6-11-2018

Erick Efrain Vargas Romero

PROF. Vargas Romero Erick Efraín

4CM4

Gestión Empresarial

Coaching, mentoring

# Coaching

es un método que consiste en acompañar, instruir o entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir cumplir metas o desarrollar habilidades específicas.

Si bien el término coach tiene una procedencia directa desde el ámbito deportivo y este a su vez de un medio de transporte húngaro (kocsi secker), es en el entorno empresarial y personal desde donde se conoce por coaching al proceso dialógico y praxeológico mediante el cual el coach o entrenador genera las condiciones para que la persona o grupo implicados en dicho proceso busquen el camino para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades fuertemente apoyados de la motivación, responsabilidad y creatividad.​ Hay muchos métodos y tipos de coaching los cuales varían en gran medida de acuerdo a la escuela filosófica a la que se suscriban.

Existen tres características fundamentales para poder distinguir entre un tipo de coaching y otro:

Metodología: puede ser directiva o no directiva, es decir, qué tanta participación tiene el expertise del coach en la materia del tema a tratar en la sesión, si éste transfiere información, juicio o experiencia al cliente (directivo) o si promueve un ambiente adecuado para el desarrollo del conocimiento tácito (no directivo), en otras palabras, que el cliente aprenda por sí mismo. Las escuelas que se identifican con la directividad son la ontológica o sudamericana y la norteamericana o pragmática; la escuela que se identifica con la no directividad es la europeo humanista no directiva.

Finalidad: el fin del proceso de coaching puede ser para un objetivo personal o laboral.

Participantes: los procesos de coaching se pueden llevar a cabo uno a uno o en grupo.

En este sentido, tomando en cuenta las tres variables se pueden distinguir prácticamente todos los tipos de coaching, independientemente del nombre comercial o descriptivo que utilicen. Por ejemplo, un servicio de coaching ejecutivo para el director general de una empresa realizado por un coach ontológico será un coaching directivo, laboral, uno a uno. Si a este mismo proceso le cambiamos el objetivo por uno personal, sería un coaching de vida. Si en vez de ser realizado para el director general, es para el equipo de la dirección de Capital Humano, será un coaching de equipos; si se trata de fines personales entre los miembros de una familia, estaríamos hablando de coaching familiar.

Esto no es tan fácil distinguirlo de acuerdo a las definiciones del mercado, ya que encontraremos desde un simple coaching de negocios (sin mayor descripción sobre su metodología o número de participantes) hasta servicios como coaching sistémico o coaching con caballos, cuyo nombre sólo nos ayuda a descifrar una pequeña parte del enfoque metodológico. Por lo tanto, es necesario plantear estas preguntas de acuerdo a la metodología, finalidad y participantes al profesional del coaching para entender de mejor manera qué tipo de servicio ofrece.

## Proceso

En el proceso de coaching interactúan dos personas; uno es el coach o entrenador, que es la persona que acompaña a la persona que está siendo orientada para mejorar en el desempeño de sus funciones. El otro es el coachee o persona en entrenamiento, quien genera y descubre los conocimientos y las competencias que necesita para mejorar y alcanzar sus objetivos y metas.

El entrenador se compromete con su entrenado en una alianza de colaboración, estableciendo unos objetivos concretos y diseñando un plan de acción que les permita alcanzarlos dentro de los plazos establecidos.​ Este plan fijará una serie de encuentros entre los intervinientes que permitan conseguir la finalidad prevista, acompañado de otro conjunto de actividades destinadas a mejorar aspectos concretos de la persona en entrenamiento.

Para la efectividad del coaching influye el tipo de relación que se establezca y se requiere que esté basada en la confianza entre ambos participantes, de este modo el entrenador puede ser, no solo un director del entrenamiento de coachee, sino también un consultor que le ayude a innovar en los procedimientos. ​ Por lo tanto, para mejorar la productividad del proceso, el entrenador debe tener un conocimiento profundo del puesto de trabajo desarrollado por el entrenado y de la forma en que este puesto se relaciona con los objetivos de la organización. Asimismo, el coach, ha de disponer de voluntad para comunicar, debe desear y ser capaz de compartir su información con el entrenado y estar dispuesto a tomarse el tiempo que requiere este esfuerzo

## Desarrollo

Son, básicamente, los siguientes:

Observar - La observación de nuevos puntos de vista será fundamental para que el entrenado encuentre soluciones y permitirá al individuo elegir entre las alternativas de que dispone para alcanzar sus objetivos.

Toma de conciencia - La observación permite la toma de conciencia, básicamente acerca de nuestro poder de elección. El entrenador centrará al pupilo en las elecciones que toma y sus consecuencias, brindándole herramientas específicas para elegir conscientemente y con mayor efectividad.

Determinación de objetivos - Es esencial para todo proceso de coaching, el contar con objetivos claramente definidos que servirán de guía para la toma de decisiones y acciones.

Actuar - Una vez reunida toda la información, hay que actuar de forma sostenida en el tiempo. El entrenador acompañará de cerca este proceso ayudando a superar las dificultades que aparecen al llevar a la práctica las actuaciones.

