



10 claves para ser un buen mentor

Por: Ing. Luis Miguel Almanza Rueda
Coordinador de Emprendimiento en el
Parque Tecnológico del Tec de Monterrey Campus Chihuahua

Mentorship is the difference between exploring a dark cave without a flashlight and exploring a cave with an experienced guide who carries a torch”

A lo largo de nuestras vidas profesionales, muchos de nosotros podemos voltear hacia atrás y encontrar en algún lugar de nuestra historia a ese o esos personajes especiales que marcaron diferencia en el rumbo que nosotros como personas o como empresas decidimos tomar y fueron un punto de inflexión que ha impactado el lugar en el que ahora nos encontramos: los mentores.

Ser mentor es una tarea que implica ciertas responsabilidades, en un consejo o en una tarde de café puede recaer el camino entero de una empresa o proyecto, para aceptar esa responsabilidad hay que tener la convicción y conocer las implicaciones. Para algunos, su motivación será por devolver lo que en alguna ocasión alguien hizo por ellos, para otros será la búsqueda de su próximo éxito, algunos más por estar buscando oportunidades de negocios, unos cuantos por querer contribuir a la comunidad, muchos por ampliar su red de contactos e influencia y muchos por diversión, por el placer de compartir lo aprendido.

Mentores podemos encontrar muchos, buenos mentores, pocos. Pero, ¿qué es lo que en realidad define uno bueno de uno malo?, son varios aspectos, pero podríamos resumir en tres los más importantes: el primero, es el valor y la calidad de su aportación que generalmente esta definida por su dominio del tema y su capacidad para transmitir el conocimiento, el segundo: su inteligencia emocional que le permita ser capaz de entender, escuchar y no forzar las decisiones, darse cuenta de que es un facilitador y no el protagonista de la historia; y por último, no pedir nada a cambio, ser consciente que su nivel de involucramiento no esta atado a una recompensa o beneficio.

Algunos somos mentores y realmente queremos agregar valor a las personas, empresas o proyectos a las que se nos ha invitado a colaborar, por lo que recomiendo los siguientes diez puntos para ser un buen mentor:

1. Define tu nivel de impacto: Antes de entrar de lleno en tu papel de mentor, tienes que entender el nivel de impacto que se espera de ti. Por ejemplo si tu impacto es en un equipo de trabajo o en una persona, tu rol se espera que sea más de coaching; si tu impacto va más al desarrollo del proyecto, tu rol va más en función de tu experiencia con proyectos similares; si tu impacto va a ciertos procesos, tu enfoque debe ser más técnico; o incluso si tu impacto es más de relaciones y conexiones tu enfoque debe ser más social. Esto es importante, porque muchas veces aportamos cosas diferentes a las que se espera de nosotros y en vez de aportar distraemos.

2. Define tiempo para mentorear: Tu disponibilidad es clave, si alguien te busca como mentor, seguramente será por tu historial exitoso, y seguramente serás una persona ocupada, lo que menos dispones es tiempo de sobra; sin embargo, para quien recibe la mentoría el tiempo es un factor crítico, y cada minuto que tú les dediques para ellos vale oro. Una buena hora de consejos les puede evitar a ellos semanas de trabajo. Si decides involucrarte, es necesario que consideres agregar a tu agenda como una cita más el tiempo que puedas disponer y le hagas saber a las personas lo que puedes ofrecer, esto creará una relación más armónica en la que todos concuerden tú tiempo dedicado a ser mentor y sea aprovechado al máximo.

3. Comparte tu experiencia: Compartir experiencia más que un punto de vista agrega mucho más valor. Para las personas que buscan mentoría las opiniones son fáciles de encontrar, pero experiencias que puedan ayudar son muy difíciles. Para poder aportar experiencia generalmente es necesario tener mucho conocimiento y tener un enfoque de la práctica por encima de la teoría. Generalmente lo que se espera en función de conocimiento es calidad en vez de cantidad.
4. Muestra interés: Escucha activamente, pregunta, provoca, reta, tu función no solo es la de ser escuchado. En la medida que demuestres interés y empatía con el proyecto, persona o empresas tu voz cobra credibilidad. A las personas nos gusta sentir y creer que somos escuchados, que primero se nos entiende y luego se nos guía.
5. Se honesto: No siempre tienes que estar de acuerdo, muchas veces no compartirás el argumento de otros y hay que decirlo con un sustento razonable. Ayuda más un no honesto que un sí destinado al fracaso, recuerda que las personas acuden a ti por lo que puedes aportar, no solo para buscar aprobación.
6. Entiende la responsabilidad de tu rol: Entender la responsabilidad de tu rol, sin conflicto de intereses, es la mejor manera de iniciar una relación de mentoría. Muchas veces el que querer ayudar y aportar termina siendo un dolor de cabeza o un camino sinuoso del que ya no sabes como salir. Deja claro las reglas de comunicación, tiempos, responsabilidades y expectativas para que al final el sentimiento de aportación sea satisfactorio.
7. Dejar ser: No trates de imprimir tu personalidad, tu eres un complemento y lo que puedas aportar combinado con lo que ya se tiene ayudará a generar un crecimiento. No es necesario ser la estrella, dejar de lado a las personas y querer que las cosas se hagan como tu deseas. No esta por demás decirlo, pero la humildad juega un rol muy importante para dejar ser y guiar a las personas.
8. Mente abierta: Vivimos tiempos cambiantes en cortos lapsos de tiempo, lo que un día funcionó, puede que ya no; lo que fue éxito es fracaso; y lo que nadie quería ahora es deseado; así que es mejor permanecer abierto a nuevas ideas, procesos y prácticas que combinadas con tu experiencia pueden resultar en nuevas soluciones para nuevos problemas.
9. Crea relaciones duraderas: Conviértete en un jugador más del equipo, involúcrate desde el principio y demuestra que estás dispuesto a correr riesgos y a disfrutar los beneficios. Apuéstale a relaciones de largo plazo y no a intervenciones pequeñas de corto plazo.
10. Haz las preguntas correctas: Nunca se toman las decisiones por alguien más, se provocan las preguntas correctas para que las personas puedan concluir en las mejores decisiones, que buenas o malas serán tomadas por las personas y no por el mentor. Ser mentor no es fácil, pero es una de las actividades más satisfactorias, por un lado ayudas a otras personas, y por el otro es un reconocimiento al camino recorrido.

Recuerda que no siempre el mejor jugador del equipo es el mejor entrenador.



Imagínatelo, nosotros lo hacemos posible

PANAMÁ - COLOMBIA

info@ido-consulting.com

síguenos en:

