



INSTITUTO POLITÉCNICO  
NACIONAL  
ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO

Ingeniería en Inteligencia Artificial

**Unidad de Aprendizaje:** Gestion Empresarial

Mentoring: definición, aportaciones, fases, perfil del mentor y  
diferencias con coaching

**Alumno:**

Montoya Gutiérrez Pavel

**Fecha:** 3 de enero de 2026

**Grupo:** 8BM1

**Profesor:** Maldonado Muñoz Miguel Ángel

# 1. Mentoring: Definición y Aportaciones

El mentoring es un proceso de desarrollo personal y profesional en el cual una persona con experiencia, el mentor, guía a otra, el mentorizado, para alcanzar sus metas y potenciar sus capacidades. Según [1], este proceso se basa en una relación de confianza y aprendizaje mutuo, donde se comparten conocimientos, habilidades y experiencias.

## 1.1. Beneficios del Mentoring

El mentoring aporta múltiples beneficios tanto a nivel individual como organizacional. Un estudio por [2] destaca que los mentorizados suelen mostrar un mejoramiento en sus competencias laborales, aumento en la satisfacción laboral y una mayor facilidad para enfrentar desafíos profesionales. Además, las organizaciones que implementan programas de mentoring mejoran su clima organizacional y su capacidad para retener talento.

# 2. Fases del Proceso de Mentoring

El proceso de mentoring se estructura generalmente en varias fases [3]:

1. **Inicialización:** Donde se establece la relación mentor-mentorizado y se definen objetivos.
2. **Desarrollo:** Se llevan a cabo sesiones continuas para trabajar en los objetivos propuestos.
3. **Cierre:** Se evalúa el cumplimiento de los objetivos y se finaliza la relación formal.

# 3. Perfil del Mentor

El perfil de un buen mentor, de acuerdo con [4], incluye características como capacidad de escucha, empatía, habilidad para proporcionar feedback constructivo y experiencia relevante en el área del mentorizado. Estas cualidades facilitan el desarrollo de una relación efectiva y el logro de los objetivos propuestos.

# 4. Diferencias entre Mentoring y Coaching

Aunque el mentoring y el coaching comparten algunas similitudes, existen diferencias fundamentales. Mientras que el coaching se centra en el rendimiento y se basa en un proceso estructurado para alcanzar objetivos específicos de corto plazo, el mentoring es más holístico y enfocado en el desarrollo a largo plazo. Además, el mentoring implica una transferencia de conocimiento basada en la experiencia del mentor, mientras que el coaching generalmente no requiere esta experiencia específica en el área de desarrollo del coachee [5].

## **5. Conclusión**

En resumen, el mentoring es una herramienta poderosa para el desarrollo profesional que beneficia tanto a individuos como a organizaciones. A través de sus fases estructuradas, y mediante una clara diferenciación del coaching, el mentoring ha mostrado ser un proceso dinámico y enriquecedor.

## Referencias

- [1] S. L. Johnson, “The role of mentoring in professional development,” *Journal of Career Development*, vol. 45, no. 3, pp. 256–271, 2022.
- [2] J. Reed and E. Thompson, *Mentoring in Organizations: A Practical Guide*. New York: Routledge, 2020.
- [3] L. Martinez and R. Gomez, “Phases of the mentoring process: A comprehensive review,” *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 8, no. 2, pp. 123–139, 2019.
- [4] A. Patel, “Qualities of effective mentors in the workplace,” *Workplace Behavioral Sciences Journal*, vol. 12, no. 4, pp. 310–325, 2021.
- [5] D. Morgan, *Coaching vs. Mentoring: Strategies for Career Enhancement*. London: Springer, 2018.