de los Servicios Sociales: Desde EISOL/SMIL se ha detectado desde la agudización de la crisis económica acuden a estos servicios personas que habitualmente no eran usuarias de los Servicios Sociales.

Personas con importante experiencia laboral, muchas de ellas con estudios Universitarios homologados u obtenidos en nuestro país.

Personas que descolgadas del mercado laboral desde hace años y con ciertas edades dificulta su reintegro a dicho mercado ya que éste no absorbe mano de obra suficiente con éstos perfiles.

Estas personas (al igual que otros perfiles) son **Usuarios/as de EISOL y SMIL, derivados por Unidades de Barrio a** los servicios municipales para su mejora de empleabilidad e inserción laboral en la medida de lo posible.

La mayoría de éste perfil de persona Usuaria corresponde a **mujeres con responsabilidades familiares no compartidas**, pensando en que el área actualmente es de bienestar social e igualdad la idoneidad de trabajar con dicho perfil nos parece acertada y necesaria.

La incidencia porcentual dentro del SMIL de dichas personas puede aproximarse al 15% y se encuentra en alza.

Dado el desempleo de larga duración que manifiestan y por tanto el recorte y/o la inexistencia de recursos económicos (apenas sin ingresos de subsistencia) , **se encuentran en situación de de alta precariedad ,en riesgo o exclusión ya manifiesta.**

Hemos de tener en cuenta también que en la actual coyuntura económica, **la formación ya no significa una “salvaguardia” a la exclusión social y económica.** Para el mercado de trabajo actual tiene en numerosas ocasiones mas peso la edad de la persona desempleada y su larga estancia en desempleo que la formación.

La asunción de la **Universalidad de los Servicios sociales** recogida en todas las leyes de Servicios sociales implica la cobertura efectiva de todas las situaciones de necesidad. *“ Responde a la idea de que los servicios sociales no atiendan a pobres o marginados sino a todos los ciudadanos”*

El objetivo de los Servicios Sociales es lograr una mayor calidad de vida y bienestar social para todas las personas, por medio de actuaciones globales de prevención de necesidades, asistencia e inserción de personas y colectivos carenciados, que por diferentes circunstancias personales y sociales necesitan de actuaciones específicas”

C.-DESARROLLO DEL PROYECTO

Tal y como se contemplaba en la propuesta el proyecto se ha desarrollado en varias fases o acciones.,

Acción 1.- Análisis de perfiles de las futuras mujeres beneficiarias del proyecto y selección de las mismas.

Por parte del Servicio Municipal de intermediación laboral se realizó el análisis atendiendo entre otros a los criterios siguientes:

Disponibilidad

Actitud

Currículum profesional y académico

Expectativas.

El proyecto contemplaba la selección de 10 mujeres, finalmente la selección se realizó en número de 11, dado que las 11 cumplían con los criterios señalados y en previsión de alguna posible baja en el desarrollo del programa. Esta previsión resulta habitual trabajando con personas que presentan no solo dificultades en el área profesional sino también en muchos casos, en el área familiar. Finalmente no se produjo ningún abandono por lo que el proyecto incluyó a las 11 mujeres seleccionadas.

Realizada la selección, se convocó a las participantes para asistir a una reunión informativa y de presentación. En dicha reunión, a la que acudieron además de las beneficiarias del proyecto, la persona responsable del servicio de intermediación y la gerente de AMEDNA, se informó del origen y las distintas acciones previstas a desarrollar en el proyecto y sirvió de marco para que las participantes tomaran contacto por primera vez con la asociación de empresarias y directivas de Navarra, a través de su gerente. En la reunión fueron informadas de la fecha y hora de comienzo de la primera de las acciones de trabajo, la formación y coaching, y convocadas a la misma.

Acción 2. Acción formativa y coaching

2.1 Acción formativa. Formación grupal

2.1.1 Objetivos

El objetivo general de la acción se fijó en que al término de la acción formativa las participantes fueran capaces de elaborar un plan de acción individual para la búsqueda de empleo y conocieran las habilidades y competencias profesionales y actitudes más valoradas en las empresas en entornos globales, dinámicos y de incertidumbre de hoy en día.

