

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	42746
<b>Nom</b>	Taller de Coaching
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	3.0
<b>Curs acadèmic</b>	2023 - 2024

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	4 - Habilitats socials	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
ORENGO CASTELLA, VIRGINIA	306 - Psicologia Social
SALAS VALLINA, ANDRES	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

**RESUM**

Es tracta d'una assignatura quadrimestral i de caràcter obligatori que està situada al segon any del Màster. En ella els/les estudiants adquiriran les capacitats i tècniques necessàries per a l'aplicació pràctica del "coaching", tan a nivell individual com grupal. És una assignatura eminentment pràctica que tracta de desenvolupar les habilitats de futurs responsables en direcció i gestió de recursos humans pel que fa al coaching. Els/les estudiants rebran les bases conceptuals i teòriques per a entendre el procés de coaching. A més, es posarà molt èmfasi en l'entrenament pràctic d'habilitats per a desenvolupar coaching individual i grupal.



## CONEIXEMENTS PREVIS

### Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### Altres tipus de requisits

No hi ha requisits addicionals

## COMPETÈNCIES (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENTATGE (RD 822/2021)

### 2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.



- Que els/les estudiants siguen capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre els processos en grup.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar relacions interpersonals i d'equip adequades.
- Que els/les estudiants siguen capaços de treballar en equip i, al mateix temps, estimular la participació dels membres del seu equip de treball, buscant la creació de sinèrgies.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

## RESULTATS D'APRENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)

Els estudiants desenvolupen les seues habilitats socials per a la realització de coaching vinculat a la direcció i gestió de recursos humans. Aprenen les bases conceptuals i la funció de coaching. També aprenen les tècniques per a aplicar el coaching, a nivell individual i col·lectiu.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Aspectes conceptuals

En aquesta unitat es delimitaran els següents conceptes:

- Concepte de coaching
- Diferències entre coaching i el rol de mentor
- Diferències entre fer coaching i aconsellar
- Diferències entre fer coaching i formar

### 2. Coaching individual



- El rol del coaching en el procés de desenvolupament de les persones
- Delimitació del coaching individual
- El directiu com a coach
- Metodologies per al coaching individual. La metodologia ARROW

### 3. Coaching dequip

- Definició del coaching dequip
- Les peculiaritats dels equips i el coaching
- El coaching en el procés de desenvolupament dels equips
- Pràctica del coaching dequip

## VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	18,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Pràctiques en aula	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	15,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

## METODOLOGIA DOCENT

- Classe magistral
- Presentacions orals dels estudiants
- Lectures de documentació rellevant
- Debats i anàlisis grupals
- Ús d'instruments-metodologies
- Tutories
- Realització d'activitats pràctiques dins de l'aula



## AVALUACIÓ

**Avaluació dels treballs individuals i / o grupals dels / les estudiants.** La nota que obtindran els estudiants estarà en funció de l'avaluació que s'obtinga amb la realització de treballs dins i fora de classe. Les notes associades als treballs s'integraran, ponderant en funció de la seva contribució a la càrrega de treball total del taller de coaching. (80% de la nota final)

**Participació i implicació en les activitats.** Per al lliurament i avaluació dels treballs és necessària l'assistència regular a classe i la participació activa. (20% de la nota final). Per la seva naturalesa d'avaluació contínua, aquest sistema d'avaluació no és recuperable en segona convocatòria.

La còpia o plagi manifest de qualsevol tasca que forma part de l'avaluació suposarà la impossibilitat de superar l'assignatura, i quedarà sotmesa seguidament als procediments disciplinaris oportuns (article 13. d) de l'Estatut de l'Estudiant Universitari (RD 1791/2010, de 30 de desembre)

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- Ortiz De Zárate, M. (2010): Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas. Capital Humano, nº 243, Mayo.
- Ortiz De Zárate, M. (2005): Juicios y Creencias, Capital Humano, nº 193, Noviembre, pp.26-28.
- SURDO, E. (1997): La magia de trabajar en equipo. Madrid. S & A.