



MANUAL DE MENTORES

YOUTH:WORK

trabajando con los jóvenes de México



Este programa fue posible, en parte, por el generoso apoyo del pueblo estadounidense a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) por medio del Acuerdo de Cooperación No. AID-523-A-10-00002. Las opiniones expresadas por el autor de esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni del gobierno de los Estados Unidos.

MANUAL DE MENTORES

| | |
|--|----|
| Introducción | 5 |
| Papel del mentor | 7 |
| Formas de mentoría | 9 |
| Actividades del mentor | 13 |
| a. Etapa de reclutamiento | 14 |
| b. Etapa de formación | 14 |
| c. Etapa de derivación y seguimiento | 16 |
| Relaciones de trabajo | 19 |
| Metas SMART | 23 |

EN LA ACTUALIDAD LA CIVILIZACIÓN QUE RIGE NUESTRO MUNDO y los paradigmas que educan a los jóvenes tienen ciertos vacíos en la formación de criterios humanos para la toma de decisiones. El ambiente social induce a fragmentar la vida y a tomar decisiones pensando sólo en un futuro económico, en un presente inmediato, en un bienestar personal, en una vida profesional, en sensaciones inmediatas, etcétera. Es necesario pues replantear la manera de tomar decisiones, situados en un contexto social, contemplando muchos aspectos, desde las habilidades, la historia personal, necesidades básicas, capacitaciones y/o talleres y las alternativas que se presentan.

En Ciudad Juárez una de las principales limitantes en los jóvenes que desean tomar una decisión es que no tienen las condiciones necesarias para hacer una elección enfocada a la búsqueda de un bienestar completo; ya que su necesidad económica inmediata es mucha y en conjunto con una visión viciada e influenciada por el gran poder monetario y social del narcotráfico.

De esta manera se detectó la necesidad de contrarrestar esta fuerza con la energía de agentes de cambio en las comunidades, donde mismos jóvenes líderes pudieran impactar con un testimonio congruente y exitoso, colaborando de joven a joven y presentar otras alternativas y opciones de vida.

Para efecto del programa la meta común es el incremento de la empleabilidad en los jóvenes participantes, por medio del desarrollo de un plan de vida en el ámbito educativo y laboral, considerando los aprendizajes en su vida personal y los aprendidos de manera formal con el apoyo y orientación del facilitador, consejero y mentor. Para que esto sea posible es indispensable la articulación entre el área de formación (facilitador), derivación y seguimiento (consejero) y situación personal actual (mentor); creando así un plan de vida completo y congruente.

Es así que se considera a *Youth:Work México* como un programa integral, ya que los participantes se ven enriquecidos por tres figuras: el facilitador, quién se encarga de impartir las sesiones de habilidades para la vida y competencias laborales; el consejero, quién es el responsable de abrir oportunidades de empleo y ubicar a los participantes en alguna vacante de acuerdo a su Plan Formativo Ocupacional; y finalmente el mentor, quién da acompañamiento en una forma más personal, viendo por los interés y preocupaciones de los participantes en referente a su plan de vida y su desarrollo en el taller de formación.



PAPEL DEL MENTOR

En este modelo de *Youth:Work México* las características claves de una relación de mentoría consiste en que un joven emprendedor social con experiencias distintas a las de los participantes, promueve la confianza, ayuda, orienta y motiva a que estos logren sus metas, amplíen sus redes y perspectivas más. Es así que la mentoría se refiere al proceso de acompañamiento personal durante el taller de formación que faciliten la toma de decisiones de los jóvenes.

El mentor, además de ayudar a los jóvenes a reconocer y mejorar sus habilidades para la vida, colabora con el facilitador y consejero informando de otras posibilidades que benefician a cada joven de manera particular como servicios de organizaciones civiles, recursos de programas de gobierno, trámites en instituciones, etc.

El objetivo principal de la mentoría es generar una serie de intervenciones por las cuales se logre guiar el cambio deseado de los participantes, reflejado principalmente en su comportamiento, acelerar el desarrollo de su plan formativo ocupacional, así como validar y redirigir los esfuerzos del joven para lograr los resultados planeados.

