

Principios de la Mentoría en Investigación

Andrés Jaramillo,
Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación
ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,
Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe
achamorro@cideim.org.co

Reconocimientos:

Este material se basa en:

“Health research mentorship in low- and middle-income countries (HERMES)”: a TDR Global practical guide to spur mentorship institutionalization

Y en el material del taller sobre mentoría “TDR Mentoring Programme” conducido en 2024 por Antoinette Oglethorpe, con el apoyo del Programa Especial de Investigación y Entrenamiento en Enfermedades Tropicales (TDR, por sus siglas en inglés)

Qué es TDR?



Programa Especial de Investigación y Entrenamiento en Enfermedades Tropicales (TDR), alojado en la Organización Mundial de la Salud (OMS)

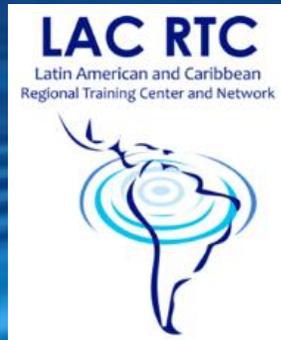
Un programa global de colaboración científica que ayuda a facilitar, apoyar e influir en los esfuerzos de investigación para combatir las enfermedades de la pobreza.

Establecido en 1974 y con sede en la Organización Mundial de la Salud.

TDR está copatrocinado por:



Programas Apoyados por el TDR en America Latina y el Caribe y *Sinergias entre estos programas*



Postgraduate training
scheme



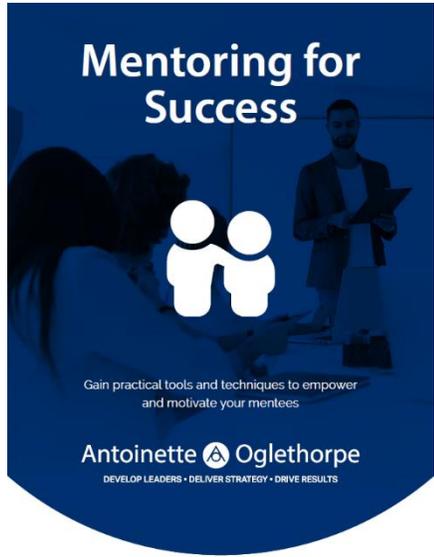
Iniciativas para promover el enfoque de Mentoría en Investigación en Salud:



Health research mentorship in low-and middle-income countries (HERMES)
 A TDR Global practical guide to spur mentorship institutionalization



2022

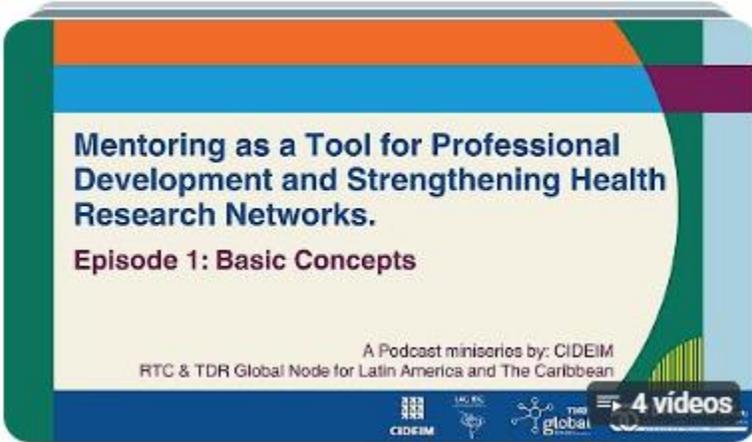


MENTOR
 Our Six Step Mentoring Strategy Process
 Antoinette Oglethorpe

- Matching strategy
- Engagement
- Nominations
- Training
- Ongoing support
- Review

2024

**HERMES Practical Guide Version 2
 Health Research Mentorship in
 Low- and Middle-Income Countries
 2.0: A Focus on Equity and
 Inclusivity**



2025



Podcast: Mentoring as a Tool for Professional ...



Corporación CIDEIM

Pódcast · Público · 5 episodios · Actualizado por última ...

Podcast miniseries about mentoring and its impact on professional development and health research.

▶ Reproducir...



☰ Ordenar

Todo

Videos

Shorts



Episode 1: Basic concepts

Corporación CIDEIM · 137 visualizaciones · hace 8 meses



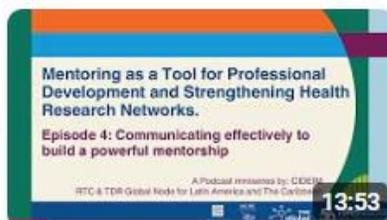
Episode 2: Starting a Mentoring Process

Corporación CIDEIM · 88 visualizaciones · hace 7 meses



Episode 3: Professional development with a Solutions-focused Approach

Corporación CIDEIM · 30 visualizaciones · hace 2 meses



Episode 4: Communicating effectively to build a powerful mentorship

Corporación CIDEIM · 30 visualizaciones · hace 2 meses



Episode 5: Strategic Network and Relationships to Foster Professional Growth

Corporación CIDEIM · 20 visualizaciones · hace 1 mes

La mentoría en investigación es una herramienta poderosa.

Tiene la capacidad de moldear generaciones de investigadores, influyendo positivamente en el desarrollo de sus carreras al inculcar una cultura de aprendizaje a través de la investigación, la generación de conocimiento y la comunicación de hallazgos.

