



1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

| | |
|---|---|
| Nombre de la asignatura: Carrera Clave de la asignatura: (Créditos) SATCA1 | Taller Coaching y Mentoring Ingeniería en Gestión Empresarial GOB-2201 1-4-5 |
|---|---|

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

Esta asignatura aporta al perfil profesional del Ingeniero en Gestión empresarial, la capacidad de planear, desarrollar e implementar las principales metodologías y herramientas de coaching y mentoring para la mejora en las empresas, debido a que el mundo empresarial está cambiando de manera significativa.

Cada vez son más las empresas que entienden que el principal activo es el recurso humano. Por ello, los profesionales que dominan las técnicas y habilidades de coaching y mentoring para mejorar los distintos aspectos relacionados con el equipo humano son figuras tan demandadas en esta época.

La teoría y práctica del Coaching constituye una disciplina reciente y de rápida expansión. Actualmente, el Coaching se considera como una de las metodologías más innovadoras y eficaces, a la hora de conseguir mayor bienestar y nuevos y mejores resultados para el ser humano, tanto en el ámbito personal como organizacional.

La formación proporcionada por esta asignatura permite obtener una especialidad con un enfoque profesional dirigido a las organizaciones con alto desempeño. Desde una perspectiva orientada a la acción, el diseño del programa responde a esta intención desde el planteamiento didáctico de las asignaturas.

Por último, es importante destacar que el programa promueve el propio desarrollo personal de quienes lo cursan, al ayudarles en el entreno y desarrollo de sus competencias como coach y mentoring. Un enfoque basado en el aprendizaje experiencial que resulta clave para el ejercicio de la profesión del coach y mentoring. Las salidas profesionales son las específicas del profesional que trabaja como Coach y mentoring, participando y acompañando en procesos de desarrollo, aprendizaje y toma de conciencia, tanto en el ámbito personal y organizacional.

Intención didáctica.

Se organiza el temario agrupando los contenidos conceptuales de la asignatura.

En el primer tema se inicia con los conceptos básicos de mentoring y coaching. Se abordan las bases teóricas del Coaching, sus diferentes ámbitos de aplicación y modelos metodológicos, como esquema referencial que permite adentrarnos en el proceso de Coaching y mentoring.

En el segundo tema se analizarán las competencias, habilidades y valores del coaching y mentoring, facilitando así a los estudiantes las herramientas que se necesitan para la realización del proceso de coaching y mentoring utilizando el feedback con el coach.

En la tercera unidad se aplicará como práctica del taller los pasos a seguir del proceso del coaching y mentoring, junto con sus ámbitos situacionales de la aplicación de distintas

técnicas utilizadas en el coaching y en el mentoring.

En la cuarta unidad se hará la aplicación de los conocimientos de las unidades anteriores con el objetivo de que los alumnos implementen el coaching y mentoring en una organización de una manera profesional y satisfactoria para el ámbito laboral empresarial.

3.- PARTICIPANTES EN EL DISEÑO Y SEGUIMIENTO CURRICULAR DEL PROGRAMA

| Lugar y fecha de elaboración o revisión | Participantes | Observaciones (cambios y justificación) |
|---|--|---|
| Cd. Guzmán, Jal. Mayo 2022 | Academia de Gestión Empresarial Instituto Tecnológico de Cd. Guzmán | Nuevo programa |

4.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

| Competencia general de la asignatura |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Conduce procesos de coaching reales bajo la supervisión de feedback de mentores-coaches profesionales. Aprenderá a entender y a impulsar a los demás. Descubrirá en qué consiste y cómo se diseña un proceso de coaching y mentoring. Utilizará herramientas con las que impactará a sus clientes y practicará las competencias y actividades de “mentor -coach”. |

