

Máster en Recursos Humanos



Liderazgo, Coaching y Mentoring. Inteligencia Emocional. La Gestión del Talento

Profesores: D. Mario Alonso Puig, D. ^a Elisa López Gómez, , D. ^a Nieves Jérez Halcón, D. ^a Mónica Martínez Castaño, D. Enrique Arce Saéz, D. Roberto Martínez Fernández

2020/2021

- **Materia:** Liderazgo, Coaching y Mentoring. Inteligencia Emocional. La Gestión del Talento
- **Créditos ECTS:** 3 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 2º
- **Profesores:** D. Mario Alonso Puig, D.ª Elisa López Gómez, D.ª Nieves Jérez Halcón, D.ª Mónica Martínez Castaño, D. Enrique Arce Saéz, D. Roberto Martínez Fernández
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso Académico:** 2020-2021
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Conocimiento de los conceptos de liderazgo, coaching, inteligencia emocional y mentoring y diferencia entre ellos. Herramientas para llevar a cabo la implantación de un proceso de coaching dentro de la organización y fases del mismo. Explica las técnicas de atracción del talento, su identificación orientada a planes de sustitución y la retención de los altos potenciales.

La asignatura analizará los conceptos de Inteligencia Emocional, cómo detectarla, analizarla y saber gestionarla en las organizaciones; Coaching y Mentoring y cómo poder usar estas herramientas para favorecer a la organización y aprovechar al máximo el potencial de las personas. Aborda el concepto de qué es el liderazgo desde el punto de vista empresarial, desarrolla además los conceptos de comunicación, trabajo en



equipo y la creatividad e innovación.

La asignatura estudia también el concepto de talento, la atracción, identificación, desarrollo y retención del mismo dentro de la compañía y su gestión conforme a la estrategia de la empresa. El objetivo principal es el de proporcionar a los participantes una visión global de la importancia de una gestión eficaz del talento para conseguir los objetivos estratégicos de la Organización.

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando -cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.



Competencias específicas:

CE17. Aplicar las mejores prácticas de RR. HH.

CE18. Analizar las relaciones existentes entre los trabajadores de la compañía, detección de líderes formales e informales y gestión de los mismos.

CE19. Gestionar la diversidad dentro de la organización.

CE22. Analizar las relaciones de grupo en una organización, y sus implicaciones.

CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.

CE34. Determinar las motivaciones e intereses, y la comunicación que se establece, entre las personas que integran un departamento.

CE35. Detectar dentro de la organización las personas que destacan por su desempeño o sus conocimientos.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

Asignatura 2.8. Liderazgo, coaching y mentoring. Inteligencia emocional. La gestión del talento. La conciliación laboral, familiar y personal (3ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	31,00	60%
Actividades Prácticas	26,46	80%
Trabajo personal	17,64	100%
Total	75	



5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACION

Sistema de evaluación

Convocatoria Ordinaria:

- | | | |
|----|---|------|
| 1. | Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura | 25% |
| 2. | Exámenes parciales. (Opcional) | 25% |
| 3. | Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos, | 50 % |

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%.

Sistema de calificación

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.



3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.

2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.



