



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MEJORANDO LAS HABILIDADES DE LOS EMPREENDEDORES SOCIALES

Curso de Formación de
Mentores de Emprendedores
Sociales – Cuaderno de
Ejercicios

septiembre, 2019



Editor

João Pedro Constâncio, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

Cátia Sousa, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

Ana Torres, União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)

Contribuyente

Maria Lencastre, Coordinadora de la Incubadora de Emprendimiento Social “Idade Maior” de AMUT - Associação Mutualista de Gondomar (PT)

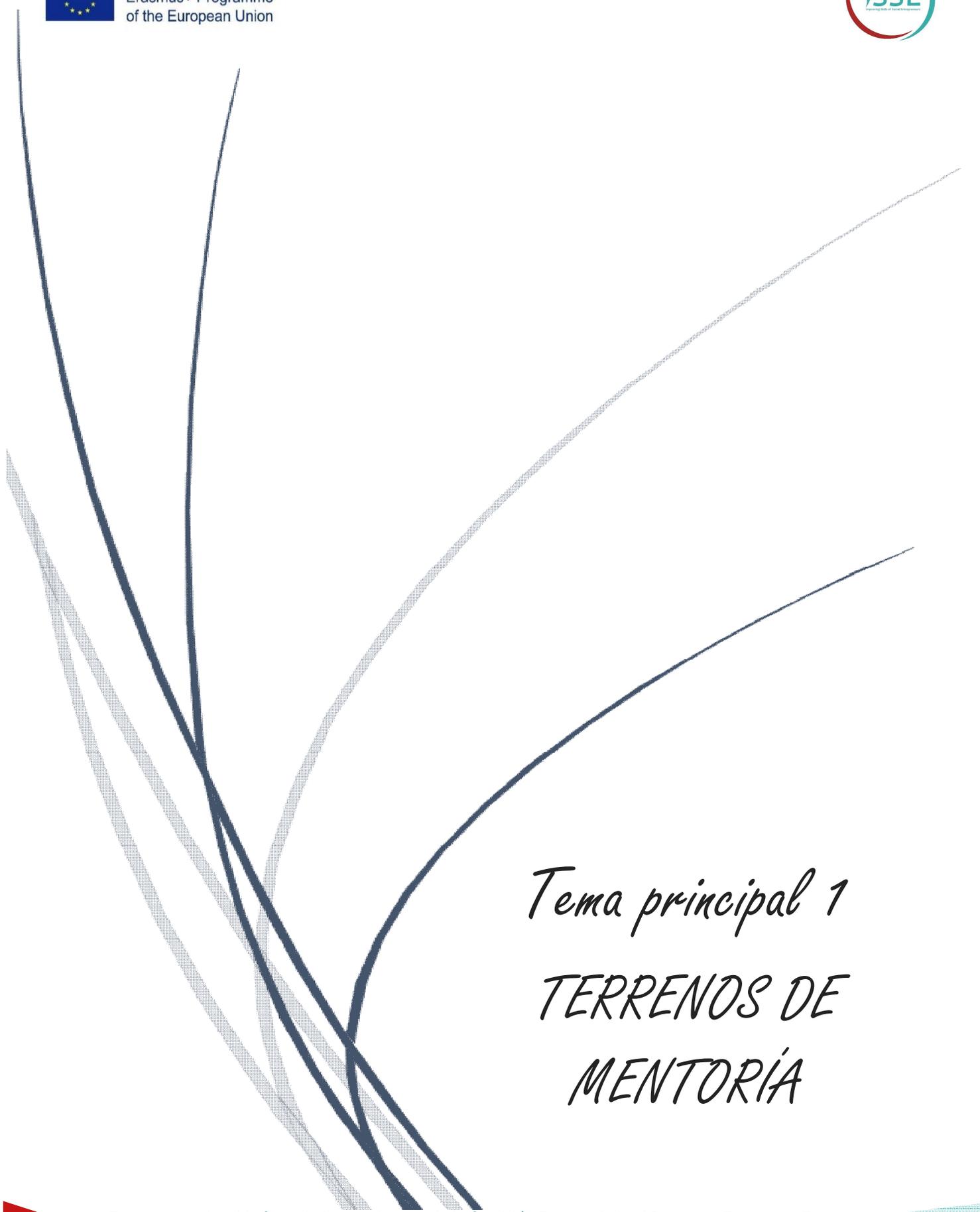
septiembre, 2019

Este CUADERNO DE EJERCICIOS es un producto / Salidas Intelectuales elaborado en el marco del Proyecto Erasmus+ ISSE “MEJORANDO LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPRENDEDORES SOCIALES”, coordinado por la FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL PACTO PARA EL EMPLEO EN LA CIUDAD DE VALENCIA (España).

Contacto del editor: joao.constancio@uf-gvj.pt

Cite este documento de la siguiente manera:

Constancio, JP, Sousa, C. & Torres, A. (2019). *Módulo III Cuaderno de Ejercicios - Curso Corto de Formación de Mentores de Emprendedores Sociales: Salida Intelectual 3, en el marco del Proyecto Erasmus+ ISSE “MEJORANDO LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPRENDEDORES SOCIALES”*. Gondomar: União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim.



Tema principal 1
**TERRENOS DE
MENTORÍA**



Tema principal 1. EJERCICIO 1

Haga coincidir las HABILIDADES correctas de la lista a continuación con la declaración correcta arriba (1 punto cada uno).

1.	capacidad de empatizar con los demás.
2.	debe tener una buena comprensión de sus propias fortalezas y necesidades de desarrollo.
3.	debe estar preparado para tratar de comprender diferentes perspectivas, enfoques y posiblemente antecedentes de diferentes aprendices.
4.	necesita excelentes habilidades de comunicación y ser capaz de comprender las ideas y sentimientos de los demás. También necesita ser un gran oyente.
5.	debe poder crear un entorno de trabajo en el que sea seguro para las personas probar cosas diferentes, permitiéndoles contribuir de diferentes maneras.
6.	debe comprender cómo se desarrollan las personas y tener experiencia, ya sea formal o informalmente, en el desarrollo de otros.
7.	debe saber cómo hacer que las cosas entren en el marco que respalda la tutoría y cómo funcionan las cosas
8.	debe tener credibilidad personal y profesional, esto puede incluir ser miembro de organizaciones relevantes.
9.	Estar abierto a nuevas formas de hacer las cosas y diferentes formas de trabajar.
10	debe estar dispuesto y ser capaz de dedicar suficiente tiempo a su aprendizaje para ofrecerle apoyo y orientación.

Puntuación: ____/10

LISTA DE TÉRMINOS:

- Conciencia de sí mismo
- saber hacer organizativo
- Credibilidad
- Accesibilidad
- Comunicación
- Habilidad para empoderar
- Un deseo de ayudar a otros a desarrollarse.
- Inventiva
- Empatía



📖 Comprensión

Tema principal 1. EJERCICIO 2

De la lista de frases a continuación, copie dos oraciones que crea que son correctas para cada estante enumerado a continuación: el estante de los derechos de los mentores; el estante de responsabilidades del mentor, y; por último, el estante de deberes del mentor (1 punto cada uno).

1) _____

2) _____



Estante de derechos de los

1) _____

2) _____



Estante de Responsabilidades

1) _____

2) _____



Estante de funciones de mentor

Puntuación: ____/6

Lista de frases

- | | |
|--|--|
| • Prepárate para reuniones o conversaciones. | • Dar retroalimentación de sus experiencias, positivas o negativas |
| • Funciones de apoyo financiero | • Obtenga beneficios |
| • El derecho a rechazar a cualquier aprendiz si se siente incómodo con | • El derecho a ser parte de la propiedad intelectual del proyecto mentee |
| • Función del modelo a seguir | • funciones psicológicas |
| • Sea un estudiante activo | • El derecho a recibir la formación, el apoyo y los recursos suficientes para desempeñar bien su función |
| • El derecho a negarse a realizar cualquier | • Obtenga beneficios técnicos y organizativos de la |



trabajo que considere poco ético o apropiado.

relación aceptando y adaptando los consejos que sean apropiados para su organización/proyecto

- Funciones sociales

Tema principal 1. EJERCICIO 3

Combine los Beneficios de Mentoría expuestos según los perfiles indicados - Mentor y Mentee - a través de enlaces de línea. Siga el ejemplo proporcionado (1 punto cada uno).

Beneficios de los mentores ●

●	Reconocimiento	●
●	Aprende el mundo de los negocios	●
●	Satisfacción / realización personal	●
●	Actualización	●
●	Tener gente de confianza para hacer preguntas sin miedo, porque son personas que saben que aún están aprendiendo	●
●	Acceso a redes de personas/contactos	●
●	Asesoramiento y apoyo	●
●	Legado	●
●	Evolución más rápida	●
●	Motivación	●

● aprendiz Beneficios

Puntuación: ____/10

En su opinión, podrían existir más beneficios en ambos, mentor y aprendiz. Mencione dos posibles beneficios tanto para el mentor como para el aprendiz y comparta con otros las razones o por qué lo dice.

BENEFICIOS DEL MENTOR

1.

2.



BENEFICIOS DEL
APRENDIZAJE

1.

2.

Tema principal 1. EJERCICIO 4 - Plantilla de modelo de negocio social

Recursos clave	Actividades clave	Tipo de Intervención	Segmentos	Propuesta de valor
<p>¿Qué recursos necesitará para llevar a cabo sus actividades? ¿Personas, finanzas, acceso?</p> <p>Socios + partes interesadas clave</p>		<p>¿Cuál es el formato de su intervención?</p>	Beneficiario	Propuesta de valor social
		<p>Canales</p>	Cliente	Medidas de impacto
	<p>¿Qué actividades programáticas y no programáticas llevará a cabo su organización?</p>	<p>¿Cómo está llegando a sus</p>	<p>¿Quiénes son las personas u organizaciones que</p>	<p>¿Cómo demostrarás que estás generando impacto social?</p> <p>Propuesta de valor para el cliente</p> <p>¿Qué quieren obtener sus clientes de esta iniciativa?</p>



	beneficiarios?	pagarán abordar problema?	para este
Estructura de costo	Superávit	Ingresos	
¿Cuáles son sus mayores áreas de gasto? ¿Cómo cambian a medida que aumenta la escala?	¿Dónde planea invertir sus ganancias?	Desglose sus fuentes de ingresos por %	

Tema principal 2 PREPARACIÓN DE MENTORÍA





Tema principal 2. EJERCICIO 1

Formulario de solicitud de aprendiz

En este ejercicio ponemos a disposición en el contexto de la tutoría, un formulario de ejemplo que puede ser explorado por el aprendiz y presentado a la organización / incubadora como una herramienta para el proceso de selección y emparejamiento.

Nombre	del	aprendiz:
<hr/>		
Título:	<hr/>	
Teléfono:	Correo	electrónico:
<hr/>	<hr/>	<hr/>

Para ayudarnos a hacer la mejor combinación de mentor-mentee, complete este cuestionario. La información se utilizará para conectarlo con un mentor que tenga intereses similares y pueda brindarle el tipo de apoyo que necesita. Toda la información será estrictamente confidencial y se utilizará únicamente para fines de administración del programa. Gracias por su participación.

1. La razón por la que estoy interesado en la tutoría es...

2. Mis intereses/expectativas son...

3. Mis tres principales fortalezas profesionales son...

4. Mis tres principales necesidades de desarrollo profesional son...



Tiene experiencia en mentoring y asesoramiento en emprendimiento.	<input type="checkbox"/>
Él/Ella me dará visibilidad global a mi proyecto a través del marketing, por ejemplo.	<input type="checkbox"/>
Él/Ella puede ayudar a identificar fondos o acceso a recursos (de la legislación, por ejemplo).	<input type="checkbox"/>
Puede ayudar en la planificación de mi empresa social, objetivos a corto y largo plazo.	<input type="checkbox"/>
Puede ayudar con las oportunidades de networking.	<input type="checkbox"/>
¿Me pueden ayudar a mejorar mis habilidades de emprendedor social?	<input type="checkbox"/>
Otros, por favor especifique).	<input type="checkbox"/>
a. _____	<input type="checkbox"/>
b. _____	<input type="checkbox"/>

8. La persona que me gustaría que fuera mi mentor es...

1ra opción: _____

2da opción: _____

3ra opción: _____

Sin preferencias

Nota: Haremos todo lo posible para adaptarnos a sus preferencias, pero obviamente esto no se puede garantizar.

8. Mis hobbies e intereses son...



9. Otros comentarios...

Tema principal 2. EJERCICIO 2

Formulario de solicitud de mentor

En este ejercicio proporcionamos, en el contexto de la tutoría, un formulario de ejemplo que los mentores pueden explorar y enviar a la organización/incubadora como una herramienta de selección de mentores para su programa de tutoría.

Nombre	del	mentor:
<hr/>		
Título:	<hr/>	
Teléfono:	Correo	electrónico:
<hr/>	<hr/>	<hr/>

Para ayudarnos a hacer la mejor combinación de mentor-mentee, complete el cuestionario adjunto. La información se utilizará para conectarlo con un aprendiz que tenga intereses similares y pueda beneficiarse más de su orientación. Toda la información será estrictamente confidencial y se utilizará únicamente para fines de administración del programa. Gracias por su participación.

1. La razón por la que estoy interesado en convertirme en mentor es o es...

2. Las áreas de especialización o desarrollo de negocios sociales en las que sería más efectivo para brindar orientación a un aprendiz son (marque con una X las opciones que considere más adecuadas)



Frases	Indicador de verificación
Tiene experiencia en mentoring y asesoramiento en emprendimiento.	<input type="checkbox"/>
Mejorar la visibilidad a través del marketing, por ejemplo.	<input type="checkbox"/>
Identificar fondos o acceder a recursos (de la legislación, por ejemplo).	<input type="checkbox"/>
Planificación de empresas sociales, tanto a corto como a largo plazo.	<input type="checkbox"/>
Oportunidades de networking técnico.	<input type="checkbox"/>
Ayudar a mejorar las habilidades del emprendedor social.	<input type="checkbox"/>
Otros, por favor especifique).	<input type="checkbox"/>
a. _____	<input type="checkbox"/>
b. _____	<input type="checkbox"/>

3. Mis tres principales fortalezas profesionales son...

4. Mis tres principales necesidades de desarrollo profesional son...

5. Preferiría trabajar con un mentee que... (ponga una X en las opciones que considere más adecuadas)

Frases	Indicador de verificación
Esta es la primera vez que se inscribe como mentee en un proceso de mentoring.	<input type="checkbox"/>
Que haya tenido experiencia de mentee en un proceso de mentoring.	<input type="checkbox"/>
Otros, por favor especifique).	<input type="checkbox"/>



a. _____	<input type="checkbox"/>
b. _____	<input type="checkbox"/>

6. Marque lo que sea cierto para usted (ponga una X en las opciones que considere más apropiadas):

Tengo experiencia previa en mentoría.

No tengo experiencia previa en mentoría.

Mi experiencia previa de tutoría fue formal

Mi experiencia anterior de tutoría fue informal.

7. La persona que me gustaría que fuera mi aprendiz es...

1ra opción: _____

2da opción: _____

3ra opción:

Sin preferencias:

Nota: Haremos todo lo posible para coincidir con sus preferencias, pero obviamente esto no se puede garantizar.

8. Mis hobbies e intereses son...



9. Otros comentarios...

Tema principal 2. EJERCICIO 3

Contrato de Mentoría

Este contrato constituye el acuerdo básico y el compromiso de la relación de Mentoría. Debe completarse dentro de la primera o segunda reunión, una copia tanto para el aprendiz como para el mentor y una copia devuelta a la organización de mentores.

Detalles del mentor	
Nombre	
Método de contacto acordado	
Número de teléfono	
Correo electrónico	
Horarios acordados para el contacto	

Detalles del aprendiz	
-----------------------	--



Nombre	
Método de contacto acordado	
Número de teléfono	
Correo electrónico	
Horarios acordados para el contacto	

Detalles acordados de la relación de mentoría	
Frecuencia de las reuniones	
Duración de las reuniones	
Lugar para reuniones	
Procedimiento de cancelación	
Estilo de tutoría (además de la información proporcionada en este paquete)	
Límites de la relación / Límites personales	
Cualquier otra información (incluyendo médica, etc.)	

aprendiz

Mentor

Firmado

Firmado

.....

.....

Nombre en letra de imprenta

Nombre en letra de imprenta

.....

.....

Fecha

Fecha



Tema principal 2. EJERCICIO 4

Plan de acción de tutoría

Nombre:

Fecha:

Mis objetivos para los próximos 6 meses son (deberían ser INTELIGENTES y en orden secuencial como hitos):

1.

2.

3.

agregue más filas si es necesario...

Mis metas entre ahora y la próxima reunión con mi Mentor/Aprendiz son (en orden de prioridad):

1.

2.

3.

agregue más filas si es necesario...

Los pasos prácticos para lograrlos son:

Acción	Por quién	para cuando



--	--	--

Cómo sabré cuando he logrado mi objetivo:

Fecha de revisión	Comentarios sobre el progreso



Tema principal 2. EJERCICIO 5

Formulario de revisión de mentoría

Nombre del aprendiz	
Nombre del Mentor	
Fecha	

¿Cómo te llevas con tu aprendiz/mentor?

¿Cuáles son los puntos buenos/beneficios de las reuniones hasta ahora?

¿Hay algún asunto/problema con respecto a la relación de tutoría?



¿Ha acordado alguna meta/objetivo? Por favor detalle a continuación.

¿Qué progreso ha hecho hacia sus metas/objetivos acordados?

¿Cómo podría mejorarse el programa?

Fecha y hora de la próxima reunión de revisión:

Fecha

Firmado



Tema principal 2. EJERCICIO 6

Hoja de trabajo de preparación del aprendiz

Nombre del aprendiz:		Fecha:
Desafíos/Temas que me gustaría explorar en la sesión		
Cómo:		
Cómo:		
Cómo:		
La Zona Verde		La Zona Roja
Problemas en la Zona Verde:		Problemas en la Zona Roja:
<ul style="list-style-type: none"> • • • 		<ul style="list-style-type: none"> • • •
Los pasos que puedo tomar para abordar estos problemas son:		Los pasos que puedo tomar para abordar estos problemas son:
<ul style="list-style-type: none"> • • • 		<ul style="list-style-type: none"> • • •
¿Alguna otra idea sobre desafíos/temas que me gustaría explorar en la sesión en función de mi preparación?		
Cómo:		
<ul style="list-style-type: none"> • • 		



•

Tema principal 2. EJERCICIO 7

Hoja de trabajo de la sesión de tutoría

Nombre del aprendiz:	Fecha:
Nombre del mentor:	Duración de la sesión:
Los Desafíos / Agenda para la Sesión:	
Acciones a tomar para la próxima Sesión	
¿Incompleto de la sesión anterior?	
Perspectivas durante la sesión	



Tema principal 2. EJERCICIO 9

Formulario de evaluación de la asociación aprendiz

Nombre del aprendiz:	Fecha:
Nombre del mentor:	Horas dedicadas:
Explique con sus propias palabras cómo experimentó el proceso de mentoría.	
¿Cuál fue el valor personal que obtuvo de la experiencia de tutoría?	
Tres cosas por las que quieres reconocerte	
Tres cosas por las que quieres reconocer a tu mentor	
Tres piezas de retroalimentación específica para su mentor	
¿Qué, si hubiera algo, hubiera mejorado la experiencia de tutoría?	



Tema principal 2. EJERCICIO 10

Formulario de evaluación de la asociación de mentores

Nombre del mentor:	Fecha:
Nombre del aprendiz:	Horas dedicadas:
¿Cuáles fueron las cosas específicas que aprendiste y obtuviste al ser un mentor?	
¿Cuál fue el valor personal que cree que el aprendiz obtuvo de la experiencia de tutoría?	
Tres cosas por las que quieres reconocerte	
Tres cosas por las que desea reconocer a su aprendiz	
¿Qué crees que podrías hacer mejor la próxima vez? ¿Y cómo?	



Tema principal 2. EJERCICIO 11

Formulario de evaluación de la relación de mentoría

Complete la mayor parte posible de este formulario para permitirnos obtener comentarios sobre cómo la relación de Mentoring lo ha apoyado a usted y a su empresa social.

Una vez completado, envíe un correo electrónico a <insertar dirección de correo electrónico>. Gracias.

Tus detalles

Nombre completo			
Número de contacto			
Email			
Mentor		Número de sesiones	

Relación de mentoría

Revise las áreas a continuación y marque si la Relación de Mentoría ha impactado en alguna de estas áreas:

	Impacto			
	Estar de acuerdo		Discrepar	
El Mentor se adaptó bien a mis necesidades				
El mentor fue un gran apoyo durante el programa.				
Tener un mentor ha hecho una diferencia para mí personalmente				
Tener un Mentor ha hecho una diferencia en mi negocio				
El Mentor apoyó la obtención de información adicional que yo desconocía.				
El proceso de Mentoring coincidió con mis expectativas.				
Recomendaría el programa de mentores a otros dueños de negocios				
Comentarios:				



Resultados personales

Revise las áreas a continuación y marque si la Relación de Mentoría ha impactado en alguna de estas áreas:

	No aplica	Impacto			
		Bajo		Medicina	Alto
puesta en marcha de empresas					
Inicio de franquicia					
Planificación empresarial					
Desarrollo de negocios					
Franquicia de un modelo de negocio					
Estrategia de salida / Vender un negocio					
Ubicación y local					
Gestión de proyectos y cambios					
Eficiencia Empresarial / Mejora de Procesos					
Proveedores / externalización					
Relaciones y retención de clientes					
Innovación e introducción de nuevos productos (NPI)					
Legal / Comercial					
Habilidades personales (delegación, trabajo en red, confianza, etc.)					
Finanzas, contabilidad, inversión externa y fiscal					
El comercio internacional					
Cuestiones ambientales					
Recursos Humanos / Reclutamiento					
Ventas y Técnicas					
Publicidad y relaciones públicas					
Estrategias de marketing					
Web / Optimización de motores de búsqueda (SEO)					
Redes Sociales / Marketing Digital					
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)					



Eficacia personal / gestión del tiempo						
Gestión en un entorno impredecible						
Resolución de problemas y toma de decisiones						
Habilidades de comunicación						

Resultados empresariales sociales

Revise las áreas a continuación y marque si la Relación de Mentoría ha impactado en alguna de estas áreas:

	Impacto				
	Bajo		Mediana		Alto
Mejora en la facturación					
Incrementar ventas					
Mejora en los beneficios					
moral mejorada					
Nuevos contratos/negocios					
Conocimiento de marca mejorado					
Aumento de la satisfacción del cliente					
Aumento de redes comerciales					
Plan de sucesión					

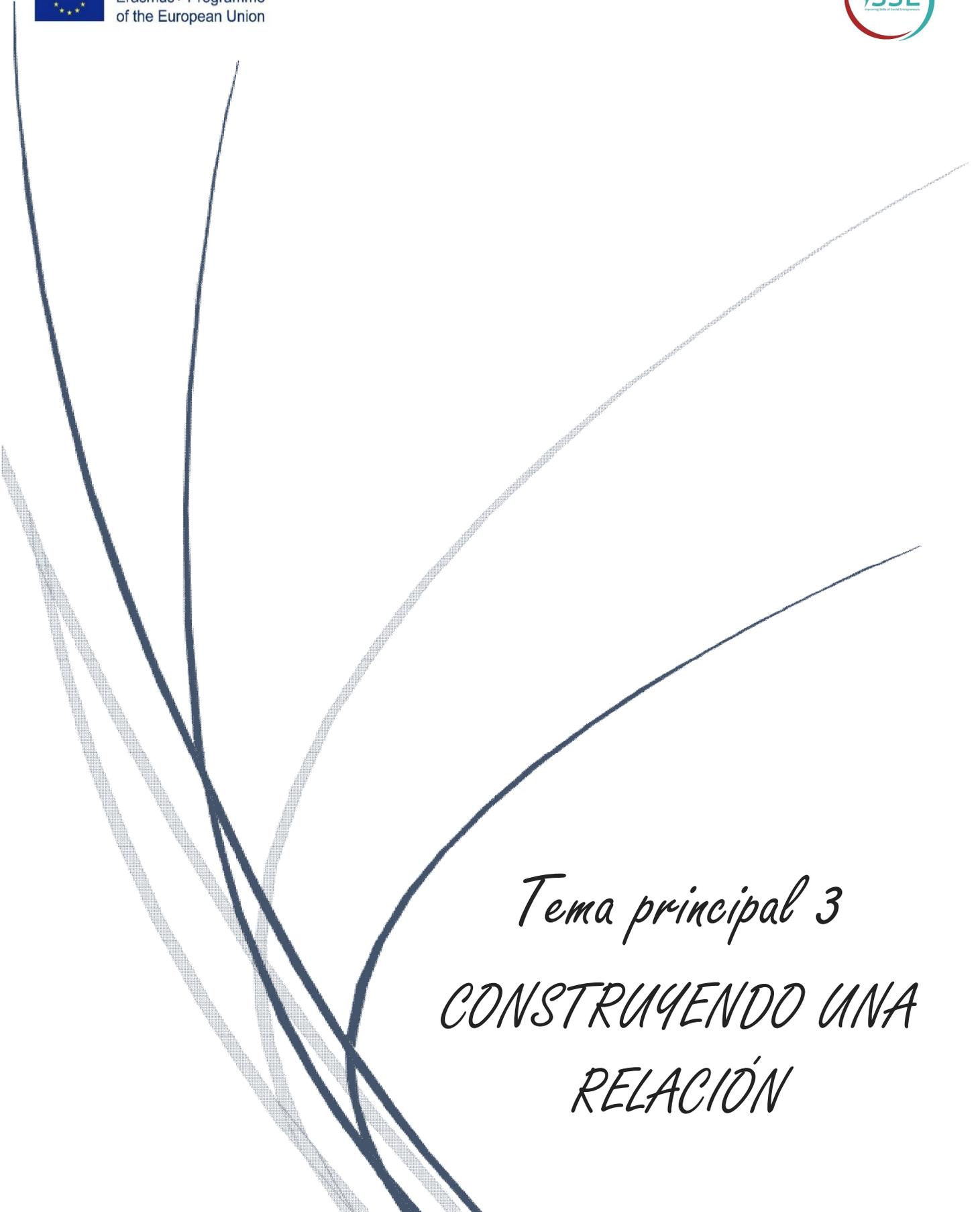
Otros resultados

¿Algún otro comentario o resultado inesperado del programa?

Si cree que el programa es valioso, ¿podría proporcionar un breve testimonio al programa oa su Mentor?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Tema principal 3
**CONSTRUYENDO UNA
RELACIÓN**



Tema principal 3. EJERCICIO 1

Hay una variedad de definiciones del concepto de motivación según diferentes autores, pero en general, muchas definiciones del concepto no varían mucho y tienden a incluir cuatro elementos fundamentales. Haga coincidir estos elementos y sus significados a través de una línea de flecha que une el elemento y el significado.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES		SIGNIFICADO
Recompensa	•	• Comportamiento observado
Estímulo	•	• Extensión temporal de la conducta motivada
Movimiento y persistencia	•	• Refuerzo de acciones anteriores
Acción y esfuerzo	•	• Fuerzas energéticas responsables de desencadenar el comportamiento.

Puntuación: ____/4

Tema principal 3. EJERCICIO 2

Jane comenzó sus actividades empresariales sociales movida por la compasión para mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que opera y, en particular, donde ve inmensos problemas y brechas en los niños. El tipo de motivación que impulsa a Jane la podemos llamar por _____.

una. Motivación Interna; B. Motivación Externa; C. Motivación intrínseca; Motivación extrínseca.

Puntuación: ____/1

Tema principal 3. EJERCICIO 3

Según la Teoría de la Expectativa de Vroom, el grado de motivación hacia un comportamiento, acción o tarea depende de tres percepciones o conceptos fundamentales: valencia, instrumentalidad y expectativa. En las siguientes oraciones, escribe la percepción más adecuada para cada oración.



☞ La medida en que la atracción de un individuo por un resultado en particular o la satisfacción que espera recibir de un resultado en particular se conoce como _____.

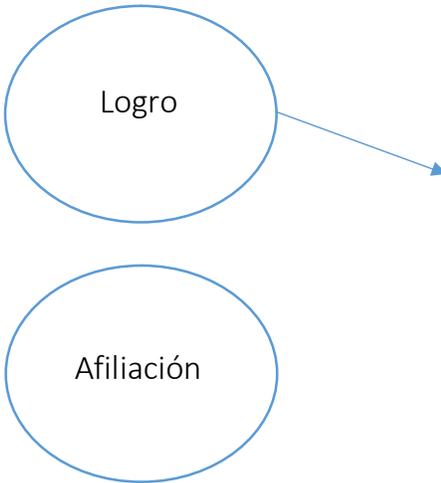
☞ La percepción que tiene una persona de la relación entre realizar una acción y experimentar un resultado particular se llama _____.

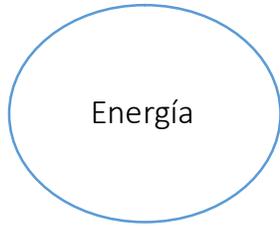
☞ _____ es la probabilidad de que una acción en particular conduzca al resultado deseado, siempre que los medios y las competencias estén disponibles para el éxito.

Puntuación: ____/3

Tema principal 3. EJERCICIO 4

Según la Teoría Motivacional de McClelland, tres tipos de necesidades aprendidas actúan como motores o móviles en el ser humano: logro, afiliación y Poder. Relaciona cada necesidad aprendida con las características de la lista expuesta que encuentres adecuadas a cada necesidad a través de una línea de flecha.

NECESIDADES APRENDIDAS	LISTA DE CARACTERÍSTICAS
 <p data-bbox="354 1207 633 1428">Logro</p> <p data-bbox="354 1470 633 1690">Afiliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="803 1186 1055 1218">• busca tener éxito <li data-bbox="803 1249 1339 1333">• Da más importancia a las personas que a las tareas <li data-bbox="803 1365 1339 1396">• De preferencia se relaciona con expertos <li data-bbox="803 1428 1185 1459">• Se preocupa por el prestigio <li data-bbox="803 1491 1218 1575">• Hacer esfuerzos para construir amistades. <li data-bbox="803 1606 1258 1690">• Aspira a alcanzar metas altas pero realistas.



- Intenta asumir posiciones de liderazgo.
- En busca de relaciones interpersonales sólidas.
- Tomar riesgos moderados
- Necesita / le gusta impactar
- Busca la aprobación de los demás
- Toma la iniciativa
- Tomar altos riesgos

Puntuación: ____/13

Tema principal 3. EJERCICIO 5

Indique cuáles son los tres pasos o partes del proceso perceptivo.

a) _____

B) _____

C) _____

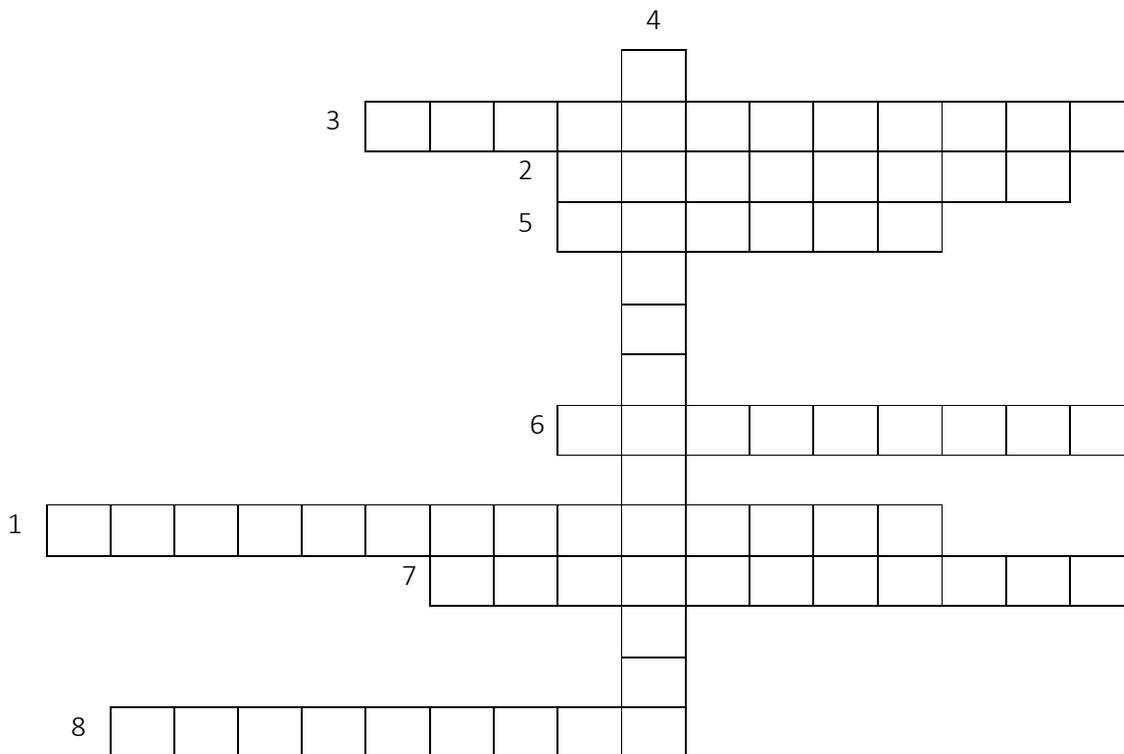
Puntuación: ____/3

Elige uno de los tres y explícalo con tus propias palabras.



Tema principal 3. EJERCICIO 6

Completa la siguiente tabla de crucigramas:



1	resultado de la Filtrar actuaciones que impliquen extraer principios o conclusiones a partir de pruebas o hechos particulares.
2	Una predisposición psicológica general a algo. Es decir, es un comportamiento que surge de una predisposición interna que dirige en cierto sentido todas las interacciones con el objeto en cuestión.
3	Etapas en la que convertir los estímulos en patrones, es decir, reconocibles para poder interpretarlos
4	Etapas en la que asigna significado a las observaciones presentadas inicialmente
5	Cierta subjetividad irracional (no siempre inconsciente pero que suele olvidarse) dado por una naturaleza personal (certeza interior) o de orden social (ciertamente de un período de tiempo determinado)
6	Resultado de las actuaciones del filtro que borran, borran o cancelan información
7	Resultado de las actuaciones del filtro que implican torcer o doblar la información fuera de forma
8	Es el primer paso que determina los estímulos que elegiremos para centrarnos en ellos.

Puntuación: ____/8



Tema principal 3. EJERCICIO 7

Relaciona la descripción con las áreas que existen en el modelo de la Ventana de Johari a través de una línea de flecha

AREAS O CUADRANTES	DESCRIPCIÓN
zona ciega ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que nosotros y otros conocemos.
área oculta ●	● Se refiere a la información "desconocida" sobre nosotros mismos que ni nosotros ni los demás conocemos
Área desconocida ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que no sabemos pero otros sí.
Área libre ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que conocemos pero que otros no

Puntuación: ____/4

Tema principal 3. EJERCICIO 8

Hace coincidir el tipo de estándar de comunicación con las áreas que existen en el modelo de la ventana de Johari a través de una línea de flecha

AREAS O CUADRANTES	TIPO ESTÁNDAR DE COMUNICACIÓN
zona ciega ●	● Tipo D
área oculta ●	● Tipo C
Área desconocida ●	● Tipo B
Área libre ●	● Escribe un

Puntuación: ____/4

En sus propias palabras, ¿cómo describe el estándar de comunicación tipo D?



Tema principal 3. EJERCICIO 9

Relacionar las diferentes técnicas de Escucha Activa expuestas en la columna A con las finalidades a las que corresponde una determinada técnica, tal y como se muestra en la Columna B.

COLUMNA A - Técnica		COLUMNA B - Propósito	
Paráfrasis	●	●	Obtener mas informacion
Verbalizar emociones	●	●	Ayudar al emprendedor a ver otros puntos de vista
Interrogatorio	●	●	Esclarecer lo que se dice
Resumir	●	●	Incentiva a seguir hablando
Aclarar	●	●	transmitir interés
Animar	●	●	Demuestra que alguien te entiende
Equilibrio	●	●	Revisar el progreso

Puntuación: ____/7

Tema principal 3. EJERCICIO 10

Mediante técnicas de escucha activa y diferentes tipos de cuestionamiento alineados a lo largo de la sesión, para la resolución de problemas, realización de la entrevista, realizar la correspondencia adecuada entre los diferentes tipos de preguntas, expuestas en la Columna A bajo el alcance de las técnicas de escucha activa, con los diferentes componentes preponderantes. para resolución, expuesto en la Columna B.

COLUMNA A - Tipos de interrogatorio		COLUMNA B - Principales componentes para la resolución	
Preguntas abiertas (Cuestionar; Parafrasear; Verbalizar emociones)	●	●	VISUALIZAR CAPACIDADES
Preguntas de control (Aclarar; Animar)	●	●	IDENTIFICAR PROBLEMAS / MOTIVOS / SITUACIÓN / EXPECTATIVAS



Preguntas de confirmación
(Aclarar; equilibrar)



● EXPLORAR IMPACTOS /
BENEFICIOS

Puntuación: ____/3

Tema principal 4
**REGLAMENTO DE
RELACION**





Tema principal 4. EJERCICIO 1

Gráfico de KWHLAQ

Es crucial evaluar las propias fortalezas, debilidades y áreas de desarrollo para evaluar la propia trayectoria de crecimiento. El gráfico KWHLAQ es útil tanto para el mentor como para el aprendiz para evaluar dónde se encuentra uno actualmente y hacia dónde tiene la intención de ir para mantenerse enfocado y encaminado en el camino de la mentoría. También es útil para determinar qué acciones se han tomado, qué nuevo aprendizaje se ha recopilado y si pueden surgir nuevas necesidades. Puede usarse al comienzo del viaje de mentoría y actualizarse hacia el final de cada fase.

Gráfico KWHLAQ		
k	¿Que sé yo?	
W	¿Qué quiero saber?	
H	H¿Cómo averiguo más?	
L	¿Qué he aprendido?	
A	¿Qué acción tomaré?	
q	¿Qué nuevas preguntas tengo?	



Tema principal 4. EJERCICIO 2

Plantilla de acuerdo de tutoría #1¹

El propósito de esta plantilla es ayudarlo a documentar los objetivos y parámetros acordados mutuamente que servirán como base para sus relaciones de mentoría. Se espera que esta plantilla se modifique para satisfacer las necesidades individuales.

1. Metas (lo que espera lograr como resultado de esta relación; por ejemplo, obtener una perspectiva relativa a las habilidades necesarias para tener éxito en la academia, explorar nuevas oportunidades/alternativas de carrera, obtener conocimiento de la cultura organizacional, redes, desarrollo de habilidades de liderazgo, etc.).
2. Pasos para lograr los objetivos mencionados anteriormente (p. ej., reuniones periódicas, manuscritos/becas, colaboración en proyectos de investigación, pasos para lograr la independencia, etc.).
3. Frecuencia de las reuniones (frecuencia, duración y lugar de las reuniones).
4. Confidencialidad: cualquier tema delicado que discutamos se mantendrá en la más estricta confidencialidad. Los temas que están fuera de los límites de discusión incluyen.
5. Plan para evaluar la eficacia de la relación (p. ej., revisión semestral de las actas, objetivos y resultados/logros de la reunión de tutoría).
6. Cláusula de rescisión de la relación: en caso de que cualquiera de las partes considere improductiva la relación de tutoría y solicite su rescisión, aceptamos honrar la decisión de esa persona sin cuestionar ni culpar.
7. Duración: Esta relación de tutoría continuará mientras ambas partes se sientan cómodas con su productividad o hasta.

¹ Los tres Modelos de Acuerdo de Mentoría para el contexto de capacitación se extrajeron de la siguiente fuente:

https://www.washington.edu/medicine/pediatrics/pednet/documents/mentoring/sample_mentoring_agreements.docx



Tema principal 4. EJERCICIO 3

Plantilla de acuerdo de tutoría #2

Este contrato es entre el aprendiz y sus mentores. El aprendiz y cada mentor deben completar el formulario individualmente y luego revisar y discutir conjuntamente las respuestas de cada persona para llegar a un acuerdo. El aprendiz debe volver a escribir las respuestas acordadas antes de que él/ella y cada mentor firmen y fechen el contrato. El aprendiz es responsable de mantener el contrato y revisarlo/actualizarlo según sea necesario. La primera revisión conjunta debe ocurrir un mes después de la reunión inicial para verificar y acordar cualquier cambio necesario.

1. ¿Qué tipo de asistencia quiere el aprendiz del mentor?
2. ¿Qué expectativas tienen los mentores del mentee?
3. ¿Qué expectativas tiene el mentee de los mentores?
4. ¿Con qué frecuencia se reunirán?
5. ¿Cuándo y dónde os encontraréis?
6. ¿Por cuánto tiempo?
7. ¿Quién será responsable de programar las reuniones?
8. ¿Qué incluirán los temas de la reunión?
9. ¿Cuáles serán las reglas básicas para las discusiones? (Por ejemplo, confidencialidad, franqueza, franqueza, veracidad, etc.)
10. Si surgen problemas, ¿cómo se resolverán?
11. ¿Alguna inquietud que el aprendiz quiera discutir y resolver?
12. ¿Alguna inquietud que los mentores quieran discutir y resolver?
13. ¿Cómo sabrá cuándo la relación de tutoría ha cumplido su propósito y debe terminarse?
14. Hemos acordado que nuestras reuniones iniciales se centrarán en estos tres temas:
una. _____
B. _____
C. _____
15. ¿Alguna área/problema adicional que desee discutir y aceptar?

Firma del aprendiz	Fecha
_____	_____

Firma del mentor	Fecha
_____	_____

Firma del mentor	Fecha
------------------	-------

Adaptado de: Hook, Edward W III y Audrey Wrenn. Contrato de Mentoría del Centro de Ciencias Clínicas y Traslacionales de la UAB.



Tema principal 4. EJERCICIO 4

Plantilla de acuerdo de mentoría #3

Nombre del mentor:

Nombre del aprendiz:

1. Descripción del trabajo que será objeto del enfoque de tutoría durante la tutoría. (Describa brevemente el área de trabajo en torno a la cual tendrá lugar la tutoría y establezca sus objetivos. No sea demasiado ambicioso: piense detenidamente en un ámbito de trabajo realista que se ajuste al tiempo y los recursos disponibles para el mentor y el aprendiz. Además, tenga en cuenta que las aprobaciones del IRB u otros factores externos pueden tener un impacto en la viabilidad de ciertos proyectos, y tratar de evitar que el enfoque del proyecto de colaboración sea rehén de factores más allá del control del mentor o del aprendiz).

2. Descripción de la tutoría actual. (Describa brevemente la tutoría que el aprendiz tiene actualmente disponible en su institución en términos de mentor de investigación principal, asesor de carrera de investigación, director de becas, presidente de disertación, jefe de división, jefe de departamento o director de centro. Describa las áreas generales en las que siente que necesita más tutoría y por qué esto no está disponible para usted actualmente).

3. Defina los objetivos de desarrollo de habilidades para el aprendiz (describa las habilidades en las que se centrará la tutoría. Proporcione uno o dos objetivos realistas que la tutoría intentará lograr durante los 12 meses relacionados con estas habilidades).

4. Descripción del plan de comunicación (Articule claramente las expectativas de contacto e intercambio durante la tutoría. Evite términos ambiguos y especifique la expectativa mutua de intercambio en términos de frecuencia, duración y método. Aclare las responsabilidades para la cobertura de cualquier costo asociado con este programa de intercambio).

5. Descripción de las reuniones previstas

6. Compromisos que se harán entre sí (Enumere los compromisos que realmente se harán entre sí para cumplir con el objetivo de desarrollo de habilidades para el aprendiz).

7. Expectativas mutuas (Enumere los tipos de expectativas que ambos tienen del mentor y del aprendiz durante la tutoría. Sea breve y general. Por ejemplo: expectativas del mentor: revisión del desarrollo del instrumento; orientación sobre la estrategia general de la ejecución del estudio; revisión del manuscrito. Expectativas del aprendiz: preparación de todos los instrumentos del estudio; preparación del borrador del manuscrito; obtención de las aprobaciones necesarias).

8. Resultados (Enumere los resultados que se espera que la tutoría entregue e indique el tiempo en que se espera que estén finalizados. Trate de ser lo más específico posible; esto será una ayuda para que ambos determinen que la tutoría es proceder según lo planeado. Idealmente, especifique los resultados esperados después de 3, 9 y 12 meses de tutoría).

Compromisos de mentores y aprendices

He leído lo anterior y me comprometo a llevar a cabo mi participación en esta tutoría de acuerdo con el acuerdo de tutoría y los principios y la descripción proporcionados anteriormente.



(Aprendiz de firma) (Mentor de firma)

Tema principal 4. EJERCICIO 5

Mapeo de necesidades-miedo²

Descripción: El Mapeo de Necesidades-Miedos es una herramienta de clarificación orientada al actor. Para cada actor, los problemas, intereses/expectativas/necesidades, temores, medios y opciones se enumeran en una tabla. Esto permite la comparación y la referencia rápida. Se puede utilizar 1) para analizar un conflicto por un actor, escribiendo los puntos para los otros actores hipotéticamente, 2) por un tercero para aclarar su percepción de los actores hipotéticamente, 3) durante la mediación se puede utilizar una tabla abreviada, por ejemplo, con problemas e intereses. Al ver los problemas e intereses de uno escritos en un rotafolio o tablón de anuncios, una parte del conflicto tiene cierta seguridad de que su punto de vista ha sido escuchado, 4) puede usarse como un ejercicio de cambio de perspectiva del conflicto, cuando cada actor completa la tabla para los otros actores, y luego intercambian sobre imágenes "propias" y "extranjeras".

Apuntar:

- ✓ Aclarar en un formato comparable los atributos de los distintos actores;
- ✓ Salir de posiciones estancadas y centrarse en las necesidades y los miedos, y las posibles opciones para enfrentarlos;
- ✓ Para ayudar a las personas a comprender las percepciones de los demás;
- ✓ Para estimular la discusión.

Instrucciones paso a paso:

1. Dibuje una tabla con las siguientes columnas: Problemas, intereses/necesidades, miedos, medios y opciones.
2. a) Una parte en conflicto o un tercero completa la tabla como una herramienta de análisis de conflictos, la tabla no es vista por las otras partes en conflicto. b) En un entorno de taller moderado, cada parte del conflicto completa la tabla para su propia situación. La mesa conjunta se discute en el grupo. El facilitador aclara la importancia de centrarse en los intereses (por qué la gente quiere algo) y no en las posiciones (lo

² Fuente: www.act4transformation.net



Tema principal 4. EJERCICIO 6

El árbol de los conflictos

En muchos conflictos habrá una variedad de opiniones sobre cuestiones tales como:

- ✓ ¿Cuál es el problema central?
- ✓ ¿Cuáles son las causas fundamentales?
- ✓ ¿Cuáles son los efectos que han resultado de este problema?

¿Cuál es el tema más importante que debe abordar nuestro grupo?

El árbol de conflictos ofrece un método para identificar los problemas que cada uno de ellos considera importantes y luego clasificarlos en tres categorías:

1. Problemas centrales
2. Causas
3. Efectos

Muchos problemas pueden verse como causas y efectos del conflicto.

Esto puede formar la base para una discusión útil sobre el ciclo de violencia y la forma en que las comunidades pueden quedar atrapadas por el conflicto.



Tema principal 4. EJERCICIO 7

Hoja de trabajo de formulación de casos

Adaptada de la psicología cognitiva, esta herramienta permite incluir un análisis de los pensamientos, sentimientos, conductas y sensaciones físicas del emprendedor asociadas a una situación específica del aquí y ahora. Esta hoja de trabajo está diseñada para ser completada solo por el mentor, según la información proporcionada por el emprendedor en la sesión en línea. Está diseñado para recopilar datos. (evento(s) que condujo al fracaso de la empresa social) y diseñado para explorar los mecanismos que subyacen a estas situaciones problemáticas (sentimientos, emociones y sentimientos, pensamientos y creencias que experimenta el emprendedor así como sus posibles distorsiones cognitivas).

- 1) Identificar una situación problemática.
- 2) Identificar pensamientos automáticos.
- 3) Identificar el significado de esos pensamientos automáticos
- 4) Identificar qué emoción(es) se asoció con el pensamiento automático
- 5) Identificar las sensaciones físicas que lo acompañan.
- 6) Explorar cómo se comportó el cliente como resultado

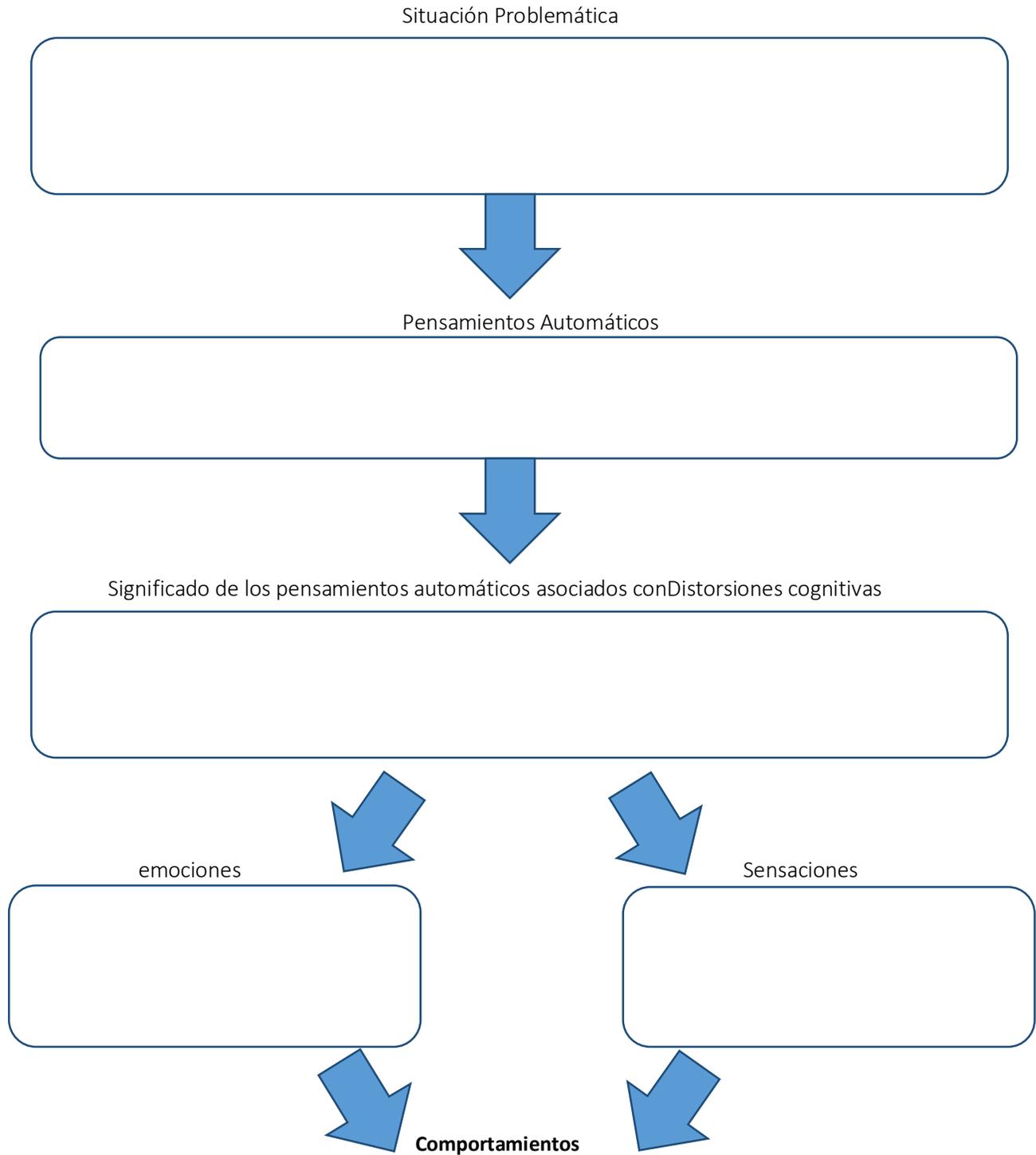
Para ayudarlo a completar la hoja de trabajo, aquí se expone una lista de distorsiones cognitivas*:

	Filtración Centrarse únicamente en lo negativo e ignorar todo lo positivo.		pensamiento polarizado Pensamiento en blanco y negro sin ver el gris.
	sobregeneralización Asumiendo que todas las experiencias y personas son iguales, basado en una experiencia negativa.		Saltando a conclusiones Estar convencido de algo con poca o ninguna evidencia para respaldarlo.
	catastrofismo Asumiendo el peor de los casos magnificando lo negativo y minimizando lo positivo.		Personalización Creer que eres al menos parcialmente responsable de todo lo malo que sucede a tu alrededor.
	Falacias de control Pensar que todo lo que te sucede es culpa tuya o no es culpa tuya.		falacia de la justicia Estar demasiado preocupado por si todo es justo.
	culpando Señalar a los demás cuando se busca la causa de cualquier evento negativo, en lugar de mirarse a uno mismo.		Deberías Aferrarse a sus reglas personales sobre cómo debe comportarse la gente.
	razonamiento emocional Creyendo "¡Si lo siento, debe ser verdad!".		falacia del cambio Esperar que los demás cambien para satisfacer sus necesidades o deseos.
	Etiquetado global / etiquetado incorrecto Generalizar uno o dos casos en un juicio general, utilizando un lenguaje exagerado y emocionalmente cargado.		siempre teniendo la razón Creer que es absolutamente inaceptable estar equivocado.



