

Prólogo

Los procesos de coaching y mentoring tienen algunas conexiones conceptuales, aunque sabemos que son más poderosas las diferencias que los identifican que las similitudes que los relacionan. Un coach no es lo mismo que un mentor. No actúan igual, ni sus relaciones profesionales tienen iguales objetivos, métodos, herramientas o procedimientos porque los procesos de coaching y de mentoring nacen con motivación y causa muy distintas.

La pregunta que queda siempre en el aire es: ¿un coach puede ejercer como mentor y viceversa? Permítanme un brevísimo repaso histórico:

Está generalmente admitido que la lista de los grandes coaches comienza con Aristóteles que ejerció como coach de Alejandro Magno. En las últimas décadas han destacado personas que ejerciendo como coaches han logrado enormes avances en los comportamientos personales y profesionales de sus coachees: el mítico Marshall Goldsmith, reconocido como el número uno de los coaches ejecutivos a nivel mundial. Tony Stoltzfus, pionero en manuales de referencia para coaches profesionales. Tony Robbins, figura icónica del coaching que alcanzó su esplendor profesional como coach de la familia Clinton. Cheryl Richardson, pionera del life coaching y coach del presidente Obama en temas de comunicación, Robin Sharma coach de los directivos de Nike, Microsoft, GE o Nasa. Phil Jackson histórico coach de los Chicago Bulls, y LA Lakers o Nick Bollettieri, legendario coach de tenis, formador de campeones como Agassi y Serena Williams.

La lista de los reconocidos mentores podría incluir nombres como Benjamín Franklin que fue guía y mentor de numerosos inventores y empresarios jóvenes en la América colonial. Andrew Carnegie, mentor de Napoleón Hill. Warren Buffett fue mentor de Bill Gates en aspectos de gestión empresarial, Maya Angelou escritora y activista, considerada mentora de generaciones de artistas y líderes, incluyendo a Oprah Winfrey o Sheryl Sandberg, ex CEO de Facebook, promotora del mentoring femenino en el liderazgo empresarial.

Y la respuesta a la pregunta que hemos dejado en el aire, bien pudiera ser que con estos ejemplos cualquiera de ellos podría haber sido tan buen coach como mal mentor y viceversa, porque ambas actividades requieren conocimientos y actitudes diferentes.

Se han estudiado ampliamente las diferencias entre coaching y mentoring que van desde el fin y la razón misma del proceso hasta su duración, pasando por el rol profesional que adquiere el coach o mentor, sus conocimientos y sus funciones como acompañante en los procesos de cambio o como asesor, orientador o consultor, así como por su estructura, compromiso o relación.

Lo que debe quedar claro es que coaches o mentores tienen que actuar de manera profesional alejándose del mero compañerismo, amiguismo o familiaridad.

En la preparación profesional de ambos, juega un papel esencial la experiencia y la sensibilidad para aplicar a cada uno de sus coachees o de sus pupilos las herramientas necesarias en cada caso, conscientes de que cada quien necesita un tratamiento personalizado.

Existen una enorme variedad de herramientas que se pueden y deben utilizar en los procesos. El coach, el mentor, debe decidir cuáles son las más apropiadas y debe manejarlas con el suficiente conocimiento para que resulten verdaderamente útiles.

Las herramientas son esenciales para lograr en los procesos la mayor eficacia. Son un acelerador ya sea para el propio conocimiento de la personalidad, el desarrollo de la profesionalidad, la aceptación

o cualquier otra cuestión, y deben ser ejecutadas con el respeto y cuidado que se merecen, siendo consciente de que un uso incorrecto puede provocar daños y desmotivaciones.

Este es el gran valor de la obra que Juan Videgain nos presenta. En primer lugar, la relación, casi exhaustiva, de aquellas que han sido ya testadas con éxito y que demuestran la experiencia, el conocimiento y la oportunidad para la solución de una cuestión concreta. En segundo lugar, la seguridad, pues no se trata de una simple relación sino del resultado de muchos años de un gran profesional que ha curtido en primera persona el valor de cada una de ellas.

Asimismo, Videgain no se limita a mostrar una relación para que seamos conscientes de que existen muchas otras herramientas a las denominadas «herramientas tradicionales» sino que incluye en esta obra novedades técnicas, de alto valor añadido, que facilitan enormemente diagnósticos, soluciones y resultados.

Pero es necesario hacer una puntualización: esta colección de herramientas hay que ubicarla como la segunda parte de la obra de Juan Videgain (aunque pueda tratarse sola para un coach/mentor experimentado). En un título previo, *Sinfonía de vidas*, editado por esta misma editorial, Videgain nos narra casos de coaching y mentoring que encierran realidad y conocimiento. Sin ambas cosas: realidad concreta y personalísima de cada caso y conocimiento profesional del coach o mentor, el uso de la herramienta carece de valor. Precisamente por eso la presente obra complementa la primera parte, y esta adquiere peso sustantivo con la oferta, amplísima oferta, de herramientas que se nos presenta.

La elección de la herramienta adecuada es siempre el primer problema para solucionar, cuya decisión debe tener en cuenta el estilo y propósito del proceso. Las herramientas que utilice deben coincidir con su personalidad, valores y enfoque como coach o mentor, y también deben alinearse con el resultado deseado de cada sesión o programa.

La presentación que Videgain nos muestra permite a los profesionales del mentoring y del coaching acceder a un auténtico tesoro: la opción de decidir sobre un amplio y completo archivo único, profesional, práctico y técnico, aquellas herramientas que considere más apropiadas para alcanzar los objetivos de sus procesos.

FERNANDO BAYÓN MARINÉ
Coordinador de la colección
Neuromanagement Coaching