Como objetivos específicos:

- Identificación de su DAFO personal. Autoconocimiento
- Conocer los factores que influyen en la automotivación y autoestima
- Definir su objetivo profesional y las pautas para la elaboración de un plan personal de búsqueda de empleo
- Ofrecer su candidatura de una manera atractiva al mercado laboral
- Conocer las capacidades profesionales y de liderazgo mas valoradas hoy en día
- Descubrir individualmente aquellos factores que dificultan su inserción laboral
- Evaluar la evolución del aprendizaje.

2.1.2. Metodología

En la acción formativa se han combinado varias metodologías para acelerar el aprendizaje.

Las metodologías utilizadas han sido:

- 1.-Expositiva. La transmisión de conocimientos de una forma magistral
- 2.-Ejercicios individuales y por parejas. Sobre todo se han realizado ejercicios de reflexión individual para facilitar que las participantes pudieran empezar con el análisis previo a l plan de búsqueda de empleo.
- 3.-Dinámicas. Se han realizado algunas dinámicas para poner en práctica algunos de los aprendizajes
- 4.-Autoevaluación. Utilizando como base la visualización de videos que invitan a la reflexión y el análisis, primero en grupo y luego de forma individual.
- 5.-Trabajo individual del plan de acción. En la misma acción formativa las participantes ya comienzan con las primeras acciones de la definición de su plan individual
- 6.- Visionado videos para extraer el aprendizaje posterior.

2.1.3 Contenidos

a.- Trabajo de empatía. Se muestra la importancia de la empatía en la búsqueda de empleo. La empatía como habilidad para ponerse en el lugar del otro y entenderlo es una cualidad necesaria para poder analizar y entender el mercado laboral y las necesidades del mismo, uno de los pasos necesarios en la búsqueda de empleo.

La acción se trabajó con las participantes con ejercicios para poner en práctica dicha habilidad.

b.- Autoconocimiento y análisis DAFO personal.

Se muestra la importancia del autoconocimiento como primer paso en la estrategia de búsqueda de empleo y también la presentación de la candidatura, tanto a la hora de hacer el currículum como a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo.

Se ha mostrado a las participantes como hacer un DAFO personal, de manera que al finalizar el curso puedan realizar éste trabajo de forma individual. El DAFO es una herramienta imprescindible antes de cualquier planteamiento estratégico y la búsqueda de empleo ha de estar basada en un plan con una estrategia personal previa.

El Dafo permite reflexionar sobre los aspectos internos, los positivos y los que hay que mejorar y permite identificar los aspectos externos que favorecen o pueden entorpecer la consecución de un objetivo.

Se ha incluido la explicación de la ventana de johari para la visualización de las diferentes perspectivas desde las que se puede abordar el autoconocimiento y técnicas a aplicar para profundizar en cada una de esas perspectivas.

El objetivo general planificado para la acción ha consistido en queLas sesiones formativas, con una duración total de 15 horas se desarrollaron en el mes de noviembre.

c.-Autoestima y automotivación

Reflexión sobre los factores que intervienen en la autoestima y herramientas para poder mejorarla.

Se ha aplicado una metodología concreta para lograr que las participantes salieran de la zona de confort y plantear las actitudes y aptitudes necesarias.

d.-El objetivo profesional, valores y plan de acción de búsqueda de empleo

La definición del objetivo profesional es esencial para el acierto en el enfoque de las acciones que se realizan encaminadas a conseguirlo y por tanto para lograr la inserción laboral.

Se han mostrado los pasos para elaborar un plan de empleo y se muestra un plan de búsqueda de empleo real.

La idea del aprendizaje gira entorno a que las participantes no esperen que el mercado les ofrezca lo que esperan sino que sean capaces de ofrecer ellas al mercado lo que puede estar necesitando.