Objetivos específicos de la mentoría

- Participar en el desarrollo integral del joven participante, empoderándolo por medio del ejemplo.
- Empoderar a los jóvenes para tomar las decisiones claves y materialización de su Plan Formativo Ocupacional.
- Enseñar sobre las características de las metas a alcanzar, guiando a los participantes por medio de la herramienta de METAS SMART.
- Identificar el perfil del joven para orientarlo según sus capacidades y posibilidades.
- Orientar a los participantes respecto al taller, oportunidades de empleo y diversas alternativas.
- Abrir el panorama de los participantes para generar metas que impacten directamente su calidad de vida.
- Obtener información relevante de los participantes y comunicarla con el facilitador y consejero como estrategia de retención y fortalecer la red de apoyo al participante.



METODOLOGÍAS DE MENTORÍA

Para el programa de *Youth:Work México* un aspecto fundamental es la formación de condiciones para tomar una decisión en la libertad. Las dinámicas sociales predominantes inducen a vivir en función de aspectos secundarios y olvidarnos de aquello que realmente lleva a una vida plena. De tal manera que el mentor deberá de crear esta reflexión en los jóvenes sin ordenar o criticar directamente las opiniones de los participantes; si no que deberán hacerlos cuestionar sus propias metas o planes a futuro de una forma armónica con alta capacidad de impacto.

Toda esta cuestión deberá de realizarse durante las siete semanas de formación, donde el mentor participará tanto en las sesiones como de forma más personal deberá de involucrarse en los tiempos de salida, recesos o fuera del taller para hablar 1 a 1 con cada participante.

Estas relaciones de mentoría ocurren dentro de un marco estructurado PROPUESTO POR EL MENTOR y supervisado por el FACILITADOR, ya que es importante que se conozcan ciertos detalles de los participantes, sobre todo aquellos elementos alarmantes, para brindar un mejor servicio y facilitar la derivación de los jóvenes.

Para esto existen diferentes formas de tener un acercamiento con los grupos, donde se recomiendan las siguientes estrategias.

Metodología Consultiva

Se basa en preguntas y en facilitar una reflexión uno a uno, más que en dirigir acciones, lo que se busca es lograr que los jóvenes tomen conciencia de su situación actual, habilidades, oportunidades y metas a futuro, logrando mezclar cada elemento para una mejor toma de decisiones.

Para esto es necesario que el mentor cree un sano ambiente de confianza, en el que por medio de una amistad establezca un vínculo directo para abrir el camino y lograr que el mismo joven sea quien cuente sus inquietudes. Posteriormente pasará a realizar una serie de cuestionamientos, buscando provocar el análisis del joven sobre sus deseos o metas a futuro, considerando que opción lo posiciona en condiciones para mejorar su situación actual. Después recomendar la búsqueda de otras ideas para complementar su plan de vida y finalmente plantear pequeñas metas que tengan un efecto rápido y medible.

Es importante tener en cuenta que en ningún momento se trata de corregir o desacreditar el pensamiento de los jóvenes, sino hacerlos que reflexionen ellos mismos sobre los planteamientos que ya tienen, pensando en mejorar sus condiciones de vida.

Aspectos a considerar:

- Avisar a equipo de trabajo (consejero y facilitador) de la fecha y hora de la mentoría
- No hacerla fuera de la sede (centro comunitario, escuela, iglesia, etc...) donde se lleve a cabo el programa
- Hacerla en horas fuera del taller, pero con concurrencia en el centro.
- Hacerla en un lugar visible, no en cuartos oscuros ni cuartos cerrados.
- Llevarla a cabo en un tiempo máximo de 1 hora.
- Tener un objetivo claro para la reunión, ya que no se trata de una consulta o terapia psicológica.
- En caso de existir algún hecho que incomode a alguna de las partes, comunicarla rápidamente al facilitador y coordinador de mentores y suspender la sesión de mentoría individual.
- Utilizar el siguiente formato para la evaluación de la mentoría individual.

Nombre de participante: _____

Fecha: _____ Duración: _____

Objetivo de mentoría: _____

Temas hablados:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

A dónde se perfila su derivación (tipo y giro / carrera) Ej. "Empleo - Restaurante": _____

Apertura de Panoramas

Busca principalmente abrir la perspectiva de los jóvenes enseñándoles distintas opciones y estilos de vida que podrían cooperar para un mejor desarrollo personal. Esto se refiere a abrir el abanico de posibilidades y no encerrarse en una sola postura o visión que ya se tiene establecido. Por medio de la ruptura de paradigmas los participantes podrían aspirar a nuevas metas y nuevos retos que les permita mejorar sus condiciones de vida. Toda esta cuestión se hace a través de brindar información relevante para su lectura e investigación. Se puede realizar de las siguientes maneras:

- Llevar material impreso (folletos, revistas, libros, trípticos, etc...) a las sesiones de formación para compartir con los participantes.
- Utilizar redes sociales para compartir videos, películas, fotos, etc... con todos los integrantes del grupo.
- Invitar a formar parte de asociaciones civiles y/o proyectos sociales que trabajen a favor de la ciudad.
- Informar sobre eventos socio-culturales en la ciudad que podrían ser interesantes.

