

Desarrollo de las competencias de coaching y mentoring

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN LIDERAZGO Y DIRECCIÓN
PÚBLICA (Semipresencial)**

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO

Este documento puede utilizarse como documentación de referencia de esta asignatura para la solicitud de reconocimiento de créditos en otros estudios. Para su plena validez debe estar sellado por la Secretaría de Estudiantes UIMP.



DATOS GENERALES

Breve descripción

El programa aporta los contenidos y herramientas necesarios para que el alumno, en el desarrollo de las competencias en *coaching/mentoring*, pueda incrementar la comunicación en su departamento, mejorar la productividad de los equipos de trabajo, crear un mejor ambiente y resolver cualquier posible conflicto entre personas.

Para ello el alumno:

- Conocerá a fondo el proceso de *coaching/mentoring*: enfoques, claves, hitos y proceso de mentoreo "paso a paso".
- Desarrollará el concepto de feedback: elemento clave en los procesos de desarrollo personal y profesional (toma de conciencia, aplicabilidad y resultados).
- Desarrollará las habilidades propias del mentor: la importancia de la escucha, el lenguaje y la confianza.
- Será capaz, desde la óptica de la mejora, de contribuir al diseño de una visión (situación ideal) y de efectuar su seguimiento.
- Conocerá y practicará la elaboración de un plan de acción, elemento clave en el proceso de desarrollo profesional, a través de la metodología Grow.

Título asignatura

Desarrollo de las competencias de coaching y mentoring

Código asignatura

101593

Curso académico

2016-17

Planes donde se imparte

[MÁSTER UNIVERSITARIO EN LIDERAZGO Y DIRECCIÓN PÚBLICA \(Semipresencial\)](#)

Créditos ECTS

4

Carácter de la asignatura

OPTATIVA

Duración

Anual

Idioma

Castellano

CONTENIDOS

Contenidos

Unidad Docente1 - INTRODUCCIÓN AL COACHING/MENTORING: BASE METODOLÓGICA Y CLAVES PARA SU EFICAZ DESARROLLO

- Origen.
- Diferentes prácticas del desarrollo guiado:
 - Tutoría.
 - Asesoramiento
 - Consultoría.
- La figura del coach/mentor:
 - Qué es un coach/mentor y qué no es.
 - Las competencias de un coach/mentor.
 - Las seis dimensiones del coach/mentor.
- Coach/mentor vs Coachee:
 - Marco de referencia de cada una de las dos figuras.
 - Claves para una relación eficaz coach/mentor - coachee.

Unidad Docente 2 - EL PROCESO DE COACHING/MENTORING: FASES A DESARROLLAR

- Contexto.
- Situación actual.
- Situación ideal (objetivo).
- Aprendizaje - Feed-back.
- Plan de acción.
- Seguimiento.

Unidad Docente 3 - EL DESARROLLO DE LAS SESIONES. OBJETIVOS Y DINÁMICAS DE LAS MISMAS

- Sesión inicial:
 - Objetivos.

- Preparación de la sesión.
- Generar contexto-confianza.
- Conocer la realidad-expectativas del coachee.
- Toma de conciencia-compromiso.
- Acordar los objetivos del proceso.

- Sesiones siguientes:
 - Objetivos.
 - Asistencia al coachee.
 - Revisión de hitos, objetivos y plan de acción.
 - Desempeño del coachee.
 - Reformular.

- Sesión de cierre:
 - Objetivos.
 - Análisis de los resultados.
 - Autoevaluación del coachee.
 - Evaluación feed-back coach/mentor.
 - Plan de continuidad.

Unidad Docente 4 - HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE LAS CUALIDADES Y HABILIDADES COMO COACH/MENTOR

- Habilidades propias del coach/mentor:
 - Escucha.
 - Confianza.
 - Lenguaje.

- Feed-back:
 - Claves para su éxito.
 - Juicios vs opiniones.
 - Estructura temporal de los juicios.
 - Feed-back positivo y feed-back negativo.