Institucionalización de la Mentoría

Proceso de integrar formalmente un programa de mentoría dentro de la estructura de una institución, con el fin de asegurar que las relaciones de mentoría sean **sistemáticas, sostenibles y alineadas** con los objetivos institucionales y de esta manera **no dependa solo de esfuerzos individuales.**

HERMES Guide:

Health research mentorship in
low-and middle-income countries
(HERMES)

A TDR Global practical guide to spur
mentorship institutionalization



Principios generales:

- Adoptar un enfoque holístico
- Reconocer la mentoría en investigación como responsabilidad institucional
- Adaptar el enfoque al contexto particular
- Equilibrar lo digital con el contacto en persona
- Fomentar una cultura institucional de mentoría
- Promover la colaboración y la inclusión
- Cultivar la cultura de la retribución (*pay-it-forward culture*)

HERMES Guide:

Health research mentorship in low-and middle-income countries (HERMES)

A TDR Global practical guide to spur mentorship institutionalization



Etapa	Actividades
 Exploración	<p>Explorar programas existentes, hábitos, prácticas, recursos y posibles iniciativas de mentoría. Por ejemplo, en esta etapa se identifican los potenciales mentores y mentees interesados.</p>
 Preparación	<p>Planificar el lanzamiento del programa de mentoría, definiendo su propósito y metas. Adaptar o adoptar programas existentes dentro de la institución. Asignar una oficina responsable y establecer una base de datos de mentores.</p>
 Implementación	<p>Emparejar mentees con mentores, realizar reuniones y capacitaciones de mentoría. Monitorear y evaluar el progreso.</p>
 Sostenibilidad	<p>Identificar áreas de mejora, garantizar apoyo organizacional continuo. Fomentar que los mentees se conviertan en mentores y promuevan la cultura de retribución (<i>pay-it-forward</i>).</p>

MENTOR

 <p>Matching Strategy</p>	 <p>Engagement</p>	 <p>Nomination</p>	 <p>Train</p>	 <p>Ongoing Support</p>	 <p>Review</p>
<p>Misión, Visión y Valores de la Organización</p> <p>¿Cuáles son los objetivos estratégicos del programa de mentoría?</p>	<p>Atraer mentores y <i>mentees</i>. Entusiasmarlos por participar en el programa.</p> <p>Compromiso y responsabilidades de los involucrados</p>	<p>Selección de mentores y <i>mentees</i>.</p> <p>Coordinar el proceso de emparejamiento</p>	<p>Entrenamiento requerido por mentores y <i>mentees</i>.</p> 	<p>Apoyo continuo a mentores y <i>mentees</i>.</p> <p>Iniciativas: Desarrollo de habilidades, Comunidad (visibilizar colaboraciones y experiencias), Recursos, Guías</p>	<p>Revisar:</p> <p><i>Programme, Mentoring Partnerships and Outcomes</i></p>

Institucionalización de la Mentoría

Los modelos siguen etapas universales

Diagnóstico

Preparación

Implementación

Evaluación

Programas de
mentoría
institucionalizados
y sostenibles

Como resultado de esta sesión, usted:

1. Logrará un entendimiento compartido sobre qué es la mentoría y lo que implica.
2. Obtendrá herramientas prácticas para mantener conversaciones efectivas entre mentor y mentee.

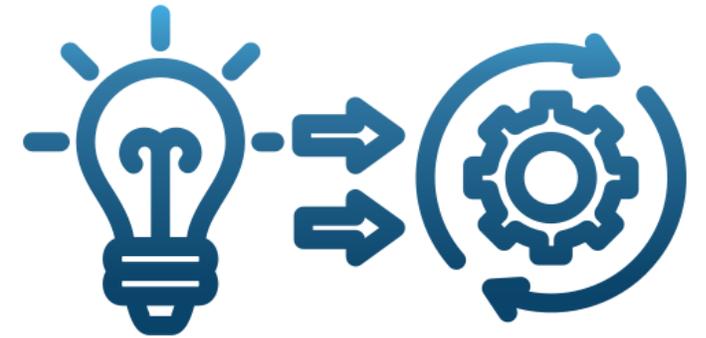
¿De qué vamos a hablar?



¿Cómo es una buena mentoría?



Herramientas de mentoría



Puesta en práctica
Taller 1 y Taller 2



¿Cómo es una buena mentoría?

¿Qué es la mentoría y cuál es su principal objetivo?

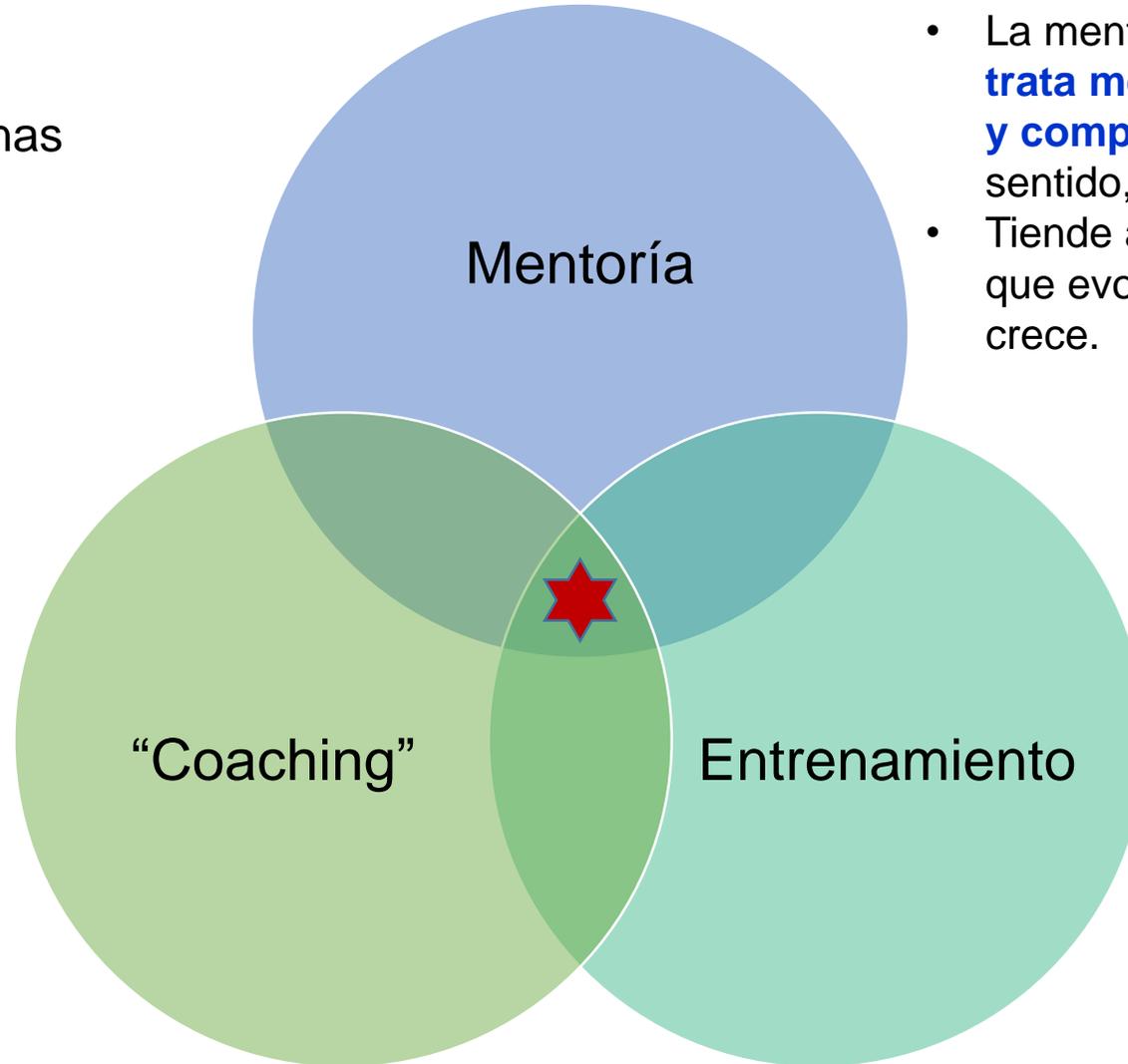
Es una relación de apoyo en la que un individuo experimentado, conocido como mentor, guía y aconseja a alguien que tiene menos experiencia que él (*mentee*). No es necesariamente más joven que él, sino que tiene menos experiencia en el área en la que quiere desarrollarse. Y **el objetivo principal es desarrollar al mentee, es decir, ayudarlo a crecer tanto personal como profesionalmente**. Y lo hacen compartiendo sus ideas, compartiendo sus conocimientos, compartiendo sus experiencias.