Entre la información recomendada se puede considerar los temas de intercambios culturales, reflexión personal, conductas para el éxito, aplicaciones para becas, organizaciones que otorguen becas, testimonios y ejemplos de personas, reflexión sobre el cuidado del medio ambiente, sugerencias y recomendaciones para entrevistas, motivación, derechos laborales, organizaciones juveniles, empresas exitosas, etc...



ACTIVIDADES DEL MENTOR POR PROCESOS

ACTIVIDADES DEL MENTOR POR PROCESOS

Como parte del acompañamiento a los jóvenes y la creación de una relación de pares que los ayude a mantenerse en la formación durante las siete semanas, el mentor tiene ciertas actividades específicas durante cada etapa del programa, las cuales son revisadas¹ mes con mes, para evaluar el desempeño del mismo y su impacto en el programa.

Se involucra en el desarrollo del taller y apoya los procesos de reclutamiento y las tareas de ubicación y seguimiento a los jóvenes desde una perspectiva de acompañamiento e interlocución, como un referente cercano de los jóvenes usuarios. Tiene la responsabilidad de identificar, documentar y comunicar situaciones de riesgo o de posible deserción en cualquier momento del proceso, para tomar los correctivos del caso. Finalmente, trabaja para ampliar las redes sociales de los jóvenes y sus posibilidades de participación en las actividades de su comunidad. Cabe mencionar que el mentor deberá de cumplir con 20 horas mensuales, que corresponden a 2 horas diarias, las cuales podrán ser acomodadas según convenga para los beneficios del programa.

Si bien no se responsabiliza por una etapa en específico, sí tiene la obligación de apoyar en cada una de ellas. A continuación se presentan las distintas actividades durante cada proceso del programa.

a. Proceso de Reclutamiento

En esta etapa liderada por el facilitador, el mentor es un apoyo esencial, por empatía y similitudes, para reclutar jóvenes con el perfil adecuado para participar en el programa de *Youth:Work México*. Por lo que a partir del plan de difusión creado por el facilitador, el mentor tiene la responsabilidad de participar en cualquier actividad útil que el equipo establezca, tales como:

- Apoyar con la difusión y promoción del programa, de acuerdo al plan realizado por el facilitador.
- Colaborar con el equipo para la entrega de volantes y colocación de posters en las colonias.
- Comunicar la información básica del programa en pequeñas pláticas informativas que se lleven a cabo en centros comunitarios, escuelas, tiendas, iglesias, etc...
- Estar presente en las entrevistas de selección de participantes para comunicar datos que sean importantes.

b. Proceso de Formación

Durante esta etapa el mentor es un elemento de apoyo para el facilitador y consejero, donde su principal responsabilidad es el acercamiento a los jóvenes en una dimensión más personal.

El mentor se involucra en el desarrollo del taller dando un acompañamiento más personal al joven, se convierte en una figura inspiracional pues por medio de sus experiencias de vida y otras herramientas comparte puntos que motivan a los participantes. Desarrolla una mayor empatía por ser una autoridad moral sin ser un adulto, contribuye a hacer crecer sus círculos sociales y el capital humano del joven. El mentor puede en algunos casos gestionar apoyos gratuitos (servicios o recursos) y enseñar a los participantes a realizar esa gestión.

Durante las 27 sesiones, apoya al facilitador a través de la reflexión y la comprensión de los temas con los jóvenes, especialmente con aquellos que presentan mayor dificultad entendiendo los contenidos; igualmente fomenta la congruencia entre el plan de vida del joven y la obtención de información relevante de los participantes.

Existe un cronograma donde se especifica el rol y participación de cada figura en el taller, donde el mentor apoya con ciertas actividades.

