



DIFERENCIA ENTRE COACHING Y MENTORING

Coaching y Mentoring son dos disciplinas que marcan tendencia en la sociedad actual puesto que vivimos un momento histórico en el que existe una mayor conciencia de la importancia de la educación emocional. Estas disciplinas tienen algo en común: son dos medios de ayuda. Sin embargo, el método es diferente y es en ese aspecto en el que ponemos el punto de atención en este artículo.

¿Cuál es la diferencia entre coaching y mentoring?

Respondemos esta cuestión con el objetivo de aclarar los matices de ambos conceptos. ¿Y qué método te conviene elegir en tu caso? Sigue leyendo este artículo para descubrir la respuesta.

Definición de coaching

El coaching es un proceso de acompañamiento. El coach es quien ofrece el servicio y el cliente es el verdadero protagonista. La pregunta es el método utilizado durante las sesiones. Preguntas poderosas y abiertas que tienen el propósito de impulsar al cliente en la búsqueda de sus propias respuestas. Este poder de la pregunta como herramienta de diálogo también está presente en la filosofía de Sócrates a la que Platón rinde homenaje por medio de sus míticos Diálogos.

¿Por qué es tan importante desde el punto de vista del coaching que se respete esta premisa? Porque cada persona puede tener puntos de vista diferentes en torno a una misma historia. Puntos de vista que están condicionados por los valores, la experiencia previa y la subjetividad. Por esta razón, la mejor decisión es aquella que toma el cliente de manera consciente y libre.

Las preguntas que plantea el coach tienen una razón de ser: aportan luz. Es decir, por medio de estos interrogantes, el cliente inicia un proceso en el que clarifica cuestiones importantes en relación con el establecimiento de metas, que es aquello que motiva la acción. Y, es que, el verdadero fin del coaching es el objetivo realista. La definición de este objetivo es el primer paso del proceso que puede nacer por una razón personal o profesional.

En cualquier caso, existe una característica vital en un objetivo de coaching. El cumplimiento de esa meta, por medio de un plan de acción que es trazado en el propio contexto de las sesiones, debe depender únicamente del protagonista. De lo contrario, si una persona se marca una meta que implica a alguien más, corre el riesgo de frustrarse porque la voluntad de los demás trasciende al compromiso individual.

Mentoring: definición y proceso

El mentoring tiene una esencia distinta. En esta disciplina adquiere un significado importante la figura del maestro de vida. Es decir, el ejemplo de aquella persona que a partir de su experiencia, conocimiento y edad puede transmitir información importante en forma de consejos a otra persona más joven que quiere nutrirse de ese conocimiento para aplicarlo a su propia vida. El mentor es una figura de apoyo que actúa como consejero. Esta filosofía está cada vez más presente, por ejemplo, en el emprendimiento.

Algo que nunca ocurre en un proceso de coaching puesto que los consejos no forman parte de esta metodología en la que el coach no debe condicionar al cliente con su propio mapa del mundo. El mentoring adquiere verdadero significado desde la perspectiva de la confianza que inspira el mentor en aquella persona a la que guía.

Un mentor es aquel que, desde su posición y cercanía, impulsa a los demás a ser la mejor versión de sí mismos. Ayuda a los demás a creer en sus propios sueños. El mentor aporta respuestas. En cierto modo, es aquella persona que encarna el concepto de sabiduría y, por ello, comparte aquello que sabe. Algo que no debe confundirse con tener un título determinado.

¿Coaching o mentoring? Diferencias y conclusiones

En esencia, coaching y mentoring son dos conceptos que tienen muchos elementos en común, sin embargo, se diferencian en el método aplicado. Tanto el coach como el mentor son personas que destacan por su escucha activa, la confianza en el ser humano y la inteligencia emocional. Así como la pregunta, que es el método del coaching, ya está presente en la filosofía de Sócrates, del mismo modo, también es posible observar en el marco filosófico ejemplos de mentoring. Sócrates fue el maestro de Platón.

¿Cómo decidir coaching y mentoring?

Una vez hemos visto las principales diferencias entre coaching y mentoring, llega el momento de decidir el proceso que mejor se adapte a tus necesidades.

Si ambas disciplinas, que difieren en el método, conectan con el propósito de la ayuda personal, ¿cuándo elegir una opción u otra? Ambas son experiencias que pueden ser complementarias. Por tanto, hacer un proceso de coaching no descarta la posibilidad de aprender de un mentor.

Una de las cuestiones que puede servirte de guía es que, si buscas un propósito que adquiere proyección en el tiempo desde la perspectiva de futuro, entonces, puedes elegir un mentor. Por el contrario, si te gustaría cumplir un objetivo más preciso, más concreto y con carácter más inmediato, el coaching puede inspirarte para dar ese cambio por medio del empoderamiento.

Si en este momento te gustaría tener cerca una figura de referencia de la que poder aprender gracias a su experiencia y admiras a alguien en concreto que crees que puede convertirse en tu mentor, valora esta opción. Tanto la finalidad del coaching como la del mentoring es impulsar el crecimiento personal. Por tanto, sabiendo que ese es el fin, elige el método con el que te sientas más cómodo porque conecta más con tus expectativas o tus preferencias.