No se trata de decirle al mentee qué hacer, se trata de brindar orientación, aliento y comentarios constructivos para ayudarlo a tomar sus propias decisiones, llegar a sus propias soluciones, navegar por su carrera y, en última instancia, alcanzar su máximo potencial.

¿Qué hace a la mentoría diferente de una consultoría, un entrenamiento o de los métodos de enseñanza tradicionales?

★ Desarrollo de las personas

- Normalmente implica ayudar al alumno a **trabajar hacia objetivos específicos y superar obstáculos** y, muy a menudo, se trata de ayudar al individuo a aprovechar su propio conocimiento.
- Intervenciones a corto plazo



- La mentoría, es más amplia y relacional. **Se trata menos de instrucción y más de guiar y compartir sabiduría**, por lo que, en ese sentido, no es como enseñar.
- Tiende a ser una relación a más largo plazo que evoluciona a medida que el *mentee* crece.

- **Se centra en la adquisición de habilidades y conocimientos específicos** y, en ese escenario, el formador o el profesor tiene las habilidades y los conocimientos y le dice a la persona que está aprendiendo cuál es el enfoque correcto de lo que debe hacer
- Intervenciones a corto plazo

¿Qué caracteriza a un buen mentor y a un buen *mentee*?

- **Mentor:** lo importante son sus habilidades de comunicación y su compromiso con la mentoría. Por lo tanto, un buen mentor debe ser accesible, debe tener empatía y, sobre todo, debe saber escuchar. También debe tener una mente abierta, no juzgar y estar dispuesto a compartir sus ideas y experiencias.

Los mentores eficaces también son pacientes, confiables y capaces de brindar comentarios constructivos de una manera que fomente el crecimiento, y deben estar preparados para dedicar tiempo al *mentee* y, sobre todo, **deben estar genuinamente interesados y preocuparse por el desarrollo de esta persona y comprometidos a ayudarlo a tener éxito.** Por lo tanto, deben centrarse mucho más en su *mentee* y en cómo sacar lo mejor de él, y no en su propio ego y en todo lo que saben y en lo geniales que son.

¿Qué caracteriza a un buen mentor y a un buen *mentee*?

- ***Mentee***: En realidad se trata de ese **compromiso con su crecimiento personal y estar dispuesto a tomar propiedad de ese desarrollo**, por lo que necesita impulsar esta relación, necesita ser quien contacte al mentor, necesita estar preparado para las conversaciones de mentoría, necesita tener claro lo que quiere obtener de la relación de mentoría, también necesita tener la mente abierta porque puede escuchar orientación y sabiduría que es nueva para su pensamiento y necesita estar preparado para tomar acción y dar seguimiento a lo que surge de las conversaciones de mentoría.

Comportamientos de Coaching y Mentoría

PUSH (Empujar)

Resolver el problema por la persona

Dar dirección

Compartir
Experiencia

Ofrecer consejo/guía

PULL (Halar)

Ayudar a la persona a resolver su propio problema

Hacer preguntas

Escuchar
activamente

Facilitar la Reflexión



Herramientas para Mentoría

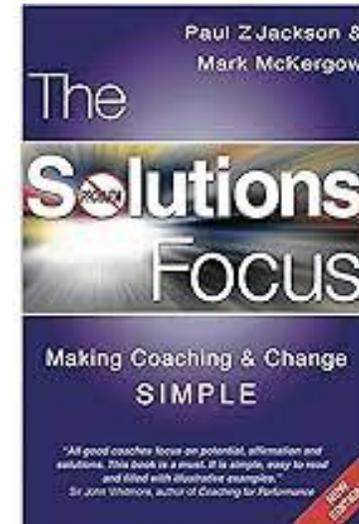
Herramientas para Mentoría

1. Enfoque centrado en Soluciones
2. Círculo de la influencia
3. “Customer for change”
4. Modelo OSKAR
5. Modelo DISC (Estilos de Comunicación)
6. Junta Personal (PersonalBoardRoom)

