

PROPUESTA DE INNOVACIÓN: “SISTEMA DE MENTORÍA EN EL CICLO PROFESIONAL DE LAS LICENCIATURAS”

Eje temático: Ideas y propuestas innovadoras

Autores:

Fagre, Liliana - Administración I y Comercialización I

lfagre@face.unt.edu.ar

González Lelong, Adriana María - Economía I

alelong@herrera.unt.edu.ar

Grandi, Ana - Administración II

anabgrandi@gmail.com

Medina Galván, Marcelo - Contabilidad Gerencial e Investigación Operativa

mmedina@face.unt.edu.ar

Resumen

Las organizaciones están perfeccionando sus capacidades para atraer, incorporar, mantener e incrementar el conocimiento, habilidades y experiencias, capitalizando los aciertos y errores cometidos.

La universidad hoy goza de un alto nivel de conocimiento y prepara a los graduados en el “saber”. Pero es necesaria una mayor sistematización de actividades que promuevan la articulación con el medio, desarrollando habilidades que permitan “hacer” y “ser”.

La mentoría es una relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento para ayudarlo en su desarrollo personal y profesional.

El objetivo de la presente propuesta es analizar los aspectos de implementación de un sistema de mentoría en el ciclo profesional de las licenciaturas. Actualmente en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán existe un Sistema de Tutorías en el primer año que tiene como fin acompañar a los futuros estudiantes en su ingreso a la vida universitaria. Del mismo modo, el Sistema de Mentoría busca acompañar la inserción del estudiante al mundo laboral y generar un espacio de intercambio entre los estudiantes y mentores.

Se realiza una breve descripción del sistema, los objetivos generales y específicos, se describen los modos de trabajo y se presentan aspectos para considerar con los colegas en el encuentro.

Palabras clave: Mentoría – Desarrollo Personal – Inserción Laboral - Inducción

Introducción

Cada vez es más evidente que el conocimiento generado y acumulado en una organización es un activo estratégico y decisivo a la hora de asegurar la calidad del desempeño.

Las organizaciones están perfeccionando sus capacidades para atraer, incorporar, mantener e incrementar el conocimiento, habilidades y

experiencias, capitalizando los aciertos y errores cometidos. Se han identificado componentes en un clima en el que se comparten conocimiento y se ha podido establecer una correlación significativa entre la capacidad de compartir conocimiento y la mentoría como elemento facilitador de ese clima de compartir.

La universidad hoy goza de un alto nivel de conocimiento y prepara a los graduados en el “saber”. Pero es necesaria una mayor sistematización de actividades que promuevan la articulación con el medio, desarrollando habilidades que permitan “hacer” y “ser”.

La propuesta de implementar un Sistema de Mentoría, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, viene a reafirmar la definición sobre el valor de la Inducción, es decir el de otorgar la orientación, el conocimiento e información necesarios para el ingreso exitoso a una nueva situación o una nueva etapa de estudio o de trabajo. Por ello es que proponemos complementar a nuestro programa de “*tutorías*” para los estudiantes que ingresan a nuestra facultad, programa que tiene la función de informar e inducir al alumno en la vida universitaria; un programa de “*mentorías*” en este caso para los alumnos próximos a egresar con el propósito de facilitarles una preparación básica que le permita integrarse rápidamente al mundo de trabajo.

Dicha propuesta además de favorecer la inserción de nuestros estudiantes al mercado laboral, pretende promover el valor que generan ambas licenciaturas para las diferentes necesidades del mercado.

Breve descripción de la Mentoría

El Sistema de Mentoría es una relación de desarrollo personal en la cual una persona experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento.

Las raíces de la práctica de la mentoría pueden trazarse hasta la antigüedad. El concepto de mentoría es antiguo. Mentor es un personaje del poema épico de Homero, “La Odisea”. Cuando Ulises, Rey de Ítaca, se fue a luchar a la Guerra de Troya, confió el cuidado de su reino a Mentor, quién ejerció las tareas de profesor y tutor del hijo de Ulises, Telémaco. Homero describió a este Mentor como “asesor sabio y de confianza”. En efecto, un mentor es siempre alguien que tiene interés en ayudar, guiar, apoyar y asesorar a otro.

Existen tantas categorías de mentorizados como de mentores, dependiendo de la clase de actividad. Así un estudiante mentorizado, un niño mentorizado o un nuevo trabajador mentorizado requerirán distinto tipo de apoyo por parte de su mentor. El mentorizado suele ser una persona joven que desea nutrirse de las experiencias de la vida y de los conocimientos de un adulto, o un nuevo trabajador que desea saber más acerca de la cultura organizacional y conocer los “secretos” del lugar de trabajo con la ayuda de otra persona más experimentada, o un niño que acepte la ayuda de un adulto para sus tareas escolares. En cualquier caso, un mentorizado es siempre alguien que pide y acepta la ayuda, orientación, apoyo y asesoramiento de otro. La mentorización no debe imponerse, tiene que ser una relación voluntaria y colaborativa entre mentorizado y mentor.

La mentorización puede ser informal o formal. La primera es la que surge de forma espontánea y natural entre dos personas con un mismo interés y la más experimentada aconseja e informa a la otra. La mentorización formal está organizada por una institución que se encarga de fijar el programa, de acercar a mentores y mentorizados, de hacer un seguimiento del proceso de mentorización y de evaluarlo. Nuestra propuesta se basa en esta última, la mentoría formal.

Objetivos de la Propuesta

El Sistema de Mentoría en el Ciclo Profesional de las Licenciaturas tiene como objetivo general acompañar la inserción del estudiante al mundo laboral y generar un espacio de intercambio entre los estudiantes y mentores.

Como objetivos específicos pueden señalarse:

- Orientar en la elección de la modalidad de Práctica Profesional: Seminarios, Informes sobre la práctica laboral, Planes de Negocios y Participación en Proyectos de Investigación.
- Asesorar sobre las alternativas de formación de posgrado.
- Ayudar a los estudiantes en el proceso de búsqueda laboral.
- Orientar en la construcción de su perfil profesional

Descripción de los modos de trabajo

En la implementación del Sistema de Mentoría se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Definición de roles
- b. Características de la experiencia
- c. Aspectos claves para la implementación del sistema
- d. Contenidos sugeridos de los encuentros

a. Definición de roles.

Se identifican los siguientes roles:

- Mentor: El mentor debe ser una persona que sepa escuchar y sea capaz de ofrecer un feedback constructivo. Debe estar dispuesto a brindar tiempo a sus guiados y a compartir con ellos no sólo sus historias de éxito, sino también, y a veces fundamentalmente, sus errores y fracasos. En nuestra propuesta el mentor será un docente de las licenciaturas respectivas.
- Mentorizado: El mentorizado debe ser responsable de su propio desarrollo personal y profesional. Es quien hace funcionar el proceso al demandar la ayuda que requiere para implementar el plan de desarrollo personal. Debe mantener una comunicación fluida a su mentor y al equipo de coordinación.
- Equipo de Coordinación: Este proceso no se administra solo. Deben preverse recursos para administrar, medir, monitorear y comunicar. El equipo de coordinación se ocupa también de identificar y comprometer a potenciales mentores.

b. Características de la experiencia:

La experiencia de los sistemas de mentoría señala que algunas características claves para el éxito del proceso son:

- Estrecha vinculación con las con las necesidades de desarrollo de tutelados.
- Compromiso por parte de las autoridades.
- Identificación de la brecha que se desea cerrar con el proceso.
- Participación voluntaria.
- Formación de coordinadores y mentores.
- Responsabilidad del tutelado por su propio desarrollo.
- Acuerdo personal entre mentor y mentorizado.
- Rotación de mentores.
- Acompañamiento del proceso durante 1 año como mínimo.
-

c. Aspectos claves para la implementación del sistema.

- Presentación del concepto y del proceso al Nivel Directivo.
- Evaluación de objetivos y necesidades.
- Identificación de potenciales mentorizados y mentores.
- Capacitación y formación del equipo de coordinación y mentores.
- Desarrollo de los objetivos del proceso y el plan de implementación.
- Estrategia de comunicación.
- Seguimiento continuo y evaluación de los resultados.
- Postulación de participantes.
- Reuniones periódicas.
- Informes sistematizados de las distintas etapas.

d. Contenidos sugeridos de los encuentros de mentoría:

- Consideraciones para un buen curriculum
- Aspectos para tener en cuenta en una entrevista laboral
- Posibilidades de becas y estudios de posgrado
- Alternativas de pasantías
- Orientación en la elección de las materias electivas según el perfil deseado
- Asesoramiento para la modalidad de Práctica Profesional a elegir
- Reflexión sobre hábitos y habilidades gerenciales
- Potenciar las habilidades de comunicación oral y escrita
- Guía para realizar presentaciones efectivas
- Elección de temas de investigación de tesis de grado y elección del director.

Aspectos especiales que se desean poner a consideración de los colegas

- Conformación de los Equipos de Mentores.
- Cronograma de Actividades.
- Materiales para trabajar.
- Dinámicas para el sistema de mentoría.

Bibliografía

Europe Vocation. Proyecto piloto N° 2004 – SE/04/B/ F/PP-161021. "Manual para mentores". Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/62448381/Manual-Para-Mentores>

Gasparotto, Luís María y De Prado, Roberto: "Mentoring, estrategia clave para la gestión de conocimiento". Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/mentoring-estrategia-clave-gestion-del-conocimiento.htm>

Robbins, Stephen. "Comportamiento Organizacional". Editorial Pearson. México. 2009.