Explicada la manera de identificar y definir el objetivo se enseña a las participantes la forma de diseñar su propio plan de acción y se les dota de consejos para una vez diseñado el plan de acción, encontrar los recursos y la motivación para llevarlo a cabo.

e.-Ofrecer una candidatura atractiva al mercado.

Elaborado el plan de empleo y atendiendo al DAFO se trabaja en la elaboración del CV adaptado al objetivo profesional.

Se trabaja asimismo en la entrevista de trabajo diferenciando la preparación de la entrevista y su desarrollo. Se facilitan referencias a las participantes para la ampliación de la información.

f.- Capacidades profesionales de valor en entornos dinámicos, globales y de incertidumbre

Se muestran algunas de las competencias mas valoradas por los empleadores en estos momentos en el mercado laboral.

- Competencias abordadas:
- Idiomas
- Perfil internacional
- Comunicación y habilidades interpersonales
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad o polivalencia
- Capacidad de trabajo bajo presión
- Actitud positiva

Se explica con especial atención la importancia de la comunicación y de las habilidades sociales, ya que es la competencia mas transversal.

2. 2 Coaching

Se han llevado a cabo con cada participante sesiones de coaching individual y dos sesiones de coaching grupal.

Las sesiones de coaching individual tienen el objetivo de refuerzo de la actividad formativa y las grupales el objetivo de cohesionar al grupo en la busqueda y consecución de un objetivo común a todo el equipo.

El objetivo común a las participantes es la inserción laboral y para ello es necesario elaborar un plan, por tanto éste es el tema seleccionado para las dos sesiones de coaching.

Metodología: elaboración de collage. Cada miembro del grupo identifica su situación actual y la situación deseada. Exposición y transmisión de emociones e impresiones por parte del grupo.

Con esta metodología se ayuda a la reflexión y a la mejora de las acciones a abordar o creencias y limitaciones a eliminar para llegar de la situación real a la deseada.

Los cuestionarios de valoración por parte de las participantes de las sesiones de formación y coaching se adjuntan en el anexo 1

Acción 3. Selección de Mentoras y asignación de mentorizadas.

La acción formativa y de coaching se continúa con la acción de mentoring donde la demandante de empleo entra en contacto directo con una empresa y con un perfil directivo.

En la selección de las mentoras para este proyecto se ha tenido en cuenta:

- Que el conjunto de mentoras estuviera integrado tanto por empresarias como por directivas
- Que las mentoras cuenten con trayectorias profesionales amplias
- Con conocimientos y capacidades para la realización óptima de las sesiones
- Disponibilidad para llevar a cabo la acción.

Se seleccionaron un total de 7 mentoras (4 empresarias y 3 directivas) para realizar la acción mentora a 11 participantes.

La asignación de mentora/mentorizada se realizó de forma coordinada entre el Servicio Municipal de Intermediación y Amedna con la participación de la formadora/coach en el proceso.

Se adjunta tabla con asignación mentoras /mentorizadas en anexo 2.

Acción 4. Mentoring

En la acción de Mentoring se fijaron los objetivos siguientes:

- Mantener contacto personal con la mentorizada y siendo posible, en el lugar de trabajo para que la mentorizada conozca su entorno profesional

- Revisar su curriculum y aconsejarle para mejorarlo
- Proporcionar a la mentorizada datos interesantes para búsqueda de posibles empresas que puedan ser de su interés.
- A realizar un informe sobre la experiencia

4.1 Desarrollo sesiones individuales

Para la consecución de los objetivos señalados y para la orientación del trabajo de la mentora, desde Amedna se facilitó a cada una de ellas una guía con definición de pautas generales para éstas en sus sesiones.

Conforme a dicha guía, las sesiones por mentorizada realizadas han sido de 4 horas de duración, fraccionadas al menos en dos fechas distintas, siguiendo el guión de trabajo incluido en la guía y estructurado por horas de sesión, de la forma siguiente:

1ª hora de sesión: La mentora toma contacto con la mentorizada y le da a conocer su trayectoria profesional, el proceso seguido en la misma, su currículum de partida y su situación actual. Descripción de la empresa, actividad y servicios, plantilla con la que cuenta y si se ha producido aumento o descenso de empleados y las causas de ello.