Medir - En todo momento es imprescindible comprobar si nos acercamos o nos alejamos del objetivo marcado. Esto permitirá tomar acciones correctivas y así contribuir a la obtención de los logros buscados.

De la misma forma, y dependiendo de los objetivos planteados entre el coach y el coachee, se pueden establecer los siguientes estados, desde los que se valorará la entrega de resultados. Cabe destacar lo importante que es el llegar a la meta tanto como lo es conseguir y desarrollar la habilidad necesaria para conseguir metas o empresas similares. Los estados son:

* incompetencia - inconsciente
* incompetencia - consciente
* competencia - consciente
* competencia - inconsciente

Esta última es el mejor indicador de las capacidades y eficiencia de la metodología del coach, pues este estado es el objetivo principal de su trabajo.

# Mentoring

El mentoring, o mentoría en español, se define como una relación profesional en la que una persona con experiencia (el mentor) asiste a otro (el mentorado o mentoree) en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos que mejorarán el crecimiento profesional y personal de la persona con menos experiencia.

## Características

Algunas de las características del mentoring:

os 3 pilares del mentoring son

1. Escuchar (escucha activa),
2. Preguntar y luego recién
3. Hablar y opinar.

El mentoring es un proceso donde el mentorado (aprendiz) no puede ser simplemente un oyente.

El mentor debe conducir al mentorado y no lo contrario.

La confidencialidad en un proceso de mentoring debe estar asegurada.

Estas son sólo algunas características del mentoring pero a lo largo de este artículo veremos estas y otras más a fondo.

## Escucha activa

La escucha activa en el mentoring, así como en otras disciplinas, es un término acuñado por Carl Rogers con el cual se intenta colocar al oyente (mentor) en una situación de atención hacia la persona que habla (mentorado) y poder luego ofrecer las respuestas adecuadas.

## Tipos

|  |  |
| --- | --- |
| Mentoring para empresas y organizaciones | Mentoring para personas |
| Mentoring en la comunidad | Mentoring en educación |

A su vez estos tipos de mentorías pueden subdividirse.

Por ejemplo en mi caso, el programa de mentoring personal se encuentra actualmente subdividido en:

* Mentoring para emprendedores
* Mentoring para freelancers.

Ambos son mentoring individuales y personales pero cada una de ellas está dirigida a personas con objetivos de mentoring diferentes.

En otro ejemplo el mentoring para empresas puede subdividirse en:

* Mentoring para empresarios y
* Mentoring para empleados.

## Beneficios

Como ya hemos dicho, a grandes rasgos puede haber dos tipos de mentoring: para empresas y para personas.

1) Beneficios del mentoring para personas: además de contar con la presencia de una persona (el mentor), dedicada a que logremos el éxito en nuestra vida laboral y personal, comenzar un proceso de mentoring puede ayudar (al mentorado) a afrontar de la mejor manera posible un proceso de transformación profesional o personal.

Aprender más sobre los beneficios del mentoring personal y emprendedores.

2) Beneficios del mentoring para empresas: entre los muchos beneficios, las empresas y organizaciones verán aumentar la confianza entre empleados y sus jefes. También es habitual notar un aumento del intercambio de experiencias entre seniors y juniors. Finalmente, se logrará crear una memoria de la organización, ya que la cultura organizacional no está en los libros contables sino en las experiencias que transmiten las generaciones anteriores a los nuevos llegados.

## Objetivos

Se debe definir un objetivo de mentoring principal; este es un objetivos a mediano/largo plazo que el mentorado establece para su futuro personal o desarrollo profesional. El objetivo a largo plazo es un objetivo más amplio (por ejemplo, convertirse en un líder más fuerte, crear un negocio online rentable, hacer crecer una empresa actual).

Los ejemplos anteriores son simplificaciones. En cualquier caso es recomendable usar la metodología SMART para fijar objetivos inteligentes.

Los objetivos a corto plazo son las metas que deben sucederse en el camino para lograr el objetivo principal (por ejemplo, participar en un serie de seminarios web sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo, tomar cursos y formación de marketing online, contratar un mentor de negocios, etc).

El mentorado siempre tiene la última palabra sobre los objetivos, pero apoyándose en la experiencia y opinión del mentor. La primera sesión de mentoring debería incluir esta discusión de establecimiento de objetivo.

# Diferencia entre coaching y mentoring

Coaching, mentoring no son la misma cosa… a diferencia del coaching, el mentoring aborda también temas que pueden estar por fuera de la vida profesional del mentorado.

Pero esa no es la única diferencia entre coaching y mentoring. Veamos algunas otras en la siguiente tabla comparativa:

|  |  |
| --- | --- |
| El mentoring está orientado a las relaciones | El coaching está orientado a las tareas |
| El mentoring es a mediano y largo plazo | El coaching es a corto plazo |
| El mentoring requiere el diseño de un programa | El coaching no requiere un programa |
| Un mentor es un facilitador del desarrollo | Los coaches son expertos en áreas específicas |
| El mentoring es bidireccional | El coaching es unidireccional |
| El mentoring se refiere tanto al negocio como a las personas | El coaching implica experiencia en un área de especialización |
| El mentoring se enfoca en la transformación personal | El coaching se ocupa de la transformación del comportamiento o habilidades |