Falacia de la recompensa del cielo
Creyendo que cualquier buena acción
de su parte será retribuida o
recompensada.

Hoja de trabajo de formulación de casos³



³ Adaptado de la siguiente fuente: PositivePsychology.com



Tema principal 4. EJERCICIO 8

Hoja de trabajo de revisión de resultados y expectativas

Cuáles eran los objetivos previstos por el emprendedor social en este proyecto/aventura:

Término corto	
Mediano plazo	
A largo plazo	

Con este proyecto/aventura qué resultados se pretendían/esperaban para el emprendedor social:

Nivel profesional	
Nivel personal	

¿Qué del proyecto aún puede ser utilizado para una sociedad con otro emprendedor que puede llenar la parte que está dentro del área del problema, por ejemplo, o que aún puede permitir una nueva aventura donde el emprendedor puede lograr profesional y personalmente a mediano y largo plazo?

En este punto se recomienda al emprendedor social (poner una X en las opciones):

Formación específica <input type="checkbox"/>	Redes <input type="checkbox"/>	Camaradería <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	--------------------------------------

Otros). ¿Cual?

_____;

_____;



Tema principal 4. EJERCICIO 9

¿Cómo se desarrolló “el problema”? Hoja de cálculo

1. Qué le pasó al Emprendedor en su Negocio
¿Plan?

3. ¿Qué es lo que mantiene en
marcha a “El Problema”?

2. ¿Qué eventos o desencadenantes ocurrieron justo
antes de que se desarrollara “El Problema”?

Si es posible lo que necesita el emprendedor social para poder mitigar o incluso eliminar el fracaso



Tema principal 4. EJERCICIO 10

Revisión del Plan Social de Negocios

La presente herramienta pretende como una alternativa ser un ejercicio de análisis del plan social de negocios basado en The Social Business Model Canvas entre lo que va bien o salió bien y lo que no funciona u obtuvo resultados insatisfactorios..

Esta herramienta propone hacer este análisis de acuerdo a los módulos integradores del:

- MISIÓN: Las empresas con fines sociales tienen la misión de cambiar la sociedad para mejor.
- IMPLEMENTACIÓN: aliados clave; Recursos clave, y; Actividades clave.
- VALOR: Innovación Social y; Propuesta de valor.
- MERCADO: Relaciones del cliente; Beneficios para el cliente, y; Canales.
- FINANZAS: Costo de Entrega; Reinversión Comunitaria, y; Flujos de ingresos.

Es un ejercicio que mira lo que estaba planeado y lo que está mal actualmente, lo que obliga a los actores a señalar soluciones o alternativas para mejorar el plan social empresarial.

En este sentido, el análisis requiere que cada módulo integrador responda a las siguientes variables:

- Variable DIFERENCIA - ¿Cuál es la diferencia entre lo planificado y lo que realmente está sucediendo en cada módulo integrador del plan de negocios social;
- Variable SOLUCIONES - Cuál es la solución o soluciones más apropiadas que mitiguen, eliminen o contrarresten las causas o factores que contribuyen a tal desempeño insatisfactorio.
- Finalmente, es una herramienta que incentiva al mentor y al mentee a un momento analítico-racional del plan de negocio social y si en última instancia se debe continuar con el plan de negocio original.



Revisión del Plan de Negocios Sociales – Parte I

	DIFERENCIA(S)	SOLUCIONES
MISIÓN		
¿Qué cambio planeas hacer en el mundo?		
¿El plan de negocio social está en línea con la misión inicialmente planeada?		
OBSERVACIONES PARA LA MISIÓN		

	DIFERENCIA(S)	SOLUCIONES
IMPLEMENTACIÓN		
Aliados clave		
Recursos clave		
actividades clave		
OBSERVACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN		

	DIFERENCIA(S)	SOLUCIONES
VALOR		
Innovación Social		
Propuesta de valor		
OBSERVACIONES PARA EL VALOR		



Revisión del Plan de Negocios Sociales – Parte II

	DIFERENCIA(S)	SOLUCIONES
MERCADO		
Relaciones del cliente		
Beneficios del cliente		
Canales		
OBSERVACIONES PARA EL MERCADO		

	DIFERENCIA(S)	SOLUCIONES
FINANZAS		
Costo de entrega		
Reinversión Comunitaria		
Flujos de ingresos		
OBSERVACIONES PARA LAS FINANZAS		



Tema principal 4. EJERCICIO 11

Registro de aprendizaje del mentor: Parte I

PROYECTO EMPRESA SOCIAL	
Nombre del aprendiz:	
Propuesta Principal de Negocio Social:	
Año:	

Módulo(s) integrador(es) del Plan de Negocios que no salió o no salió según lo planeado y por qué			
IMPLEMENTACIÓN	Aliados clave	Recursos clave	actividades clave
Pon una "X" en la opción u opciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR QUÉ			
VALOR	Innovación Social	-	Propuesta de valor
Pon una "X" en la opción u opciones	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
POR QUÉ			
MERCADO	Relaciones del cliente	Beneficios del cliente	Canales
Pon una "X" en la opción u opciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR QUÉ			
FINANZAS	Reinversión Comunitaria	Costo de entrega	Flujos de ingresos
Pon una "X" en la opción u opciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



POR QUÉ

Registro de aprendizaje del mentor - Parte II

PROYECTO EMPRESA SOCIAL

La acción correctiva y
las soluciones
trabajaron juntas

Resultado final
después de las
acciones correctivas:

Resultado final



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SOLUCIONES





Tema principal 1. EJERCICIO 1

1. Empatía	capacidad de empatizar con los demás.
2. Conciencia de sí mismo	debe tener una buena comprensión de sus propias fortalezas y necesidades de desarrollo.
3. Comprensión	debe estar preparado para tratar de comprender diferentes perspectivas, enfoques y posiblemente antecedentes de diferentes aprendices.
4. Comunicación	necesita excelentes habilidades de comunicación y ser capaz de comprender las ideas y sentimientos de los demás. También necesita ser un gran oyente.
5. Habilidad para empoderar	debe poder crear un entorno de trabajo en el que sea seguro para las personas probar cosas diferentes, permitiéndoles contribuir de diferentes maneras.
6. Un deseo de ayudar a otros a desarrollarse.	debe comprender cómo se desarrollan las personas y tener experiencia, ya sea formal o informalmente, en el desarrollo de otros.
7. saber hacer organizativo	debe saber cómo hacer que las cosas entren en el marco que respalda la tutoría y cómo funcionan las cosas
8. Credibilidad	debe tener credibilidad personal y profesional, esto puede incluir ser miembro de organizaciones relevantes.
9. Inventiva	Estar abierto a nuevas formas de hacer las cosas y diferentes formas de trabajar.
10 Accesibilidad	debe estar dispuesto y ser capaz de dedicar suficiente tiempo a su aprendiz para ofrecerle apoyo y orientación.



Tema principal 1. EJERCICIO 2

- 1) El derecho a recibir la formación, el apoyo y los recursos suficientes para desempeñar bien su función
- 2) El derecho a negarse a realizar cualquier trabajo que considere poco ético o apropiado.

