

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

<b>Código</b>	42746
<b>Nombre</b>	Taller de Coaching
<b>Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	3.0
<b>Curso académico</b>	2024 - 2025

**Titulación(es)**

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

**Materias**

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

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

## 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.