

MENTORÍA Y COACHING: UN ENFOQUE EMPRESARIAL

MENTORING AND COACHING: A BUSINESS APPROACH

Zambrano-Pilay Enrique Cristóbal

Universidad Internacional de la Rioja, UNIR. Logroño, España.
Correo: enrique.zambrano153@comunidadunir.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9329-0929>

Chiriboga-Mendoza Fidel Ricardo

Profesor Titular de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: fidel.chiriboga@uleam.edu.ec
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3378-86103>

Riera-Estrada Joe

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador, ULEAM. Manta, Ecuador.
Correo: joe.riera@uleam.edu.ec

Resumen

El coaching es una relación un tanto formal a corto plazo, orientada al desempeño con un coach que tiene experiencia en un área particular que el coach quiere mejorar, por ejemplo, habilidades y desempeño laboral. En el entorno empresarial actual, las empresas deben desarrollar y maximizar continuamente los talentos de su fuerza laboral. La respuesta es crear una cultura en la que el desarrollo de la fuerza laboral sea una responsabilidad compartida. Un óptimo modelo de mentoría debe incluir varios pasos para ayudar a crear un programa formal de mentores corporativos que no solo ayuda a las personas a desarrollar las habilidades personales que necesitan en el futuro, sino que también ayuda a la empresa a desarrollar un equipo de talento que catalizará su éxito futuro. Los modelos de orientación ayudan a los empleados a rendir al máximo. Este tipo de cultura puede proporcionar una base sólida y duradera para el aprendizaje y el crecimiento continuo. Un programa de tutoría debe tener objetivos, procesos, procedimientos, roles y responsabilidades sólidos, incluidas métricas. Los objetivos del programa se pueden adaptar para satisfacer las necesidades comerciales y las necesidades individuales.

Palabras clave: coaching, fuerza laboral, mentoría, aprendizaje.

Abstract

Coaching is a somewhat formal, short-term, performance-oriented relationship with a coach who has experience in a particular area that the coach wants to improve, for example skills and job performance. In today's business environment, companies must continually develop and maximize the talents of their workforce. The answer is to create a culture in which workforce development is a shared responsibility. An optimal mentoring model should include several steps to help create a formal corporate mentoring program that not only helps people develop the personal skills they need in the future, but also helps the company develop a talent team. that will catalyze your future success. Mentoring models help employees perform at their best. This type of culture can provide a strong and lasting foundation for continued learning and growth. A mentoring program should have strong objectives, processes, procedures, roles, and responsibilities, including metrics. Program goals can be tailored to meet business needs and individual needs.

Keywords: coaching, workforce, mentoring, learning.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 14 de mayo de 2020.

Fecha de aceptación: 09 de julio de 2020.

Fecha de publicación: 20 de julio de 2020.



1. Introducción

La mentoría y el coaching son dos intervenciones poderosas que las organizaciones pueden implementar cuando intentan mejorar sus resultados en el desempeño humano. El enfoque de cualquiera de estas dos intervenciones de desarrollo personal es mejorar a las personas a través de oportunidades organizativas y la iniciativa propia. Sin embargo, muchas veces los aspectos específicos de estos dos enfoques diferentes se pueden confundir e incluso se pueden hacer referencia a ellos indistintamente (Viera, Carlos, 2019).

2. Antecedentes del coaching y la Mentoría empresarial.

Los términos coaching y mentoría a menudo se usan indistintamente; sin embargo, existe una diferencia entre estas dos estrategias. En primer lugar, se cree que el coaching es un enfoque para lograr una meta de desempeño a corto plazo, mientras que la tutoría se dirige a una meta profesional a más largo plazo. Pienso en el coaching como el coach que hace preguntas para provocar que la persona tome decisiones para la acción. En ese sentido, el término

coach hace referencia a alguien que puede ser contratado si una persona busca ayuda específica, como habilidades de presentación o comunicación interpersonal, mientras que los mentores son a menudo líderes de alto nivel dentro de la organización (Drake, Kirsten, 2019).

