

HUMANIZA: Su apuesta por el Mentoring

María Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Irene Campos García, *Universidad Rey Juan Carlos*

Desde su nacimiento en el año 2003 como una consultora estratégica internacional, Humaniza ha consolidado su experiencia desarrollando la capacidad de cambio y transformación de las compañías con la intención de lograr que las personas que las componen se sientan parte de ellas y garanticen un crecimiento sostenido.

Su razón de ser es, por tanto, contribuir a la humanización de las organizaciones. De ahí que haya desarrollado un método propio enfocado a la innovación en gestión y liderazgo y conocido como Proyecto GESTHUM 4.0. Este proyecto se basa en la aplicación de tecnologías de Inteligencia Artificial para mejorar el área de Recursos Humanos. Específicamente, pretende implantar sistemas y procesos para simplificar y mejorar el reclutamiento y la selección, la comunicación y la formación y desarrollo profesional. Por ejemplo, en lo que concierne al reclutamiento y la selección, el uso de *chatbots* automatiza y agiliza las precalificaciones de los candidatos, filtra y detecta los perfiles que se ajustan a los criterios deseados y proporciona una evaluación neutral. También el *machine learning* facilita las predicciones y la búsqueda de patrones y conexiones para encontrar al candidato más adecuado para un puesto. Por lo que respecta a la comunicación, la Inteligencia Artificial también puede dotar al proceso de mayor inmediatez, agilidad, alcance y personalización a través del uso combinado de *chatbots* y *People Analytics*. La tecnología al servicio de la formación, a través principalmente de *Learning Analytics*, también puede mejorar la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados.

En relación con esto último, Humaniza también cuenta con una iniciativa que promueve el desarrollo profesional a través de prácticas de mentoring. Con el objetivo de aprovechar, mantener, compartir y potenciar el conocimiento y la experiencia, Mentoring Academy es, según explica el CEO y fundador de Humaniza, Antonio Vega, una poderosa herramienta para transformar las organizaciones. Su valor reside en saber diseñar conversaciones productivas entre mentores y *mentees* —también conocidos como mentorizados— a fin de facilitar la consecución de los objetivos de cada *mentee* y contribuir a su transición hacia puestos de mayor responsabilidad. Para ello, en primer lugar, los mentores deben partir de un proceso de autodescubrimiento que les ayude a identificar y definir qué habilidades y/o aprendizajes han de incorporar o utilizar —por ejemplo, confianza, escucha activa, competencias emocionales y sociales, etc.— y, seguidamente, alternar la práctica y la experiencia del mentoring con su propio desarrollo. Por lo que respecta a los *mentees*, y en palabras de Antonio Vega, “*tener un vínculo con alguien cercano que ayuda y acompaña, por un lado, hace que casi cualquier experiencia*

estresante (como, por ejemplo, darse cuenta de la necesidad de volver a formarse o cambiar de funciones) lo sea mucho menos y, por otro lado, fomenta el engagement”. De esta forma, se consigue crear una experiencia positiva tanto para el mentor como para el *mentee* que impulsa la carrera profesional de ambas partes.

Fuentes de información empleadas

- Web corporativa de Humaniza [28/11/2022].
- Equipos & Talento (2021). *El mentoring interno ayuda a aprovechar el conocimiento y la experiencia en las empresas*. Entrevista a Antonio Vega. Disponible en <https://www.equiposytalento.com/elsector/ceo/humaniza/antonio-vega/2021-10-08/> [28/11/2022].

Palabras clave: Mentoring, desarrollo profesional, formación, Humaniza.

Fecha del caso: noviembre, 2022.

Preguntas sobre el caso

1. Analice cómo las tecnologías de Inteligencia Artificial pueden optimizar muchos de los procesos de gestión de los recursos humanos.
2. Razone cuáles son las ventajas de implantar un programa de mentoring para mentores, *mentees* y la organización en su conjunto.