

**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.**

**I. DATOS GENERALES**

LÍNEA DE CARRERA	CURSOS ESPECIFICOS.
CURSO	LIDERAZGO Y COUCHING EMPRESARIAL
CÓDIGO	41040
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. El uso del storytelling. Coaching: Generación de valor y sostenibilidad. Coaching como Tecnología Relacional. Análisis Conductual. Sistemas Humanos y Organizacionales: Administración de la energía. "Shine" - Coaching como estilo de vida. Aspectos conceptuales 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><b>Promueve</b> y acepta cambios de forma positiva en los paradigmas y sistemas de creencias.</p> <p><b>Estructura</b> la autoconciencia y el sentido de responsabilidad personal mejorando su aprendizaje y automotivación.</p> <p><b>Entiende</b> el comportamiento de las demás personas y se relaciona mejor. Aceptar cambios de forma positiva</p>	Desarrollo personal y autoconocimiento	<b>1-4</b>
UNIDAD II	<p><b>Adquiere</b> habilidades para mejorar su desempeño personal y profesional en situaciones difíciles.</p> <p><b>Desarrolla</b> destreza de comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo transformacional siendo más visible y asumiendo un alto grado de compromiso.</p> <p><b>Demuestra</b> capacidad de alinear a los equipos alrededor de una visión compartida para lograr el éxito.</p>	Liderazgo organizacional	<b>5-8</b>
UNIDAD III	<p><b>Explica</b> 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><b>Reconoce</b> las habilidades esenciales de la comunicación verbal y no verbal, haciendo énfasis en la escucha activa.</p> <p><b>Aplica</b> destrezas de inteligencia emocional, comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo.</p>	Comunicación y presentaciones efectivas	<b>9-12</b>
UNIDAD IV	<p><b>Desarrolla</b> nuevas habilidades y conocimientos con una mirada mucho más intensa hacia las necesidades de los demás.</p> <p><b>Reconoce</b> que la mejor manera de desarrollar empatía es hacer sentir a la otra persona que es importante y comprendida.</p> <p><b>Escucha</b> activamente y piensa que su misión es llevar la negociación en una dirección positiva.</p> <p><b>Valora</b> las diferencias así como nosotros somos únicos y especiales, los demás también lo son.</p>	Coaching Negociaciones y Resolución de Conflictos	<b>12-16</b>

#### IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

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

**V.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:**

<b>Unidad Didáctica 1 : Desarrollo personal y autoconocimiento</b>	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Promueve</b> y acepta cambios de forma positiva, <b>Estructura</b> la autoconciencia y el sentido de responsabilidad personal mejorando su aprendizaje y automotivación. <b>Entiende</b> el comportamiento de las demás personas y se relaciona mejor.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	1	<b>Explicar</b> en un mundo cambiante, la estrategia adecuada y aplicada hoy para resolver un problema probablemente no sirva en el futuro.	<b>Manejar</b> las técnicas para implantar positivamente los cambios organizacionales.	<b>Asumir</b> que el cambio personal es la base del cambio empresarial.	Exposición y demostración.	Trabajar en equipo, compartir ideas y saber escuchar de contenidos.
	2	<b>Aprender</b> a ser responsables, de lo que sentimos, de lo que pensamos y de cómo actuamos, de nuestras acciones y palabras.	<b>Identificar</b> nuevas maneras de impulsar el cambio.	<b>Teorizar</b> la autoconciencia y auto responsabilidad son competencias básicas de la I.E., claves para lograr su desarrollo.	Ana liza e interpreta textos afines al tema.	¿Cómo hacemos para tener una conciencia exacta de lo que nos está pasando y qué estamos sintiendo?
	3	<b>Percibir</b> la transformación como una oportunidad de crecimiento. “aprender a Aprender” desde la humildad, asumiendo la responsabilidad por nuestras acciones	<b>Interpretar</b> la realidad así como nuevas posibilidades de ser-hacer en el ámbito laboral y Personal.	<b>Valorar</b> aprendizajes, orientados al cambio, transformación y capacidad de acción.	Trabajar en equipo, compartir ideas y saber escuchar.	presenta una conducta motivada para aprender, acorde con sus capacidades, inquietudes, limitaciones y posibilidades
	4	<b>Analizar</b> el liderazgo y el factor humano como ventaja competitiva	<b>Describe</b> como se percibe el alto nivel competitivo en los negocios	<b>Cambiar</b> 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.
	<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
	<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
	¿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	

<b>Unidad Didáctica II</b> Liderazgo organizacional	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Adquiere</b> habilidades para mejorar su desempeño en situaciones difíciles, <b>Desarrolla</b> destreza de comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo. <b>Demuestra</b> capacidad de alinear a los equipos alrededor de una visión compartida para lograr el éxito.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	<b>Incorporar</b> herramientas de gestión de talento humano para mejorar el desempeño grupal.	<b>Mostrar</b> que los equipos multidisciplinares brindan múltiples beneficios tanto para los empleados como para la organización.	<b>Valorar</b> la mejor forma de evitar las críticas es escucharlas, reflexionar e introducir los cambios necesarios para que no se vuelvan a repetir	<b>Lectura:</b> El coaching empresarial y el liderazgo.	<b>Explica</b> cómo ponerse en el lugar del otro.
	6	<b>Explicar</b> los principios, barreras y estilos de la comunicación en las organizaciones, y su importancia.	<b>Mantener</b> una comunicación fluida y efectiva en todas las áreas.(Saber escuchar).	<b>Colaborar</b> en la difusión de la información oportuna a nivel de toda la organización.	<b>Practica:</b> solución de casos propuestos.	La comunicación efectiva es importante, ayuda a generar mayor confianza.
	7	<b>Precisar</b> las características, teorías habilidades y enfoques del liderazgo.	<b>Aplicar</b> los estilos de liderazgo, para influenciar y motivar a los colaboradores de la organización.	<b>Adoptar</b> actitud motivadora y creativa en la realización de sus actividades.	<b>Aplica</b> las habilidades de liderazgo.	Observa que alguien tiene dotes de liderazgo para con todas las personas de su alrededor.
	8	<b>Fundamentar</b> el aprendizaje como herramienta orientado al cambio.	<b>Asumir</b> compromiso de trabajo en equipo y lograr la cohesión de sus integrantes.	<b>Colaborar</b> proponiendo ideas y tomando decisiones en situaciones difíciles.	Fortalece el trabajo en equipo practicando las 5Cs.	El aprendizaje modifica el comportamiento.
		<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>				
		<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>
		¿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.

<b>Unidad Didáctica III: Comunicación y presentaciones efectivas</b>	<b>UNIDAD DIDÁCTICA III. Explicar</b> los procesos de cambio grupales que permitan el logro de los objetivos, utiliza la escucha activa y empática, <b>Reconocer</b> las habilidades esenciales de la comunicación verbal y no verbal. <b>Aplicar</b> destrezas de inteligencia emocional, comunicación interpersonal y habilidades de liderazgo					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	9	<b>Diferenciar</b> significado del líder, el coach, y el equipo.	<b>Analizar</b> Herramientas para coachear al líder y al equipo.	<b>Desarrollar</b> Coaching para mejorar el desempeño.	<b>Proponer</b> técnicas de comunicación como herramienta del Coach.	<b>Utiliza el</b> coaching como una herramienta de descubrir sus capacidades.
	10	<b>Valorar las</b> competencias del líder como impulsor de cambio.	<b>Establecer que</b> el coaching es una estrategia de cambio planeado.	<b>Cooperar</b> estableciendo Indicadores para medir la efectividad.	<b>Aceptar</b> el coaching como profesión y nuevo modo de vida	<b>Reconoce</b> diversos tipos del Coaching.
	11	<b>Conocer</b> que la I.E. genera habilidades internas, y externas, relacionadas con, el liderazgo y la eficacia interpersonal.	<b>Admitir</b> que los estados de ánimo, propios y ajenos, y aprender a manejarlos beneficia al ser humano en todas las etapas de su vida.	<b>Apreciar</b> el uso de la I.E como una táctica eficaz para prevenir las conductas agresivas como ansiedad, estrés o depresión.	<b>Reconocer:</b> trabajadores con mayor I.E. tienen una mayor dedicación y satisfacción laboral superior a la de sus compañeros	<b>Aprende</b> a manejar su inteligencia emocional en el campo personal y organizacional.
	12	<b>Fundamentar</b> el propósito de la Visión y misión compartida.	<b>Tratar</b> el Comportamiento humano en las organizaciones	<b>Formular</b> la misión de la empresa: crear valor y distribuir riqueza.	cambio, aprendizaje y transformación,	<b>Valora</b> el aprendizaje como proceso de transformación personal.
		<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>				
		<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>
		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

<b>Unidad Didáctica IV Coaching Negociaciones y Resolución de Conflictos</b>	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Desarrolla</b> nuevas habilidades y conocimientos con una mirada mucho más intensa hacia las necesidades de los demás. <b>Reconoce</b> que empatía es hacer sentir a la otra persona que es importante y comprendida. <b>Escucha</b> 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	<b>Explicar</b> que el Coaching constituye una herramienta fundamental para lograr alianza entre el líder y los trabajadores.	<b>Identificar</b> el Perfil del coach: resaltando las cualidades básicas que lo caracterizan	<b>Admitir</b> 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)	<b>Participa</b> en dramatizaciones y exposiciones grupales
	14	<b>Recordar</b> que las herramientas del Coaching están perfectamente alineadas con los objetivos de la Mediación y la resolución de los conflictos organizacionales.	<b>Comprender</b> que la resolución de conflictos es una función importante.	<b>Internalizar</b> los criterios para resolver problemas humanos.	<b>Observan</b> 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	<b>Utilizar</b> la escucha activa y empática, fomentando la comunicación eficaz y eficiente.	<b>Relaciona</b> los momentos del aprendizaje y el uso de la comunicación efectiva.	<b>Valorar</b> la Importancia de Saber Escuchar y reconoce el lenguaje corporal.	<b>Análisis</b> de un caso y práctica de coaching. "Shine"- Coaching como estilo de vida	Valora su participación y la de los demás.
	16	<b>Facilitar</b> la fijación de metas mejorando la habilidad para alcanzarlas.	Describir la importancia del factor humano en la empresa	<b>Compara</b> las metas individuales con las metas organizacionales.	<b>Define</b> 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.
	<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
	<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
	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 evalúa 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 de 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". En C. Idalberto, El capital humano de las organizaciones Octava edición. 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](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 Omnilife que significa “vida total”,

Huacho, Abril del 2017

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



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