Enfoque centrado en Soluciones

Paul Jackson & Mark McKergow. Primera edición 2002

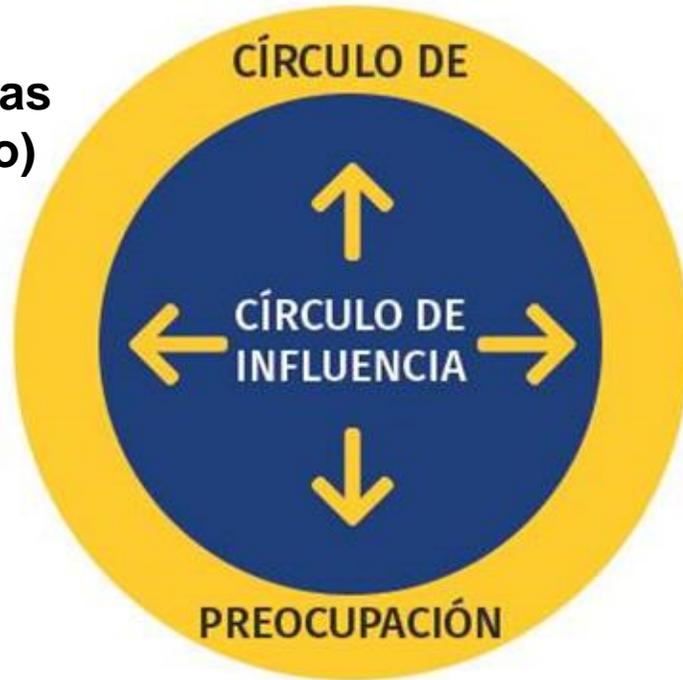
- Enfoque para el cambio
 - Qué es lo que queremos
 - Exploremos en detalle cómo se ve ese resultado
 - Qué recursos tenemos que nos pueden ayudar a llegar allí
 - Demos pequeños pasos en esa dirección



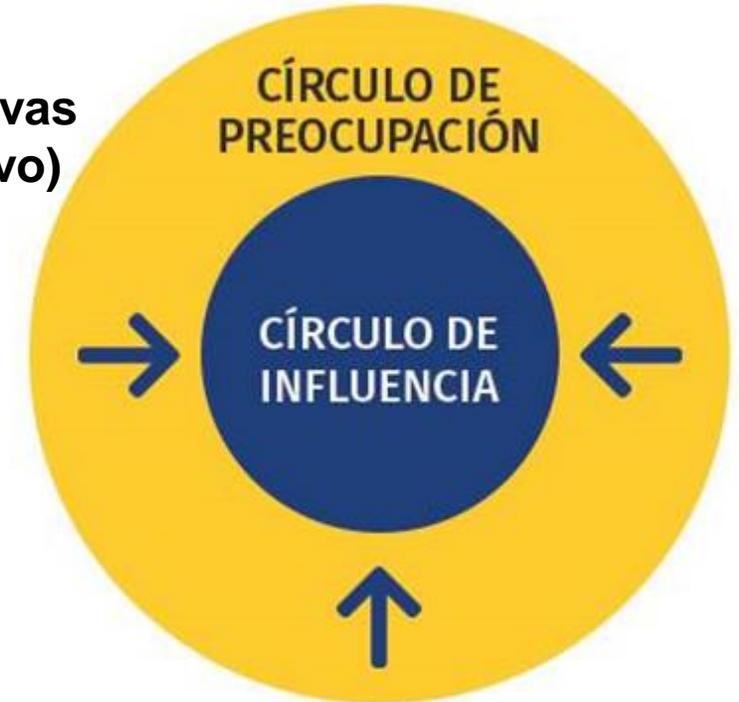
Círculo de la Influencia: ¿Qué depende de mí?

Enfocarse en las cosas que se pueden controlar directamente, en lugar de preocuparse por las que están fuera de su control.

Personas Proactivas
(Enfoque Proactivo)



Personas Reactivas
(Enfoque Reactivo)



Reflexión

1. Teniendo en cuenta uno de los retos a los que te enfrentas en este momento.
 - ¿Qué hay en tu Círculo de la Influencia?
 - ¿Qué hay en tu Círculo de Preocupación?
2. ¿Cómo podemos expandir nuestro Círculo de la Influencia, orientando nuestros esfuerzos hacia acciones que contribuyan y tengan un impacto positivo?

Herramienta: Cliente del Cambio (Customer for Change)

Para que la mentoría tenga éxito, el “Mentee¹” debe estar dispuesto al cambio. En otras palabras, debe:

- Querer que algo sea diferente
- Estar dispuesto a hacer algo al respecto

La herramienta “Customer for Change” proporciona una serie de preguntas para ayudar a un “Mentee” a aclarar lo que quiere cambiar e identificar las ventajas de realizar ese cambio.

¹ “Mentee”: persona que recibe mentoría.

Herramienta: Cliente del Cambio (Customer for Change)

Antes de comenzar un proceso de mentoría o coaching, es fundamental verificar si la persona está en posición de beneficiarse del cambio. Estas preguntas ayudan a explorar su motivación y compromiso:

- ¿Qué te gustaría que fuera diferente en tu situación actual?
- ¿Por qué es importante para ti hacer ese cambio ahora?
- ¿Qué beneficios personales o profesionales tendría para ti si las cosas mejoraran?
- ¿Qué impacto tendría este cambio en tu día a día o en tu entorno?
- ¿Qué estarías dispuesto(a) a hacer para que ese cambio ocurra?
- ¿Qué te ha impedido hacerlo hasta ahora?

Estas preguntas pueden usarse como parte de la primera conversación con el *Mentee* o como una herramienta de diagnóstico previo a aplicar el modelo OSKAR.

Comunicación Efectiva

La comunicación efectiva no se trata solo de transmitir información, sino de generar un diálogo que permita la comprensión mutua, el desarrollo de ideas y la resolución de desafíos. Sin ella, la mentoría puede volverse confusa, improductiva o frustrante para ambas partes.

Con la conversación y retroalimentación, lo que se busca es ganar confianza para compartir ideas.