¹ Consultar Protocolo Revisión de Actividades de Mentor en Google Drive

| TEMA DE SESIÓN | RESPONSABLE | APOYO | FUNCIONES DE APOYO |
|--|--------------------------|-----------------------|--|
| SESION 1 - INICIAMOS Encuadre. Generalidades del programa. Conocimiento de las y los participantes. | Facilitador Consejero | Mentor | Aplicación de la línea de base bajo supervisión Explicación del Rol de Mentor |
| SESION 2 - SER JOVEN Conocimiento de sí mismo, reconocimiento de las distintas juventudes. | Facilitador | Mentor | Momentos de reflexión y teorización del tema Observar en las actividades y desarrollar relaciones de empatía con y entre los participar |
| SESION 3 - RECONOCIENDO MIS CAPACIDADES PERSONALES Y SOCIALES Autoconocimiento. Visiones del trabajo y del estudio. | Facilitador | Mentor | Reflexión y teorización, aportar conocimiento experiencia Motivar a los jóvenes y promover las relaciones de empatía |
| SESION 4 - ¿DE DONDE VENGO? Conocimiento de sí mismo. Recuperación de la historia educativa-laboral. | Facilitador | Consejero Mentor | Observar, escuchar la historia educativo-laboral y la dinámica grupal |
| SESION 5 - QUE DEBO TENER EN CUENTA PARA ANALIZAR MIS CONDICIONES DE PARTIDA? Autoconocimiento. Competencias. Perfil ocupacional. | Facilitador | Mentor | Reflexión y teorización |
| SESION 6 - RECONOZCO MIS COMPETENCIAS Recupero mis aprendizajes (continuidad de la sesión anterior) | Facilitador | Mentor | Reflexión y teorización Apoyo logístico en las actividades de contacto físico |
| SESION 7 - CONOCIENDO EL MERCADO DE TRABAJO Actores que intervienen. Tendencias del mercado de trabajo | Consejero | Facilitador Mentor | Facilitador: apoya en la logística con materiales y disciplina del grupo Mentor: reflexión y teorización |
| SESION 8 - ¿HACEMOS PERIODISMO? CONOCIENDO EL MERCADO DE TRABAJO Análisis del mercado de trabajo | Consejero | Facilitador Mentor | Reflexión y teorización Logística del evento y de protocolo para los panelistas |
| SESION 9 - CONOCIENDO EL MERCADO DE TRABAJO Y EJERCITANDO LA OBSERVACION Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Facilitador | Mentor | Reflexión y teorización Apoyo en logística de dinámicas de contacto físico |

| TEMA DE SESIÓN | RESPONSABLE | APOYO | FUNCIONES DE APOYO |
|--|--|-----------------------|--|
| SESION 10 - EL MAPA DE LA COMUNIDAD Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Facilitador Dirige el mapa Consejero: Dirige al grupo | Mentor | Reflexión y teorización Aportar el conocimiento del sector |
| SESION 11 - DERECHOS LABORALES DE LA JUVENTUD. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Facilitador | Consejero Mentor | Invitación a un experto en la ley del trabajo Reflexión y teorización de la ley del trabajo |
| SESION12 - LA VISITA A LOS CENTROS DE CAPACITACION Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Consejero Facilitador | Mentor | Logística para cuidar la disciplina y cumplir los objetivos |
| SESION 13 - RESULTADO DE LA VISITA A CENTROS DE CAPACITACION Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Consejero Facilitador Mentor | | Reflexión y teorización Responsable principal de METAS SMART² |
| SESION 14 - IMAGINA T, PROYECTO DE VIDA PFO | Facilitador | Consejero Mentor | Logística Reflexión y teorización |
| SESION 15 - A MITAD DEL CAMINO PFO | Facilitador | Consejero Mentor | Reflexión y retroalimentación Apoyo en logística por contacto físico |
| SESION 16 - LOS CAMINOS DE LA VIDA PFO | Facilitador | Consejero Mentor | Consejero: Análisis FODA Mentor: Reflexión y teorización |
| SESION 17 - ORGANIZAMOS UNA VISITA EN UN AMBITO LABORAL Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Consejero | Facilitador Mentor | Facilitador: Control grupal Mentor: Apoyo de la logística |
| SESION 18 - HACEMOS LA VISITA EN UN AMBITO LABORAL Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Consejero Facilitador | Mentor | Logística para cuidar la disciplina y cumplir los objetivos |
| SESION 19 - RESULTADOS DE LA VISITA LABORAL Análisis del mercado de trabajo (continuación) | Facilitador | Consejero Mentor | Consejero: Llenado de la solicitud de empleo Reflexión y teorización Mentor: Reflexión y teorización |
| SESION 20 - MI OTRO CURRICULUM PFO | Facilitador | Consejero Mentor | Reflexión y teorización |
| SESION 21 - COMO SERA MI PLAN FORMATIVO Y OCUPACIONAL PFO | Facilitador | Mentor | Reflexión y teorización |