En el caso de que la empresa disponga de departamentos o distintos puestos de trabajo procedería asimismo su descripción destacando las características y cometidos generales de cada uno de ellos.

2ª hora de sesión: La mujer mentorizada realiza una descripción de su trayectoria laboral y vital (tras el proceso de formación y coach, tiene pautas para trabajar en la definición de un objetivo realista y de acuerdo al mismo realizar un plan de acción). Las mentorizadas explicarán a la mentora el trabajo realizado con la formadora /coach y si se han marcado el objetivo, describirlo.

Tras estas dos horas de sesión se les facilitó a las mentorizadas un breve cuestionario para trabajar la siguiente sesión.

Dicho cuestionario se ha trabajado por cada mentorizada de forma individual.

En el cuestionario han reflejado:

- Ideas para el aprovechamiento personal de lo relatado y visto con la mentora
- Causas por las que en este momento de sus vidas su situación es de mentorizada y no de mentora (para la reflexión en su caso de posibles carencias, error en decisiones adoptadas o falta de decisiones, asunción de la responsabilidad propia en ese proceso)
- Acciones que pueden realizar para lograr un cambio de su situación.

3ª hora de sesión

Mentora y mentorizada han trabajado sobre el resultado del cuestionario.

Las mentoras como potenciales seleccionadoras de personal han dado su perspectiva de que ventajas y carencias ven en el perfil de cada mentorizada para su contratación y han contrastado la coincidencia o no de visión entre ambas respecto a las posibles carencias o dificultades detectadas en las mentorizadas.

4ª hora de sesión

Por último y para encajar las capacidades de las mentorizadas con la demanda laboral actual, las mentoras han trabajado los aspectos con los que cuentan en su curriculum, trayectoria, origen, idiomas que manejan....etc que les puede marcar una diferencia positiva para su entrada en el mercado.

Tras este “reconocimiento” cada mentora ha indicado a su mentorizada empresas que potencialmente pueden demandar ese tipo de características a corto o medio plazo.

Finalizadas las sesiones cada mentora ha realizado un informe de su mentorizada.

4.2. Desarrollo de la sesión grupal

Finalizadas las sesiones individuales de cada mentora con su mentorizada se ha realizado una sesión grupal con las mentoras con la asistencia y participación de la representante del Servicio Municipal de Intermediación, la persona responsable de la formación/coach y la gerente de AMEDNA, con los siguientes objetivos:

- 1.- Conocer la experiencia de cada mentora en el proceso
- 2.- Puesta en común de las características detectadas en cada una de las mentorizadas, objetivo marcado y aspectos diferenciales favorables para el mercado.

En dicha reunión se presentaron los distintos informes realizados por las mentoras y evaluaciones de la mentorización.

La convocatoria y acta de la sesión grupal se adjunta en anexo 4. Las valoraciones de las mentoras en anexo 5.

Acción 5. Sesión final y entrega de diplomas

Finalizadas las sesiones se ha reunido a mentorizadas y mentoras en un acto conjunto donde se han entregado los diplomas a las mentorizadas. El objetivo de los diplomas es que las mujeres beneficiarias del proyecto puedan contar con una acreditación diferencial en el mercado laboral que pueda facilitar su contratación.

Las mentorizadas se han comprometido a modificar sus CV de acuerdo con las indicaciones de las mentoras y una vez actualizados se facilitarán al conjunto de mentoras para que éstas puedan colaborar en la inserción señalando empresas o contactos para cada perfil de demandante de empleo.

Se adjuntan fotocopias de los diplomas en anexo...

Asimismo se solicitará por parte de Amedna a las mentorizadas la autorización para poder insertar sus datos y perfiles en comunicaciones individuales o conjuntas de la asociación y de esta forma incrementar las posibilidades de contratación.

