

**PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR
INTRODUCCIÓN AL COACHING**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR

| | | | |
|---|---|------------|--|
| Institución: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES | | | |
| Carrera: ADMINISTRACIÓN | | | |
| Departamento: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | | | |
| Unidad Curricular: INTRODUCCIÓN AL COACHING | | | Código: 2454 |
| Prelación: 50 CRÉDITOS ACADÉMICOS | | | Condición: ELECTIVA |
| HT: 4 | HP: | HL: | Créditos Académicos: 4 |
| Ubicación: SEXTO SEMESTRE | Componente: FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA | | Fecha de Aprobación: SEMESTRE A-2016 |

2. JUSTIFICACIÓN

Esta unidad curricular ha sido diseñada para que el estudiante tenga un acercamiento con la práctica del coaching en lo relacionado con la práctica administrativa dentro de las organizaciones, como en el desarrollo de su vida personal. El coaching en la actualidad es un recurso que permite que la labores de dirección de los gerentes sea más efectiva, mediante el empoderamiento de las destrezas y fortalezas propias y de las distintas personas a las cuales se le aplique el proceso de coaching .

El programa de la asignatura tiene la finalidad de brindarles a los estudiantes conocimientos que les permitan llevar a cabo un proceso de coaching dentro del equipo de trabajo donde se desenvuelve, las mismas requieren de prácticas administrativas y el aporte individual como agentes de cambio. Dicho proceso puede ser llevado a cabo a los integrantes de organizaciones públicas o privadas sin distinción alguna y busca un mejoramiento en el desempeño de las personas dentro de la organización y ayuda s cumplir el papel que está llamado a desempeñar los profesionales en la optimización de del capital humano de la organización y en la consecución de los objetivos organizacionales e individuales, es por ello que la unidad curricular contemplará las mejores prácticas administrativas tanto para las organizaciones privadas como públicas.

COMPETENCIAS DEL PERFIL QUE DESARROLLA

- ✓ **Competencias Genéricas:**

| | |
|--|--|
| Aprendizaje, desarrollo personal y profesional | Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida, en función de sus objetivos y sobre la base de la formación adquirida, para adaptarse e impulsar nuevas situaciones y alcanzar la realización personal y profesional. |
| Liderazgo y trabajo en equipo | Integra equipos de trabajo, con adecuado desempeño de las relaciones interpersonales, en los que fomenta valores como el respeto, la responsabilidad, la unidad y la cooperación, con el propósito de desarrollar proyectos que motiven y conduzcan hacia metas comunes. |
| Resolución de problemas | Identifica y plantea problemas para resolverlos con criterio y de forma efectiva, utilizando la lógica, los saberes adquiridos y herramientas organizadas adecuadamente. |

✓ **Competencias Específicas:**

- ✓ Conoce el proceso de coaching para determinar cada una de sus fases durante una sesión de coaching.
- ✓ Se desempeña como coach en un grupo, para lograr procesos de autoconciencia en las personas y empoderar los recursos individuales que posee.

3. PROBLEMA(S) DEL CONTEXTO:

¿Cómo lograr el desarrollo del capital humano a través de procesos de autoconciencia?

4. CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Criterios de las Competencias Genéricas:

- ✓ Aprende y desarrolla conductas basadas en la formación adquirida para adaptarse a situaciones y alcanzar la realización personal y profesional.
- ✓ Trabaja en equipo con el propósito de desarrollar proyectos que motiven y conduzcan hacia el logro de metas comunes del grupo.
- ✓ Identifica, plantea y resuelve problemas con base en los conocimientos adquiridos haciendo uso sistemático y ordenado de las fases de una sesión de coaching.

Criterios de las Competencias específicas:

- ✓ Conceptuliza el coaching junto con su importancia dentro del desarrollo del capital humano de la organización

- ✓ Reconoce la importancia del proceso de coaching en el desarrollo de su vida profesional.
- ✓ Identifica cada una de las maestrías del coaching
- ✓ Reconoce cada una de las fases de una sesión de coaching.
- ✓ Describe el metamodelo del lenguaje y su influencia en el proceso de coaching
- ✓ Lleva a cabo sesiones de coaching personal cumpliendo de manera sistemática con cada una de las fases que componen dicha sesión .

5. CONTENIDOS (conceptuales, procedimentales y actitudinales):

Unidad 1. Iniciación al Coaching

- ✓ Introducción al coaching. Fundamentos y bases del proceso de Coaching. Diferencias del Coaching con otras disciplinas. Tipos de Coaching. La figura del coach. Papel del coach en el proceso de Coaching. La figura del coachee. El coach como agente de cambio.
- ✓ Las Maestrías del Coaching. Habilidad para crear el Rapport. Habilidad para la Escucha activa. Habilidad para la Observación. Habilidad para preguntar. Principios éticos del Coaching.

Unidad 2. El Metamodelo Lingüístico

- ✓ Metamodelo lingüístico. Niveles lingüísticos: estructura superficial y estructura profunda. Elementos del Metamodelo: generalización, distorsión y eliminación. Aspectos más relevantes del modelo en el marco del coaching. Coaching y Metamodelo.

Unidad 3. El proceso de Coaching

- ✓ El proceso de Coaching. Fases en el proceso de Coaching. Estructura de una sesión de Coaching. Objetivos Condiciones de buena formulación y realización de objetivos. Toma de decisiones en torno al objetivo elegido. Establecimiento de prioridades. Valores. Encuentro de un área de apalancamiento en la rueda de áreas vitales.
- ✓ Identificación de los recursos de apoyo necesarios para iniciar el proceso. Estado de recursos. Frase de Poder. Sistemas de representación. Movimientos oculares. Submodalidades. Calibración Niveles Neurológicos. Alineación de Niveles neurológicos.
- ✓ Las interferencias en el proceso de coaching. Las Creencias. Creencias Limitadoras. El Proceso PCM. Identificación de creencias. Modificación de pensamientos negativos y malos hábitos. Creencias potenciadoras.

6. REQUERIMIENTOS

La asignatura Coaching Básico forma parte de las materias electivas de la carrera, por tanto necesita de conocimientos diversos provenientes de las materias principalmente relacionadas con la gerencia del capital humano.

7. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS (Actividades)

Se realizarán actividades de evaluación, tanto individuales como grupales, que permitan verificar la asimilación del contenido teórico del curso por parte del estudiante, así como también el desarrollo de la capacidad de identificación de cada una de las fases del proceso de coaching, que faciliten y permitan aportar soluciones a las situaciones que se puedan presentar en el desempeño de su actividad profesional. Las actividades individuales evidencian el uso y aplicación de los conceptos, contenido teórico y experiencias empíricas del estudiante, a través de la resolución de casos de estudio, y la aplicación de sesiones de coaching en laboratorios de trabajo dentro y fuera del aula de clase. El trabajo en grupo contribuye a desarrollar proyectos que motivan y conducen hacia metas comunes, fomenta las relaciones interpersonales y potencia valores como el respeto, la responsabilidad, la unidad y la cooperación.

En aras de trabajar el eje transversal de innovación y emprendimiento, potenciando dichas características en los estudiantes, algunas de las técnicas que pueden ser usadas son:

- Técnica de la lluvia de ideas: es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.
- Técnica de enlace de ideas: consiste en agrupar y enlazar diferentes ideas, para poder crear un resultado mejor.
- Aplicar técnicas que permitan desarrollar la capacidad intelectual del estudiante
- Aplicar técnicas que permitan al estudiante entender las situaciones actuales, para que ellos puedan establecer mejoras emprendedoras e innovadoras.
- Realizar actividades prácticas que le permitan al estudiante vivir y desarrollar los temas.
- Realizar actividades que le permitan al estudiante crear nuevas ideas, su opinión sobre los temas.
- Aplicar técnicas que le permitan al estudiante abrir su mente, salirse de lo común, crear ideas fuera de lo común.
- A la hora de implementar exposiciones, darle al estudiante la libertad de desarrollar el tema de una manera diferente, donde el estudiante desarrolle nuevas técnicas para poder exponer el tema respectivo.

8. EVALUACIÓN (Evidencias)

- ✓ Exposiciones en grupo de los distintos temas de cada unidad
- ✓ Mesas de trabajo en grupo y elaboración de casos prácticos en cada unidad

- ✓ Evaluaciones escritas teórico- prácticas individuales
- ✓ Participaciones individuales con aportes (biblio-hemerográficos) que evidencien el uso y aplicación de herramientas de cada uno de los elementos del proceso de coaching

9. RECURSOS

- Ángel, P. y Amar, P. (2007). Guía Práctica del Coaching. Ed. Paidós
- Anwandter, P. (2008). Coaching Integral. RIL Editores
- Bandler; R y Grinder, J. (1980). La estructura de la magia. Editorial Cuatro Vientos.
- Bavister S, Vickers A. (2011) Programación Neurolingüística. Ed. Amat
- Beauport, E. (1997). Las tres caras de la mente. Editorial Galac.
- Baker, L Y Forner, R. (2004) Coaching personal con PNL. Ed. Dilema.
- Cardon, A. (2005). Coaching de Equipos. Gestión 2000.
- Carrión, S. (2011). Curso de Pratictioner en PNL. Ed. Obelisco
- Cook, M.J. (2001). Coaching Efectivo. Mc Graw Hill.
- Dilts, R. (2004). Coaching: herramientas para el cambio. Ed. Urano.
- León, M.A. (2010) Coaching de PNL, ZEN de PNL. Ed. Gaia.
- Gallwey, T. (2006). El juego interior del Tenis. Sirio.
- Kilburg Richard R.(2000). Coaching Ejecutivo
- Launer, V. (2007). Coaching, un camino hacia nuestros éxitos. Pirámide.
- Leiling, M. y Prior, R. (2003). Coaching paso a paso: métodos que funcionan. Ed. Gestión 2000.
- MCDermot, I. Y Jago, W. (2005) Tu coach interior . Ed. Urano.
- Miedaner, T. (2002). Coaching para el éxito. Urano.
- Mumford, J. Y Díez, A. (2008). Coaching para dummies. Granica.
- O' Connors, J. Y Lages, A. (2005). Coaching con Programación Nerolinguística. Ediciones Urano S.A.
- O'Connor, J (1996). PNL para formadores. Ediciones Urano. Barcelona: España.
- O'Connor, J. y Seymour, J. (1992). Introducción a la PNL. Ediciones Urano.
- Ravier, L. (2005). Arte y ciencia del Coaching. Dunken.
- Robbins, A. (1991). Poder sin límites. Editorial Grijalbo.
- Salazar, G. Y Molano, M. (2000). Coaching en acción. Mc Graw Hill.
- Somers, M. (2009). Dominar las técnicas del coaching. Gestión 2000.
- Vilallonga, M., Alcaide; M. & Casado, F. (2003) Coaching Directivo
- Whitmore, J (2011). Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Ed. Paidós
- Wolk, L. (2003). Coaching: El arte de soplar brasas. Gran Aldea Editores.
- Zeus, P. y Skiffington, S. (2003). Guía completa de coaching en el trabajo. Ed. Mc Graw – Hill.
- Sambrano, J. (1997). PNL para todos. Editorial. Alfadil