Básicamente, cuando está en una relación de coaching o mentoring, es posible planificar un viaje con el apoyo y la continuidad de un coach o mentor. La tutoría es una relación de desarrollo a largo plazo algo informal entre una persona mayor, con más experiencia y una persona más joven con el objetivo de mejorar el desarrollo general del alumno y las perspectivas profesionales a largo plazo (Hoidn & Ritter, 2019). Las responsabilidades de un mentor incluyen brindar asesoramiento, expresar opiniones, discutir planes de carrera y posibles obstáculos, crear oportunidades para las relaciones sociales, profesionales y comerciales, compartir experiencias adquiridas durante su desarrollo y trabajo, y brindar información sobre lo que están pasando en el trabajo. Los mentores actúan como modelos a seguir, brindando apoyo y

asesoramiento a los aprendices y creando un entorno seguro al brindar apoyo social y emocional para construir una relación de confianza.

El coaching de vida para los jóvenes puede ser una solución útil cuando se preguntan sobre el propósito de su vida o cuando se enfrentan a tiempos difíciles. La capacitación puede brindar a los jóvenes la oportunidad de hablar sobre temas difíciles como las relaciones o el acoso, lidiar con sus sentimientos, dar una nueva mirada a las cosas y establecer metas para la superación personal. Autoestima y desarrollo de la autoconfianza y la motivación.

3. Mentoría y coaching en el contexto global

A medida que naciones enteras se bloquearon a raíz de la emergencia sanitaria y las empresas cerraron, el teletrabajo prácticamente se convirtió en la forma de trabajo preferida. Incluso cuando los servicios esenciales continúan operando de forma presencial, la mayoría de los empleados se ven obligados a trabajar de forma remota, casi de la noche a la mañana. Además, las organizaciones necesitan interactuar

con estas personas de una manera diferente, para mantenerlas motivadas en un entorno virtual impersonal.

A razón de esto, resulta pertinente denotar el estado actual de los programas virtuales de coaching y mentoring en organizaciones en entornos empresariales. En ese sentido, es de vital importancia analizar los pros y los contras de los programas de tutoría y coaching virtual en las organizaciones, así como los resultados positivos y negativos de estos programas de desarrollo.

En primera instancia, el compromiso, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados y la gestión del desempeño han dado un nuevo giro a medida que los líderes empresariales buscan involucrar a sus empleados en un entorno disruptivo. Los profesores y entrenadores virtuales se han utilizado como una herramienta útil para el desarrollo personal en este caso.

El coaching y la mentoría son relaciones de aprendizaje empático que pueden respaldar su crecimiento profesional y personal al generar

conciencia y generar cambios en las actitudes y comportamientos, como el desarrollo de sus habilidades de liderazgo. La formación y la tutoría son de naturaleza similar; sin embargo, mientras que la tutoría se centra en el desarrollo humano en general y tiene como objetivo promover el crecimiento personal y profesional, el coaching está más dirigido y tiene como objetivo mejorar el desarrollo de habilidades, la idiosincrasia y el desempeño en el trabajo.

Muchas empresas implementan programas de capacitación y orientación virtual como parte de sus programas de reclutamiento y desarrollo de empleados. Este trabajo de investigación tiene como objetivo estudiar el estado actual de los programas virtuales de coaching y mentoring en organizaciones en entornos empresariales (Priya & Mohan, 2019).

4. Mentoría y coaching desde la empresa

El coaching es asistencia técnica centrada en el desarrollo de técnicas que los miembros efectivos del equipo deben conocer y poder hacer, mientras que la tutoría cubre el

contexto más amplio y el proceso de desarrollo apropiado para aprender las técnicas y las habilidades personales y profesionales necesarias para el éxito. Los mentores pueden complementar el entrenamiento y la tutoría asistiendo en el proceso de identificación y descubrimiento de nuevas oportunidades para un líder en crecimiento.

