

Coaching en las escuelas de negocio

Coaching en las escuelas de Negocio

Por Rosana Macías

¿Qué valores obtiene una escuela de negocio ofreciendo a sus alumnos el servicio de coaching en sus programas?

Tal y como está hoy en día el mercado de los cursos, las Escuelas de Negocios deben ofrecer a sus alumnos en los programas Master algo más que los conocimientos teóricos aportados.

Los alumnos de los programas Máster están ávidos de adquirir conocimientos teóricos, pero sobre todo buscan la práctica del desempeño de su función, y sobre todo como optimizar esa práctica diaria y convertirse en mejores profesionales, directivos; en definitiva en trabajadores más eficaces y eficientes. Explicación del caso

La propuesta que se hizo a Human Coaching desde la Escuela de Negocio era intentar ayudar a los alumnos a que todos los conocimientos teóricos que se les daba en cuestión de habilidades los pudiesen utilizar para que les ayudara en sus trabajos, que no quedase como una mera teoría más, sino que lo pusiesen en práctica y analizaran las ventajas que obtenían.

Porque la realidad es que las habilidades directivas que se necesitan y que los alumnos buscan como ayuda no acaban transfiriéndose al mundo laboral, y cuando les surgen los problemas cotidianos, que en ocasiones dificultan el trabajo técnico, no saben como reaccionar porque no lo han practicado.

En definitiva, que los alumnos realizasen una transferencia de conocimientos adquiridos en habilidades directivas a su puesto de trabajo o a su futuro desarrollo profesional, porque así es como les sería valioso para ellos y les ayudaría en el futuro a resolver cualquier conflicto que pudiesen tener. Intervención Human Coaching

Lo primero que hicimos fue identificar los conocimientos básicos del Master en todo lo referente a las habilidades directivas, tener un conocimiento de los conceptos teóricos que se les había transmitido.

Analizar con cada alumno la sensibilidad con cada habilidad directiva y si las ponía en práctica en su entorno laboral, identificando aquellas áreas donde las aplicaría.

Si queremos mejorar en algo tenemos que ponerlo en práctica y analizar cuales han sido los resultados para poder ir introduciendo cambios adecuados al objetivo inicial planteado

Cada alumno decidía las áreas de mejora que necesitaba reforzar, una vez identificadas pasábamos a definir las y relacionarlas con los comportamientos más adecuados para cada una de ellas. Dichos comportamientos los transformábamos en conductas que se tenían que realizar y con un registro de periodicidad de tiempo.

Como cada alumno decidía las áreas de mejora a trabajar existía un nivel de compromiso muy elevado por parte de todos; tenían problemas concretos que les hacía disminuir su eficacia en sus trabajos.

Se comprobó que una vez realizado el trabajo inicial, que era la parte más dura y engorrosa, el trabajar de acuerdo a las pautas establecidas les llevaba menos tiempo de trabajo, eran más eficaces en las reuniones, conversaciones con sus equipos y sobre todo se daban cuenta de sus fallos y como repercutían en el equipo, algo que antes pasaban por alto y todo lo relacionaban con la parte técnica.