Comunicación Efectiva

1. Conocerse y ser abiertos sobre quiénes son, su experiencia, y desafíos
2. Definir las expectativas de la mentoría
3. Llegar a acuerdos sobre frecuencia, horarios de disponibilidad, modalidad de encuentros y otras herramientas para facilitar la comunicación
4. Conocer el estilo de comunicación

Modelo DISC

Tendencia de comportamiento

Decisión

D

Dominante

¿Cómo responde a los retos y desafíos?

Interacción

I

Influyente

¿Cómo se relaciona con las personas y las influye?

Serenidad

S

Estable

¿Cómo responde a los cambios y el ritmo de las cosas?

Cumplimiento

C

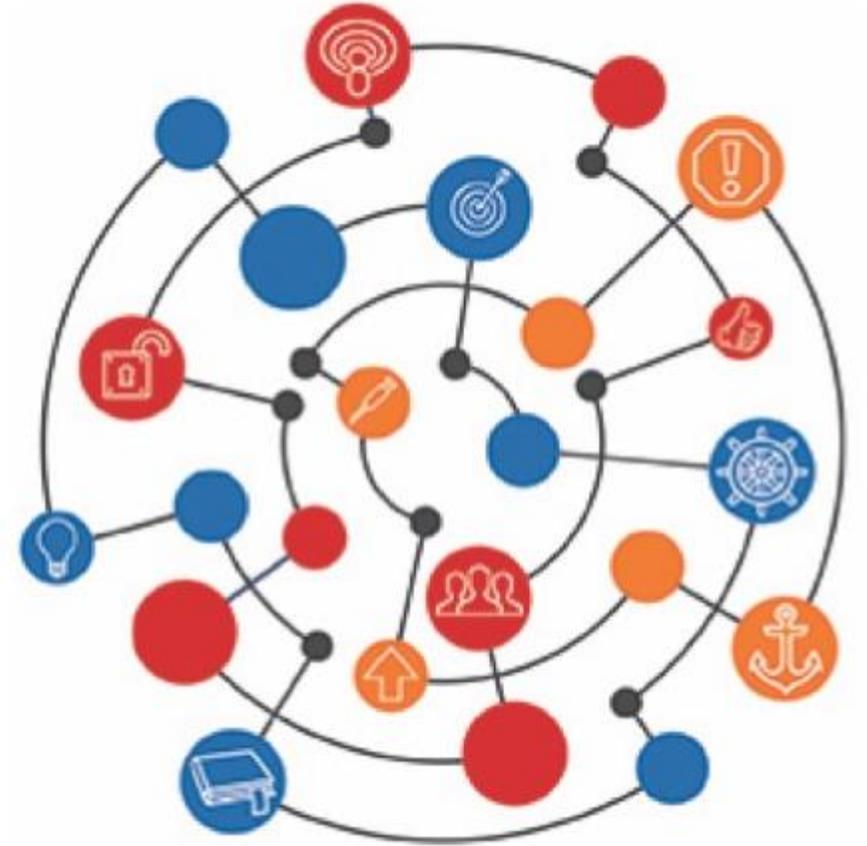
Concienzudo

¿Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros?

Para facilitar la comunicación y eliminar barreras de relación

¿Quién está en tu **Junta Personal?**

- Personas
- Roles
- Conversaciones con Propósito



Modelo OSKAR

Promueve un enfoque estructurado, positivo y centrado en soluciones para el desarrollo profesional.



OSKAR es un marco de trabajo con un enfoque centrado en soluciones, desarrollado por Mark McKergow y Paul Z Jackson y descrito en su libro *The Solution Focus*.

¡Gracias!

Andrés Jaramillo,
Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación
ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,
Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe
achamorro@cideim.org.co

Taller 1: Herramientas de Mentoría

Modelo OSKAR

Andrés Jaramillo,

Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación

ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,

Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe

achamorro@cideim.org.co

Reconocimientos:

Este material se basa en:

El material del taller sobre mentoría “TDR Mentoring Programme” conducido en 2024 por Antoinette Oglethorpe, con el apoyo del Programa Especial de Investigación y Entrenamiento en Enfermedades Tropicales (TDR, por sus siglas en inglés)

Modelo OSKAR desarrollado por Mark McKergow y Paul Z Jackson y descrito en su libro The Solution Focus.

Modelo OSKAR

Promueve un enfoque estructurado, positivo y centrado en soluciones para el desarrollo profesional.



OSKAR es un marco de trabajo con un enfoque centrado en soluciones, desarrollado por Mark McKergow y Paul Z Jackson y descrito en su libro *The Solution Focus*.

Outcome



Resultado esperado (¿cómo se ve el éxito?)

Aquí se define el “**Futuro ideal**”
Que sea positivo, observable y detallado

- ✓ Si pudieras agitar una varita mágica y todo saliera perfecto, ¿cómo se vería esa situación ideal?”
- ✓ “La próxima vez que estés en esta situación, supón que todo encaja perfectamente... ¿cuál sería la primera señal que te haría pensar que las cosas están yendo mejor? ¿Qué más notarías?”
- ✓ “¿Quién sería la primera persona en notar que las cosas están mejorando? ¿Qué sería lo primero que notaría en ti o en la situación? ¿Qué más podría observar?”

Scaling



Escalamiento (¿en donde estás ahora?)

En una escala de 1 a 10, donde 10 es el “**Futuro Ideal**”, ¿dónde está usted ahora?

La escala es adecuada para cada uno

Scaling



Escalamiento

Enfoque en el Problema



→
¿Cuáles son las razones para que no estés en 10?

1

10

→
¿Cuáles son las razones por las que estás aquí y no en una escala menor?



→
¿Qué te permitiría llegar a un paso más arriba?

Enfoque en la Solución

Saber-Hacer (Know-How)

En la mentoría, queremos identificar la mayor cantidad posible de elementos que puedan ayudar al *Mentee*.

- ¿Que te ayuda a estar en el nivel N de la escala y no más abajo?
- ¿Que ya está funcionando?
- ¿En qué momentos ya estás viviendo aspectos de ese futuro que deseas?
- ¿Que te ayudó a lograr cosas similares?



