



El Coaching y Mentoring aplicado a estudiantes universitarios ingresantes de Ingeniería en Gestión Empresarial

Coaching and Mentoring applied to undergraduate students of Engineering in Business Management

María Inés Núñez Gorritti

Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. Email: ming@lamolina.edu.pe

RESUMEN

El presente artículo buscar dar a conocer la importancia del mentoring y coaching como estrategia de soporte para el desarrollo del estudiante universitario ingresante de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial mediante la inclusión de un programa de consejería, basado en ambos conceptos, denominado “Programa Sensei”. La primera parte de esta investigación, de tipo exploratoria, se realizó con la implementación del programa sensei a todos los estudiantes ingresantes de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial. Fue aplicado a las promociones 2014-2, 2015-1, 2015-2, 2016-1 y 2016-2, un total de 158 estudiantes. Fueron 42 egresados que realizaron la labor de “Sensei” durante cada uno de esos ciclos siguiendo ciertos parámetros establecidos en el programa. En la segunda parte, se realizó una encuesta abarcando tres áreas principales: Satisfacción del programa, Impacto del programa en la carrera del ingresante y propuestas de mejora de los ingresantes y “Senseis”. En la parte final, se realizó el análisis de los resultados con las conclusiones de los principales hallazgos.

Palabras clave: *Coaching, mentoring, satisfacción, sensei.*

ABSTRACT

This article shows the importance of mentoring and coaching as a support strategy for the development of the first semester university student of the career of Engineering in Business Management through the inclusion of a counseling program, based on both concepts called “Sensei Program “. The first part of the research, of type exploration, was carried out with the implementation of the sensei program in all the first semester university students of Engineering in Business Management from the promotions 2014-2, 2015-1, 2015-2, 2016-1 and 2016-2, a total of 158 students, and 42 graduates who performed the work as “Sensei” during each one of these semesters following the parameters established in the program. In the second part, a survey was carried out in three main areas: Satisfaction of the program, Impact of the program in the student’s career and the proposals for improvement of the entrants and “Senseis”. In the final part, we performed the analysis of the results with the conclusions of the main findings.

Key words: *Coaching, mentoring, satisfaction, sensei.*

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente las universidades públicas y privadas se encuentran en un proceso de acreditación buscando afianzar la calidad como uno de los pilares en la educación superior. Como contribución a la calidad en la formación integral del estudiante, se evidencia la necesidad de incluir un programa de formación basado en el mentoring y coaching en los estudiantes ingresantes, de modo que se asegure el apoyo y orientación de estos para un mejor desempeño académico y personal. En la UNALM existe reglamentariamente un programa de consejería, por diversas razones su funcionamiento es mínimo. El programa SENSEI, se presenta como una alternativa complementaria, mas no excluye de otros tipos de acompañamiento.

Los resultados de esta investigación fundamentan y reafirman, de forma cuantificable, la necesidad de continuar, desarrollar e implementar este tipo de programas en las diferentes carreras de la UNALM desde el primer ciclo de formación universitaria, como complemento al aprendizaje profesional y personal de los estudiantes.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

Conceptos referenciales

El coaching se puede entender como una relación estrecha entre el coach y coachee, en donde lo importante es formular las preguntas apropiadas que con facilitar las respuestas (Skiffington y Zeus, 2001).

Por otro parte, el mentoring es definido por Soler (2003) como “el proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el tutelado) en su desarrollo personal

y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos”.

Ambas técnicas de acompañamiento pueden ser entendidas como iguales; sin embargo, existen diferencias importantes entre ambas:

DIFERENCIAS ENTRE COACHING Y MENTORING	
<i>Coaching</i>	<i>Mentoring</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Interno o Externo (cuando el coach es interno, (este suele ser el superior directo del coachee). - Siempre formal. - Individual o grupal. - Dirigido a todo tipo de persona. - Objetivo: mejorar el rendimiento. - El coach conoce bien la organización. - La agenda la establece el coach - La responsabilidad de la relación recae sobre el coach. - Duración breve: Entre 3 y 6 meses. - Trata competencias profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interno o externo (cuando el mentor es interno, puede ejercer como tal cualquier persona de la organización). - Formal o informal. - Individual. - Dirigido a personas con alto potencial. - Objetivo: Desarrollar a la persona - El mentor puede conocer o solo tener vinculación con la organización. - La agenda la establece el mentor. - La responsabilidad recae sobre el tutelado. - Duración larga: año y medio/ dos s años. - Trata competencias profesionales y personales.

