DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Coaching en las Organizaciones
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (OMA-DIRGES)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)
ECTS: 3,0
CURSO: 1º
TEMPORALIDAD: 2º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:
Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL DOCENTE

NOMBRE Y APELLIDOS: PALOMA SÁNCHEZ MARTÍNEZ
EMAIL: psanchezm@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad Rey Juan Carlos. Certificada en Coaching Ejecutivo y Coaching de Adolescentes y Familia por la Escuela Europea de Coaching. Certificada en Insights Discovery y DISC. Certificada en Comunicación No Violenta.

Profesora de Coaching en las organizaciones, Inteligencia Emocional, PNL, Gestión por Competencias, Habilidades de liderazgo, Negociación y Toma de decisiones. Conferenciante sobre gestión emocional para mujeres en riesgo de exclusión social.
Supervisión de procesos de coaching a alumnos en Escuelas de negocios.

Profesora universitaria semi presencial en las siguientes materias:
Inteligencia Emocional
Líder Coach
PNL
Gestión por competencias
Habilidades de liderazgo

CV PROFESIONAL:

Facilitadora de talleres de trabajo sobre Inteligencia emocional, Comunicación no Violenta, Asertividad y Gestión de conflictos, Gestión del cambio, etc.

Consultora de proyectos de RRHH (procesos de cambio, comunicación interna, gestión de equipos, toma de decisiones, desarrollo personal etc.)

Coach de directivos y mandos intermedios de grandes empresas orientada al desarrollo de liderazgo, mejora de la comunicación y gestión emocional.

Coach de jóvenes, familias, opositores, directivos y mandos intermedios.
Apoyo y diseño de planes de comunicación interna con clientes. Desarrollo y supervisión de focus groups y encuestas de clima para recopilar información y generar informes de gestión relacionados.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

Con el fin de conocer y aplicar actuaciones de gestión de la diversidad en las organizaciones actuales bajo una óptica global y conocer las claves del coaching para la gestión de personas, la asignatura supondrá una primera aproximación al coaching en general y al coaching en las organizaciones en particular. Se abordarán sus dimensiones fundamentales: el coaching de equipo y el coaching ejecutivo.

No existe ningún prerrequisito que se deba considerar, aunque es necesario valorar la importancia de la correcta gestión del factor humano como elemento estratégico de la generación de ventaja competitiva, y las principales prácticas de gestión de personas. Con esta asignatura, el alumno dará continuidad a la puesta en valor la importancia de alinear las estrategias de personal a la estrategia general del negocio.

CONTENIDOS

1. ¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES EL COACHING EN LAS ORGANIZACIONES?:

1. DEFINICIÓN DE COACHING
2. TIPOS DE COACHING
   2.1. COACHING PERSONAL
   2.2 COACHING PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL
   2.3. COACHING DE EQUIPOS
3. METODOLOGÍA BÁSICA DEL COACHING
   3.1MODELO G.R.O.W.
   3.2 DE LA INCOMPETENCIA INCONSCIENTE A LA COMPETENCIA CONSCIENTE
4. ORÍGENES DEL COACHING
5. ESCUELAS Y CORRIENTES DE COACHING
6. ¿QUÉ NO ES EL COACHING? DIFERENCIAS DEL COACHING CON OTRAS DISCIPLINAS
   6.1. COACHING Y TERAPIA PSICOLÓGICA
   6.2. COACHING YMENTORING

2. VISIÓN ACTUAL DEL COACHING EN LAGESTIÓN DE PERSONAS:

1. EL COACHING COMO PROCESO ORGANIZACIONAL. FASES Y OBJETIVOS
2. COACHEXTERNO VS COACHINTERNO/EL DIRECTIVO COACH
3. BENEFICIOS DEL COACHING: RESULTADOS DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
   3.1 COACHING Y ROI

