



Jaime España Eraso
Coach

jaime@vigorempresarial.com

Aunque soy Mentor acreditado y Coach certificado internacionalmente, encontrarán que en este artículo me extenderé más en el Mentoring, pues es sobre el que más dudas surge en la actualidad y deseo dar respuesta a algunas de las preguntas que frecuentemente recibo:

¿Qué es mejor el Coaching o el Mentoring?

Creo que el Mentoring y el Coaching son igualmente poderosos y aunque pueden ser similares en algunos

aspectos definitivamente son diferentes en otros.

¿Qué tienen en común el Coaching y el Mentoring?

- ✓ Consiguen cambios medibles y duraderos.
- ✓ Apoyan a la persona a clarificar objetivos y metas.
- ✓ Permiten maximizar el potencial de las personas.
- ✓ Evalúan objetivamente los avances del proceso.
- ✓ Facilitan la toma de conciencia y agilizan sus respectivas decisiones.

¿Cuál es la principal diferencia?

Se dice que un Coach no necesita tener conocimiento sobre el aspecto en que este

apoyando a su Coachee. Si bien esto puede ser cierto, debido a que un Coach no emitirá consejos o dará sugerencias, un Mentor si necesita tener claro aquello en lo que esté interviniendo para poder trasladar su experiencia y facultar adecuadamente a su "mentoreado".

Para ampliar este punto definamos que es Coaching y que es Mentoring.

¿Qué es Coaching?

Es una herramienta de aprendizaje que ayuda a las personas a resolver situaciones complejas, a identificar nuevas metas, a asumir nuevos roles y a mejorar sus relaciones.

Esto es liberar el máximo potencial acumulado en cada persona para que encuentre opciones significativas, acciones consistentes, balance dinámico y claro enfoque, en cada área de su vida.

¿Qué es Mentoring?

En la *Odisea*, Homero cuenta que cuando Ulises parte para la guerra, le confía a su leal amigo Mentor la educación de su hijo Telémaco quien debe ser formado como Rey. Ulises consideraba que Mentor reunía dos principales virtudes era **sabio y sensitivo**, quizá por ello en la actualidad se relaciona Mentor con un ser especial, experto, sabio, conecedor, amigo y consejero que sabe transferir su experticia.

Finalmente les presento tres requisitos para un buen Mentor:

- ✓ **Enseña por el ejemplo.**
- ✓ **Enseña por la experiencia.**
- ✓ **Enseña por la sabiduría, no simplemente desde la teoría.**

¿Por qué son poderosos los procesos de Mentoring?

Comúnmente se dice que se aprende más de los éxitos que de los fracasos, quizá por ello

he encontrado empresas y gerentes en dificultades (por aprender únicamente de los fracasos). Definitivamente creo que el Mentoring es una de las mejores maneras de impactar positivamente la curva de aprendizaje.

Si recordamos en **“La guerra de las galaxias”** (Una película que evoca culturas milenarias con un concepto futurista) A cada Maestro Jedi le asignaban un Aprendiz o Padawan, para que le transfiriera integralmente su conocimiento, sabiduría y experiencia.

Al utilizar el término **integral** me refiero al menos a enseñar en tres dimensiones:

- ✓ El saber ser (Competencias Emocionales)
- ✓ El saber hacer (Competencias Operativas)
- ✓ El saber (Competencias Lógicas o Conocimientos)

Por ello los Maestros Jedi buscaban personas que reunieran algunos requisitos mínimos para aceptarlos como aprendices:

- ✓ Que mantuvieran la fe.



- ✓ Que tuvieran la fuerza.
- ✓ Que buscaran su propósito.
- ✓ Que canalizaran su autocontrol.

Cuando lo encontraban:

- ✓ Les entrenaban y enseñaban.
- ✓ Les acompañaban en sus aciertos y sus errores.
- ✓ Les afianzaban en sus logros.

¿Cuál es el paso a paso en un proceso de Mentoring?

1. Mostrar el camino.
2. Inspirar la visión.
3. Desafiar el proceso.
4. Empoderar hacia la acción.
5. Animar el espíritu.

Es en el cuarto paso dónde encuentro mayor diferencia entre el Coach y el Mentor, pues es allí en donde el Mentor asume la responsabilidad de transferir toda su experticia para que su Padawan la incorpore y

avance con el propósito de acumular la experiencia necesaria para algún día ser un Maestro Jedi.

¿Por qué impulsar el Mentoring al interior de una organización?

Los beneficios son mensurables, se obtiene rápido aprendizaje, alto impacto, gran recordación e inmediata puesta en práctica lo que conduce a impactar los indicadores, las relaciones, la gestión, las cifras, el ROI,...

¿Cómo se escoge al Mentor?

Dependiendo del objetivo, el alcance y la competencia a desarrollar pues el mejor Mentor en lo estratégico, no necesariamente es el mejor en lo relacional, por eso es bueno responderte preguntas como:

- ✓ ¿Quién puede guiar a "....." para que desarrolle su nivel estratégico?
- ✓ ¿Quién puede modelar a "....." para que mejore su capacidad relacional?
- ✓ ¿Quién puede orientar a "....." para que potencie su comportamiento táctico?

Cuando se elije al Mentor se hace con el deseo de realizar la mejor inversión, no necesariamente es el más barato o el más simpático. Se

elige a la persona con quien se siente lo suficientemente cómodo para adentrarse en el emocionante mundo del crecimiento, de la evolución, del aprendizaje y de los buenos resultados.

Quizá, escoger al mejor Mentor es optar por quien sabe hacer lo que enseña, sabe enseñar lo que practica y quien tiene el reconocimiento y la gratitud de quienes han seguido sus enseñanzas.

Recuerdo una empresa que no estaba obteniendo los resultados económicos esperados. Y aunque ya habían contratado algunas asesorías y asistido a varias capacitaciones las mejoras no eran significativas.

Decidieron llamarnos, como es usual abordamos integralmente un modelo que combina Mentoring, Coaching, Asesoría y Capacitación.

Observamos holísticamente que hacían las personas, como daban vida a sus políticas, que tan sencillos eran sus procesos, en esta empresa que en ese momento estaba a punto de salir del país, tuvimos la oportunidad de observar los hechos

relacionales y aplicar las siguientes fases:

1. Mostrarles un nuevo camino.
2. Inspirarles una única visión. (Políticas)
3. Desafiarles en sus procesos. (Procesos)
4. Empoderarles hacia la acción. (Personas)
5. Animar sus espíritus para que finalmente obtuvieran un mejor futuro. (Personas)

Con esto concluyo que una organización debe prepararse integralmente para aceptar que crezcan las personas, se simplifiquen los procesos y evolucionen las políticas.

Si sientes que te gustaría continuar esta lectura o deseas desarrollar aun más tus habilidades, destrezas, competencias, con la compañía de un Mentor o un Coach, puedes comunicarte conmigo y avanzaremos en este fascinante camino.

Con gratitud.

**VIGOR**
EMPRESARIAL®

Puedes contactarme:

e.mail:
jaim@vigorempresarial.com

Celular: (+.571) 310.213 9741

ID de skype: jaim_espans

www.vigorempresarial.com