Fuente: Ainhoa Berganza Larrañaga, Coaching y mentoring como metodología de desarrollo en las organizaciones (2004)

Ahora bien, estas dos técnicas pueden complementarse, de modo que el desarrollo personal y profesional sea potenciado en mayor medida.

Ambas técnicas poseen una relación con la satisfacción de aquellos participantes, como bien señala De Meuse y Dai, 2009,

“la satisfacción y eficacia con el coaching se podrá apreciar a través de una relación del engagement con la acción directa del coaching”. Esto quiere decir que todo programa bien estructurado de coaching y/o mentoring dependerá también del nivel de compromiso de los participantes con este.

El nombre del programa: SENSEI, proviene de la disciplina del Aikido, donde Sensei significa: el que ha recorrido el camino antes (Payne, 1990). Por ende es aplicable a este tipo de tutoría, donde el o los SENSEIS asignados, ya pasaron por la experiencia de ser “cachimbos”. Como parte del programa, el SENSEI responde a preguntas pre establecidas, y queda en libertad de transmitir otras inquietudes. Asimismo es un vehículo de transmisión de la historia, tradición y costumbres de la vida universitaria en la UNALM.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación

Es una investigación de tipo exploratoria enfocada en determinar la satisfacción del programa, el impacto del programa en la carrera de los ingresantes de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, y propuestas de mejora hacia el programa en su primera etapa.

3.2 Población

La investigación fue realizada a la población de ingresantes a la especialidad Ingeniería en Gestión Empresarial durante 5 semestres. Comprendió los años 2014, 2015 y 2016, un total de 158 recién ingresantes y 42 egresados que realizaron la labor de “Sensei”, por lo que

los resultados son representativos en su totalidad.

3.3 Desarrollo de la investigación

La investigación se desarrolló en tres fases:

La primera fase consistió en implementar el programa sensei considerando los siguientes parámetros:

- Todos los ingresantes debían contar con un “Sensei” como mínimo.
- Se debían coordinar un mínimo de 3 reuniones físicas o virtuales entre “Sensei” e ingresante.
- Los temas a tratar debían ser académicos, profesionales y personales de acuerdo a criterio del Sensei.
- El Sensei debía comentar su vida universitaria como modo de experiencia/ejemplo motivador.

El monitoreo de estos parámetros se realizó de modo mensual mediante contacto directo con los “Senseis” e ingresantes.

En la segunda fase se realizó una encuesta a ingresantes y “Senseis” considerando tres puntos: Satisfacción del programa, Impacto del programa en la carrera del ingresante y propuestas de mejora hacia el programa, luego se solicitó un informe únicamente a los ingresantes, el cual complementaria el segundo punto: impacto del programa en la carrera del ingresante y ayudaría a obtener agregados a las conclusiones finales de la investigación.

En la parte final, se realizó el análisis de resultados buscando sustentar de modo cuantificable la necesidad de continuar,

desarrollar e implementar este tipo de programa de consejería.

4. RESULTADOS

En el primer punto evaluado, Satisfacción del programa, se encontraron los siguientes resultados:

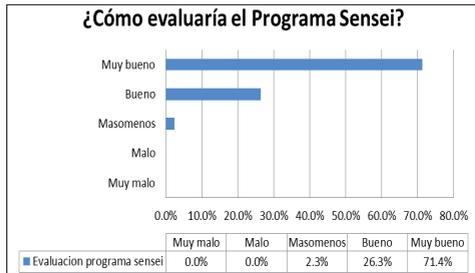


Gráfico 1. ¿Cómo evaluaría el Programa Sensei?