Para tomar tu decisión, también puedes tener una primera sesión con un coach que te explique más en profundidad cuáles son las características del proceso y si esta idea es la que mejor se ajusta a tu meta. También puedes recibir este feedback por parte de un mentor. Gracias a esta información, tendrás más elementos para decidir.

Diferenciador N° 1

El coaching está orientado a deberes. El objetivo es concretar asuntos, cómo gerenciar de manera más efectiva, hablar de manera más segura y aprender a cómo pensar de forma estratégica. Esto requiere un experto en contenidos (coach) que sea capaz de enseñar al coachee cómo desarrollar estas habilidades.

El mentoring está orientado a relaciones. Busca proporcionar un ambiente seguro donde el mentoree comparta cualquier problema que afecte su éxito profesional y personal. A pesar de que los objetivos de aprendizaje específicos o competencias pueden ser usados como una base para crear la relación, se enfoca más allá de estas áreas para incluir cosas como equilibrio trabajo-vida, autoconfianza, autopercepción y cómo lo personal afecta lo profesional.

Diferenciador N° 2

El coaching es a corto plazo. El coach puede involucrarse de manera exitosa con el coachee por un corto periodo de tiempo, incluso por unas pocas sesiones. El coaching dura tanto como se necesite, dependiendo del objetivo de la relación de coaching.

El mentoring es siempre a largo plazo. Para que el mentoring tenga éxito requiere tiempo para que ambas partes puedan aprender uno del otro y construir un clima de confianza que cree un ambiente en el que el mentor pueda sentirse seguro de compartir los verdaderos problemas que impactan su éxito. Las relaciones exitosas de mentoring duran de nueve meses a un año.

Diferenciador N° 3

El coaching motiva el desempeño. El fin del coaching es mejorar el desempeño individual en el trabajo. Esto involucra mejorar las habilidades actuales o adquirir nuevas habilidades. Una vez que el coachee adquiere de forma exitosa las habilidades, no se necesita más al coach.

El mentoring motiva el desarrollo. El fin es desarrollar a la persona no sólo para el trabajo actual, sino también para el futuro. Esta distinción diferencia el rol del gerente inmediato y el del mentor. También reduce la posibilidad de crear un conflicto entre el gerente del empleado y el mentor.

Diferenciador N° 4

El coaching no requiere diseño. El coaching puede ser llevado a cabo casi de inmediato en cualquier tema. Si una empresa busca proporcionar coaching a un largo grupo de personas, entonces es necesario una cantidad de diseño con el fin de determinar el área de competencia, la experticia necesaria y las herramientas de evaluación utilizadas, pero esto no necesariamente requiere una gran cantidad de tiempo de elaboración para implementar el programa de coaching.

El mentoring requiere una fase de diseño con el objetivo de determinar el fin estratégico para el mentoring, las áreas de enfoque de la relación, los modelos de mentoring específicos y los componentes específicos que guiarán la relación, en especial el proceso de emparejamiento.

Diferenciador N° 5

El gerente inmediato del coachee es un socio crítico en el coaching. Este proporciona al coach con retroalimentación en áreas en el que el empleado necesite el coaching. El coach usa esta información para guiar el proceso de coaching.

En el mentoring, el gerente inmediato esta indirectamente involucrado. Aunque este pueda ofrecer sugerencias al empleado sobre cómo usar mejor la experiencia del mentoring o pueda dar una recomendación al comité de emparejamiento sobre cuál sería una buena pareja, el administrador no tiene relación con con el mentor y no hay comunicación entre ellos durante el proceso de mentoring. Esto ayuda a mantener la integridad de la relación del mentoring.

Cuando emplear el coaching:

Cuando la empresa busca desarrollar en los empleados competencias específicas usando las herramientas de gestión de desempeño e involucrando al gerente inmediato.

- Cuando la empresa tiene un número de empleados talentosos que no cumplen con las expectativas
- Cuando la empresa está introduciendo un nuevo sistema o programa
- Cuando la empresa tiene un grupo pequeño de personas (5-8) que necesitan incrementar la competencia en áreas específicas
- Cuando un líder o un ejecutivo necesita ayuda para adquirir una nueva habilidad como responsabilidad adicional.

Cuándo emplear el mentoring:

- Cuando una empresa busca desarrollar sus líderes o fuente de talentos como parte de un plan de sucesión.
- Cuando una empresa busca desarrollar sus diversos empleados para eliminar barreras que impidan su éxito.
- Cuando una empresa busca desarrollar de forma más completa sus empleados en maneras adicionales a la adquisición de habilidades o competencias específicas.
- Cuando una empresa busca retener la experticia y experiencia interna que residen en los empleados mayores para futuras generaciones.
- Cuando una empresa quiere crear una fuerza de trabajo que equilibre lo profesional y lo personal.