

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	COACHING & EMPOWERMENT
Clave de la asignatura:	OIF-1202
Créditos (Ht-Hp_ créditos):	3-2-5
Carrera:	INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura, aporta al perfil profesional del Ingeniero en Administración, las herramientas básicas para el diseño de estructuras organizacionales que apliquen un nuevo modelo de liderazgo y trabajo en equipo, bajo un enfoque holístico que permita a la organización responder a los cambios del entorno global.

El Coaching & Empowerment es importante para el desarrollo de las funciones de una empresa, ya que permite la coherencia entre sus líderes y los colaboradores para su funcionamiento como sistema, por lo que es necesario enfatizar en los objetivos comunes que demandan la definición y redefinición de las estructuras de una organización.

Intención didáctica

Esta asignatura se presenta con un esquema que contempla el estudio del coaching & Empowerment social y posteriormente como etapa del proceso administrativo.

La primera unidad da respuesta a las preguntas ¿qué es el coaching? Para lo cual se realiza una revisión de los conceptos básicos del coaching. Es importante resaltar que existen diferentes tipos de coaching que explican su funcionamiento, la reflexión sobre los mismos contribuye al desarrollo de una visión del nuevo liderazgo en la organización. Así mismo se analiza el arte de crear contextos en los que se aplique el nuevo estilo de liderazgo y los niveles de evaluación que son útiles para conocer el avance en la implementación del coaching y la nueva forma de retroalimentar a los colaboradores a cerca del trabajo realizado.

En la unidad dos, se estudia el concepto de empowerment y su relación con diferentes enfoques, así como los factores necesarios y circuitos básicos de trabajo para su implementación. De igual forma se estudian los indicadores básicos para el empowerment incluyendo el análisis de la importancia que tiene el reconocer el esfuerzo y el logro de los colaboradores en la realización de los objetivos. Además de analizar el impacto que tiene en los trabajadores de las organizaciones aplicando la herramienta del empowerment.

La tercera unidad, aborda el talento y las habilidades del empowerment, es decir, da respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los indicadores de éxito profesional? para lo cual se estudian los 7 hábitos de la persona efectiva y como conseguir pasar de la dependencia a la independencia en el pensamiento y las actitudes. En lo referente a la mejora continua es importante desarrollar la mentalidad de esta filosofía y la importancia que tiene la capacitación para el logro del mejoramiento humano y como consecuencia el mejoramiento continuo de la organización.

Para esto es importante que el docente participe como un facilitador de las herramientas, y que sean los alumnos los actores principales en el desarrollo de las competencias y realizar prácticas didácticas de tal manera que sea una experiencia vivencial el aprendizaje adquirido.

En la unidad número cuatro el estudiante adquiere las bases para la adecuada delegación de responsabilidades, teniendo en cuenta que no es solo el asignar actividades, sino también asignar responsabilidades y libertades para su realización, siempre dentro de las políticas de la organización. Con ello se fomenta el crear confianza en los colaboradores en la realización del trabajo programado, así mismo se desarrolla la capacidad de autocrítica y el adecuado uso del poder como herramienta para el logro de objetivos.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbonífera Agujita, Coahuila Noviembre de 2012	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbonífera	

4. Competencias a desarrollar

Competencia general de la asignatura
Conocer el coaching como nuevo estilo de liderazgo en las organizaciones inteligentes además de reconocer la importancia de crear contextos en donde se pueda evaluar y retroalimentar el funcionamiento del coaching.
Competencias específicas
• Desarrollar las herramientas necesarias para efectuar el cambio hacia un nuevo liderazgo y sistema de colaboración, considerando las características propias del individuo y de la organización. • Identificar las principales características del enfoque del empowerment, los indicadores de éxito así como el desarrollo vivencial de los hábitos de la gente altamente efectiva. • Por último relacionar los conceptos de delegación y poder y la aplicación efectiva en las organizaciones inteligentes.

Competencias genéricas

Competencias instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Comunicación oral y escrita
- Habilidades básicas de manejo de la computadora
- Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas
- Solución de problemas
- Toma de decisiones.

Competencias interpersonales

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Habilidades interpersonales
- Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral.

Competencias sistémicas

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)
- Habilidad para trabajar en forma autónoma

5. Competencias previas de otras asignaturas

Competencias previas
• Reconocer las formas básicas de la implementación del nuevo liderazgo. • Realizar análisis y descripciones de la metodología apropiada para la implementación del coaching & empowerment. • Aplicar el método científico para la realización de investigaciones de los temas a tratar. • Identificar el concepto de cultura organizacional y los factores que la integran. • Comprender el concepto de empowerment y los elementos que lo conforman. • Manejar el concepto de coaching aplicada a las organizaciones. • Manifestar una conducta de delegación y autoridad con un desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.

