

Antonio Vega, CEO de Humaniza

El mentoring interno ayuda a aprovechar el conocimiento y la experiencia en las empresas

Humaniza contribuye a cocrear entornos de desarrollo del talento y el liderazgo, donde las personas trabajen con mayor entusiasmo, motivación e impacto. Su misión es ser aliados estratégicos de sus clientes para ayudarles a desarrollar y transformar sus organizaciones para convertirlas en los mejores lugares donde ser y estar. Y una de sus herramientas para conseguirlo es su Mentoring Academy.

Desde que pusieron en marcha la iniciativa Mentoring Academy, ¿qué aporte consideran que brinda a los profesionales?

El mentoring interno se ha convertido en la mejor forma de aprovechar el liderazgo inspirador, el conocimiento y la experiencia de las empresas para hacer crecer, retener y consolidar el talento e impulsarlo hacia el futuro. La Mentoring Academy facilita que todo eso sea posible de una forma motivadora, eficaz y con garantías de éxito, ya que aglutina todos los ámbitos que ha de contemplar una acción de este tipo, como es la formación, el desarrollo continuo, la gestión y coordinación y, por último, la evaluación del impacto. Todo ello, además, con la ayuda de herramientas y plataformas digitales.

En un mundo inmerso en una evolución cada vez más rápida, ¿cuál es el papel del mentoring?

El hecho de saber diseñar conversaciones productivas -que eso es, en esencia, el mentoring- puede ser la habilidad más importante hoy en día para una organización que tiene como tarea principal, en un entorno tan cambiante, desarrollar, motivar y retener a su talento.

El mentoring se concentra en los objetivos y logros profesionales de cada individuo, incluido también su propio desarrollo personal, para ayudarle a convertirse en un líder efectivo y en coherencia con los valores y objetivos de su empresa.

La relación de mentoring sirve de vehículo para el análisis, la conversación, la reflexión y la acción en las áreas elegidas entre mentor y mentee.

¿Y el papel de los propios mentores?

El papel de los mentores es contribuir al desarrollo estratégico del talento haciendo que el conocimiento, saber hacer y la experiencia se mantengan, se compartan y se potencien, facilitando a su vez el desarrollo y la transición de los empleados a puestos de mayor responsabilidad, orientando de esta forma a otros profesionales a desarrollar su carrera, así como aquellas habilidades y capacidades más acordes con su potencial y puesto actual o futuro.

El aprendizaje para ser mentor o mejorar en este papel es un proceso también de autodescubrimiento. ¿Cómo se desarrolla? ¿Qué fases puede tener?

Los mentores inician un proceso de autodescubrimiento que les va a permitir definir y elegir qué

aprendizajes han de incorporar y cuáles de los que ya tienen han de desaprender o ser más selectivos en su utilización. Algunas de las habilidades que tendrán que incorporar o perfeccionar son aprender a crear relaciones de plena y mutua confianza, orientarse más a la inteligencia emocional y social, escuchar desde la presencia plena y la consciencia, incorporar la pregunta como herramienta para desarrollar personas, plantear la acción como un reto cotidiano, mantener una curiosidad positiva en todo momento o utilizar el *feedback* como referencia de mejora continua

Una vez incorporadas estas habilidades para su papel de mentor, tendrá que alternar la práctica y la experiencia del mentoring con su propio desarrollo continuo como mentor e ir mejorando mentee a mentee su impacto humano y profesional.

El papel de los mentores es contribuir al desarrollo estratégico del talento haciendo que el conocimiento, saber hacer y la experiencia se mantengan, se compartan y se potencien

La gran noticia es que estos aprendizajes trascienden la acción del mentoring y llegan a toda la actividad profesional y personal del mentor, desde la conversación con un colaborador a una en el entorno familiar.

El mentoring, al igual que el coaching, es una disciplina que puede ser clave en el *upskilling/reskilling* de los profesionales. ¿Cómo debe enfocarse este tipo de procesos para lograr el *engagement* del profesional al que se acompaña?

El mentoring que nosotros impulsamos integra el coaching en todas sus variantes, ya que el objetivo es desarrollar conversaciones productivas orientadas a la consecución de los objetivos del mentee, por lo que esas habilidades han de estar presentes en el saber hacer del mentor y discriminar este cuándo utilizar unas u otras.

En estos momentos tan proclives al *upskilling* y al *reskilling*, acelerar la transferencia de conocimiento, el *know-how* interno y la transversalidad son claves



y eso no solo lo hace el mentoring, sino que además facilita hacerlo creando una experiencia positiva tanto para el mentor como para el mentee, donde la orientación y las experiencias ayudan a ambas partes a mejorar sus carreras. Tener un vínculo con alguien cercano y especial en una organización hace que casi cualquier experiencia estresante, como darse cuenta de la necesidad de volver a formarse o cambiar de función, lo sea mucho menos. De esta forma, además, se fomenta muy positivamente el *engagement* ya que los empleados en estas circunstancias se encuentran extraordinariamente agradecidos de tener el soporte no solo formativo sino también un acompañamiento individualizado y personalizado de un mentor.

¿Cómo puede el mentoring ayudar a mejorar el bienestar y rendimiento de los profesionales?

En el actual contexto marcado por la salida de la pandemia, el estrés y el desgaste profesional, se están dando muchos casos de falta de concentración, motivación o incluso de ausencia de actitudes para el mejor liderazgo, el trabajo en equipo, la proactividad o la creatividad, teniendo todo ello un impacto negativo en la productividad y los resultados de las compañías. En esta situación, el mentoring se puede utilizar no solo para ayudar a mejorar la gestión del talento, sino que, a su vez, puede promover nuevas formas para cuidar y mejorar el bienestar de las personas, fomentando estados mentales y emocionales positivos, incrementando la motivación, el *engagement* y el crecimiento profesional ■