

TÍTULO PRELIMINAR: DISPOSICIONES COMUNES¹

Art. 1: Descripción y objetivos

Mentor Dirse 2020 es un programa principalmente de mentorización y acompañamiento a cinco profesionales de RSE, por parte de cinco directivos 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.

El programa pretende convertirse en un referente para las generaciones de dirses que están llamadas a liderar las organizaciones del futuro.

La presente edición es la tercera, tras la edición piloto y las dos subsiguientes.

Art. 2: Elementos básicos del programa

Mentor DIRSE cuenta con tres elementos básicos:

- Mentoring.** 5 nuevos profesionales 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.

¹ **Nota de estilo:** A los efectos del presente documento y siguiendo las indicaciones de la RAE, se empleará el uso genérico del masculino “para evitar repeticiones, que generan dificultades sintácticas y de concordancia, y complican innecesariamente la redacción y lectura”. En este sentido, cuando se incluyan los términos “mentor/es”, “mentorizado/s” y “candidato/s”, se estará incluyendo tanto a mujeres como a hombres.

- ❑ **Formación en competencias y habilidades del DIRSE.** Tendrán lugar 5 sesiones, diseñadas y guiadas por especialistas en la temática y que girarán en torno a los siguientes temas: propósito, comunicación, cultura, gestión de grupos de interés y creación de valor,
- ❑ **Visibilidad.** Reconocimiento de los directivos seleccionados ante los CEO 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 Asesor**, cuyas funciones principales serán: el diseño del programa, la evaluación del desempeño y la selección de los mentores. Estará compuesto por:
 - Carlos Arango, director general de la Fundación EY
 - Alberto Andreu, profesor asociado doctor de la Universidad de Navarra
 - Toni Ballabriga, director global Negocio Responsable de BBVA
 - Javier Garilleti, vicepresidente de DIRSE
 - Ana Sainz, directora general de Fundación Seres
 - *Secretaría: Miwi Clavera, directora general de DIRSE*
- ❑ Un **Comité Gestor** cuyas funciones principales serán: la elaboración de la convocatoria y sus bases, la selección de los mentorizados y el seguimiento del programa. Estará compuesto por las siguientes personas:
 - Cristina Aliaga, Beatriz Gómez-Escalonilla, gestora de proyectos y empresas en Fundación SERES
 - Carlos Arango, director general de la Fundación EY
 - Miwi Clavera, directora general de DIRSE

TITULO PRIMERO: PROGRAMA FORMATIVO

Art. 4: Metodología

La metodología del programa formativo está inspirada 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

- 5 sesiones formativas de febrero a julio de 2020
- Las sesiones serán de mañana, incluyendo almuerzos, y estará seguidas de una sesión de trabajo entre mentor/mentorizado.
- Se va a requerir una dedicación total aproximada al programa de 60 horas.

Art. 6: Contenido de las sesiones formativas

- Sesión 1: Despegando con el programa y el proyecto**
 - Presentación del equipo 2020
 - Presentación del programa y de las guías de mentorización
 - Presentación y revisión de los proyectos
- Sesión 2: Conectando la función dirse con el negocio**
 - Propósito y encaje estratégico
 - El modelo de creación de valor del dirse
 - Prácticas del dirse en distintos entornos
- Sesión 3: Aprendiendo a elaborar el relato**
 - Venta interna y externa
 - Relevancia y trascendencia
 - Mapa argumental y programa de relevancia
- Sesión 4: Buscando aliados internos**
 - Gestión del Cambio
 - Transversalidad de la RSC y cultura
 - Mapeo de actores internos
- Sesión 5: Defensa de proyectos finales**
 - Presentación proyectos ante Consejo (simulación)
 - Evaluación conjunta del programa

Art. 7: Precio

La participación en Plan Mentor Dirse 2020, tras haber sido seleccionado, tendrá un costo de **750€ + IVA**, que deberán ser abonados al inicio del programa.

En el caso de que el mentorizado seleccionado abandone el curso una vez iniciado éste, no tendrá derecho a la devolución de ninguna parte del abono realizado.

TITULO SEGUNDO: PROCESO DE MENTORIZACIÓN

Art. 8: 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.

Art. 9: 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. 10: Presentación de candidaturas a mentorización

Las candidaturas se harán llegar por correo electrónico a la dirección: dgdirse@dirse.es en el periodo comprendido desde la publicación de las bases el **23 de octubre al 11 de diciembre de 2019 hasta las 12.00 horas** (UTC/GMT +1 hora), con el asunto: **Candidatura Plan Mentor Dirse 2020**.

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.**

Art. 11: 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. 12: 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. 13: 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.