Importance of Mentoring Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

ASESORAMIENTO

Dictionary.com define a un mentor como un consejero o maestro sabio y de confianza. Aunque esta definición parece una relación formal y estructurada entre dos personas, no siempre es así. A menudo, un mentor en el trabajo es simplemente alguien a quien se puede pedir orientación o experiencia. Es alguien que tiene mucha experiencia en una determinada tarea o trabajo y está dispuesto a ayudar a los compañeros más jóvenes o con menos experiencia. Muchas empresas comprenden la importancia que un mentor puede tener para un nuevo empleado y tienen un programa establecido para asegurarse de que los nuevos empleados tengan un mentor en el trabajo. Tener un mentor en el trabajo tiene muchas ventajas.

CUÁL ES EL PELIGRO

LAS VENTAJAS DE LA TUTORÍA EN EL TRABAJO

La tutoría en el lugar de trabajo es una vía de doble sentido que beneficia al mentor y al alumno. Y lo que es más importante, para las empresas, puede ayudar a elevar la calidad del trabajo, aumentar la productividad, reforzar la retención de los empleados y crear un entorno laboral más positivo. Si no tiene un programa de mentores en su lugar de trabajo, probablemente sea el momento de empezar.

La tutoría en el lugar de trabajo es una forma rentable de que los empleados existentes y bien formados proporcionen orientación y conocimientos a los empleados con menos experiencia. El mentor no suele ser el jefe o supervisor directo del alumno, y los resultados varían en función de los objetivos del programa.

El mentor ayuda al alumno a desarrollar nuevas habilidades, a resolver mejor los problemas, a aclimatarse al entorno de trabajo y a tener un ejemplo al que admirar. Para el mentor, es una forma de poner en práctica sus habilidades de liderazgo y desarrollo y puede ayudarle a progresar dentro de la organización.

COMO PROTEGERSE

BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE TUTORÍA

Los programas de tutoría benefician a los empleadores y a sus empleados de múltiples y visibles maneras:

Retención de empleados: La experiencia de los mentores influye positivamente en la satisfacción laboral de los nuevos empleados. La incorporación de un programa de mentores ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo, y un mayor nivel de satisfacción de los empleados conduce a una mayor retención.

Diversidad: La diversidad y la inclusión son retos importantes también para las organizaciones. Los programas de mentores pueden ayudar a promover la diversidad en el liderazgo al fomentar el intercambio de opiniones, conocimientos e ideas en toda la organización.

Habilidades del mentor: Se espera que los mentores mejoren las habilidades de los alumnos, pero lo que los profesionales pueden no darse cuenta es que los mentores también están mejorando sus habilidades a través del intercambio de conocimientos.

TIPOS DE TUTORIAS

Existen tres grandes áreas de tutoría:

- **Mentores entre pares:** a menudo es el mejor enfoque para un nuevo empleado; se trata de alguien que introduce al alumno en la cultura de la organización y le enseña las reglas del juego.
- **Mentores de carrera:** el mentor también actúa como entrenador y como una especie de defensor interno que ayuda al alumno a

alcanzar sus objetivos profesionales.

- **Mentor de vida**: una caja de resonancia que puede ayudarnos a integrar nuestro desarrollo profesional con nuestro viaje vital más amplio.

CLAVES PARA EL ÉXITO DE UN PROGRAMA DE TUTORÍA

La tutoría debe ser personal y no burocrática.

Emparejar a un empleado con el mentor adecuado es el aspecto más complicado de la tutoría. Algunas organizaciones utilizan algoritmos similares a los de los servicios de citas, mientras que otras optan por métodos más aleatorios. Los programas más eficaces dan a los participantes la posibilidad de elegir, por ejemplo, sugiriendo tres posibles mentores y dejando que el empleado elija.

Las expectativas claras también son esenciales. Los alumnos deben entender que no se trata de un camino automático hacia la promoción, sino de una inversión en su crecimiento personal y profesional. Los mentores deben saber que su tiempo se valora y que los beneficios de la tutoría son recíprocos.

Por último, es útil sugerir algún tipo de formato o estructura para poner en marcha la relación de tutoría. Si no forma parte de una conversación regular y continua, nunca se logrará la compenetración necesaria para el éxito de la tutoría. Por otra parte, es prudente permitir que la pareja personalice su acuerdo de la manera que mejor les convenga a ambos.

CONCLUSIÓN

Si no tiene un mentor en el trabajo, piense en acercarse más a menudo a los compañeros de trabajo con experiencia que lo rodean. No tiene por qué ser una relación estructurada o incluso definida como una relación de mentor/recién contratado. Puede considerarse simplemente como la posibilidad de acercarse a alguien para obtener orientación o consejo cuando sea necesario. Si usted es un trabajador con experiencia, intente ayudar a los que vienen detrás

de usted.