3. COACHING DE EQUIPOS:

1.DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO
2.FASES DE DESARROLLO DE UN EQUIPO DE TRABAJO
3. ¿CUÁNDO HACER COACHING DE EQUIPOS?
4.ETAPAS DEL PROCESO DE COACHING DE EQUIPOS
   4.1. FASE DE ALIANZA
      4.1.1. CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE PROCESOS DE QUIPO: TEAMDIAGNOSTIC ASSESMENT
      4.1.2. TEST DE LAS 5 DISFUNCIONES DE EQUIPO (LENCIONI, 2002)
   4.2. FASE INTERVENCIÓN
      4.2.1. INTERVENCIONES BÁSICAS DE COACHING DE EQUIPOS
      4.2.2. MODELO G.R.O.U.P.
      4.2.3. OTRAS TÉCNICAS/HERRAMIENTAS
         4.2.3.1. EJERCICIO DE “LA RULETA DE LA POSITIVIDAD”
         4.2.3.2. TÉCNICAS SCAMPER
         4.2.3.3. TÉCNICAS DEL MENSAJE DE ROL

4.3. FASE DE EVALUACIÓN/CIERRE

4. COACHING EJECUTIVO:

1. DEFINICIONES DE COACHING EJECUTIVO
2. TIPOS DE COACHING EJECUTIVO
3. PRINCIPIOS DEL COACHING EJECUTIVO
4. FASES DEL PROCESO DEL COACHING EJECUTIVO
   4.1. FASES DE LAOBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y FEEDBACK
   4.2. FASE DE ENTRENAMIENTO
      4.2.1. COMO GESTIONAR LAS CREENCIAS LIMITANTES
      4.2.2. TÉCNICA PARA LA TOMA DE DECISIONES POR VALORES
      4.2.3. MODELOS DE COACHING EJECUTIVO NO DIRECTIVO
         4.2.3.1. MODELO OUTCOMES
         4.2.3.2. MODELO ACHIEVE
         4.2.3.3. TÉCNICA ABC
   4.3. FASE DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE COACHING EJECUTIVO

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **¿Qué es y no es el coaching en las organizaciones?** : Definicion de coaching, tipos, metodología básica, orígenes y diferencias con otras ramas
   1. Definicion de coaching, tipos, metodología básica, orígenes y diferencias con otras ramas : Definicion de coaching, tipos, metodología básica, orígenes y diferencias con otras ramas
2. **Visión actual del coaching en la gestión de personas** : Coach interno vs externo y beneficios del coaching
   1. Coach interno vs externo y beneficios del coaching : Coach interno vs externo y beneficios del coaching
3. **Coaching de equipos** : Coaching de equipos, herramientas, fases y tipos
   1. Coaching de equipos, herramientas, fases y tipos : Coaching de equipos, herramientas, fases y tipos
4. **Coaching ejecutivo.** : Coaching ejecutivo: fases, herramientas, tipos, definicion
   1. Coaching ejecutivo: fases, herramientas, tipos, definicion : Coaching ejecutivo: fases, herramientas, tipos, definicion

OBSERVACIONES DEL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

- ¿Qué es y no es el coaching en las organizaciones?
- Visión actual del coaching en la gestión de personas.
- Coaching de equipos.
- Coaching ejecutivo.

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Zoom work place)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

COMPETENCIAS GENERALES:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se define a través de grandes competencias (GC), ubicadas temporalmente en esta categoría de "competencias generales"
- GC1. Capacidad para analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes en cualquier empresa o institución.
- GC2. Capacidad para planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- GC3. Capacidad para analizar el entorno laboral, organizativo y de los recursos humanos atendiendo de manera integrada sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.
- GC4. Capacidad para comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global facilitando promover actitudes y comportamientos en los miembros de una organización, de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- SC3.1_Reconocer actuaciones de gestión de la diversidad en las organizaciones actuales bajo una óptica global.
- SC4.1_Facilitar habilidades de autogestión e interpersonales para alcanzar los objetivos propios, grupales y organizativos, que permiten establecer y mantener relaciones positivas.
- CO2.3_Fomentar el pensamiento crítico y la reflexión basados en el conocimiento teórico y en el conocimiento aplicado a la práctica profesional mediante el análisis de casos reales en RRHH
- HD1.1_Aplicar los conocimientos adquiridos para alcanzar la mayor eficacia en las organizaciones gestionando individual y colectivamente las personas que forman parte de la misma.
- HD1.2_Implementar destrezas de trabajo en equipo para gestionar el conocimiento y promover su aplicación práctica.
- HD3.2_Aplicar técnicas participativas para motivar y dinamizar equipos en su desempeño diario.
- HD4.1_Entender los diversos mecanismos de motivación que guían los comportamientos de los individuos en las organizaciones.
- HD4.2_Conocer la utilidad de la comunicación efectiva como retribución emocional en las organizaciones actuales.
- CT2.3_Desarrollar capacidad de liderazgo y toma de decisiones de acuerdo a una visión global de la empresa y de la actividad en cada una de las áreas que la componen.
- CT4.2_Asesorar a la dirección de cualquier organización en materia de gestión de personas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Anzorena, Óscar (2019): Líder coach: Un modelo para el Liderazgo y el Coaching Organizacional . . ISBN: 978-950-641-971-4
- Whitmore, John (2013): Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas . . ISBN: 978-84-493-2059-0