6. BIBLIOGRAFÍA

- Coaching, el arte de soplar brasas. Leonardo Wolf. Gran Aldea Editores. (2003)
- Coaching y Mentoring. Harvard Business Essential, Varios Autores. Ed. Deusto (2005)
- Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. S. Pereda Marín F. Berrocal Berrocal. Ed. Universitaria Ramón Areces. (2006)
- Masterful Coaching. Robert Hargrave. Jossey. Bass Publishers.
- Appreciative Inquiry (2ª ed.) Sue Annis Hammond. Thin Book Publishers.
- Evidenced Based Coaching Handbook. Dianne R. Stober and Anthony M. Grant. John Wiley & Sons Publishers. (2006)
- Co-Active Coaching. Phil Sandahl.
- Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach. Myles Downey
- Executive Coaching . Catherine Fitzgerald of Harvard and Georgetown' OD Program.
- La buena suerte. Alex Rovira y Fernando Trías de Bel. EMPRESA ACTIVA
- El caballero de la armadura oxidada. Robert Fisher. OBELISCO
- La paradoja. William Hunter. EMPRESA ACTIVA
- Los siete hábitos del hombre eficaz. Steven Covey
- Vivir es un asunto urgente. Mario Alonso. AGUILAR
- La caja. Instituto Arbinger. EMPRESA ACTIVA
- Tú eres lo que dices. Mattew Bud. EDA
- Avia D. y Vázquez, C Optimismo Inteligente. Alianza Editorial
- Bazinet,A . La evaluación del rendimiento. Ed. Herder.
- Cooper, Robert, K & Sawaf A. Estrategia emocional para ejecutivos. Ed. Martínez Roca.
- Ed Michaels: "LaguerraporelTalento". Editorial Universitaria Ramón Areces, 2003.
- García Huete, E. Aprender a pensar bien. Ed. Aguilar.
- Goleman, D. Inteligencia emocional. Ed. Kairos.
- Harvard Business Review:DirigirpersonasenlaEmpresa. Ediciones Gestión 2000., 2003.
- Hay Group. FactbookdeRecursosHumanos. Aranzadi y Thomson, 2004.



- Peiró, J.M. Desencadenantes del estrés laboral. Ed. Eudema.
- Besseyre, C.H. Gestión estratégica de recursos humanos. AEDIPE
- Costa, M. El libro de los secretos de la dirección. Ed. Pirámide
- Fournies, F. Técnicas de dirección de personal. Ed. Deusto
- Ivancebich, G y Donneley. Las organizaciones. Ed. McGraw Hill.
- Larroy, C. y De La Puente, M.L. El niño desobediente. Ed. Pirámide
- Pérez López, J.A. Liderazgo. Biblioteca IESE de gestión de empresas. Ed. Folio.
- Puchol, L. Dirección y gestión de recursos humanos. ESIC.
- Rodríguez Porras. El factor humano en la empresa. Ed. Deusto.
- Mc Adams, J. Premiar el desempeño. Una guía del directivo para mejorar los resultados a través de las personas. Ed. Marcial Pons.
- Nelson, B. 1001 Formas de recompensar a sus empleados. Ed. McGraw Hill.
- Adams, G.S. Medición y evaluación. Ed. Herder
- Goodale, J. "La entrevista". Ed. Pirámide.
- Illescas Pérez, J.: Estrategias para la adaptación persona-puesto. AEDIPE
- Levy-Leboyer, C. Evaluación del personal. Ediciones Diaz de Santos
- Muñoz, J.F. Evaluación del desempeño. Ed. Ibercaja
- Peña Baztan, M. Dirección de personal. Organización y técnicas. Ed. Colección Esade.
- Jac-Fitz-enz. :Cómo medir la gestión de los RRHH. Ediciones Deusto, 1999.
- Lynda. Gratton: "Estrategias de Capital Humano". Editorial Prentice Hall. 2001
- Pilar Jericó: "La nueva gestión del Talento: Construyendo compromiso". 2008



7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Mario Alonso Puig: Médico especialista en cirugía general y del aparato digestivo, fellow en cirugía por la Facultad de Medicina de la Universidad de Harvard, en Boston, y miembro de la Academia de Ciencias de Nueva York y de la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia.

Ponente de HSM Talents, ha sido invitado por instituciones como el MD Anderson Cancer Center de Houston, el Global Leadership Center de INSEAD y la Universidad Pitágoras de Sao Paulo.

Actualmente, imparte conferencias y cursos sobre liderazgo, comunicación, creatividad y gestión del estrés.

Ha dedicado gran parte de su vida a explorar el impacto de los procesos mentales en el despliegue de los talentos y los niveles de salud, de energía y de bienestar que se experimentan.

Es además escritor de libros y artículos de reconocido éxito y uno de los expertos más demandados por las empresas y administraciones públicas para impartir conferencias y seminarios sobre liderazgo, creatividad, innovación empresarial y gestión del cambio.

D.ª Elisa López: Licenciada en Ciencias de la Educación y especializada en Psicología Industrial por la Universidad Complutense de Madrid. Formación de posgrado en diferentes ámbitos; gestión y dirección de empresas, gestión de RR.HH. en la empresa, selección de personal, formación de formadores, experta en tecnología educativa, cómo hablar en público y orientadora laboral. Diplomada en Grafología y Máster en Pericia Caligráfica por la Sociedad Española de Grafología. Actualmente realizando el doctorado en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido Consultora senior en Hudson Global Resources, Directora de RR.HH. en Chello Multicanal para España y Portugal y es profesora en el Máster de Gestión de Empresas de Televisión de la Universidad Complutense de



Madrid, así como coach de directivos.

D.^a Nieves Jérez Halcón: Master en Terapia de conducta Profesora de Liderazgo y Habilidades directivas Experta en Planes de desarrollo directivo para empresas Coach en Competencias Profesionales (Individual/Grupal) Assesment Center

D. Enrique Arce Sáez: Ex socio de PeopleMatters. Con anterioridad, fue responsable del área de Eficacia Organizativa de España en Watson Wyatt durante 7 años. Anteriormente, desarrolló su labor profesional como Gerente de Development Systems con responsabilidad en Sudamérica. Fue Gerente de Andersen Consulting del grupo de Gestión del Cambio.

D.^a Mónica Martínez Castaño: Licenciada en Ciencias de la Información, rama Publicidad y Relaciones públicas. Coach Ontológico certificada por la ICF desde 2007. Certificada en Coaching con modelado DBM por SCT Systemic (Coaching con modelado DBM I y II). Con formación en Aplicación de DBM en El Arte y la Ciencia de las Habilidades Vitales Efectivas y El Arte y la ciencia de la Hipnosis y Meditación Efectivas. Practitioner PNL.

Con más de 19 años de experiencia profesional, ha sido y es Directiva con sólida experiencia comercial, de marketing y comunicación, en los sectores de Publicidad, Inmobiliario y de Recursos Humanos. Ha diseñado y puesto en marcha planes estratégicos comerciales, planes de reclutamiento y formación, coordinación de grandes eventos en empresas como IIR España, Warner Music Spain , Westin Hotels&Resorts entre otras.

Desde el 2007 hasta ahora es fundadora y Directora de Coaching You, empresa dedicada al Coaching ejecutivo y a la Consultoría de Transición profesional.



Es consultora de Reorientación Laboral y Transición Profesional (consultora de outplacement) es conferenciante in Company de temas como: Coaching, Inteligencia Emocional, Transición profesional, Lider Coaching para Directivos y Equipos de Ventas y Retribución emocional, es Profesora en varios Máster de RRHH, Comunicación y Marketing.

Experta en MBSR (Reducción de estrés basado en Mindfulness) certificada por la Universidad Complutense de Madrid

D. Roberto Martínez Fernández: La mayor parte de su trayectoria profesional ha transcurrido en dirección de consultoría de gestión. Cuento con más de 20 años de experiencia, 18 de ellos como manager/director, en campos como la protección medioambiental, la calidad y la excelencia, la prevención de riesgos laborales , la RSE y en esta última etapa, la gestión del talento.

Ingeniero Químico de formación universitaria , Master en PRL y Master -Executive de RRHH por CE Garrigues. Formador y conferenciante en escuelas de negocio

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 828108 Alcobendas, Madrid.

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: Liderazgo, Coaching y Mentoring

Trimestre: 2º Créditos ECTS: 3

- Coaching y Mentoring ¿qué es? ¿qué no es? Diferencias entre ellos y con otras prácticas: formación, outplacement, terapia



- Tipos de Coaching
- El proceso de Coaching y Mentoring
- El perfil del Coach y el perfil del mentor
- La sesión de coaching: el método GROW
- Técnicas y modelos empleadas en Coaching y Mentoring
- Qué es un líder
- Qué hace un líder
- Sé un líder
- Qué es la Inteligencia Emocional aplicada a la Empresa
- Análisis funcional del comportamiento observable para identifica emociones
- La comunicación como indicador de la Inteligencia Emocional