6. Temario

Temas		Subtemas
No.	Nombre	
1	INTRODUCCIÓN AL COACHING	1.1 El coaching como estrategia y herramienta de la nueva cultura empresarial 1.1.1 Coaching personal 1.1.2 Coaching empresarial 1.2 Proceso del coaching 1.2.1 El arte de crear Contextos 1.3 Niveles de evaluación 1.3.1 Reacción 1.3.2 Aprendizaje 1.3.3 Transferencia 1.3.4 Impacto 1.4 Retroalimentación con base en coaching
2	INTRODUCCIÓN AL EMPOWERMENT	2.1 Qué significa trabajar bajo el enfoque del Empowerment 2.1.1 Enfoque estratégico 2.2 Factores necesarios y circuito básico de trabajo 2.3 Indicadores clave de Empowerment 2.4 Cómo reconocer el esfuerzo y el logro

3	EL TALENTO Y LAS HABILIDADES DEL EMPOWERMENT	3.1 Cuáles son los indicadores de éxito profesional 3.2 Los 7 hábitos de la persona efectiva 3.2.1 De la dependencia a la independencia Hábito Concepto. 3.2.1.1- Ser proactivo (Principios para una visión personal). 3.1.1.2 Empezar con un fin en la mente (Principios del liderazgo personal). 3.1.1.3- Primero lo primero (Principios de administración personal). 3.1.1.1.4 De la independencia a la interdependencia (Coaching). 3.1.2- Pensar ganar-ganar (Principios de liderazgo interpersonal). 3.1.2.1 Buscar primero comprender y luego ser comprendido (Principios de comunicación empática). 3.1.2.2 Sinergia (Principios de cooperación creativa). 3.1.3 Hábito para lograr una mejoramiento continuo. 3.1.3.1 Afilando la sierra (mejoramiento continuo). 3.1.2.2 La autorrenovación como estrategia para configurar un compromiso de vida. 3.3 Niveles de desarrollo en la práctica del empowerment
---	--	--

4	DELEGACIÓN Y PODER	4.1 Delegación 4.1.1Asignación de deberes 4.1.2 Delegación de autoridad. 4.1.3 Asignación de responsabilidad 4.1.4 Creación de confianza
---	---------------------------	---

7. Actividades de aprendizaje

Competencia específica y genéricas (a desarrollar y fortalecer por tema)	
Revisar los conceptos básicos del coaching. Analizar diferentes tipos de coaching que explican su funcionamiento y la reflexión sobre los mismos. Desarrollar de una visión del nuevo liderazgo en la organización. Aplicar el nuevo estilo de liderazgo y los niveles de evaluación que son útiles para conocer el avance en la implementación del coaching. Conocer la nueva forma de retroalimentar a los colaboradores a cerca del trabajo realizado.	
Tema	Actividades de aprendizaje
UNIDAD 1 Introducción al Coaching	En plenaria discutir los significados del coaching como ente social y como etapa del proceso administrativo. •En mesa de debate, analizar la importancia del nuevo estilo de liderazgo en las organizaciones •Realizar investigación documental sobre las características del coaching de las organizaciones inteligentes •En plenaria, discutir características y ejemplos de niveles de evaluación de coaching. •En mesas de trabajo analizar ejemplos que reflejen la manera de retroalimentar a los colaboradores según el coaching. •Elaborar un esquema que muestre un modelo de coaching para el cambio organizacional

Competencia específica y genéricas (a desarrollar y fortalecer por tema)	
Estudiar el concepto de empowerment y su relación con diferentes enfoques. Conocer los factores necesarios y circuitos básicos de trabajo para su implementación. Estudiar los indicadores básicos para el empowerment y la importancia que tiene el reconocer el esfuerzo y el logro de los colaboradores en la realización de los objetivos. Analizar el impacto que tiene en los trabajadores de las organizaciones aplicando la herramienta del empowerment.	
Tema	Actividades de aprendizaje
UNIDAD 2 Introducción al empowerment	• Ubicar la dimensión e importancia real de adecuar la estructura organizacional del empowerment. • Realizar un cuadro de vías para la transformación en donde se represente un enfoque estratégico de esta nueva cultura de trabajo. • Analizar los factores necesarios y el circuito básico de trabajo. • Presentar ejemplos de los diferentes indicadores del empowerment • Identificar cómo reconocer el esfuerzo y logro con el modelo de empowerment.

Competencia específica y genéricas (a desarrollar y fortalecer por tema)	
Estudiar el talento y las habilidades del empowerment. Conocer los indicadores de éxito profesional. Analizar los 7 hábitos de la persona altamente efectiva. Desarrollar la mejora continua y la mentalidad de esta filosofía. Conocer la importancia que tiene la capacitación para el logro del mejoramiento humano y como consecuencia el mejoramiento continuo de la organización.	
Tema	Actividades de aprendizaje
UNIDAD 3 El talento y las habilidades del empowerment.	• Identificar cuáles son los indicadores del éxito profesional. • Exponer en grupos de trabajo las características de cada uno de los hábitos de las personas altamente efectivas. • Presentar ejemplos de cada uno de los hábitos expuestos. • Realizar casos prácticos de empresas inteligentes que utilicen la metodología del empowerment.