2 Ver Capítulo de Metas SMART para su mayor comprensión

| TEMA DE SESIÓN | RESPONSABLE | APOYO | FUNCIONES DE APOYO |
|---|--|-----------------------|---|
| SESION 22 - ARMAMOS NUESTRO CURRÍCULUM Y LA CARTA DE PRESENTACION PFO | Consejero | Facilitador Mentor | Reflexión y teorización Aclarar dudas y aportar sugerencias |
| SESION 23 - RESOLVEMOS UN PROBLEMA EN EQUIPO PFO | Facilitador | Consejero Mentor | Apoyo en logística Reflexión y teorización Emprendedurismo social |
| SESION 24 - LA ENTREVISTA DE TRABAJO PFO | Consejero Facilitador: actividad 1 | Mentor | Reflexión y teorización |
| SESION 25 - ¿ESTAMOS LISTOS PARA LA ENTREVISTA DE TRABAJO? PFO | Consejero | Facilitador Mentor | Logística |
| SESION 26 - REVISAMOS EL PLAN FORMATIVO PFO | Facilitador Consejero | Mentor | Reflexión y teorización uno a uno |
| SESION 27 - EVALUACION FINAL Y CIERRE DEL TACE APLICAR HOJA DE EGRESO | Facilitador Consejero | Mentor | Promover relaciones de empatía, reflexiones de cierre, motivación Recomendaciones Supervisión de la aplicación de la hoja de egreso |

c. Proceso de derivación y seguimiento

En esta etapa no existen responsabilidades directas para el mentor, pero su rol puede servir como apoyo a los esfuerzos de intermediación laboral, manteniendo al consejero informado del estatus de los jóvenes egresados o de hechos importantes de los mismos. De igual manera, el mentor puede participar como figura de apoyo en los clubs de empleo liderados por el consejero.

Tres preguntas clave que los mentores pueden hacer a los jóvenes como parte del seguimiento son las siguientes:

- ¿Qué estás haciendo? (Preguntar sobre su situación actual, si está trabajando, estudiando, desempleado, de vacaciones, en algún trámite o proceso de contratación, etc.)
- ¿Me podrías compartir un número telefónico para contactarte? (Buscar que el joven dé sus datos personales de contacto actualizados)
- ¿En qué te podemos ayudar? (Tratar de mantener una relación sana, donde el consejero pueda tomar nota de qué acciones se tienen que realizar)



RELACIONES DE TRABAJO

Debido a que el mentor es un elemento que interactúa con muchas figuras en el programa, es importante clarificar el tipo de relación con cada una de ellas. De esta manera se tendrán resultados más productivos y se podrá entender los aspectos importantes con cada persona.

| FIGURA | ETAPA EN LA QUE SE INTERACTÚA | ACTIVIDADES PRINCIPALES | PUNTOS IMPORTANTES A COMUNICAR |
|-------------|---|--|---|
| Facilitador | Reclutamiento Formación | Apoyo en reclutamiento y difusión Apoyo en control de grupo Apoyo en desarrollo de contenido Detectar problemas en el grupo Identificar posibles abandonos | Problema de algún joven con la ley, con adicciones o violencia familiar Proporcionar información sobre la salud física o mental de los participantes Comunicar inquietudes de los jóvenes respecto a los talleres Comunicar avances o limitaciones de jóvenes |
| Consejero | Formación Derivación y seguimiento (en caso de que aplique) | Apoyo en control de grupo Apoyo con sugerencias y recomendaciones para entrevistas Identificar perfiles, gustos y planes de jóvenes Apoyar en la revisión de documentos Identificar oportunidades para jóvenes (solamente identificar) | Comunicar perfiles, gustos y planes de jóvenes Problema de algún joven con la ley, con adicciones o violencia familiar Proporcionar información sobre la salud física o mental de los participantes Comunicar inquietudes de los jóvenes respecto a empleos Comunicar estatus de jóvenes y manera de contactarlos |
| Mentores | Reclutamiento Formación Derivación y seguimiento (en caso de que aplique) | Acudir a reuniones de mentores Participar en eventos de graduación y feria de empleo bajo la responsabilidad asignada | Comunicar casos especiales y formas de resolver problemas Intercambio de aprendizajes |