La mentoría empresarial es la descripción completa de todo lo que se hace para apoyar la tutoría y el desarrollo profesional. La tutoría describe un proceso a largo plazo, centrado en el crecimiento profesional, el crecimiento personal / profesional y la progresión del patrocinador. Los mentores pueden brindar apoyo en todas las estructuras de la vida: familia, carrera y trabajo actual (Vives Gutiérrez, 2016).

El coaching empresarial representa un proceso iterativo para identificar y enumerar fortalezas, talentos y habilidades, fortalecerlos, identificar y enumerar las áreas de mejora y encontrar e implementar una estrategia de mejora. El coaching abstracto es un proceso iterativo para identificar y enumerar los

puntos fuertes, los talentos y las habilidades para reforzarlos, para identificar y enumerar los campos para mejorar, encontrar y lograr una estrategia de mejora. (Amira, Aloui, 2020).

La formación suele incluir un período de corto a medio. Los coach se centran en el aprendizaje y el desarrollo relacionados con el trabajo para el trabajo actual o futuro. La capacitación es el aprendizaje relacionado con las habilidades y el apoyo al desarrollo técnico proporcionado por otra persona a través de observaciones descriptivas, sin prejuicios, recopilación de datos e informes sobre comportamientos y métodos específicamente solicitados. Los entrenadores deben usar preguntas abiertas para ayudar a los socios a ver sus patrones de comportamiento de manera más objetiva y alentar el pensamiento, el establecimiento de metas, la planificación y la acción para maximizar los resultados deseados. La formación se centra en el aprendizaje de habilidades relacionadas con el trabajo (Baker Et al., 2019).

5. Conclusiones

En un enfoque directivo, un coach comparte experiencias y brinda soluciones; en un enfoque no directivo, los empelados hacen más preguntas para llevar a sus supervisores a decidir sobre las acciones. Para determinar mejor qué camino tomar, resulta pertinente, en primera instancia definir una meta. Un plazo breve requiere un enfoque directivo. una gran parte de la propiedad requiere un enfoque no directivo y lleva más tiempo. En caso de que esto resulte demasiado abstracto, es preciso recurrir a un modelo de coaching para comenzar. Uno de esos marcos es el modelo GROW (meta, realidad, opciones, camino a seguir).

Bibliografía

- Amira, Aloui. (2020). Le coaching en entreprise; Objectifs et Outils d'application. 44.
- Baker, Edward & Hengelbrok, Helena & Murphy, Susan & Gilkey, Roderick. (2019). Building a Coaching Culture-The Roles of Coaches, Mentors, and Sponsors. Journal of public health management and practice : JPHMP. 27. 325-328.

- 10.1097/PHH.0000000000001368.
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & gestión*, (33), 140-161.
- Drake, Kirsten. (2019). Coaching vs. mentoring. *Nursing Management*. 52. 56-56. 10.1097/01.NUMA.0000758704.21425.0c.
- Hoidn, Sabine & Ritter, Barbara. (2019). Coaching and Mentoring. 10.4135/9781071860519.
- Hussey, Lisa & Campbell-Meier, Jennifer. (2020). Are you mentoring or coaching? Definitions matter. *Journal of Librarianship and Information Science*. 53. 096100062096665. 10.1177/0961000620966651.
- Minor, Karen. (2016). Performance and Talent: Essentials of Mentoring. 10.1007/978-3-662-44152-7_123.
- Priya, Dr & Mohan, Dr. (2019). Recent Trends and Challenges on Mentoring and Virtual Coaching in IT & ITEs Companies during Pandemic. *International Journal of Innovative Research in Engineering & Multidisciplinary Physical Sciences*. 9. 1-1.
- 10.37082/IJIRMP.S.2021.v09s i05.019.
- Viera, Carlos. (2019). A Comparison of Mentoring and Coaching: What's the Difference?. *Performance Improvement*. 60. 10.1002/pfi.21993.
- Vives Gutiérrez, L. M. (2016). Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional.