FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

COACHING

II. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 024325
8. Ciclo	: Quinto
9. Créditos	: 2
10. **Horas semanales totales**	**: 4**
Horas lectivas de teoría	: 1
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	**: 3**
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	**: 1**
11. Requisitos:	: Comportamiento Organizacional
12. Docentes	: Díaz Navarro, Carlos Andrés.

I. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito analizar las variables psicológicas involucradas en los procesos de desarrollo del personal directivo o con potencial.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Mejores prácticas del coaching a nivel internacional. 2. Herramientas del coaching para el desarrollo de competencias laborales. 3. Metodología para trabajar y optimizar el comportamiento de los colaboradores. 4. Medición del impacto de la aplicación del coaching en las organizaciones

La asignatura exige del estudiante la presentación de un informe analítico de un programa de coaching en una organización.

II. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno
Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas y objetivos institucionales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.
- Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.
- Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.
- Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Búsqueda de la verdad
- Trabajo en equipo.
- Actitud innovadora y emprendedora.

III. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 MEJORES PRÁCTICAS DEL COACHING A NIVEL INTERNACIONAL								
CAPACIDAD: Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Coaching: fundamentos teóricos, elementos, características y evolución. • Ámbitos de aplicación y tipos	• Comprende los alcances del sílabo, competencia, capacidades, contenidos a ser desarrollados y las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Elabora un cuadro sinóptico de los tipos de coaching y los ámbitos de aplicación.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 1**: Aplica el ejercicio sobre la "Escalera de Autoconocimiento" https://www.youtube.com/watch?v=kcCrX1IBSsQ	Actividad aplicativa Trabajo en pares Presentación individual de resultados					
2	• El Modelo universal del Coaching	• Elabora una infografía del modelo universal del coaching. • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: (Informe analítico de un programa de coaching en una organización).	Sesión 2 Exposición interactiva Análisis de modelos.	1	2	-		1
		• Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa. • **Actividad 2**: Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el • informe. Presenta la estructura del plan.	Actividad aplicativa Trabajo en pares					
3	• Tendencias del coaching a nivel internacional. • El proceso de coaching y sus etapas: acuerdos, discusión, preparación y seguimiento.	• Comprende los enfoques actuales sobre coaching y visiona las tendencias de su desarrollo.	Sesión 3 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 3**: Elabora un esquema conceptual sobre las tendencias del coaching	Actividad aplicativa Trabajo en pares					
4	• El coaching y el proceso de aprendizaje de las personas que cambian.	• Comprende y valora la contribución del coaching al aprendizaje individual y social, así como su impacto en el desarrollo de capacidades de la persona.	Sesión 4 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• Visiona el video: El propósito y utilidad de las herramientas del coaching en cada etapa. • **Actividad 4**: **Monitoreo I** presenta el plan de investigación formativa (un informe analítico de un programa de coaching en una organización).	Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 2 HERRAMIENTAS DEL COACHING PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES								
CAPACIDAD: Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• El coaching para el desarrollo de competencias laborales. • Formulación de un plan de coaching	• Relaciona el coaching con el desarrollo de las competencias laborales en las organizaciones.	Sesión 5 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 5:** Elabora un plan de coaching	Actividad aplicativa Taller Presentación de resultados					
6	• Técnicas de dirección y liderazgo • Comunicación interpersonal • Equipos de trabajo • Estrés y Burnout	• Elabora un cuadro resumen de las principales herramientas del coaching, en la organización • Reconoce las principales herramientas para perfeccionar los equipos, garantizar la calidad en la toma de decisiones • Identifica los factores detonantes del estrés y burnout	Sesión 6 Exposición interactiva Trabajo en pares	1	2	-		1
		• **Actividad 6**: Dilema ético, Pedido de tergiversación del diagnóstico, solicitado por el director de Administración al Coach externo para obtener un beneficio económico. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP	Actividad aplicativa Talleres Reporte					
7	• Herramientas del coaching en los ámbito personal y ámbito organizacional	• Elabora un cuadro resumen de las principales herramientas del coaching, aplicables en la esfera personal • Comprende las posibilidades y barreras en la implementación herramientas coaching.	Sesión 7 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 8**: Previa distribución de los estudiantes en equipos se discute y presenta un reporte sobre las formas de implementar herramientas coaching trabajadas en la sesión	Trabajo en equipos					
8	• El coaching como estrategia para el desarrollo de personas en puestos claves	• Relaciona el coaching con las competencias gerenciales y de liderazgo • Utiliza herramientas para la selección, adiestramiento y formación de los lideres	Sesión 8 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• Participa del trabajo grupal: El desarrollo de un equipo. • **Actividad 7**: Monitoreo II Reporte de recuperación y análisis de la información para la preparación del informe	Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					
	• Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Actividad aplicativa Evaluación	1	2	-		1

UNIDAD 3 METODOLOGÍA PARA TRABAJAR Y OPTIMIZAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES								
CAPACIDAD: Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Funcionamiento del cerebro • La gestión de las emociones • Los modelos mentales.	• Desarrolla un marco teórico sobre la función del cerebro respecto a las emociones, las habilidades y su manejo en la vida de las personas.	Sesión °9 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 9**: Elabora un cuadro de doble entrada sobre los tipos de emociones, los tipos de reacciones y propuesta de controlaras/mejorarlas de acuerdo con la inteligencia emocional. • Visiona el video: La inteligencia emocional https://www.youtube.com/watch?v=ZNl4BK3qnis&t=539s	Actividad aplicativa Recensión de video Foro					
10	• •Técnicas de coaching para potenciar equipos y profesionales.	• Ejemplifica la aplicación de técnicas de coaching para potenciar talentos.	Sesión en línea 10 Exposición interactiva Demostraciones	1	2	-		1
		• **Actividad 10**: **Monitoreo III.** Presenta un esquema y avance de la redacción de informe final.	Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión N° 21 Seminarios de discusión	1	2	-		1
			Reportes					
12	• Programación Neurolingüística (PNL)	• Explica, ¿cómo actúa el cerebro humano al recibir estímulos visuales (Imágenes), auditivo (sonidos) y cinestésico (olfato, gusto y tacto), y de qué manera ayuda en la vida de las personas?.	Sesión en línea N°12 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 12**: Lee y analiza el texto: Dilts, R. (s/f) Cómo cambiar creencias con la PNL, (Cap. 5: Sistemas de creencias y relaciones,120- 127) • http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/PNL/[PD]%20Documentos%20-%20Como%20cambiar%20creencias%20con%20la%20PNL.pdf	Actividad aplicativa Recensión de lectura (trabajo a domicilio)					

UNIDAD 4 MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA APLICACIÓN DEL COACHING EN LAS ORGANIZACIONES								
CAPACIDAD: Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• Aplicación de la metodología Smart en coaching. • Formulación de objetivos para ser medibles.	• Comprende la importancia de definir objetivos de una organización, según la metodología SMART	Sesión 13 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 13**: Elabora una matriz de objetivos con aplicación del método SMART.	Actividad aplicativa Trabajo en pares Presentación de resultados					
14	• Metodología para la evaluación del impacto de la ampliación del coaching en las organizaciones. • Definición de criterios, indicadores y elaboración de cuestionario	• Define criterios e indicadores para evaluar la aplicación del coaching en las organizaciones.	Sesión 14 Exposición interactiva	1	2	-		1
		• **Actividad 14**: **Monitoreo IV**. Presenta el informe analítico de un programa de coaching en una organización.	Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe analítico de un programa de coaching en una organización	• **Actividad 15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe.	Sesión en línea N°15 Presentaciones efectivas Realimentación	1	2	-		1
			Presentaciones efectivas Realimentación					
16	• **Examen Final:** Tiene carácter integrador y evalúa las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje teniendo en consideración la competencia de la asignatura.		Sesión en línea N°16 Evaluación	1	2	-		1
			Actividad aplicativa Retroalimentación					

IV. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

V. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VI. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

6.2 **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.

6.3 **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. ***Evalúa preferentemente el saber hacer*** y ***las actitudes*** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 0.25).

6.4 **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), ***examinándose preferentemente el saber conceptual*** y ***el saber hacer.*** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Whitmore, J. (2011). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas: los principios y la práctica del coaching y del liderazgo.* Barcelona: Paidós.
- Whitmore, J. (2010). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas* (10a ed. ed.). Madrid: Paidós.
- Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales, *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 63, mayo-agosto, 2008, pp. 127-137. Universidad EAN, Bogóta, Colombia. https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf

8.2 Electrónicas

- Yome, E. (2010). El proceso de coaching de equipos. *Revista Mentoring & Coaching Número* 3, 2010, pp. 153 -158. Universidad Complutense de Madrid – Universidad Politécnica de Madrid.

Sistematizado por: Luis Maraví / René Del Águila /	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva