

## **TÍTULO PRELIMINAR: DISPOSICIONES COMUNES**

### **Art. 1: Descripción y objetivos**

Mentor Dirse 2016 es un programa principalmente de mentorización y acompañamiento a cinco directivos de RSE, por parte de cinco profesionales de referencia en este ámbito; que cuenta, además, con elementos complementarios de formación en competencias y habilidades, así como de impulso a la visibilidad externa e interna de los beneficiarios.

Este programa singular impulsado por DIRSE (Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social), con el apoyo de la Fundación SERES y la Fundación EY, que nace con la ambición de tener impacto tanto en las organizaciones como en la función *dirse*, tiene dos objetivos principales:

- Acompañar** a directivos de RSE en un proyecto de referencia en su organización.
- Impulsar** la elevación de la función de RSE en las organizaciones.

La presente edición ha sido concebida como un plan piloto a partir del cual elaborar un programa que se convierta en una referencia a nivel español, para las generaciones de *dirses* que están llamadas a liderar las organizaciones del futuro. De ahí que sean posibles ajustes y modificaciones del presente programa en función del proceso de implementación del mismo.

### **Art. 2: Elementos básicos del programa**

Mentor DIRSE 2016 cuenta con tres elementos básicos:

- Mentoring.** 5 nuevos directivos de RSE y 5 directivos de referencia y con amplia experiencia se comprometen a compartir vivencias y experiencias durante un periodo de 9 meses con un objetivo concreto: contribuir al enriquecimiento personal y al desarrollo profesional del mentorizado a través del desarrollo de un Proyecto con impacto tanto para el profesional, como para su función en la organización; y para la sociedad.
- Formación en competencias y habilidades del DIRSE.** Tendrán lugar 4 sesiones de 5 horas, diseñadas y guiadas por especialistas en la temática y que girarán en torno a los siguientes temas: *What's your Project? How do you sell your Project? Who is the team? What to do when problems arise?*
- Visibilidad.** Reconocimiento de los directivos seleccionados ante los CEOs y/o máximos responsables de sus respectivas organizaciones.

### **Art. 3: Estructura organizativa de soporte**

Para el buen diseño e implementación del programa se contará con la siguiente estructura organizativa:

- Un **Comité Gestor** cuyas funciones principales serán: selección de mentores y mentorizados, casar mentores con mentorizados, seguimiento y gestión del programa; y que estará compuesto por las siguientes personas:
  - Antoni Ballabriga, presidente de DIRSE y director global de Negocio Responsable de BBVA
  - Ana Sainz, directora general de Fundación Seres
  - Secretaría: Miwi Clavera, directora general de DIRSE
  
- Un **Comité Asesor**, cuyas funciones principales serán las del diseño y evaluación del programa piloto, y estará compuesto por las siguientes personas:
  - Carlos Arango, director proyectos y operaciones de la Fundación EY
  - Alberto Andreu, profesor asociado de la Universidad de Navarra
  - Antoni Ballabriga, presidente de DIRSE y director global de Negocio Responsable de BBVA
  - Lucila García, subdirectora general de Fundación SERES
  - Javier Garilleti, director general de Fundación EY
  - Secretaría: Miwi Clavera, directora general de DIRSE

## **TITULO PRIMERO: PROGRAMA FORMATIVO**

### **Art. 4: Metodología**

La metodología del programa formativo está inspirado en el sistema del Aspen Institute; de corte socrático, y con un trabajo conjunto de mentores y mentorizados.

La dinámica de las sesiones formativas será la siguiente:

- Preparación de las sesiones mediante lecturas previas que serán enviadas a los participantes con anterioridad a su celebración.
- Exposición por parte del experto invitado que servirá de complemento a las lecturas previas.
- Dinámica de trabajo en grupo.
- Presentación de conclusiones, aprendizajes de la sesión y enriquecimiento por parte de todos.
- Compromisos personales de próximos pasos a aplicar al proyecto y próximos entregables

### **Art. 5: Calendario y periodicidad**

- 4 sesiones formativas entre septiembre y marzo
- La duración prevista para cada una de ellas es de 4-5 horas (mañana o tarde)
- Se va a requerir una dedicación total al programa de 60 horas.

**Art. 6: Contenido de las sesiones formativas**

- Sesión 1: What's your Project?**
  - Framing and/or reframing
  - Purpose and Impact
  
- Sesión 2: How do you sell your Project**
  - Storytelling
  - Get your internal
  
- Sesión 3: Who is the team?**
  - Mapping ecosystem
  - Internal engagement
  - Structure
  
- Sesión 4: What to do when problems arise?**
  - Change management

**TITULO SEGUNDO: PROCESO DE MENTORIZACIÓN**

**Art. 7: La figura del mentor**

Por razones obvias, una de las figuras que resultará clave para el éxito del plan de mentorización es el mentor.

La motivación del mentor para participar en el presente plan debe estar fundamentada en “el deseo” de compartir lo que ha aprendido durante su vida y su carrera con el mentorizado y de participar en un proyecto ilusionante.

El mentor deberá, asimismo, reunir las siguientes características personales y profesionales:

- Experiencia profesional contrastada
- Reconocido prestigio y honorabilidad
- Grado de compromiso y dedicación
- Logros acreditados en su gestión de la Responsabilidad Social
- Capacidad de trasladar aprendizajes (habilidades de comunicación y *coaching*)
- Capacidad de ofrecer un juicio y una crítica constructiva de la realidad del mentorizado cuando sea necesaria

En la presente edición, dado que se trata de un plan piloto, no está previsto abrir concurso para la selección de candidatos a mentor.

#### **Art. 8: Proceso de mentorización**

Paralelamente a las sesiones formativas, tendrá lugar un proceso de mentorización basado en una relación individualizada entre mentor y mentorizado, que entendemos como un proceso de asesoramiento, transmisión de conocimiento, experiencias de gestión y contraste de opiniones, que persigue ayudar al profesional mentorizado a reflexionar sobre cómo mejorar su propia gestión y la de su organización a través de la concreción del proyecto presentado.

Este proceso entre mentor y mentorizado será gestionado por ambas partes, que deberán buscar los espacios y el tiempo necesarios para que el proyecto vaya mejorando de acuerdo a los ritmos marcados por el plan de formación.

El proceso de mentorización será monitorizado por el Comité gestor, el cual podrá solicitar información a ambas partes sobre los avances del mismo.

### **TITULO TERCERO: PROCEDIMIENTO CANDIDATURAS**

#### **Art. 9: Presentación de candidaturas a mentorización**

Las candidaturas se harán llegar por correo electrónico a la dirección: [dgdirse@dirse.es](mailto:dgdirse@dirse.es) en el periodo comprendido desde la publicación de las bases el **17 de mayo, al 17 de junio hasta las 12.00 horas** (UTC/GMT +1 hora), con el asunto: Candidatura Plan Mentor Dirse 2016.

Todas las candidaturas deberán incluir un Curriculum Vitae actualizado del interesado en formato PDF como adjunto, así como el formulario que se adjunta en el anejo 1 debidamente cumplimentado y firmado.

**Sólo podrán presentarse los socios de DIRSE y los directivos de empresas socias de la fundación SERES con una experiencia de hasta 5 años en función *dirse*.**

#### **Art. 10: Criterios de selección**

Los criterios que se tendrán en cuenta a la hora de evaluar las candidaturas son los siguientes:

- Respecto al perfil del/a profesional:
  - Trayectoria profesional
  - Grado de compromiso y dedicación
  - Potencial de crecimiento profesional
  - Capacidad de aprendizaje, aceptación de críticas y flexibilidad mental
  - Orientación a logros

- ❑ Respecto al Proyecto que se presenta:
  - Innovador y transversal (requiere implicación de diversas áreas de la organización)
  - Relevancia del impacto social del proyecto
  - Relevancia del retorno para la organización.
  - Relevancia del proyecto para la elevación de la función *dirse*.

#### **Art. 11: Procedimiento de selección**

La selección de las candidaturas será responsabilidad del Comité Gestor del proyecto, con el apoyo del Comité Asesor.

El procedimiento incluye las siguientes fases:

- 1º) Preselección de candidaturas
- 2º) Entrevistas a los candidatos preseleccionados
- 3º) Selección final de candidaturas, incluida la asignación de mentores a mentorizados.

#### **Art. 12: Régimen de compromiso, renuncia y retirada del programa**

Al inicio del programa, los candidatos seleccionados deberán firmar un contrato de mentoring por el cual se comprometen a dedicarle el tiempo suficiente al proyecto y a cumplir con las obligaciones que se deriven de las sesiones de trabajo.

Por razones sobrevenidas, que deberán ser debidamente justificadas ante el Comité Gestor, un candidato seleccionado podrá retirarse del programa. Sólo en el caso de que no hayan comenzado las sesiones formativas del programa, podrá substituirse dicho candidato por el siguiente de la lista de selección mejor posicionado.

En el caso de que alguno de los candidatos no cumpla con el contrato de mentoring, el comité gestor le retirará del programa unilateralmente y no podrá volver a presentarse a las sucesivas convocatorias del mismo.