

Artista: Miguel Panadero para IE Business School



MENTORING INVERSO

Por Cristina Simón



Durante los últimos años, hemos presenciado un rápido avance en la implantación de programas de *mentoring* en las empresas. Podemos definir un proceso de *mentoring* como una relación uno-a-uno en la que un profesional *senior* (mentor) guía y transmite su experiencia a un empleado *junior* (*protégè* o aprendiz, en una mala traducción al castellano) en un determinado área de conocimiento de la organización que es relevante para el negocio. Por comparación con otras prácticas de desarrollo de recursos humanos, el *mentoring* permite trasladar un tipo de conocimiento experto y maduro a la vez que genera modelos de comportamiento y refuerza las relaciones entre empleados y gerentes con desempeño excelente demostrado a lo largo de los años.

Como se deriva de su definición, en un proceso de *mentoring* el mentor es la persona de más edad; asumimos por tanto que el paso del tiempo es una condición natural para cualificarse como mentor. Pero podemos imaginar circunstancias en las que necesitemos el proceso inverso, esto es, que sea el joven el que transmita experiencia valiosa al más *senior*. El caso más claro es el de la tecnología. Las nuevas generaciones no solamente tienen más conocimientos técnicos, sino que han introducido Internet y sus funcionalidades en su vida diaria. Para ellos es una forma natural de informarse, comunicar e interactuar, y las organizaciones necesitan extender esta maestría al total de sus trabajadores.

De esta necesidad surge el denominado *mentoring inverso*, en el que los jóvenes acercan a sus gerentes y directivos a un mundo al que cuesta trabajo adaptarse en edades maduras. Personalmente, me parece un proceso interesantísimo, a la vez que contraintuitivo, con lo que ello conlleva de crecimiento personal. El desarrollo a través de *mentoring inverso* pasa por abandonar el rol de superior, bajar unos escalones, sentarse junto a un *junior* y aceptar que tenemos algo (o mucho) que aprender de los que nos suceden. ¿El mundo al revés? También para el joven, que al asumir el rol de mentor tiene que poner en práctica su empatía y realizar un ejercicio de responsabilidad. Mucho valor añadido por el que merece la pena invertir desde recursos humanos. ©

Lea, comparta y descargue en www.gestion.com.do

Cristina Simón es Doctora en Tecnología por la Open University, Milton Keynes, Bletchley, Reino Unido y Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, España. Actualmente, es la Decana de IE Facultad de Psicología en la IE Universidad. La profesora Simón se interesa en un amplio rango de elementos de la relación entre un empleado y su contexto de trabajo, incluyendo el valor de mercado, el mercado de trabajo, las tendencias macroeconómicas y la filosofía y valores de las empresas y de la sociedad.

El artista canario **Miguel Panadero** es pintor, muralista escultor, grabadista e ilustrador. Su formación ha surgido de la experimentación, el estudio de la obra de otros artistas, la asistencia a cursos y la colaboración con diferentes talleres de grabado, escultura, cerámica y serigrafía.