El gráfico 1 muestra que un 97.7% de la población considera que el programa Sensei es de Bueno a Muy bueno, destacando un 71.4% que lo considera Muy bueno. Con esto resultados, podemos considerar que la población de estudiantes ingresantes de Ingeniería en Gestión Empresarial se encuentra satisfecha con el programa Sensei en los aspectos generales en esta primera etapa.

En el gráfico 2, podemos observar que los aspectos del programa de mayor agrado de la población fueron: El trato del Sensei, El Sensei y la información obtenida del programa. También, podemos inferir que la razón de la calificación del programa en general de bueno a muy bueno en un 97.7% fue que todos los aspectos fueron planteados correctamente, obteniendo una calificación de bueno a muy bueno en promedio por un 92.65% de la población.

El segundo punto evaluado: Impacto del programa en la carrera del ingresante, buscó cuantificar la ayuda del programa en esclarecer el desarrollo profesional a futuro, entendiéndose como dar a conocer las orientaciones/especializaciones posibles de la carrera, oportunidades laborales de la carrera, competencias que el mercado actual requiere y prioridades que el estudiante debe asumir, todo ello bajo la orientación del Sensei bajo su experiencia profesional.

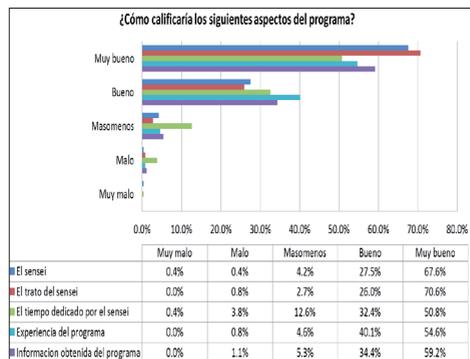


Gráfico 2. ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos del programa?

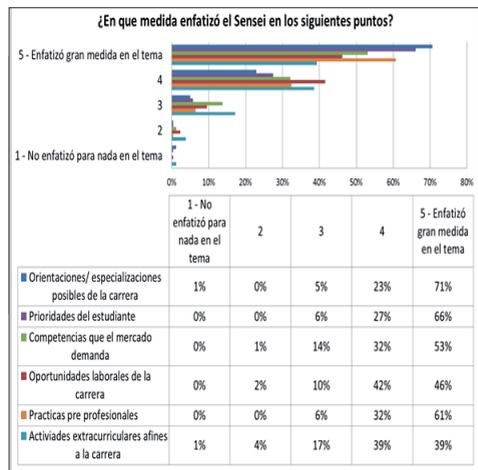


Gráfico 4. ¿En que medida enfatizó el Sensei en los siguientes puntos? Con el gráfico

4, podemos entender el aporte específico de cada uno de los temas principales abordados durante el programa al Impacto del programa en la carrera del ingresante. Observamos que los principales temas que aportaron al impacto del programa fueron las orientaciones/ especializaciones y las prioridades que el estudiante debe asumir, las cuales fueron enfatizadas en un 93.5% en promedio en gran medida. De igual forma los temas relacionados a competencias que el mercado demanda y oportunidades laborales de la carrera fueron comunicados en un 86.5%, en promedio, en gran medida.

El tercer punto relacionado a propuestas de mejora hacia el programa, se realizó de manera complementaria a partir de los agrados y desagradados de programa de parte del ingresante y los Senseis.

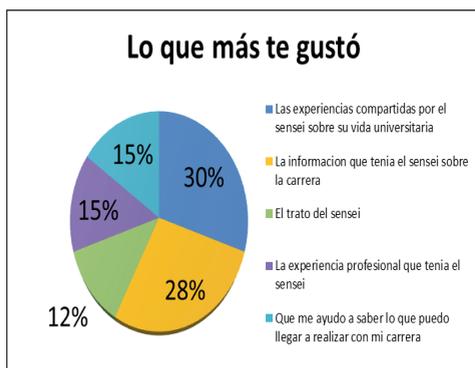


Gráfico 5. Lo que más te gustó

En el gráfico 5, se concluye considerando las respuestas espontáneas sobre los agrados del programa, que el Sensei cumplió adecuadamente su rol, ya que entre los principales gustos del programa, un 85% están relacionados directamente a información y enseñanzas del Sensei.