- Diseño de una visión:
 - ¿Cuál es el papel del coach/mentor?
 - Pasado-presente-futuro.
 - Compromiso.

Unidad Docente 5 - EL PLAN DE ACCIÓN: ELEMENTO CLAVE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL A TRAVÉS DEL COACHING/MENTORING

- Qué es un plan de acción.
- Preguntas que facilitan la visión por parte del coachee de un plan de acción.
- Cómo desarrollar un plan de acción: elementos que debe contener.
- Modelo de plan de acción.
- Seguimiento del plan de acción.

COMPETENCIAS

Generales

CG4.- Comunicar ideas y razonamientos de forma efectiva como una de las formas con las que poner en práctica un liderazgo eficiente.

CG5.- Conocer y utilizar aquellas habilidades interpersonales que favorecen las relaciones de cooperación en una organización.

CG6.- Liderar grupos de trabajo asegurando la integración de sus miembros, la consecución de objetivos comunes y un máximo rendimiento en su desempeño.

Específicas

CE1.- Identificar y analizar tendencias o cambios político-institucionales, a nivel nacional e internacional, que incidan en el funcionamiento de la Administración pública y en el ejercicio del liderazgo público.

CE13.- Poner en práctica un liderazgo basado en la creatividad para la definición de estrategias y actuaciones para la gestión del capital humano, observando el marco normativo de las administraciones públicas.

PLAN DE APRENDIZAJE

Actividades formativas

Actividad	Horas presenciales	Horas <i>on-line</i>	Horas totales
AF1.- Clases presenciales	17		17
AF2.- Trabajo en grupo	3	27	30
AF11.- Trabajo autónomo		53	53
TOTAL	20	80	100

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

Sistema de evaluación	Descripción
SE1.- Valoración de la asistencia y de la participación en la actividades formativas	Ponderación: 20%
SE5.- Evaluación del trabajo en grupo y, en su caso, valoración de su presentación oral	Ponderación: 40%
SE7.- Evaluación de los trabajos individuales y, en su caso, valoración de su presentación oral	Ponderación: 40%

Calendario de exámenes

- [Calendario de exámenes 2016/2017](#)

PROFESORADO

Profesor responsable

Padilla Gurría, Antonio Jesús

*Doctor en Ciencias de la Educación
Director Adjunto del Departamento de Formación y Desarrollo
Dopp Consultores*

Profesorado

Rodríguez Gutiérrez, Joaquín del Valle

*Gerente de Proyectos relacionados con los RRHH en las Administraciones Públicas
Dopp Consultores*

Sánchez Fuentes, José Manuel

Socio de Dopp Consultores

HORARIO

Horario

Al tratarse de una asignatura optativa, tanto la parte presencial como la parte *on-line* de la asignatura tendrá lugar de febrero a abril del segundo curso.

- [Horario](#)

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RELACIONADOS

Bibliografía

El pequeño libro de las grandes decisiones (Michael Krogerus y Roman Tschäppeler. Alienta Editorial.)

Desarrollo de competencias de mentoring y coaching (Beatriz Valderrama. Prentice Hall.)

No es lo mismo (Silvia Guarnieri y Miriam Ortiz de Zárate. LID Editorial.)

Ontología del lenguaje (Rafael Echeverría. Ediciones Gránica.)

50 actividades para desarrollar destrezas de coaching y mentoring en directivos (Donna Berry, Charles Cadwell y Joe Fehrman. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.)

Coaching y mentoring: cómo desarrollar el talento de alto nivel y conseguir mejores resultados (Varios Autores. Editorial DEUSTO.)

Coaching co-activo (Laura Whitworth y otros. Editorial LID.)

Coaching: Herramientas para el cambio (Robert Dilts. Urano Editorial.)

Coaching: El arte de soplar brasas (Leonardo Wolk, Gran aldea editores.)