- Aranda, Isabel (2016): Manual del Coach . . ISBN: 978-84-9727-642-9

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Guarnieri, Silvia y Ortiz de Zárate, Miriam (2010): No es lo mismo . . ISBN: 978-84-8356-410-3
- Launer, Viviane y Canio, Sylviane (2008): Prácticas de Coaching. . ISBN: 978-84-8356-080-8
- Echevarria, Rafael (2003): Ontología del lenguaje. . ISBN: 978-956-7802-33-3

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripcion
ASESCO(https://www.asescoaching.org) ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COACHING
ICF España(https://www.icf-es.com/mwsicf/) International Coach Federation
AECOP(https://aecop.net/) ASOCIACIÓN DE COACHING EJECUTIVO Y ORGANIZATIVO

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

Se describe a continuación la metodología aplicada

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las actividades formativas que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- ○ Actividades de debate. Se trata de actividades en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas

asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupos a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Clase magistral 1
CM2	Clase magistral 2
CM3	Clase magistral 3
CM4	Clase magistral 4
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad de entrega 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad de entrega grupal 2 (Entrega grupal)	25
	3. Actividad test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:
A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará **actividades de evaluación continua** que forman parte de la calificación de la asignatura con un peso del 60% sobre la nota final.

Para superar la evaluación continua, el alumno debe obtener una media de igual o superior a 5 entre todas las actividades. En el caso de no superar la evaluación continua, se guardan para la convocatoria extraordinaria las

notas de aquellas actividades aprobadas, no pudiendo volver a presentarlas.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua (entrega de trabajos) se desarrollarán según se indica y, para ser evaluadas, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha prevista y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán trabajos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios establecidos por el profesor.
- Las actividades de entrega de trabajos en grupo se diseñan para que se desarrolle la competencia de trabajo en equipo por lo que cada equipo dispone de un espacio de trabajo y una única entrega para todos los integrantes. Salvo decisión del profesor, todos los integrantes del grupo obtendrán la misma calificación en la actividad.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la asignatura.
- Cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- Las actividades de evaluación continua (tipo test) se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo aproximado de 20 días lectivos desde la fecha fin de fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se completará con una **evaluación final**, que se realizará al finalizar el periodo lectivo de cada asignatura. Los exámenes serán eminentemente prácticas, de manera que, los alumnos podrán disponer de los apuntes y consultarlos, (solo en formato digital) durante la realización de la prueba.

Para resolver el examen, los alumnos deberán descargar el enunciado de la prueba y una vez cumplimentado, subirlo en el espacio correspondiente del campus virtual

La prueba **supondrá un 40%** de la calificación sobre la nota final de la asignatura.

- El alumno tendrá la posibilidad, siempre dentro de los tres días siguientes a la publicación de las notas, a renunciar a su calificación, y presentarse en la siguiente convocatoria
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

De igual modo si el alumno no entrega ninguna actividad de evaluación continua, obtendrá la calificación de "No presentado", con independencia de que haya aprobado la prueba de evaluación final, en cuyo caso, se le guardaría su calificación para la convocatoria extraordinaria.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad de entrega 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad de entrega 2 (Entrega individual)	25
	3. Actividad test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:
Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a las pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria.

Para la convocatoria extraordinaria se guardan las calificaciones de las actividades de evaluación continua y prueba de evaluación final, superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las actividades de evaluación continua no superadas, guardándose la calificación de las aprobadas.
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud".

En la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final, de la misma forma que en la convocatoria ordinaria.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario superar tanto la evaluación continua como la evaluación final para aprobar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Ejecución de prácticas	50%

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas escritas	50%