5. COMPETENCIAS PREVIAS

| |
|-----------|
| No aplica |
|-----------|

6.- TEMARIO

| Unidad | Temas | Subtemas |
|--------|---|--|
| I | Conceptos básicos y origen del Coaching y Mentoring. | 1.1. Conceptos básicos. 1.1.1. Qué es el coaching y mentoring. 1.1.2. Orígenes del coaching y mentoring. 1.1.3. Importancia del coaching y mentoring en las empresas. 1.1.4. Aspectos fundamentales del coaching y mentoring |
| II | Competencias, habilidades y valores del Coaching y Mentoring. | 2.1. Competencias del coaching y mentoring. 2.1.1. La dimensión lingüística. 2.1.2. La dimensión emocional. 2.1.3. La dimensión corporal. 2.2. Valores y cualidades del mentor. 2.2.1. Inteligencia emocional, valores y |

| | | | |
|------------|--|--|------------|
| <p>III</p> | <p>El proceso del coaching y mentoring y sus ámbitos de aplicación</p> | <p>2.2.2. Retar y ayudar a definir los problemas. a) Retar, inspirar y estimular para conseguir objetivos retadores. b) Que es un problema. c) Transformar problemas en oportunidades.</p> <p>3.1. Proceso de coaching y mentoring. 3.1.1. La relación del coaching, el mentoring y el coache. 3.1.2. Fases del proceso del coaching y mentoring 3.1.3. Cualidades del mentoring y del coaching. 3.2. Cierre del proceso del mentoring y coaching.</p> | <p>7.-</p> |
| <p>IV</p> | <p>implementación del coaching y mentoring en una organización.</p> | <p>4.1. La ética en el coaching y mentoring. 4.1.1. Coaching y el liderazgo en la empresa. 4.1.2. Herramientas del coaching ejecutivo. 4.1.3. Mejora del funcionamiento del equipo. 4.1.4. Clases de mentoring. 4.2. Creación y desarrollo de un programa de coaching y mentoring. 4.3. Visión ontológica aplicada al coaching y mentoring.</p> | |

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

| Unidad I. Conceptos básicos y origen del Coaching y Mentoring | |
|---|---|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específicas:</p> <p>Analiza y comprende las bases teóricas del coaching y mentoring, sus diferentes ámbitos de aplicación y modelos metodológicos, como esquema referencial que permite adentrarnos en el proceso de coaching y mentoring.</p> <p>Genéricas:</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar en distintas fuentes y definir los conceptos de coaching y mentoring. ▪ Realizar una línea de tiempo en donde se destaquen los orígenes del coaching y mentoring. ▪ Identificar las funciones del coaching y mentoring para entender la importancia de su aplicación en las empresas |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad creativa. ▪ Capacidad de expresión oral y escrita. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ▪ Capacidad de trabajo en equipo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Investigar y elaborar un resumen sobre los aspectos fundamentales de coaching y mentoring. |
|---|--|

| Unidad II. Competencias, habilidades y valores del coaching y mentoring | |
|--|---|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específicas:</p> <p>Utiliza herramientas lingüísticas (modelo de conversación), las herramientas emocionales (gestión emocional) y corporales (técnicas y procesos de comunicación no verbal) útiles a emplear en los procesos del coaching.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de analizar y comprender la función e identidad del coaching y la importancia del aporte que representa en el proceso. ▪ Capacidad de expresión oral y escrita. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ▪ Capacidad de trabajo en equipo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Investigar en distintas fuentes cuales son las competencias del coaching y mentoring y elaborar un mapa conceptual. ▪ Ejemplificar las competencias, lingüística, emocional y corporal mediante un caso práctico y presentarlo en plenaria. ▪ Definir en equipos los valores y cualidades del mentor. ▪ Exponer en el grupo un caso práctico en el cual propongan distintas soluciones, tanto de coaching y mentoring. ▪ Investigar casos de éxito y de fracaso de pequeñas y medianas empresas en México y presentar los resultados en plenaria. |