Competencia específica y genéricas (a desarrollar y fortalecer por tema)	
Adquirir las bases para la adecuada delegación de responsabilidades. Definir como asignar actividades y responsabilidades. Fomenta el crear confianza en los colaboradores en la realización del trabajo programado. Desarrolla la capacidad de autocrítica y el adecuado uso del poder como herramienta para el logro de objetivos.	
Tema	Actividades de aprendizaje
UNIDAD 4 Delegación y poder	• Definir qué es la delegación. • Realizar un informe que presente la importancia y la necesidad de realizar una delegación adecuada. • Analizar la relación entre la asignación de deberes y la delegación de autoridad. • Presentar un cuadro comparativo del poder y autoridad burocrática contra el poder y autoridad en las organizaciones inteligentes. • Identificar un modelo e instrumentos adecuados para proveer la autonomía. • Realizar casos prácticos de las ventajas de la delegación en empresas inteligentes.

8. Prácticas (para fortalecer las competencias de los temas y de la asignatura)

- Realizar una investigación documental del coaching y sus ventajas
- Elaborar un mapa conceptual y mental del concepto de Coaching
- Resolver casos prácticos de empresas que aplican el Empowerment.
- Realizar prácticas utilizando las técnicas grupales en donde se pueda aplicar el coaching.
- Llevar a cabo investigación de campo un donde se observe el desarrollo de habilidades del nuevo liderazgo, en empresas de la región.
- Elaborar un portafolio de evidencias con las diferentes actividades individuales y grupales.

9. Proyecto integrador (Para fortalecer las competencias de la asignatura con otras asignaturas)

El proyecto integrador se realiza de una manera vivencial, ya que los conocimientos adquiridos se aplican de manera personal en los alumnos, ya que se debe implementar primero el sistema de manera personal para que posteriormente se aplique en una organización, logrando así un cambio de cultura organizacional.

10... Evaluación por competencias (específicas y genéricas de la asignatura)

La evaluación debe ser formativa, continua y sumativa por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Elaborar y presentar reportes de investigación documental, haciendo el análisis de las diferentes fuentes bibliográficas.
- Diseñar mapas conceptuales y mentales como herramientas para demostrar el aprendizaje de diversos temas.
- Elaborar reportes de solución de estudio de casos para establecer un enlace con situaciones reales que se presentan en el ámbito organizacional.
- Aplicar exámenes escritos para comprobar el manejo de aspectos teóricos y declarativos.

- Tomar en cuenta la participación en clase para asegurar y retroalimentar la comprensión de los temas.
- Proponer ejercicios experienciales para potenciar las habilidades de comprensión y reforzar la temática sustentada.
- Elaborar material didáctico para ser utilizado como apoyo en presentaciones en el aula.
- Coordinar la exposición individual y de equipos de trabajo que permita fortalecer la comunicación personal y dominio del tema al expresar sus ideas.
- Llenar rúbricas de evaluación: Matriz de calificación para exposiciones, trabajos, resolución de problemas y tareas.
- Elaborar portafolio de evidencias con las diferentes actividades individuales y grupales.

11. Fuentes de información (actualizadas considerando los lineamientos de la APA*)

1. Bahá'u'lláh,; La Consulta una luz de guía universal, Jhon Kolstoe, Editorial Bahá'í de España, 1985
2. Blanchard, K. Empowerment. Editorial Norma.
3. Dotlich DL, Cairo PC. El entrenamiento en acción: Action Coaching, , Paidós Argentina
4. Goleman, Daniel. La inteligencia emocional. Editorial Vergara. Buenos Aires, Argentina. 2005.
5. Herreros de las Cuevas C. La sucesión del líder: un ejemplo de coaching
6. Richard Luecke; Coaching y mentoring, Editorial Deusto, 2005
7. ROBINS, Administración, Ed. McGraw Hill
8. Robbins, Stephen. Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson Educación. México.2009.
9. Smart JK. Coaching y Feedback eficaces, ed Gestión 2000 ejecutivos. Granica

10. Villalonga M., F. Hernandez Alcaide y JM . Coaching directivo: desarrollando el liderazgo

Páginas web

1. grow2win.blogspot.com/.../coaching-para-crear-culturas-de-alto.htm
2. www.sht.com.ar/ARCHIVO/.../cultura.htm
3. www.degerencia.com/.../el_cambio_de_la_cultura_organizacional
4. www.gestiopolis.com

* American Psychological Association (APA)