

MINISERIE PODCAST RTC Y TDR GLOBAL LAC

La mentoría como herramienta para el desarrollo profesional y el fortalecimiento de las redes de investigación en salud

EPISODIO 1: CONCEPTOS BÁSICOS

Karen Linares (KL): Damos la bienvenida a esta serie podcast desarrollada por CIDEIM como Centro Regional de Entrenamiento y Nodo del TDR global para Latinoamérica y el Caribe, programas apoyados por el Programa Especial de Investigación y Capacitación en Enfermedades Tropicales - TDR. Mi nombre es Karen Linares y les estaré acompañando a lo largo de esta serie donde exploraremos una herramienta clave para el fortalecimiento de la capacidad en investigación: la mentoría.

A lo largo de esta miniserie, queremos invitarles a reflexionar sobre la forma en que la mentoría puede impactar y enriquecer el panorama de las carreras científicas en la región de Latinoamérica y el Caribe, y como su aprovechamiento puede marcar la diferencia en entornos y países con recursos limitados.

El término “Mentor” tiene su origen en el poema épico griego La Odisea. En la historia, Mentor es un sabio experimentado y amigo íntimo de Ulises, rey de Ítaca. Cuando el rey debe marchar a la guerra de Troya, Mentor se hace cargo de la educación, preparación e iniciación de Telémaco, como sucesor del trono. Los atributos de guía, estrategia, sabiduría, experticia, consejo y apoyo han quedado vinculados a la figura del “mentor”, definiendo un estilo de aprendizaje que se mantiene vigente desde la antigüedad. “Mentor” pasó a ser sinónimo de un consejero o un maestro confiable que ayuda a otra persona a desarrollarse.

La mentoría potencia el aprendizaje y la colaboración, y su aplicación es muy beneficiosa en diferentes ámbitos como la educación, la ciencia, los negocios y el desarrollo personal. A través de ella se busca promover la inclusión, el crecimiento personal y laboral de cada persona, convirtiéndose en un instrumento muy útil para el desarrollo organizacional en una empresa o en una institución.

Vamos a adentrarnos en este tema junto a Antoinette Oglethorpe, consultora, coach, oradora y autora galardonada, con 30 años de experiencia en el desarrollo de líderes para organizaciones multinacionales. Antoinette desarrolló el workshop “Mentoring for success” (Mentoría para el éxito), el cual hemos tomado como base para hacer este podcast y compartir con ustedes algunos conceptos básicos y herramientas sobre mentoría. Bienvenida Antoinette, cuéntanos un poco sobre tu trabajo.

Antoinette Oglethorpe (AO): Soy Antoinette Oglethorpe, dirijo una empresa de coaching especializada en la gestión de carreras profesionales a través de la mentoría. Hemos creado algunas herramientas, plantillas y modelos para ayudar a los directivos, empleados, mentores y aprendices a mantener conversaciones significativas sobre la progresión y el desarrollo profesional. Ha sido un placer para mí trabajar en un programa de mentoría patrocinado por la OMS para el TDR, con el fin de ayudar a esas personas a desarrollar sus carreras profesionales a través de la mentoría.

KL: Podrías explicarnos ¿qué es la mentoría y cuál es su principal objetivo?

AO: Es una relación de apoyo en la que un individuo experimentado, conocido como mentor, guía y aconseja a alguien que tiene menos experiencia que él, que es el *mentee*. No es necesariamente más joven que él, sino que tiene menos experiencia en el área en la que quiere desarrollarse. Y el objetivo principal es desarrollar al *mentee*, es decir, ayudarlo a crecer tanto personal como profesionalmente. Y lo hacen compartiendo sus ideas, compartiendo sus conocimientos, compartiendo sus experiencias.

No se trata de decirle al *mentee* qué hacer, se trata de brindar orientación, aliento y comentarios constructivos para ayudarlo a tomar sus propias decisiones, llegar a sus propias soluciones, navegar por su carrera y, en última instancia, alcanzar su máximo potencial.

KL: Vemos que dentro de la mentoría existe una relación entre dos personas que trabajan en conjunto para lograr un objetivo, una de estas personas que cuenta con mayor experticia, colabora, guía y actúa como facilitadora para que la otra desarrolle y fortalezca sus habilidades profesionales o encuentre un camino laboral, pero entonces ¿qué hace a la mentoría diferente de una consultoría, un entrenamiento o de los métodos de enseñanza tradicionales?

AO: La mentoría se diferencia de la formación y el coaching tanto en su enfoque como en su alcance. Por tanto, la formación se centra en la adquisición de habilidades y conocimientos específicos y, en ese escenario, el formador o el profesor tiene las habilidades y los conocimientos y le dice a la persona que está aprendiendo cuál es el enfoque correcto de lo que debe hacer, y eso no es la mentoría.

El coaching está en el extremo opuesto del espectro; normalmente implica ayudar al alumno a trabajar hacia objetivos específicos y superar obstáculos y, muy a menudo, se trata de ayudar al individuo a aprovechar su propio conocimiento.

La mentoría, por otro lado, es más amplia y relacional. Por tanto, se trata menos de instrucción y más de guiar y compartir sabiduría, por lo que, en ese sentido, no es como enseñar y el coaching suele tener un marco temporal estructurado, mientras que la mentoría tiende a ser una relación a más largo plazo que evoluciona a medida que el *mentee* crece, por lo que normalmente la formación y el coaching son intervenciones a corto plazo y la mentoría es a largo plazo, más no es eterna ¡no es como el matrimonio!, sin embargo puede perdurar por más tiempo, por ejemplo, 12 meses.

KL: ¿Qué caracteriza a un buen mentor y a un buen *mentee*?

AO: Para el mentor, lo importante son sus habilidades de comunicación y su compromiso con la mentoría. Por lo tanto, un buen mentor debe ser accesible, debe tener empatía y, sobre todo, debe saber escuchar. También debe tener una mente abierta, no juzgar y estar dispuesto a compartir sus ideas y experiencias.

Los mentores eficaces también son pacientes, confiables y capaces de brindar comentarios constructivos de una manera que fomente el crecimiento, y deben estar preparados para dedicar tiempo al *mentee* y, sobre todo, deben estar genuinamente interesados y preocuparse por el desarrollo de esta persona y comprometidos a ayudarlo a tener éxito. Por lo tanto, deben centrarse mucho más en su *mentee* y en cómo sacar lo mejor de él, y no en su propio ego y en todo lo que saben y en lo geniales que son.

Para el *mentee* en realidad se trata de ese compromiso con su crecimiento personal y estar dispuesto a tomar propiedad de ese desarrollo, por lo que necesita impulsar esta relación, necesita ser quien contacte al mentor, necesita estar preparado para las conversaciones de mentoría, necesita tener claro lo que quiere obtener de la relación de mentoría, también necesita tener la mente abierta porque puede escuchar orientación y sabiduría que es nueva para su pensamiento y necesita estar preparado para tomar acción y dar seguimiento a lo que surge de las conversaciones de mentoría.

KL: Muchas gracias Antoinette por compartirnos tus conocimientos. En resumen, en una relación de mentoría la dinámica que se establece entre mentor y *mentee* es clave, los mentores no sólo transfieren el conocimiento, también brindan orientación y promueven habilidades de liderazgo y pensamiento crítico. Por otro lado, el *mentee* deja de ser un aprendiz “pasivo” para ocupar un rol activo y colaborativo.

Llegamos al final de este primer capítulo, donde conocimos algunas generalidades sobre la mentoría. Les invitamos a estar muy pendientes de nuestro siguiente episodio, junto a Antoinette, nuestra experta invitada, vamos a profundizar en los roles del mentor y el *mentee* y exploraremos algunas herramientas útiles a tener en cuenta al iniciar un proceso de mentoría. Gracias por escucharnos ¡Hasta la próxima!