

UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO: LIDERAZGO Y COACHING EMPRESARIAL

DOCENTE: Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES.

SÍLABO DE LIDERAZGO Y COUCHING EMPRESARIAL

LÍNEA DE CARRERA	FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA
CURSO	LIDERAZGO Y COACHING EMPRESARIAL
CÓDIGO	1041251
HORAS	05
CICLO	IV
SECCION	“A”

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El contenido de la asignatura comprende: Liderazgo y autoconocimiento. Pensamiento Estratégico. Visión de futuro y Misión de Vida. Proactividad. Plan Estratégico Personal: Grupos de Interés, Objetivo, Indicadores, Metas y Estrategias. El poder. Liderazgo en Situaciones de Crisis. La Inteligencia Emocional y su importancia en la Comunicación, Coaching: Generación de valor y sostenibilidad. Coaching como Tecnología Relacional. Análisis Conductual. Sistemas Humanos y Organizacionales: Administración de la energía personal. y habilidades de la negociación.

Al término del curso, el estudiante podrá reconocer al Liderazgo y Coaching Empresarial como un sistema integral, coherente, continuo para el desarrollo de los talentos individuales de las personas en el trabajo, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	<p>Promueve y acepta cambios de forma positiva en los paradigmas y sistemas de creencias.</p> <p>Estructura la autoconciencia y el sentido de responsabilidad personal mejorando su aprendizaje y automotivación.</p> <p>Entiende el comportamiento de las demás personas y se relaciona mejor. Aceptar cambios de forma positiva</p>	Desarrollo personal y autoconocimiento	1-4
UNIDAD II	<p>Adquiere habilidades para mejorar su desempeño personal y profesional en situaciones difíciles.</p> <p>Desarrolla destreza de comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo transformacional siendo más visible y asumiendo un alto grado de compromiso.</p> <p>Demuestra capacidad de alinear a los equipos alrededor de una visión compartida para lograr el éxito.</p>	Liderazgo organizacional	5-8
UNIDAD III	<p>Explica los procesos de cambio grupales que permitan el logro de los objetivos, utilizando la escucha activa y empática, produciendo una comunicación eficaz y eficiente.</p> <p>Reconoce las habilidades esenciales de la comunicación verbal y no verbal, haciendo énfasis en la escucha activa.</p> <p>Aplica destrezas de inteligencia emocional, comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo.</p>	Habilidades de la Comunicación	9-12
UNIDAD IV	<p>Desarrolla nuevas habilidades y conocimientos con una mirada mucho más intensa hacia las necesidades de los demás.</p> <p>Reconoce que la mejor manera de desarrollar empatía es hacer sentir a la otra persona que es importante y comprendida.</p> <p>Escucha activamente y piensa que su misión es llevar la negociación en una dirección positiva.</p> <p>Valora las diferencias así como nosotros somos únicos y especiales, los demás también lo son.</p>	Coaching Negociaciones y Gestión de Conflictos	12-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Explica la importancia del cambio de paradigmas.
2	Valora el comportamiento de las demás personas.
3	Implementa estrategias para el desarrollo de las habilidades de liderazgo
4	Fundamenta las características del lider visionario.
5	Identifica el rol que cumple el coach.
6	Describe los diferentes tipos de coaching.
7	Explica las diferencias y similitudes entre coaching y liderazgo.
8	Compara los diferentes tipos de comunicación en las organizaciones.
9	Analiza Como generar poder dentro de los equipos.
10	Compara el Coaching y el nuevo Liderazgo Transformacional.
11	Aprende a manejar su Inteligencia Emocional.
12	Explica la Importancia de la Retroalimentación
13	Evalúa la influencia que ejerce sobre otras personas.
14	Valora la importancia de observar el lenguaje corporal
15	Fundamenta que la comunicación efectiva es importante ya que ayuda a generar mayor confianza.
16	Reconoce el compromiso del lider en situaciones de crisis.
17	Fundamenta las habilidades de negociación que posee el lider.
18	procura que sus miembros sigan las instrucciones
19	Permite medir la motivación y compromiso del equipo.
20	Estimula a los miembros del equipo para la consecución de metas

V.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:

Unidad Didáctica I : Desarrollo personal y autoconocimiento	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Una parte fundamental del desarrollo humano en todas sus esferas es el autoconocimiento. Y el desarrollo personal es indispensable para lograr el éxito. En tal sentido estructurar el proyecto de vida personal, identificando la misión, visión los valores y metas personales, entendiendo el liderazgo y el factor humano como ventaja competitiva.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	1	Explicar Concepto del desarrollo personal Potencial humano y crecimiento personal Autoconocimiento ,fundamentos.	Reconocer el papel fundamental que cumple la motivación en el desarrollo personal del ser humano.	Identificar la importancia del desarrollo personal para una mejor formación profesional.	Exposición y demostración. Lectura: El efecto pigmaléon	Trabajar en equipo, compartir ideas y saber escuchar de contenidos.
	2	Identificar la misión, visión los valores y metas personales de cada uno de los colaboradores. Para involucrar con los de organización.	Establecer Técnicas para el manejo emocional propio y para los demás.	Potenciar nuestra creatividad y flexibilidad para adaptarnos a un entorno cambiante,	Analiza e interpreta textos afines al tema.	Tomar perspectiva sobre lo que nos pasa y lo que hacemos.
	3	Estructurar el Planeamiento estratégico y desarrollo de su Proyecto de Vida personal.	Determinar las metas de su proyecto de vida personal que le permita mejorar niveles de autoestima y los pasos para lograrlas	Valorar la importancia de desarrollar la autoestima.	Trabajar en equipo, compartir ideas y saber escuchar.	presenta una conducta motivada para aprender, acorde con sus capacidades, inquietudes, limitaciones y posibilidades
	4	Analizar el liderazgo y el factor humano como ventaja competitiva. Desarrollar habilidades de coaching como competencia de vida	Describir como se percibe el alto nivel competitivo en los negocios.	Cambiar las actitudes en el trabajo para lograr los objetivos.	Los individuos, adquieren una serie de valores, percepciones, Preferencias y comportamientos de su entorno.	Describir la importancia del factor humano en la empresa.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
¿Cómo logramos que la motivación se convierta en un factor que aliente el cambio y el progreso en las empresas?		- Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo - Fijar Tema de Estudios para su desarrollo.		Analiza y aplica los conocimientos adquiridos en su vida: personal y organizacional. El uso del storytelling		

Unidad Didáctica II Liderazgo organizacional	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Adquiere habilidades para mejorar su comportamiento y desempeño en situaciones difíciles, Desarrolla destreza de comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo. Y Demuestra capacidad de alinear a los equipos alrededor de una visión compartida para lograr el éxito organizacional.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	Explicar el liderazgo, función del líder, características del liderazgo. Importancia, tipos y habilidades.	Identificar los atributos de su personalidad y reconoce si son los necesarios para liderar	Asumir con responsabilidad su rol dentro del equipo de trabajo.	Lectura: El coaching empresarial y el liderazgo.	Explica cómo ponerse en el lugar del otro.
	6	Precisar las características, teorías, habilidades y enfoques del liderazgo.	Aplicar los estilos de liderazgo, para influenciar y motivar a los colaboradores de la organización.	Adoptar actitud motivadora y creativa en la realización de sus actividades.	Aplica las habilidades de liderazgo.	Observa que alguien tiene dotes de liderazgo para con todas las personas de su alrededor.
	7	Explicar la importancia de la comunicación para el desarrollo de las organizaciones, los principios, barreras y estilos.	Mantener una comunicación fluida y efectiva en todas las áreas. (Saber escuchar).	Colaborar en la difusión de la información oportuna a nivel de toda la organización.	Práctica: solución de casos propuestos.	La comunicación efectiva es importante, ayuda a generar mayor confianza.
	8	Fundamentar el liderazgo y el trabajo en equipo. Conoce las ventajas del trabajo en equipo	Establecer criterios e indicadores para determinar la creatividad que posee el líder.	Asumir una actitud de justicia para la organización del equipo de trabajo, manifestando equidad en la distribución de roles.	Fortalece el trabajo en equipo practicando las 5Cs.	El aprendizaje modifica el comportamiento.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	¿Qué prácticas pueden hacerse para desarrollar el don del carisma y aplicarlo en todas las situaciones de la vida?		Entrega de casos resueltos y análisis de las lecturas entregadas.		Aplica las informaciones adquiridas en sus actividades diarias. Liderazgo y autoconocimiento.	

Unidad Didáctica III: Habilidades de la Comunicación en las organizaciones.	UNIDAD DIDÁCTICA III. Explicar los procesos de cambio grupales que permitan el logro de los objetivos, utiliza la escucha activa y empática, Reconocer las habilidades esenciales de la comunicación verbal y no verbal. Aplicar destrezas de inteligencia emocional, comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	9	Usar el lenguaje como un poder transformador indispensable en el proceso de Coaching.	Analizar la Importancia del Saber Escuchar y el uso de las preguntas adecuadas en coaching.	Desarrollar Coaching para mejorar el desempeño.	Proponer técnicas de comunicación como herramienta del Coach.	Utiliza el coaching como una herramienta de descubrir sus capacidades.
	10	Valorar las competencias del líder como impulsor de cambio. Coaching y el nuevo Liderazgo Transformacional.	Generar poder dentro de los equipos: El coaching en la empresa. El coaching como estrategia de cambio planeado	Cooperar estableciendo Indicadores para medir la efectividad.	Aceptar el coaching como profesión y nuevo modo de vida	Reconoce diversos tipos del Coaching.
	11	Conocer que la I.E. genera habilidades internas, y externas, relacionadas con, el liderazgo y la eficacia interpersonal.	Admitir que los estados de ánimo, propios y ajenos, y aprender a manejarlos beneficia al ser humano en todas las etapas de su vida.	Usar la comunicación, Coaching, la I.E como una táctica eficaz para prevenir las conductas agresivas.	Reconocer: trabajadores con mayor I.E. tienen una mayor dedicación y satisfacción laboral superior a la de sus compañeros	Aprende a manejar su inteligencia emocional en el campo personal y organizacional.
	12	Fundamentar el propósito de desarrollar en las personas la Visión y misión compartida.	Relacionar el Comportamiento humano en las organizaciones: La salud, el cuerpo y las emociones.	Formular la misión de la empresa: crear valor y distribuir riqueza.	cambio, aprendizaje y transformación,	Valora el aprendizaje como proceso de transformación personal.
		EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
	Evaluación de la Unidad: Todo ser humano crece con un Instinto de supervivencia y adopta una conducta dirigida.		Entrega de Análisis de lectura de manera grupal. "Sistemas Humanos y Organizacionales":		Fundamenta el Trabajo Intelectual a través de la entrega de los trabajos propuestos en clase	

Unidad Didáctica IV Coaching Negociaciones y Gestión de Conflictos	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Desarrolla nuevas habilidades y conocimientos con una mirada mucho más intensa hacia las necesidades de los demás. Reconoce que empatía es hacer sentir a la otra persona que es importante y comprendida. Escucha activamente y piensa que su misión es llevar la negociación en una dirección positiva.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	13	Analizar Aprendizaje organizacional y las: zona de confort, zona de expansión y zona de temor. El Coaching y el aprendizaje transformacional.	Entender interrelación entre coaching y aprendizaje, (saber y poder). Ejercicio: Descubriendo mi estilo de Aprendizaje	Admitir que para mejorar su actitud ante la vida, tiene que identificar sus virtudes y sus defectos corregirlos y crecer como persona.	Estrategias de coaching y liderazgo (Lectura)	Participa en dramatizaciones y exposiciones grupales
	14	Conocer ¿Qué es coaching? Orígenes .Importancia, los tipos de coaching.Perfil del coach: y cualidades que lo caracterizan.	Explicar que el Coaching es una herramienta fundamental para lograr alianza entre el líder y los trabajadores	Internalizar los criterios del conflicto a la negociación. Cómo negociar. Proceso de negociación.	Observan con atención el Video “Conflictos Organizacionales”, emiten comentarios.	Sintetiza que el manejo de la voz, la escucha activa, el rapport, las preguntas etc. son herramientas que maneja el coach.
	15	Precisar cuales son las habilidades que debe desarrollar todo coach para hacer sentir que las personas son importantes.	Clarificar su visión, valores, creencias y objetivos, y mejorar su capacidad de influencia, liderazgo y el compromiso del desarrollo.	Valorar la Importancia de Saber Escuchar y reconoce el lenguaje corporal.	Análisis de un caso y práctica de coaching. "Shine"- Coaching como estilo de vida	Valora su participación y la de los demás.
	16	Definir La Consultoría, Terapia, Mentoring y el Coaching, sus semejanzas,diferencias,importancia en las organizaciones.	Relacionar los momentos del aprendizaje y el uso de la comunicación efectiva	Comparar las metas individuales con las metas organizacionales.	Define el C. social como el conjunto de pautas de conducta que organizan la relación entre los individuos	Explicar las prácticas gerenciales y el lado humano de las organizaciones.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evidencian que la esencia del coaching es Ayudar a la persona a cambiar en la forma en que ella desee para lograr sus metas.		Entrega de trabajos grupales y lo exponen.		Reconoce que el coach proporciona la metodología adecuada para que los individuos puedan descubrir sus propias soluciones.	

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

MEDIOS ESCRITOS:

- Separatas
- Guías Académicas
- Casos Prácticos
- Libros seleccionados
- Herramientas web: Sitios Web,

1. MEDIOS VISUALES Y ELECTRONICOS:

- Pizarra y Plumones
- Proyector Multimedia

VII. EVALUACIÓN:

La Evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.- La Evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al **primer caso**, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la **autoevaluación** permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar. Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.- Esta evidencia pone en acción recursos **cognitivos, procedimentales y afectivos**; todo ello en una integración que evidencia un saber

Hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se realiza ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencia de Producto.-Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación. La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

1. Alonso Siliceo Aguilar, Bernardo G. Angulo Belloc, Fernando Siliceo Fernández. (2001). Liderazgo el Don del Servicio. México: McGraw Hill.
2. C., M. J. (1996). Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Estados Unidos: Grupo Nelson.
3. Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". México DF.: Mac Graw Hill.
4. David, F. (2000). El Camino del Líder. Historias Ancestrales y Vivencias Personales. Perú: El Comercio.
5. David., F. (2000). El Espejo del Líder. Lima: UPC. El Comercio.
6. Jhon, Whitmore. (2002). Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas. México: Paidós.
7. Leonardo, W. (2003). COACHING: EL ARTE DE SOPLAR BRAZAS. Buenos Aires GRAN Aldea Editores.
8. Mendoza Carapia, R. (2007). Liderazgo. México: McGraw-Hill.
9. Salvador., C. L. (2002). Inteligencia Emocional con PNL. Buenos Aires, Argentina: Edaf.
10. Stephen, R. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
11. Vega, K. (2010). Introducción al Coaching- Manual de Apoyo. México: Mc Graw Hill.

REFERENCIAS WEB

1. https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/cmessina/LECTURAS/grupo_2.pdf
- 2.- <http://www.performanceconsultants.com/wp-content/uploads/GROW-Model-Guide>.
- 3.- <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/empowerment2005-1.pdf> Marciniak, R. (s.f.).
4. -<https://renatamarciniak.wordpress.com/tag/analisis-macro-y-micro-entorno>.
5. <http://www.contenidos.campuslearning.es/CONTENIDOS/364/curso/pdf/DIHA-C-DOCUMENTO%20DE%20APOYO-1.pdf>

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERA AL FINALIZAR EL CURSO.

1. Caso práctico: Entorno Empresarial.
2. Caso práctico: Liderar un equipo de trabajo.
3. La empresa NEXUS S.A.
1. Caso (Lectura). Todos en Omniflife que significa “vida total”,

“El coaching tiene el poder de llegar al corazón de la organización y de las personas que la integran, de quienes reconocen el valor de sí mismos y de los demás, el valor de ser proveedor y el de ser cliente, el valor de servir y ser servido, el valor de dar y de recibir, el valor de los sueños, el valor de estar presente, el valor de amar y ser amado”.

Huacho, marzo del 2018

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



.....
Dra. .Adm. Viviana I. Vellón Flores
Profesora del curso.
DNU O81.