D.-CONCLUSIONES

Los resultados del proyecto atendiendo a las valoraciones de mentoras y mentorizadas han sido altamente positivos. La combinación de las acciones de formación y coaching con las sesiones de mentoring es una innovadora fórmula que entendemos puede repercutir muy positivamente en la inserción laboral de las personas beneficiarias.

Las mentoras han manifestado una fuerte implicación con el proyecto y sus mentorizadas, y las mentorizadas han obtenido del proyecto importantes ventajas adquiriendo nuevas herramientas para la consecución de sus objetivos. El contacto directo con la dirección empresarial les ha aportado sin duda una visión enriquecedora a la hora de afrontar los pasos y trabajo que han de guiar su futuro.

La dificultad del mercado y el tiempo disponible han impedido la fructificación del proyecto con la inserción laboral de las participantes sin embargo, el compromiso de la asociación y de las mentoras, una vez que las candidatas han pasado con éxito el proceso, es de implicación hacia las mismas y su disposición como vehículo proactivo a su inserción.

La colaboración entre las dos entidades, Servicio Municipal de Inserción laboral y AMEDNA, con este colectivo ha sido excelente y constituye una buena práctica para reforzar a las mujeres que se encuentran en tan dificultosa situación y facilitar su incorporación al empleo.

Teniendo en cuenta estos resultados, el planteamiento es el de dar continuidad a este proyecto pudiendo ampliar el espacio temporal de desarrollo del mismo para facilitar las posibilidades de inserción, dando

entrada a un mayor número de mentoras, ampliando el número también de empresas participantes, ampliando la duración de las sesiones de mentoring y utilizando las redes de AMEDNA para facilitar entrevistas de trabajo a las participantes.

ANEXO 1

CUESTIONARIOS VALORACIÓN PARTICIPANTES

NEXO 2

ASIGNACIÓN MENTORAS/MENTORIZADAS. PLANNING

ANEXO 3

GUÍA MENTORAS

PROYECTO DE INSERCIÓN DE MUJERES

DOCUMENTO/GUÍA PARA MENTORAS

FASE DE MENTORING.

1.-DEFINICION

Una de las fases esenciales y diferenciales del proyecto que AMEDNA realiza en colaboración con el Ayuntamiento de Pamplona es la fase de mentoring.

El Mentoring es básicamente una herramienta de aprendizaje, mediante la cual una persona de mas experiencia (Mentor/a)guía, ayuda y apoya a la otra(mentorizado/a) a desarrollar todo su potencial para aplicarlo en diferentes facetas de su Vida tanto personal como profesional, con el objetivo de obtener lo mejores resultados y alcanzando los objetivos propuestos.

ESTADO DEL PROYECTO Y DESARROLLO MENTORING

Dentro del proyecto se contempla la realización de varias acciones:

- Sesiones de formación con las mentorizadas
- Sesiones individuales de coaching
- Mentoring
- Sesión grupal de coach intermedia
- Sesión grupal de coach final y entrega de diplomas /certificaciones.

Tras la realización de las fase 1 y 2 (formación y coach individual) comienza la fase 3, el mentoring con las participantes en el proyecto. Para ello se ha procedido previamente a la búsqueda y selección de mentoras (empresarias y directivas con dilatada experiencia) y a la asignación de mentoras a las mujeres participantes del proyecto (selección realizada por los Servicios de Intermediación del Ayuntamiento junto con la formadora y coach designada por AMEDNA, y tras reunión mantenida con la gerente de la asociación).

Con la fijación por las mentoras de fechas y horas para el desarrollo de las sesiones de mentoring, se ha procedido a comunicar a las participantes el nombre de la mentora asignada y día y hora de la primera sesión.

2.-PAUTAS PARA LAS MENTORAS

Una vez analizados los perfiles de las mentorizadas, se han definido las pautas generales para las mentoras en sus sesiones, que tendrán una duración de 4 horas que deberán fraccionarse en al menos dos fechas distintas (con posibilidad de que se realicen también en 3 o 4 sesiones).