Affirm



Afirmar (las cualidades positivas que ayudarán al *Mentee* a avanzar)

Afirmaciones

- Estoy impresionado con...
- Eres particularmente bueno en...
- Debes estar orgulloso de haber logrado...
- Estás muy bien informado...
- Eres muy hábil en...
- Tienes una gran experiencia en...
- Tienes talento en...

Action



Actuar (¿Qué pequeños pasos puedes tomar ahora?)

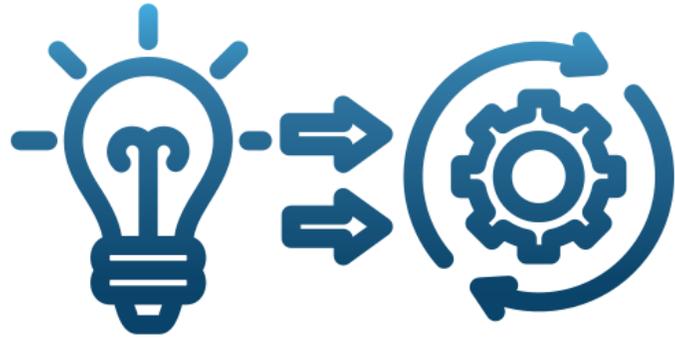
Actuar

- ¿Cuál es el siguiente paso más obvio a dar ahora?
- ¿Qué paso puedes dar que tenga más probabilidades de éxito?
- ¿Cuál es la acción más fácil que puedes tomar?
- ¿Cuál es la acción más satisfactoria?

Revisar (¿Qué ha mejorado?)



- ¿Cómo y cuándo vas a revisar tu progreso?
- ¿Qué indicadores usarás para saber que las cosas están mejorando?
 - ✓ Evaluación del progreso
 - ✓ Reflexión sobre lo que ha funcionado
 - ✓ Identificación de oportunidades de mejora
 - ✓ Ajustes en el plan de acción
 - ✓ Identificación de nuevos “resultados esperados”
 - ✓ Compromisos



Puesta en Práctica

Actividad en parejas

- **Objetivo:** Utilizar el modelo OSKAR (los primeros 4 componentes) para tener una conversación estructurada entre mentor y mentee.
- **Instrucciones**
 - Formación de parejas
 - Decidan quién será el “Mentor” primero y quién el “Mentee”. Luego cambien de roles.
 - Elijan un tema concreto. Por ejemplo, un reto o meta pequeña relacionada con su desarrollo profesional, académico o personal (ej. “Quiero mejorar mi comunicación con el equipo”).
- **Duración:**
 - Conversación en parejas 40 minutos (20 minutos por persona)
 - 15 minutos de reflexión en grupo



¡Gracias!

Andrés Jaramillo,
Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación
ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,
Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe
achamorro@cideim.org.co

Taller 2: Herramientas de Mentoría Estilos de Comunicación y Junta Personal

Andrés Jaramillo,

Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación

ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,

Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe

achamorro@cideim.org.co

Estilos de Comunicación y Junta Personal para:

Creación de redes estratégicas y construcción de relaciones

Reconocimientos:

Este material se basa en:

El material del taller sobre mentoría “TDR Mentoring Programme” conducido en 2024 por Antoinette Oglethorpe, con el apoyo del Programa Especial de Investigación y Entrenamiento en Enfermedades Tropicales (TDR, por sus siglas en inglés)

En el libro “Who is in your Personal Boardroom?: How to choose people, assign roles and have conversations with purpose”. Zella King, Amanda Scott

Modelo DISC, herramienta de evaluación psicométrica diseñada por el psicólogo William Moulton Marston

Modelo DISC

Tendencia de comportamiento

Decisión

D

Dominante

¿Cómo responde a los retos y desafíos?

Interacción

I

Influyente

¿Cómo se relaciona con las personas y las influye?

Serenidad

S

Estable

¿Cómo responde a los cambios y el ritmo de las cosas?

Cumplimiento

C

Concienzudo

¿Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros?

Para facilitar la comunicación y eliminar barreras de relación



Modelo DISC – Dominio Dominante

Características	Fortalezas	Riesgos	Cómo comunicar con ellos	Ejemplo
Directo, decidido, competitivo, orientado a resultados	Liderazgo, rapidez en decisiones, enfoque en logros	Puede parecer impaciente, autoritario o poco empático.	Sé breve, claro, habla de resultados y objetivos.	“Prefieren que les digan qué se necesita y para cuándo, sin rodeos.”



Modelo DISC – Dominio Influyente

Características	Fortalezas	Riesgos	Cómo comunicar con ellos	Ejemplo
Sociable, entusiasta, persuasivo, optimista.	Motivador, creativo, inspira a los demás.	Puede distraerse, ser poco organizado o hablar demasiado.	Usa entusiasmo, reconoce sus aportes, dales espacio para expresarse.	“Responden bien a mensajes positivos y conversaciones participativas”



Modelo DISC – Dominio Estable

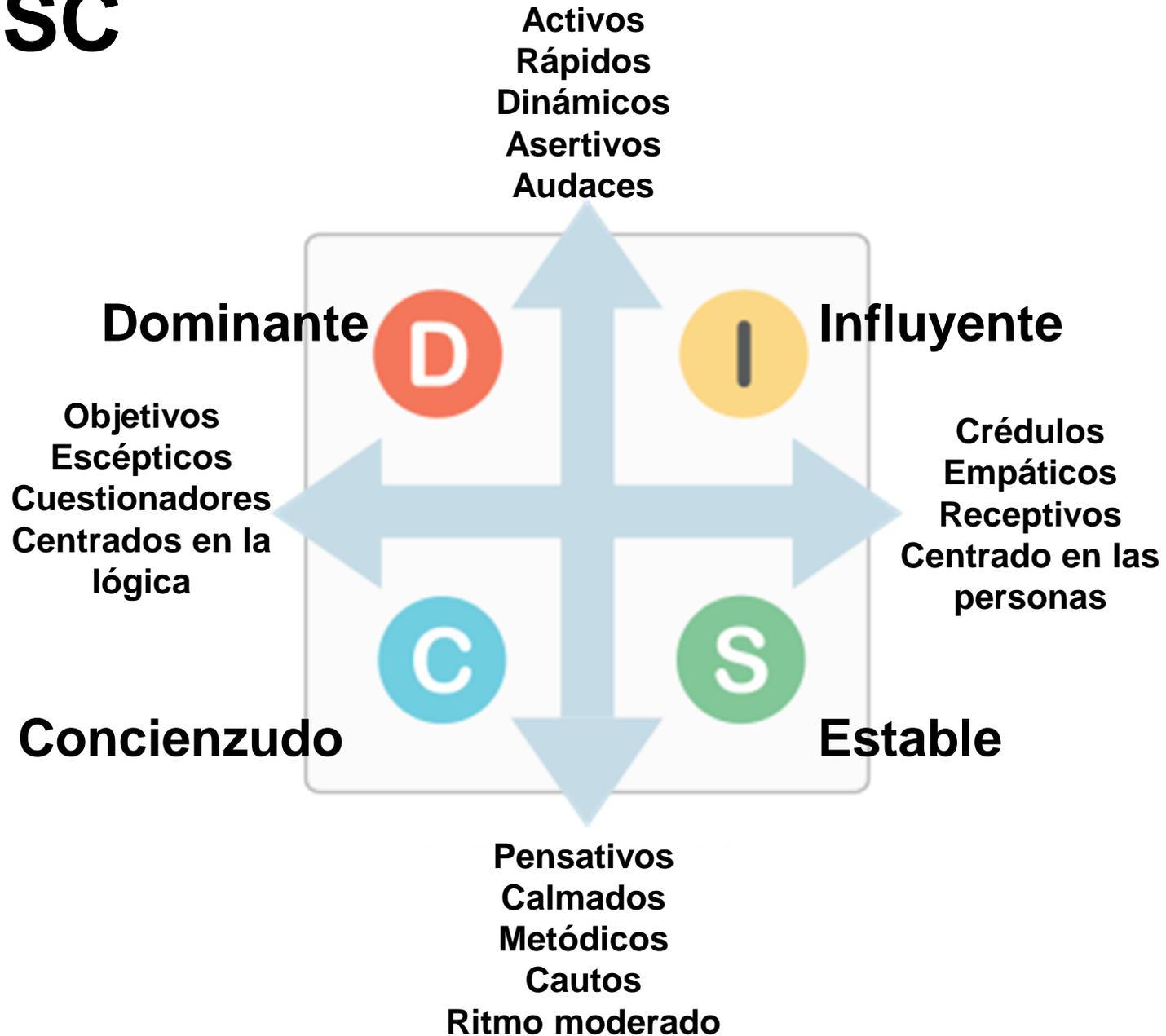
Características	Fortalezas	Riesgos	Cómo comunicar con ellos	Ejemplo
Sereno, paciente, confiable, leal.	Buen trabajo en equipo, escucha activa, genera confianza.	Puede resistirse al cambio, ser indeciso o pasivo.	Sé paciente, genera confianza, evita presionarlos, incluye explicaciones claras.	“Les gusta un ambiente seguro y estable donde puedan apoyar a otros.”



Modelo DISC – Dominio Concienzudo

Características	Fortalezas	Riesgos	Cómo comunicar con ellos	Ejemplo
Analítico, perfeccionista, orientado a la calidad.	Precisión, planificación, respeto a normas y procesos.	Puede ser muy crítico, rígido o perfeccionista	Sé claro, da datos y evidencias, evita improvisación	“Prefieren instrucciones detalladas y fundamentadas.”

Modelo DISC



Modelo DISC

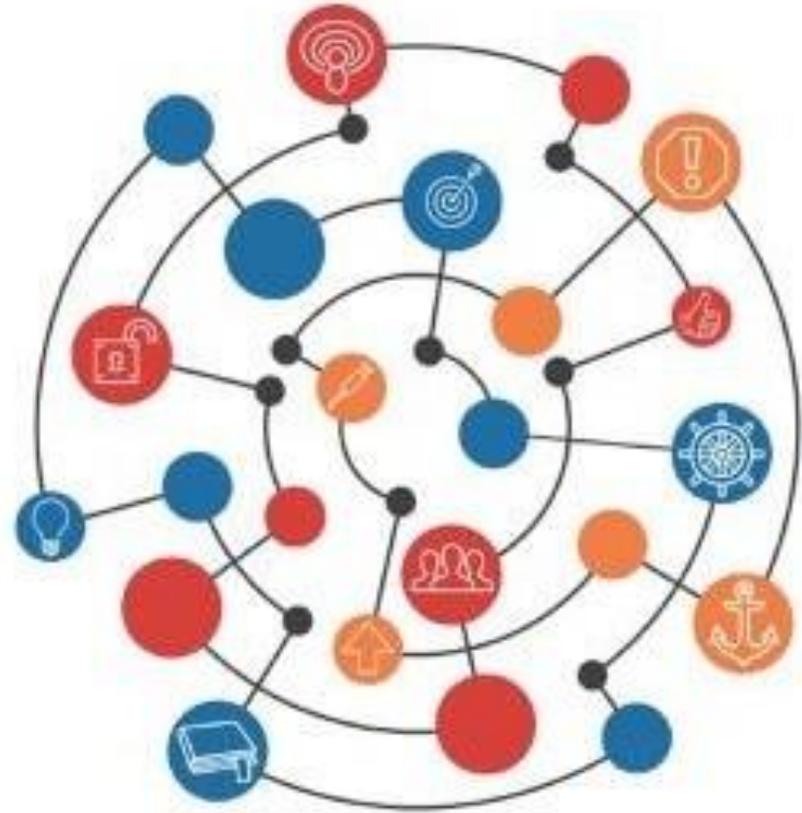
- **NO** busca encasillar a las personas en un estilo, el modelo busca generar conciencia sobre nuestras preferencias de comportamiento y cómo éstas pueden influir en nuestras relaciones e interacciones
- El estilo DISC predominante de una persona **NO** necesariamente se manifiesta de la misma forma en todos los contextos, una persona puede mostrar un estilo más dominante o persuasivo en el entorno laboral, pero ser más estable o reservado en su vida personal.
- Los estilos DISC **NO** son rasgos fijos o inmutables, sino tendencias que pueden variar según el rol que desempeñamos, el entorno en el que nos encontramos y las expectativas sociales o profesionales que nos rodean.
- Comprender los cuatro estilos nos permite adaptarnos para trabajar con otros, estableciendo una comunicación más efectiva que mejorará la colaboración y la eficiencia en la mentoría.

