

GUÍA DE FORMACIÓN PARA MENTORES

Diseñar una "**Guía de Formación para Mentores**" bajo el marco de KAPPA MBI requiere una ruptura ética y metodológica total con la "lógica del KGB" (Andrópov), transformando un sistema de vigilancia en uno de orientación. La diferencia fundamental radica no en el instrumento, sino en la **intención de quien lo usa**.

Para evitar que el mentor se convierta en un "artista del KGB" (un especialista en perfiles psicológicos usados para la destrucción), la guía debe estructurarse bajo los siguientes pilares:

1. El Mandato de la "Interioridad Sagrada"

La guía debe establecer como primer principio que el mapa del estado interno del trabajador es **sagrado**. Mientras que el "artista" del KGB construía perfiles para identificar qué temía el objetivo y sobre qué construía su seguridad para **destruirlo desde adentro** (como hizo con Ostachev o Gromov), el mentor KAPPA MBI debe ser entrenado para usar esa misma información para **diseñar el apoyo más útil posible**.

- **Regla de Oro:** El perfil se usa para orientar, nunca para presionar.

2. Límites Honestos frente a la Omnisciencia

Para no caer en la trampa de Santo Tomás de Aquino, quien intentó construir un sistema racional tan perfecto que terminó siendo frío y ajeno al "misterio" humano, el mentor debe aceptar que el instrumento tiene **límites explícitos**.

- La formación debe enseñar que una brújula de pocos ejes es más honesta que un sistema complejo de vigilancia, porque **reconoce lo que no puede ver**.
- El mentor no debe pretender que sabe "todo" sobre el trabajador; su labor es facilitar que el trabajador descubra algo esencial sobre **sí mismo**.

3. Del "Panóptico" a la "Reunión de Brújulas"

El sistema de Andrópov funcionaba como un **panóptico**: un estado de vigilancia donde el trabajador se vigila a sí mismo por miedo a las consecuencias invisibles. La formación de mentores debe erradicar esto mediante la **apertura como condición previa**:

- El protocolo más importante no es el diagnóstico, sino la **reunión** donde el mentor y el trabajador comparan sus brújulas.
- No se busca el dominio o la mejora forzada (lo que Lao Tse llamaba la semilla del fracaso), sino facilitar guías de apoyo para el rol profesional.

4. El Uso Ético del Perfil Psicológico

La guía debe incluir un protocolo específico sobre qué hacer con los "puntos de quiebre" o miedos detectados:

- **KGB:** Usaba el miedo a la humillación intelectual (caso Ordínev) para castigar.
- **Mentor KAPPA MBI:** Identifica la "distancia entre el ser y el rol" para proponer una **acción por sustracción** (eliminar cargas) o un rediseño de tareas que proteja la identidad del trabajador.

5. El Silencio como Herramienta de Sanación

A diferencia del silencio de Andrópov, que era el de la soledad y la consecuencia de un sistema que no podía hablar de sí mismo, la guía debe formar al mentor en el **silencio de la honestidad**.

- El momento más poderoso de la formación debe ser la pausa después de preguntar "**¿Reconoce esto?**" ante los resultados de la brújula.
- Ese vacío es donde ocurre lo que el instrumento técnico no puede producir solo: la conexión humana genuina.

En resumen, la guía de formación debe asegurar que KAPPA MBI no construya ni una catedral (fría racionalidad) ni un panóptico (vigilancia), sino una **brújula** que señala el norte y deja que el caminante decida si desea caminar.