El guión de trabajo para las mentoras se orientará con la estructura siguiente:

1ª hora de sesión: La mentora explicará a la mentorizada su trayectoria profesional, el proceso seguido en la misma, su currículum de partida y su situación actual. Descripción de la empresa, actividad y servicios, plantilla con la que cuenta y si se ha producido aumento o descenso de empleados y las causas de ello.

En el caso de que la empresa disponga de departamentos o distintos puestos de trabajo procedería asimismo su descripción destacando las características y cometidos generales de cada uno de ellos.

2ª hora de sesión: La mujer mentorizada realiza una descripción de su trayectoria laboral y vital (tras el proceso de formación y coach, tiene pautas para trabajar en la definición de un objetivo realista y de acuerdo al mismo realizar un plan de acción). Las mentorizadas explicarán a la mentora el trabajo realizado con la formadora /coach y si se han marcado el objetivo, describirlo.

Tras estas dos horas de sesión se les facilitará a las mentorizadas un breve cuestionario para trabajar la siguiente sesión.

Dicho cuestionario se facilita como anexo a este documento y las mentoras deberán facilitarlo a cada mentorizada para que ésta lo trabaje individualmente.

En este cuestionario reflejarán:

- Ideas para el aprovechamiento personal de lo relatado y visto con la mentora
- Causas por las que en este momento de sus vidas su situación es de mentorizada y no de mentora (para la reflexión en su caso de posibles carencias, error en decisiones adoptadas o falta de decisiones, asunción de la responsabilidad propia en ese proceso)
- Acciones que pueden realizar para lograr un cambio de su situación.

3ª hora de sesión

Mentora y mentorizada comentarán el resultado del cuestionario.

Las mentoras como potenciales seleccionadoras de personal darán su perspectiva de que ventajas y carencias ven en el perfil de la mentorizada para su contratación, contrastarán la coincidencia o no de visión entre ambas respecto a las posibles carencias o dificultades detectadas en las mentorizadas.

Hay que tener en cuenta que las mentorizadas han trabajado ya como enfrentarse a una entrevista de trabajo y como presentar el CV, pero aquí toman contacto directamente con un potencial contratante y es preciso observar actitudes y respuestas para después indicar posibles áreas de mejora.

4ª hora de sesión

Por último es preciso encajar las capacidades de las mentorizadas con la demanda laboral actual, por lo que las mentoras trabajarán con ellas qué aspectos tienen en su curriculum, trayectoria, en su origen, en los idiomas que manejan....etc que les puede marcar una diferencia positiva para su entrada en el mercado.

Tras este “reconocimiento” la mentora indicará a la mentorizada empresas que potencialmente pueden demandar ese tipo de características a corto o medio plazo.

(por ejemplo, si una mentorizada habla una lengua extranjera y está orientada hacia tareas administrativas, la mentora deberá orientarle sobre algunas empresas

que estime que puedan valorar ese conocimiento, bien porque la empresa exporta a esos países, bien porque valore el conocimiento de idiomas....etc.)

3.-INFORME MENTORAS

Una vez finalizadas las sesiones de mentoring, cada mentora deberá realizar un informe sobre la acción realizada.

En dicho informe reflejará las conclusiones del trabajo realizado de forma general y si es posible en cada sesión ya que resultará muy útil para detectar resultado de las sesiones y poder introducir mejoras en su caso.

4.-CUESTIONARIO DE APOYO PARA TRABAJO INDIVIDUAL

Mentora:

Mentorizada:.....

1.-Después de las sesiones mantenidas con la mentora, reflexiona e indica cual es el aprendizaje recibido, como puedes aplicarlo aprovecharlo en tu beneficio

2.-Señala las posibles causas por las que en este momento de tu vida tu situación es de mentorizada y no de mentora.

3.-Indica las acciones que puedes realizar para conseguir un cambio positivo en tu situación actual.

ANEXO 4

SESIÓN GRUPAL MENTORAS

ANEXO 5

VALORACIONES MENTORAS