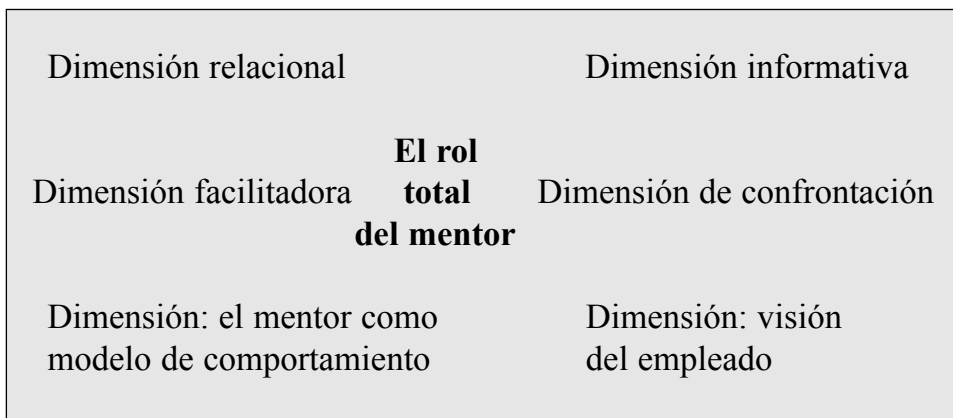


# EL ROL DEL MENTOR: Introducción

## Las seis dimensiones de la Mentoría

El rol del mentor hace referencia al uso deliberado de seis tipos de comportamientos durante la relación interpersonal –siempre en evolución– con el asesorado. El diagrama siguiente resalta el potencial sinérgico de estas seis dimensiones.

Es importante reconocer que el rol del mentor aporta un enfoque dinámico y pragmático al, y no solamente una visión teórica del, compromiso del mentor con el asesorado.



El modelo de mentoría para el aprendizaje normalmente se utiliza para incrementar el desarrollo de las competencias y opciones del asesorado, y depende de la integración de dos componentes princi-

pales: (1) la creación de diálogos significativos y (2) el diseño de acciones tangibles.

En relación a la tarea del mentor, hay cuatro puntos importantes que deben utilizarse como directrices básicas a la hora de aplicar este modelo:

## **Sesiones planificadas**

Las sesiones deben planificarse para garantizar la programación del número adecuado de sesiones mentor-asesorado, y la asignación de tiempo suficiente para el diálogo y las actividades.

## **Experiencia holística**

Desde la perspectiva del asesorado, la mentoría puede interpretarse como una experiencia holística, resultado de la interacción entre el mentor y el asesorado durante un marco de tiempo prolongado. La principal influencia que el mentor ejerce sobre el asesorado es la de propiciar y estimular su cambio constructivo y su crecimiento positivo.

En este rol crítico, el mentor asume una responsabilidad similar al perfil tradicional del educador de adultos plenamente comprometido. Los mentores exitosos intentan utilizar eficazmente las seis dimensiones de la mentoría durante su relación con los asesorados.

## **Participación activa**

En lugar de depender del supuesto poder del mentor como modelo de rol destacado, capaz de influir a distancia en sus protegidos desconocidos, el modelo de mentoría de aprendizaje activo exige la

participación en diálogos directos y en actividades compartidas como medio para promover el desarrollo personal y profesional del asesorado. Con frecuencia, los mentores marcan una diferencia importante, ya que ellos actúan como influencias estabilizadoras en una relación cara a cara, ayudando a los asesorados durante las épocas de transición y en los momentos y coyunturas más significativos de su vida y su trabajo.

## **Ideal vs. Realista**

La situación ideal para el mentor sería tener al tiempo la oportunidad y la habilidad para funcionar eficazmente en las seis dimensiones. Sin embargo, en su lucha por lograr el equilibrio consciente propio del rol total del mentor, incluso el más capacitado y comprometido debe recordar que la mentoría es un arte que raras veces acontece en condiciones ideales. Por ello, “total” no debe igualarse a “perfecto”.

Además, incluso un mentor bien adiestrado y con talento quizás no sea capaz de lograr los objetivos del rol total del mentor, sencillamente porque el mentor no puede controlar todas las variables relevantes que pueden afectar a cualquier situación típica de mentoría.

El asesorado aporta elementos importantes a la experiencia de mentoría, tales como su madurez inicial interpersonal, el nivel de autoconfianza, la reacción al estrés, la habilidad para beneficiarse de la información de retorno constructiva y la determinación personal de triunfar. Todos estos elementos influyen directamente en las posibilidades de éxito de la relación de mentoría.

El mentor tiene que estar preparado para contribuir al máximo al desarrollo del asesorado, aunque sin imponer ni forzar la idea de que todos los asesorados tengan que experimentar las seis dimensiones

del rol del mentor para que la propia relación de mentoría pueda considerarse como una oportunidad valiosa de aprendizaje.

Como individuos singulares, la habilidad de los asesorados para aprovechar los beneficios que ofrece el modelo de mentoría para el aprendizaje será, sin duda, diferente en cada caso.