

## Box de texto módulo 3

### Diferencias entre Coaching y Mentoring

En los apartados anteriores se han clarificado las características y beneficios de cada una de estas modalidades de acompañamiento para el desarrollo en los dominios personal y profesional. A partir de ello se pueden apreciar ciertas similitudes y también constatar las diferencias entre ambas, que en muchas ocasiones erróneamente, se utilizan como equivalentes.

Entre las principales similitudes señaladas por Birganza (2004), se encuentran:

- Son estrategias de desarrollo de potencial
- Consisten en la puesta en práctica de conocimientos ya existentes y el desarrollo de nuevas habilidades
- Son estrategias de formación en el puesto de trabajo (on the job training), es decir, procesos formativos estructurados que se ejecutan en el trabajo diario
- La transferencia de lo aprendido está incluida, con lo cual se pueden evaluar más fácilmente que los cursos tradicionales de formación
- En su versión formal, están generalmente coordinadas desde RRHH pero ejecutadas por los propios interesados sin que nadie de la organización tenga una intervención directa en el desarrollo
- Se ejecutan a partir de un plan de acción con una lista de tareas concretas a desarrollar que siguen el coach y el coachee o mentor y mentee (pupilo)
- Tienen un alto componente actitudinal para su correcta ejecución
- Se trata de programas de aprendizaje experimental, es decir, que lo aprendido pasa a formar parte del patrón de conductas de los interesados

Por otro lado, y no menos importantes, se evidencian las diferencias entre ambos procesos. La claridad de ellas permite escoger con un mayor grado de pertinencia la más adecuada según la necesidad. Dentro de las principales diferencias destacan:

<b>Coaching</b>	<b>Mentoring</b>
Interno o Externo (cuando el <i>coach</i> es interno, éste suele ser el superior directo del <i>coachee</i> ).	Interno o externo (cuando el mentor es interno, puede ejercer como tal cualquier persona de la organización).
Siempre formal.	Formal o informal.
Individual o grupal.	Individual.
Dirigido a todos los empleados.	Dirigido a personas con alto potencial.
Objetivo: Mejorar el rendimiento.	Objetivo: Desarrollar a la persona.
El <i>coach</i> conoce bien la empresa/ departamento/área.	El mentor puede conocer o sólo tener vinculación con la empresa/ departamento/área.
La agenda la establece el <i>coach</i> . La responsabilidad de la relación recae sobre el <i>coach</i> .	La agenda la establece el mentor; la responsabilidad recae sobre el tutelado.
Duración breve: Entre 3 y 6 meses.	Duración más larga: Año y medio-dos años.
Trata competencias profesionales.	Trata competencias profesionales y personales.

(Berganza, 2004). Rescatado en <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Coaching%20y%20mentoring%20como%20metodolog%C3%ADas%20de%20desarrollo%20en%20organizaciones.pdf>

Otra forma de organizar estas diferencias, es la que ofrece Judit Català (2019) a partir de los siguientes dominios:

- Objetivos:

Si lo que se requiere es aclarar tus ideas, priorizar o desarrollar habilidades, lo más pertinente es el coaching. Si, por otro lado, lo que se desea es resolver un desafío concreto con la propia empresa y no sabe por dónde intervenir, el mentor es la ayuda indicada

- Formación:

Pese a que no hay estudios mínimos exigibles, el coach debe contar con respaldo formativo y acreditación desde un programa validado por las principales entidades internacionales que supervigilan el adecuado desarrollo de la profesión (por ejemplo, la ICF)

El Mentor no necesariamente debe tener una formación especial, lo que importa es que sea reconocido en su campo, con un abuena trayectoria y recorrido profesional, es decir, si hablamos de emprendimiento, debe ser una persona que sepa cómo se crea una empresa, dificultades que surgen en el camino, así como una bagaje suficiente de aciertos y fracasos. Igualmente existen diferentes programas de certificación de mentores que se constituyen en redes internacionales de apoyo y en cuya formación aportan líneas estructuradoras del proceso (por ejemplo, la certificación proporcionada por la Fundación madri+d)

- Experiencia

El coach no necesariamente tiene experiencia directa o personal en los temas que abordara, pues lo que maneja es un cuerpo de conocimientos y técnicas que le permiten catalizar el aprendizaje transformacional en el individuo, independiente del dominio del cual surja su problema o inquietud. El mentor por su parte, se valida justamente a partir de la experiencia directa en el asunto problema, de haber transitado ese camino y enfrentado sus obstáculos.

- Método

El coach ayuda a reflexionar, lo que en palabras de Humberto Maturana sería “soltar los saberes y por un momento dejar de darlos por ciertos...”. Por lo tanto, el coach no da consejos, ni soluciona directamente el problema, no dice qué hacer ni enseñará cosas nuevas desde lo técnico. La intervención se basa en el arte de hacer preguntas para que el cliente se de las respuestas, para que encuentre sus propias y mejores soluciones. Es decir, acompaña en el camino

El mentor, por su parte, ofrece soluciones y marca el camino. Cabe señalar que aunque transmite sus conocimientos es siempre el pupilo quien decide cuánto de esa experiencia aplica a su propia realidad.

- Relación

La relación con el mentor parece ser más informal y cercana, dándose además una mayor identificación mutua. El coach por u parte, no se implica personalmente, sólo pone al servicio del coachee su perspectiva si puede ser de utilidad y como una mirada posible, pues en realidad lo que busca es que el coachee logre una visión más amplia para la toma de decisiones