

El mentoring

HE NOTADO que en Chile la palabra empresario es una mala palabra.

También he percibido que la relación empresario/ empleado es similar a la del ventilador con la estufa.

Hace muchos años me retiré de una empresa porque sus jefes eran de una frialdad de usurero. Cuando hice llegar una licencia para ausentarme durante cuatro días me enviaron una carta del siguiente tenor:

- "De hoy adelante no aceptaremos un certificado médico como prueba de que estuvo enfermo. Si usted pudo ir al médico, perfectamente pudo también venir a trabajar".

Valga este relato para presentar un libro novedoso a este respecto. Me refiero a "Manual de Mentoring Profesional", del coach Paul Anwandter (CHAN! Editores)

Un libro que debiera ser material de cabecera para todas las empresas del país, pues preconiza que nada mejor que la comunicación para hacer de una empresa una organización más efectiva. Como en Chile seguimos practicando la verticalidad del mando, la falla estructural dista en mucho de llegar a su fin.

Partamos por aclarar el término. Mentoring no es otra cosa que un método de facilitación para el desarrollo de la conciencia y aprendizaje a mediano y largo plazo. En jerga común y silvestre consiste en un proceso conversacional, donde existen dos personas, una llamada mentor (quien enseña) y otra llamada mentee (un discípulo que aprende con estos aprendizajes)

Paul Anwandter ha escrito más de 20 libros relacionados con temas de Coaching y Programación Neurolingüística. Su pensamiento podemos sintetizarlo en pocas palabras: "La única forma de retener a los empleados de una empresa es crear un clima que satisfaga los deseos internos de sus empleados y que genere un verdadero compromiso y motivación interna".

¡Una verdad del porte de una deuda de país



JORGE ABASOLO ARAVENA

subdesarrollado!

Si cada Gerente de Recursos Humanos internalizara esta verdad, mejoraríamos bastante al atacar de lleno el meollo del asunto. Lo contrario, es adoptar la política de Tarzán, es decir, esa de "irse por las ramas",

Una tendencia en boga dice relación con la gesta de un equipo de facilitadores de comunicación interna, el que debe ser transversal a la organización -de distintas áreas y tipos de cargos- para que den mayor representatividad a sus áreas y más protagonismo a las personas.

Estos equipos deberán cambiar esas viejas prácticas empresariales donde había que traducir lo que se pretendía explicitar. Lo digo como testigo de primera línea, pues trabajé durante dos años en una empresa en donde las órdenes de la jefatura más bien parecían jeroglíficos dignos de Champollion. Así, por ejemplo, cuando un memo de la empresa decía: "Hemos pedido un asesoramiento a operadores externos", ello debía traducirse como "No sabemos cómo salir de este embrollo".

Poco antes de irme de aquella empresa, también entendí que cuando se nos decía que tal colega "Continúa ligado a la empresa en calidad de asesor", en realidad lo que quería decirse era: "Si lo despedimos mañana termina con nosotros".

"Manual del Mentoring Profesional" (CHAN! Editores) es un libro que debieran leer todos los empresarios de este país. Y si lo llevan a la práctica, la palabra empresa dejaría de ser una mala palabra.

**Las opiniones vertidas por los columnistas, son de exclusiva responsabilidad de quien las emite y no representan necesariamente el pensamiento de este medio.*