

MENTORING:

BENEFICIOS TIENE EN UNA EMPRESA



La figura del mentor, que solo tenía cabida en la academia, se ha trasladado con éxito al ámbito empresarial donde resulta de gran utilidad, especialmente en materia de responsabilidad social corporativa.

El mentoring ayuda a mejorar los procesos de adaptación del personal y facilita el desarrollo de habilidades dentro de la organización.

Igualmente, el mentoring puede trascender las fronteras de la compañía a través del voluntariado corporativo y contribuir a mejorar el entorno en el cual está enclavada la empresa, mediante la transferencia de conocimientos a la comunidad o la participación en la resolución de problemas.

A través del mentoring, los miembros menos experimentados de la organización pueden desarrollar habilidades y capacidades con la guía de los más experimentados que ejercen el rol de mentores.

El mentor no solamente debe hacer referencia a sus experiencias exitosas, relatar los fracasos y cómo aprendió de ellos para enfrentar nuevos retos, enriquecerá la formación del tutelado.

Hay varios aspectos dentro del mentoring que resultan esenciales como parte de una buena política de responsabilidad social empresarial:

- El programa requiere objetivos generales claros, por lo que no admite improvisación sino definiciones desde antes de implementar su aplicación.
- La selección de los mentores debe ser rigurosa. Se requiere que puedan transmitir los valores que caracterizan a la empresa, pero sin imposiciones, sino más bien como una forma de ayudar al discípulo a desarrollarse plenamente.
- La escogencia de los tutelados también requiere de claridad en los objetivos, pues guiar a un nuevo ingreso amerita que el mentor le empape de la filosofía de la organización, mientras que si el discípulo es alguien que asciende en la compañía lo que necesita es que lo orienten hacia el mejor desempeño de su nueva responsabilidad.
- Una planificación adecuada es lo que garantiza el éxito del proceso de mentoring. Es preciso delimitar su propósito, el tiempo de vigencia, la cantidad de sesiones y la forma en la que se hará seguimiento a las metas.
- La confidencialidad y la posibilidad de un diálogo bidireccional resultan esenciales. Mentor y tutelado requieren de un espacio de igualdad en el que puedan plantear claramente sus inquietudes y dudas para buscar soluciones.
- La posibilidad de hacer cambios en el proceso debe estar implícita en todo mentoring, pues las metas de aprendizaje a veces se alcanzan más pronto de lo previsto y en otras ocasiones no se logran; esto último genera insatisfacción y amerita ajustes a fin de concluir el programa con éxito.

IMPACTO SOCIAL

Como parte de la responsabilidad social empresarial se evalúa el impacto que la actividad de la organización genera no solo en lo interno, sino también en la sociedad en general e inclusive el medio ambiente.

La participación de empleados y accionistas en programas de voluntariado hace parte de los retos de una corporación moderna, adaptada a los nuevos tiempos. Los programas de reciclaje, la potenciación de emprendimientos, las jornadas de aseo, entre otros, constituyen un plus que un buen mentor sabe promover.

El mentoring es considerado una práctica que resulta socialmente responsable, ya que no solo puede implantarse dentro de una organización con el fin de mejorar las relaciones con el personal que está en la nómina, sino que también optimiza los vínculos con la comunidad.

MUCHO MÁS QUE DINERO

Actualmente, las organizaciones no solo se trazan metas económicas con proyectos para alcanzar la máxima rentabilidad en dinero. Además, se establecen fines altruistas y llevan a cabo acciones que responden a problemas sociales.

Cuando todo el equipo humano de la organización se involucra en los programas sociales y las buenas acciones que la compañía emprende, la motivación y el sentido de pertenencia crecen a niveles exponenciales.

Un buen mentoring garantiza que los tutelados participen voluntariamente. El resultado no se mide en dinero, pero sí en satisfacción y en el logro de metas.

UNA EMPRESA ESPECIALIZADA A TU SERVICIO

En e-hunters están dispuestos a darle acompañamiento a tu organización en todo lo relacionado con programas de mentoring en función de alcanzar metas internas y externas relacionadas con la responsabilidad social empresarial.

La dilatada trayectoria como headhunter de esta empresa es garantía de éxito en los nuevos retos.

VENTAJAS DEL MENTORING

Un mentor en el lugar de trabajo es una persona que proporciona orientación a un empleado con menos experiencia, el aprendiz. Un mentor puede ser otro empleado de la compañía, o bien, puede ser un profesional externo a la compañía. En cualquier caso, el mentor es un modelo a seguir que comparte conocimientos y consejos para ayudar al empleado a crecer profesionalmente. Las relaciones de mentoría benefician al empleado, al empleador y al mentor, y tienen ventajas a largo plazo.



- **Beneficios para el empleado**

Un empleado se beneficia de una relación de mentoría porque tiene a alguien con mayor conocimiento y experiencia para pedirle consejo.

Mientras que un mentor no hará el trabajo del empleado por él, el mentor

puede demostrar una tarea, guiar al empleado a resolver un problema o criticar el trabajo del empleado. Una tutoría puede ayudar a que un empleado se sienta menos aislado en el trabajo, al igual que sirve de guía al interactuar más con los demás. Un mentor puede proporcionarle a un empleado consejos sobre el crecimiento profesional e introducirlo a otros profesionales. A medida que el empleado madure en su carrera, un mentor puede seguir siendo un valioso asesor del empleado.