| FIGURA | ETAPA EN LA QUE SE INTERACTÚA | ACTIVIDADES PRINCIPALES | PUNTOS IMPORTANTES A COMUNICAR |
|---------------|---|--|---|
| Participantes | Reclutamiento Formación Derivación y seguimiento (en caso de que aplique) | <p>Apoyar para la comprensión de los temas en el taller</p> <p>Escuchar sobre sus inquietudes e historia de vida</p> <p>Brindarles apoyo en la realización de actividades</p> <p>Proporcionar material de apoyo</p> <p>Explicar, desarrollar y revisar METAS SMART para la elaboración del PFO</p> <p>Revisión de documentos</p> <p>Proporcionar información sobre instituciones de apoyo según el caso (Cuando exista algún problema con su integridad física, emocional, sexual, etc...)</p> | <p>Proporcionar información sobre el programa y sus beneficios</p> <p>Comunicar los requisitos de graduación</p> <p>Comunicar fechas o acuerdos establecidos en el taller (horarios de salida, etc...)</p> <p>Comunicar fechas para mentoría individual</p> |



METAS SMART (SESIÓN 13)

El plan formativo ocupacional es uno de los elementos más importantes en el programa, ya que se orienta a los participantes en cuanto a sus aspiraciones a futuro.

Para esto los mentores ayudan en la Sesión 13 de la etapa de Formación con la metodología de META SMART³, herramienta utilizada a nivel gerencial en las empresas para la creación de metas factibles que sirvan para llegar a un fin determinado.

Se conoce como METAS SMART por ser un acróstico en inglés, donde cada palabra tiene un significado en especial.



S (Specific) ESPECÍFICO



M (Measurable) MEDIBLE



A (Achievable) ALCANZABLE



R (Result Oriented) ORIENTADA A RESULTADOS



T (Time Limited) TIEMPO LIMITADO

3 Consultar METAS SMART en Google Drive

Ejemplos de Metodología SMART:



Ejemplo de META SMART mal planteada:

CONSEGUIR UN EMPLEO

| | |
|---|---|
| S (Specific) ESPECÍFICO: | NO CUMPLE, ya que no identifica algún puesto o vacante en especial. |
| M (Measurable) MEDIBLE: | NO CUMPLE, ya que no establece en cuánto tiempo se hará efectiva la meta. |
| A (Achievable) ALCANZABLE: | SÍ CUMPLE, ya que cualquier persona puede conseguir un empleo. |
| R (Result Oriented) ORIENTADA A RESULTADOS: | NO CUMPLE, ya que no es un resultado tangible, palpable. |
| T (Time limited) TIEMPO LIMITADO: | NO CUMPLE, ya que no establece en cuanto tiempo se hará efectiva la meta. |



Ejemplo de META SMART correctamente planteada:

CONSEGUIR UN EMPLEO EN ATENCIÓN AL CLIENTE DE PETER PIPER PIZZA, MÁS TARDAR EN 2 MESES.

| | |
|---|--|
| S (Specific) ESPECÍFICO: | SÍ CUMPLE, ya que identifica el puesto y empresa en especial |
| M (Measurable) MEDIBLE: | SÍ CUMPLE, pues se puede revisar el avance que se lleva |
| A (Achievable) ALCANZABLE: | SÍ CUMPLE, ya que es algo realista |
| R (Result Oriented) ORIENTADA A RESULTADOS: | SÍ CUMPLE, porque es algo tangible. |
| T (Time limited) TIEMPO LIMITADO: | SÍ CUMPLE, ya que establece en cuánto tiempo se hará efectiva la meta. |



Acerca de la International Youth Foundation

La International Youth Foundation (IYF) cree e invierte en el extraordinario potencial de los jóvenes. Fundada en 1990, la IYF construye y fomenta una red mundial de empresas, gobiernos, y organizaciones de la sociedad civil comprometidas en el empoderamiento de los jóvenes para que sean ciudadanos saludables, productivos y participativos. Los programas de la IYF sirven como catalizadores del cambio para que los jóvenes puedan acceder a educación de calidad, adquirir habilidades para el empleo, tomar decisiones acertadas e involucrarse en el mejoramiento de sus comunidades. Para conocer más sobre la Fundación visite www.iyfnet.org.

32 South Street
Baltimore, MD 21202 USA

Tel +1 410 951 1500
www.iyfnet.org