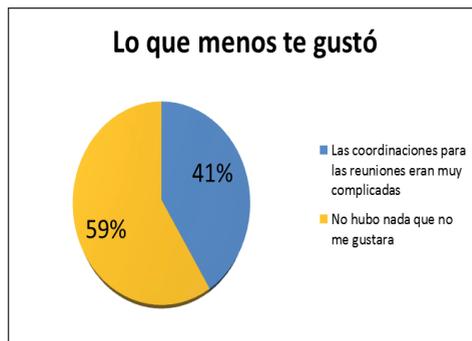


Gráfico 6. Lo que menos te gustó

El gráfico 6 concluye que un 41% de la población considera que el principal aspecto negativo del programa es la dificultad en coordinar una reunión entre el Sensei y el estudiante, lo que es explicable por las agendas, distancias y el tráfico de Lima.

4. CONCLUSIONES

1. La investigación concluye que esta primera etapa del programa Sensei generó un impacto positivo en la carrera del estudiante principalmente por la relación horizontal que se estableció entre Sensei – Ingresante.
2. La satisfacción del programa Sensei fue bastante positiva considerando que se realizó de forma obligatoria para la población evaluada, es decir, los estudiantes perciben positivamente este tipo de programas de consejería, posiblemente por desarrollarse bajo un esquema de identificación cercana con los egresados de la misma carrera. Esto podría profundizarse bajo un estudio cualitativo.
3. El programa Sensei ayudó a los estudiantes a esclarecer su desarrollo

profesional a futuro, ya que obtuvieron información de primera mano sobre oportunidades.

relacionadas a su carrera, competencias demandadas por el mercado laboral y experiencias de vida que orientan a la planificación que ellos pueden tener durante los ciclos posteriores.

4. Los parámetros planteados al inicio del programa hacia los Senseis e ingresantes fueron adecuados para el desarrollo correcto del programa; sin embargo, podría complementarse con actividades adicionales de forma que el aporte al desarrollo profesional de los ingresantes sea aún más positivo, de igual forma se deberá buscar una solución a la dificultad en las coordinaciones de reuniones.
5. Si bien el programa Sensei solo se realizó a los estudiantes de primeros semestres, la continuidad del mismo en semestres posteriores al ingreso, podría significar un valioso aporte en el desarrollo profesional de los estudiantes de Ingeniera en Gestión Empresarial; por lo que este programa debería ser considerado como una oportunidad, puesto que el que “ha recorrido el camino”, tiene algo fundamentado que decir al que recién lo inicia.

– University College London.

DAVID SÁNCHEZ-TERUEL. 2013 Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 15, núm. 2, pp. 171-191. El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos.

RHODES, CHRISTOPHER y BENEICKE SANDRA, 2006, Taylor & Francis Group Journal: Coaching, mentoring and peer-networking: challenges for the management of teacher professional development in schools.

PAYNE PETER, 1990, Artes marciales (*La dimensión espiritual*). Ed Debate, Madrid 1990.

WHITTAKER, M y CARTWRIGHT. 2000. The mentoring manual. London, Prentice Hall.

ZEUS PERRY Y ZKIFFINGTON SUZANNE, 2001 The Complete Guide to Coaching at Work, McGraw-Hill Book Company Australia.

SOLER ANGLÉS, MARIA ROSA, 2005 El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento.

DE MEUSE, K.P. Y DAI, G. 2009. The effectiveness of executive coaching: what we can learn from the research literature. The Korn/Ferry Institute.

5. Literatura citada

BERGANZA LARRAÑAGA, AINHOA. 2004. Coaching y mentoring como metodología de desarrollo en las organizaciones.

CARNELL, EILEEN; MACDONALD, JACQUI; ASKEW, SUSAN, 2007, Coaching and Mentoring in Higher Education: A Learning-Centred Approach