

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO****CODIGO:**
FO-M-DC-05-01**VERSION:**
2**FECHA:**
2010-19-04**PAGINA:**
1 de 2**1. IDENTIFICACIÓN**

Nombre de la Asignatura Electiva: Coaching		Código 800106-800206	Área Talento Humano	
Naturaleza Teórica	No de Créditos 1	TP Trabajo Presencial 16	TI Trabajo Independiente 32	
Semestre I Y II	Duración 16 Horas	Habilitable No	Homologable No	Validable Si

2. JUSTIFICACIÓN

Dentro de las organizaciones existen diferentes niveles jerárquicos, cada uno de ellos con habilidades y destrezas que los diferencian y hacen que sus relaciones sean casi que estrictamente laborales, desconociendo que debe existir un acompañamiento con miras al logro de los objetivos organizacionales futuros, es decir, mirando hacia adelante con el objetivo de lograr el cambio mediante una toma de conciencia que nadie cambia nadie sin su compromiso y colaboración, interiorizando sus valores y teniendo un plan individual de desarrollo concertado, con seguimiento diario, con valores intrínsecos de las personas, con conocimientos, valores, actitudes y habilidades en aras del desarrollo integro de la persona.

3. COMPETENCIAS

Saber Conocer: Conformado por la información específica e instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías) relacionados con cada uno de los criterios de desempeño.

Saber Hacer: Constituye el conjunto de procedimientos necesarios para el desempeño de una determinada actividad o tarea. Tiene como base la utilización de materiales, equipos y diferentes clases de herramientas.

Saber Ser: Comprende las actitudes necesarias para tener desempeños idóneos. Tiene como base la autonomía de la persona, sus valores, su autoestima, y su proyecto ético de vida.

4. OBJETIVOS**General:**

El objetivo general del COACHING es ver a las personas en términos de su potencial futuro y no de su desempeño pasado, es desarrollar el conocimiento, la responsabilidad y la confianza del empleado en si mismo la cual se demuestra cuando tomamos decisiones y medidas de éxito y reconocemos toda nuestra responsabilidad en ambas.

Específicos:

- La motivación del personal es uno de los objetivos más importantes en el Coaching en consideración a que ella obtiene los motivos o causas fundamentales para que el funcionario haga su trabajo con agrado y compromiso.
- Mediante el Coaching se logra el éxito en la delegación que lleva como resultado resolución de problemas por parte del funcionario subalterno, para el buen desempeño de las tareas y la planificación y revisión de las mismas.
- Se presenta el mejoramiento de las relaciones interpersonales, mediante el desarrollo del personal
- Creación de equipos de alto rendimiento, con estándares que superen los antiguos grupos de empleados en torno a una misma función.

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO**CODIGO:
FO-M-DC-05-01VERSION:
2FECHA:
2010-19-04PAGINA:
2 de 2**5. CONTENIDO TEMÁTICO Y ANÁLISIS DE CRÉDITOS****Contenido Temático**

- Que es COACHING?
- El gerente en su papel importante de Coaching
- Necesidad de cambio de concepciones
- La conciencia y la responsabilidad en el Coaching
- Preguntas que responden el propósito del Coaching
- Secuencia del Coaching.
- Establecimiento de metas en el Coaching.
- Observación, opciones, acciones y desempeño del Coaching.
- Coaching empresarial.
- Coaching de equipos.
- Barreras del Coaching.
- Beneficios del Coaching.

Análisis de Créditos

TEMAS	TRABAJO PRESENCIAL	TRABAJO DIRIGIDO	TRABAJO INDEPENDIENTE
Que es COACHING?	2	2	2
El gerente en su papel importante de Coaching	2	2	2
Necesidad de cambio de concepciones	2	2	2
La conciencia y la responsabilidad en el Coaching	2	2	2
Preguntas que responden el propósito del Coaching	1	1	1
Secuencia del Coaching.	1	1	1
Establecimiento de metas en el Coaching.	1	1	1
Observación, opciones, acciones y desempeño del Coaching.	1	1	1
Coaching empresarial.	1	1	1
Coaching de equipos.	1	1	1
Barreras del Coaching.	1	1	1
Beneficios del Coaching.	1	1	1
TOTAL DE HORAS DEL CURSO	16	16	16
TOTAL CRÉDITOS: 1			

6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Exposiciones teóricas, dinámicas grupales, creación de escenarios de aprendizaje e intercambio y discusión de lecturas y experiencias entre participantes.

Cátedra magistral: Serán presentados por el profesor conceptos básicos resolverá dudas o

 UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO			
	CODIGO: FO-M-DC-05-01	VERSION: 2	FECHA: 2010-19-04	PAGINA: 3 de 2

sugerirá consultas adicionales en fuentes bibliográficas o con expertos en el tema.

Presentación, sustentación, discusión talleres evaluación y análisis de temas presentados por los estudiantes y el profesor relativos a la materia.

Lectura del material bibliográfico guía del curso y elaboración de informes de esas lecturas.

7. RECURSOS.

Sala acondicionada con medios audiovisuales. Material de lectura. Uso de TIC`s.

8. EVALUACIÓN

En general el candidato a Especialista será responsable de su propio aprendizaje y contara con la orientación y acompañamiento del docente.

Se valoraran todas las actividades realizadas en el proceso de formación como mecanismo de control y verificación por temáticas desarrolladas.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Whitmore, John, Coaching
- Goleman, Daniel, Inteligencia Emocional, Trabajando con Inteligencia Emocional.
- Hemery, David, Que hace a un campeón?
- Gratton, Linda, Estrategias de Capital Humano.
- Jerico, Pilar, Gestión del Talento