| Unidad III. El proceso del coaching y mentoring y sus ámbitos | |
|--|--|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específicas:</p> <p>Diseña, implementa y evalúa proyectos de cambio de desarrollo y transformación orientados a alcanzar resultados concretos de conciencia y resolución de quiebres tanto a nivel personal como organizacional.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para identificar las fortalezas y las áreas de mejora en las organizaciones para servir como motor de cambio. ▪ Capacidad de expresión oral y | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar las fases del proceso del coaching y mentoring. ▪ Presentar en plenaria la relación del coaching, mentoring y el coach. ▪ Describir las distintas cualidades del mentoring y coaching. ▪ Mencionar al menos tres experiencias dentro de una organización acerca del proceso de coaching y mentoring y cerrar dicho proceso. ▪ Elabora un mapa conceptual buscando en distintas fuentes de información el concepto, rasgos y perfil del empresario, así como las |



| | |
|--|--|
| <p>escrita. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de trabajo en equipo. | <p>actividades que implica la actividad empresarial</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectuar entrevistas a diferentes empresarios exitosos de la región y las presenta a través de filmes a fin de conocer sus experiencias y las diferentes actividades que se desempeñan en la actividad |
|--|--|

| Unidad IV. Implementación del coaching y mentoring en una organización | |
|--|--|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específicas:</p> <p>Desarrolla las competencias esenciales de coaching y mentoring para la gestión de personas y equipos de trabajo en entornos organizacionales altamente competitivos.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none">)] Capacidad de expresión oral y escrita.)] Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.)] Capacidad de trabajo en equipo. | <ul style="list-style-type: none">)] Implementará los procesos de coaching y mentoring en una organización.)] Reflexionar sobre cómo han puesto en práctica las competencias de mentor-coach e identificarán cuales son las fortalezas y áreas de mejora.)] Diseñar, implantar y evaluar proyectos de cambio, desarrollo y transformación, orientados a alcanzar resultados, cocreación de conciencia y resolución de quiebres, tanto a nivel personal como organizacional, para lograr el alto desempeño y presentarlo por equipo en clase. |

8.- PRACTICAS

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">)] Búsqueda en diferentes fuentes bibliográficas sobre temas relacionados con coaching y mentoring.)] Analizar y comprender la función e identidad del Coach y mentoring y el importante aporte que representa durante el proceso de Coaching.)] Distinguir y aplicar los diferentes modelos y enfoques de Coaching y mentoring, empleados para abordar procesos de cambio.)] Alcanzar las competencias adecuadas como Coach y mentoring.)] Utilizar las herramientas lingüísticas (modelo de conversación), las herramientas emocionales (gestión emocional) y corporales (técnicas y procesos de comunicación no verbal) útiles a emplear en los procesos de Coaching y mentoring.)] Desarrollar las competencias esenciales para la Gestión de Personas y Equipos de trabajo, en entornos organizacionales altamente competitivos. |
|---|

-) Identificar fortalezas y áreas de mejora en las organizaciones, para servir como motor del cambio.
-) Gestionar procesos donde interviene el Coaching de Equipos, así como saber manejar procesos con ámbitos de aplicación distintos, tales como: personal, educacional, organizacional, salud o deporte.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

-) **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
-) **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
-) **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
-) **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10.- EVALUACION POR COMPETENCIAS

- La evaluación debe de ser continua y cotidiana, por lo que se debe de considerar el desempeño de cada una de las actividades de aprendizaje.
- La evaluación debe ser: Diagnostica, sumativa y formativa.
- Para fortalecer la parte actitudinal se recomienda utilizar la autoevaluación y la coevaluación.
- Para evaluar las actividades de aprendizaje se recomienda emplear estrategias metacognitivas como: mapas conceptuales, reportes de práctica



10.- FUENTES DE INFORMACION

- J AA. VV. (2007) Coaching y Mentoring: cómo desarrollar el talento de alto nivel y conseguir mejores resultados, editorial DEUSTO.
- J Levine Terry, Kase Larine, Vitale Joe (2006) El Coach del Éxito, Editorial Obelisco.
- J Valderrama Beatriz (2009), Desarrollo de competencias de Mentoring y Coaching, Editorial Prentice Hall.
- J Villa José Ángel, Juan Pablo Manual de Coaching (2018), Coperán Editorial PROFIT.
- J <http://www.integraorg.com/wp-ontent/docs/EI%20Management%20efectivo.pdf>