

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42746
Nombre	Taller de Coaching
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	4 - Habilidades sociales	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
ORENGO CASTELLA, VIRGINIA	306 - Psicología Social
SALAS VALLINA, ANDRES	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

Es una asignatura cuatrimestral y de carácter obligatorio que está situada en el segundo año de Master. En ella los/as estudiantes adquirirán las capacidades y técnicas necesarias para la aplicación práctica del “coaching”, tanto a nivel individual como grupal. Es una asignatura eminentemente práctica que trata de desarrollar las habilidades de futuros responsables en dirección y gestión de recursos humanos con respecto al coaching. Los/as estudiantes recibirán las bases conceptuales y teóricas para entender el proceso de coaching. Además, se pondrá mucho énfasis en el entrenamiento práctico para el desarrollo de coaching individual y grupal



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

No hay requisitos adicionales

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.



- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender los procesos en grupo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar relaciones interpersonales y de equipo adecuadas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de trabajar en equipo y, al mismo tiempo, estimular la participación de los miembros de su equipo de trabajo, buscando la creación de sinergias.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y desarrollar los procesos de liderazgo en dirección y gestión de recursos humanos, promoviendo sistemas de participación en la organización y desarrollando una adecuada política de comunicación interna.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Los estudiantes desarrollan sus habilidades sociales para la realización de coaching vinculado a la dirección y gestión de recursos humanos. Aprenden las bases conceptuales y la función de coaching. También aprenden las técnicas para aplicar el coaching, a nivel individual y colectivo.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Aspectos conceptuales

En esta unidad se delimitarán los siguientes conceptos:

- Concepto de coaching
- Diferencias entre coaching y el rol de mentor
- Diferencias entre hacer coaching y aconsejar
- Diferencias entre hacer coaching y formar



2. Coaching individual

- El rol del coaching en el proceso de desarrollo de las personas
- Delimitación del coaching individual
- El directivo como coach
- Metodologías para el coaching individual. La metodología ARROW

3. Coaching de equipo

- Definición del coaching de equipo
- Las peculiaridades de los equipos y el coaching
- El coaching en el proceso de desarrollo de los equipos
- Práctica del coaching de equipo

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	15,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clase magistral
- Presentaciones orales de los/las estudiantes
- Lecturas de documentación relevante
- Debates y análisis grupales
- Uso de instrumentos-metodologías
- Tutorías
- Realización de actividades prácticas dentro de aula



EVALUACIÓN

-Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes. La nota que obtendrán los estudiantes estará en función de la evaluación que se obtenga con la realización de trabajos dentro y fuera de clase. Las notas asociadas a los trabajos se integrarán, ponderándose en función de su contribución a la carga de trabajo total del taller de coaching. (80% de la nota final)

-Participación e implicación en las actividades. Para la entrega y evaluación de los trabajos es necesaria la asistencia regular a clase y la participación activa. (20% de la nota final). Por su naturaleza de evaluación continua, este sistema de evaluación no es recuperable en segunda convocatoria.

La copia o plagio manifiesto de cualquier tarea parte de la evaluación supondrá la imposibilidad de superar la asignatura, sometiéndose seguidamente a los procedimientos disciplinarios oportunos (artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre)

REFERENCIAS

Básicas

- 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.