Reflexión

¿Con cuál estilo de comunicación te identificas?

Recordemos que: el estilo de comunicación **NO** necesariamente se manifiesta de la misma forma en todos los contextos, una persona puede mostrar un estilo más dominante o persuasivo en el entorno laboral, pero ser más estable o reservado en su vida personal.

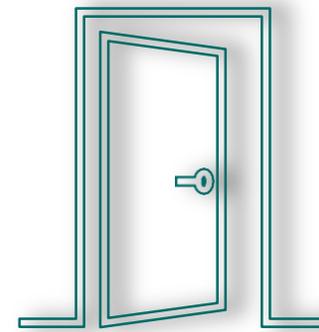
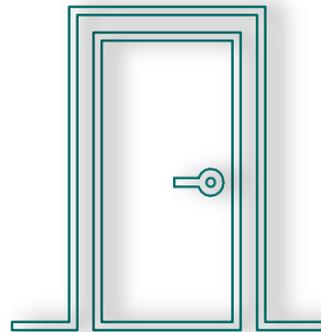
Junta Personal



<https://www.personalboardroom.com>

El propósito de una Junta Personal

Imagina que estás de pie frente a la puerta de una sala de juntas, y que las discusiones en esa sala están destinadas a desarrollar tu carrera.



Cinco pasos para conformar una Junta Personal

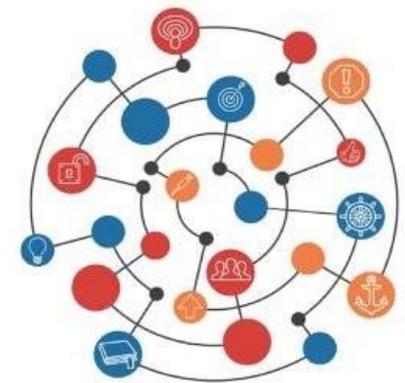
1. Define cuál es el propósito de tu **Junta Personal** y cómo puede impulsar tu desarrollo

2. Elige de 6 a 12 personas que conformarán tu **Junta Personal**

3. Asigna roles (poder, información, desarrollo) a los miembros de tu **Junta personal**

4. Ten las conversaciones

5. Ofrece ayuda a los demás





¿Qué acción puedes tomar hoy
para empezar a conformar tu
Junta personal?

Las investigaciones muestran...

- ✓ Las personas de alto desempeño construyen relaciones sólidas que superan barreras físicas y jerárquicas.
- ✓ El éxito profesional a largo plazo depende de la composición y la calidad de las relaciones que cultivamos
- ✓ Quienes tienen un alto desempeño se benefician de una red diversa de relaciones de gran calidad.

¿A qué nos referimos con el término “red”?

- ✓ Una red es un conjunto de relaciones personales y profesionales que nos conectan con otros para compartir información, apoyo y oportunidades.
- ✓ Una red es la estructura de vínculos que creamos con colegas, mentores y contactos para impulsar nuestro desarrollo y el de los demás.
- ✓ Una red es un grupo de conexiones significativas que nos permite acceder a conocimiento, colaboración y recursos.
- ✓ Una red es un sistema dinámico de personas unidas por intereses comunes que facilita la confianza y la cooperación.
- ✓ Una red es el capital social que construimos al relacionarnos con otros, y que puede abrirnos puertas a nuevas oportunidades.

Fuentes:

1. Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology.
2. Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. Research in Organizational Behavior.
3. Ibarra, H. & Hunter, M. (2007). How Leaders Create and Use Networks. Harvard Business Review.
4. Kram, K. & Higgins, M. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work. Academy of Management Review.

Cuatro razones por las que la creación de redes es importante



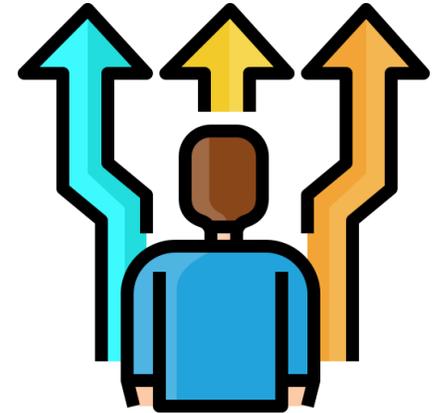
Apoyo



Influencia



Desarrollo



Oportunidades

Principios

- ✓ Construir redes, no solo hacer contactos
 - ✓ Calidad, no cantidad
 - ✓ Auténtico, no falso

Reflexión

¿Por qué es importante la creación de redes en la gestión de tu carrera?

¿Cuál consideras que es tu mayor desafío en la creación de redes para el desarrollo de tu carrera?

¿Cómo potenciar la creación de redes para lograr el máximo impacto?

<https://www.discusonline.com/es-co/free-disc-test.php>

Prueba DISC gratuita

Nuestra prueba gratuita, rápida y sencilla le brindará una descripción general de su personalidad y le mostrará cómo puede descubrir mucho más. Para completar su prueba gratuita, simplemente responda cada una de las preguntas eligiendo una opción que se parezca más a usted y una que se parezca menos a usted.



¡Gracias!

Andrés Jaramillo,
Líder de la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Investigación
ajaramillo@cideim.org.co

Alejandra Chamorro,
Coordinadora del Portafolio de Cursos en CIDEIM
y Líder del Nodo de TDR Global para Latinoamérica y el Caribe
achamorro@cideim.org.co