- **Beneficios para el empleador**

El empleador de un empleado con mentor se beneficia de una mayor productividad en el lugar de trabajo. A medida que los empleados recurren a sus mentores en busca de consejo, cometen menos errores en el trabajo, reduciendo las pérdidas para el empleador. Los empleados en las relaciones de tutoría tienden a tener una mayor satisfacción en el trabajo también, lo que puede significar un ambiente de trabajo más positivo. Los empleadores también podrían notar una menor rotación de empleados, ya que los trabajadores sienten una mayor lealtad hacia la empresa. Una empresa incluso podría usar su programa de mentoría para atraer nuevos empleados.

- **Beneficios para el mentor**

Los mentores también se benefician de la relación de mentoría. La oportunidad de enseñar o asesorar a otros puede aumentar la confianza del mentor y la satisfacción laboral propia. El mentor debe escuchar las preocupaciones del empleado y puede desarrollar una mejor comprensión de los problemas de los empleados y habilidades de comunicación más fuertes. Si el mentor es un supervisor, la tutoría puede mejorar sus habilidades de supervisión. Incluso si un empleado deja la empresa, el mentor y el aprendiz pueden mantener una conexión profesional. Esto puede ampliar la reputación y las conexiones del mentor.

- **Beneficios para la profesión**

La tutoría en el lugar de trabajo puede tener beneficios a largo plazo a medida que los empleados se vuelven más autodirigidos y desarrollan habilidades más sólidas de comunicación y resolución de problemas. Esto permite que una empresa sea más creativa y centre su atención en el crecimiento, en lugar de en la capacitación. Los empleados que son dirigidos por un mentor valoran la colaboración y el intercambio de información, lo que puede conducir a una organización más sólida. Los trabajadores con mentor también pueden involucrarse en organizaciones profesionales que mejoren tanto sus carreras como la profesión misma.

PREMISAS

Antes de comenzar el mentoring en una organización es importante saber:

- Cuáles son los conocimientos estratégicos que se quieren lograr y multiplicar.
- Qué personas detienen esos conocimientos dentro de la organización.
- Cuáles son los comportamientos que forman parte de la cultura organizacional.
- Cuáles de esos comportamientos quieren ser preservados y cuáles evitados.

BENEFICIOS DEL MENTORING PARA EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

- Aumento de la confianza: una vez que el proceso de mentoring se implanta en una organización se establece una provechosa relación de confianza entre jefes y empleados.
- Aumento del intercambio de experiencias: líderes seniors se ven más dispuestos a intercambiar la experiencia adquirida en la empresa con los nuevos llegados juniors. A su vez, los nuevos, se ven más propensos a escuchar y aprender de sus jefes.
- Crear una memoria de la organización: si entendemos a una empresa como un ser vivo que trasciende en el tiempo, ésta debe contar con una memoria para no cometer los mismos errores luego del recambio generacional de gerentes, directores y/o dueños. Un proceso de mentoring en empresas permite traspasar fácilmente la experiencia de los seniors a los juniors o mando medios.

ETAPAS / PROCESO DE MENTORING EN ORGANIZACIONES

Veamos un breve resumen de las etapas del proceso de mentoring en empresas.

1. Definir los objetivos y el propósito del programa

Propósitos:

- ¿Mejorará el programa la retención de empleados?
- ¿Será utilizado para desarrollar líderes o enseñar una habilidad especializada?
- ¿Se usará el programa para incorporar nuevos empleados?
- ¿El programa de tutoría se basa en el potencial o las necesidades de mejora?

Objetivos:

A diferencia de los propósitos, los objetivos deben ser mensurables o al menos observables para al final del proceso de mentoring poder medir los resultados alcanzados.

- Aumento de ventas en x%
- Aumento de la retención de empleados en x%
- Mejora observable del “clima laboral”

2. Determinar y formar parejas entre mentores y mentorizados

En esta etapa se debe decidir de qué manera se formarán las parejas entre mentor y mentorizado y se realiza este proceso de manera metodológica.

Algunas formas de “emparejar” mentores y mentorizados son:

- Usar tecnología, como una aplicación o un algoritmo, para formar las parejas de mentor y mentorizado.
- Hacer que los mentores profesionales entrenen a los potenciales mentores de la organización y ayuden a decidir.
- Hacer que tanto el mentor como el mentee llenen formularios y cruzando información manual formar las parejas.

3. Incluir trainings formales

La capacitación formal combinada con la mentoría será mucho más efectiva para el mentee.

La organización podrá optar por alguna de las siguientes capacitaciones formales para complementar su programa de mentoring empresarial:

- Seminarios
- Talleres
- Capacitación en línea

4. Comunicar adecuadamente el programa a los participantes

Es importante comunicar adecuadamente las expectativas sobre lo que el mentee (aprendiz) podrá esperar del programa y también qué podrá esperar el mentor de negocios.

5. Evaluar los resultados del mentoring

Este es el paso donde los programas de mentoring empresarial cierran el círculo. Al igual que en cualquier otro programa, el éxito se evalúa a través del logro de sus objetivos.

Estas evaluaciones pueden incluir indicadores mensurables, como los KPI, por ejemplo, un aumento en las ventas. Estos también pueden ser inconmensurables, pero observables, las competencias o comportamientos de los empleados, como una mejora en la venta y el cierre.