Estante de derechos de los

- 1) Prepárate para reuniones o conversaciones.
- 2) Dar retroalimentación de sus experiencias, positivas o negativas

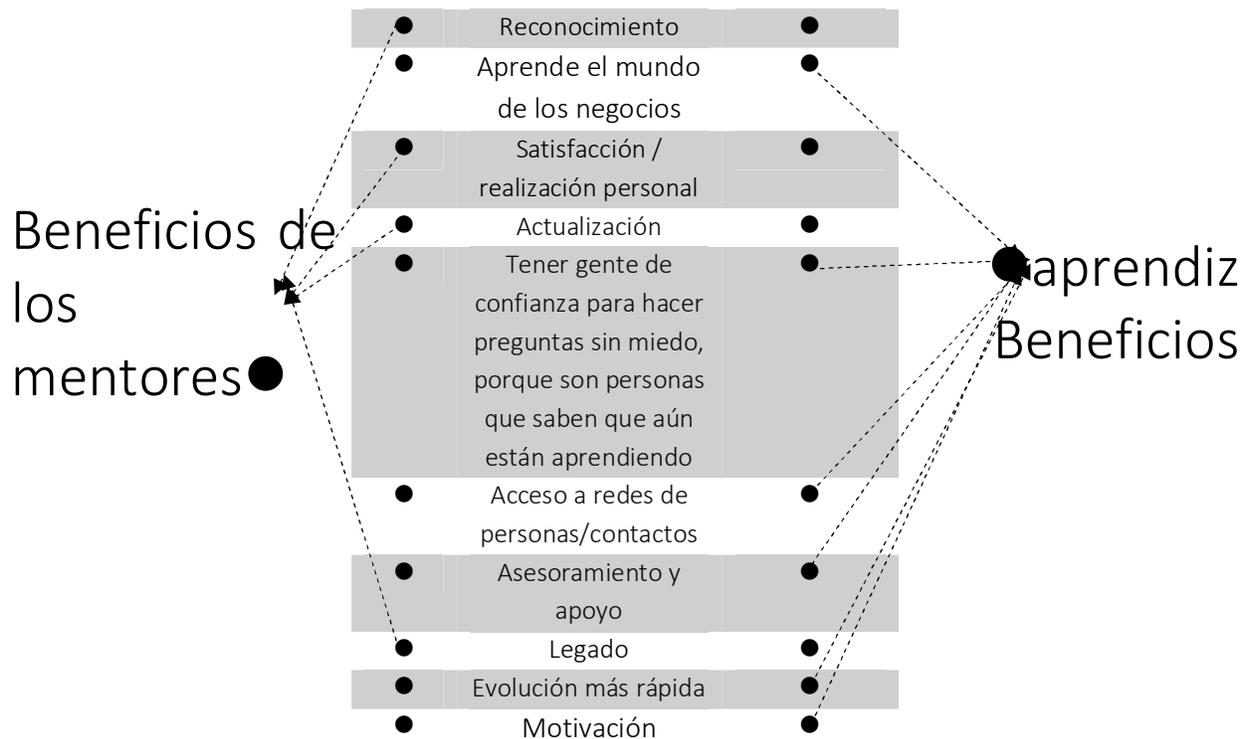
Estante de Responsabilidades del Mentor

- 1) Función del modelo a seguir
- 2) funciones psicologicas

Estante de funciones de mentor



Tema principal 1. EJERCICIO 3



Tema principal 3. EJERCICIO 1

ELEMENTOS FUNDAMENTALES		SIGNIFICADO
Recompensa	●	Comportamiento observado
Estímulo	●	Extensión temporal de la conducta motivada
Movimiento y persistencia	●	Refuerzo de acciones anteriores
Acción y esfuerzo	●	Fuerzas energéticas responsables de desencadenar el comportamiento.

Tema principal 3. EJERCICIO 2

Jane comenzó sus actividades empresariales sociales movida por la compasión para mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que opera y, en particular, donde ve inmensos problemas y brechas en los niños. El tipo de motivación que impulsa a Jane la podemos llamar Motivación Intrínseca.



Tema principal 3. EJERCICIO 3

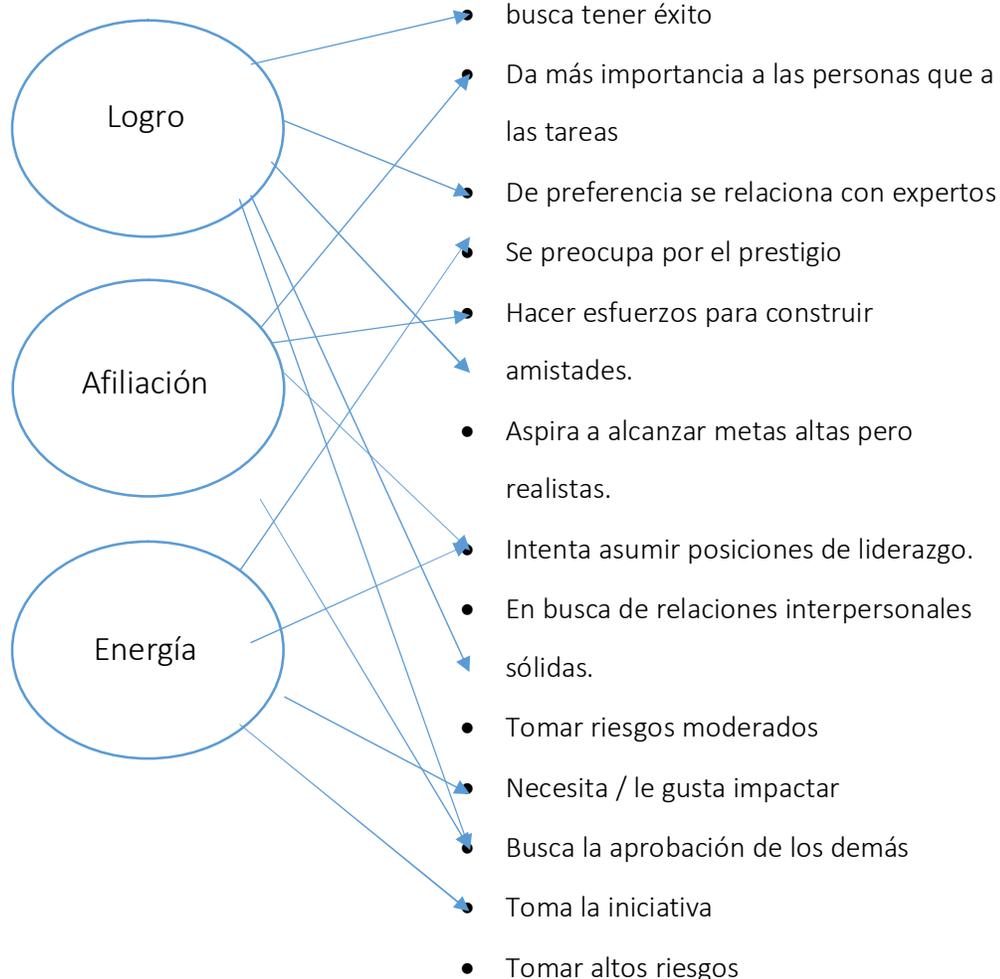
valencia, instrumentalidad y expectativa. En las siguientes oraciones, escribe la percepción más adecuada para cada oración.

- ☞ La medida en que la atracción de un individuo por un resultado en particular o la satisfacción que espera recibir de un resultado en particular se conoce como valencia.
- ☞ La percepción de una persona de la relación entre realizar una acción y experimentar un resultado particular se denomina instrumentalidad.
- ☞ Expectativa es la probabilidad de que una acción en particular conduzca al resultado deseado, siempre que los medios y las competencias estén disponibles para el éxito.

Tema principal 3. EJERCICIO 4

NECESIDADES APRENDIDAS

LISTA DE CARACTERÍSTICAS





Tema principal 3. EJERCICIO 7

AREAS O CUADRANTES	DESCRIPCIÓN
zona ciega ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que nosotros y otros conocemos.
área oculta ●	● Se refiere a la información "desconocida" sobre nosotros mismos que ni nosotros ni los demás conocemos
Área desconocida ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que no sabemos pero otros sí.
Área libre ●	● Incluye información sobre nosotros mismos que conocemos pero que otros no

Tema principal 3. EJERCICIO 8

AREAS O CUADRANTES	TIPO ESTÁNDAR DE COMUNICACIÓN
zona ciega ●	● Tipo D
área oculta ●	● Tipo C
Área desconocida ●	● Tipo B
Área libre ●	● Escribe un



Tema principal 3. EJERCICIO 9

COLUMNA A - Técnica		COLUMNA B - Propósito
Paráfrasis	●	● Obtener mas informacion
Verbalizar emociones	●	● Ayudar al emprendedor a ver otros puntos de vista
Interrogatorio	●	● Esclarecer lo que se dice
Resumir	●	● Incentiva a seguir hablando
Aclarar	●	● transmitir interés
Animar	●	● Demuestra que alguien te entiende
Equilibrio	●	● Revisar el progreso

Tema principal 3. EJERCICIO 10

COLUMNA A - Tipos de interrogatorio		COLUMNA B - Principales componentes para la resolución
Preguntas abiertas (Cuestionar; Parafrasear; Verbalizar emociones)	●	● VISTA CAPACIDADES
Preguntas de control (Aclarar; Animar)	●	● IDENTIFICAR PROBLEMAS / MOTIVOS / SITUACIÓN / EXPECTATIVAS
Preguntas de confirmación (Aclarar; equilibrar)	●	● EXPLORAR IMPACTOS / BENEFICIOS