

**PLANIFICACIÓN DE CURSO**  
Segundo Semestre académico 2022

**I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA**

Asignatura: <i>Competencias de Consultoría y Coaching en contexto Laboral/Organizacional</i>	Código: PSI4012
Semestre de la Carrera: 8	
Carrera: Psicología	
Escuela: Psicología	
Docente(s): Alejandra Pallamar	
Ayudante(s): No aplica	
Horario: Miércoles 14.30 a 17:45	

Créditos SCT: 5	
Carga horaria semestral <sup>1</sup> : 150	horas
Carga horaria semanal:	9 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal: 3 hrs	horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal: 6 hrs	horas

**II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE**

**Presentación:**

Las organizaciones viven hoy en contextos de rápida transformación, descritos como volátiles, inciertos, complejos y ambiguos. Esto conlleva presión tanto para el sistema como para sus integrantes. Las organizaciones son también espacios fundamentales donde las personas desarrollan gran parte de sus vidas. Sabemos que el contexto, ambiente, diseño y sentido del trabajo juega un papel fundamental en la salud psicosocial de los chilenos hoy en día. La capacidad de comprender los sistemas organizacionales, grupos e individuos insertos en ellos para influir efectivamente desde el rol de psicólogo organizacional-laboral para potenciar tanto el cumplimiento de los objetivos como el bienestar de sus miembros, es hoy una destreza clave.

El curso busca entregar conocimientos y fortalecer habilidades básicas de los/las estudiantes para actuar e influir desde un rol de facilitador del cambio en procesos de desarrollo organizacional a nivel individual-grupal en contextos organizacionales. Se integran modelos y habilidades básicas de Consultoría y Coaching organizacional en un modelo sistémico para acercar a los estudiantes a tópicos centrales del desarrollo organizacional. Potencia a los participantes para comprender y ejercitar las habilidades como facilitadores de procesos de transformación organizacional.

<sup>1</sup> Considere que 1 crédito SCT equivale a 30 horas de trabajo total (presencial/sincrónico y autónomo/asincrónico) en el semestre.

Entrega herramientas, métodos, habilidades y un marco ético que resulta clave en la organización y la sociedad contemporánea.

La CONSULTORÍA es un rol profesional en que se establece una relación con las organizaciones para ayudarlas consistentemente a comprender diferentes ámbitos del comportamiento socioemocional organizacional e individual que intervienen en los procesos de cambio, mejoramiento, crisis. Las competencias fundamentales requeridas son: observar y comprender el contexto organizacional; recoger información e integrar soluciones; insertarse, colaborar y aportar en conjunto; negociar y lograr compromisos.

El COACHING es proceso de acompañamiento focalizado basado en una relación con personas y grupos para empoderarlos, facilitar el aprendizaje, desarrollo de competencias, promoviendo cambios que faciliten el logro de sus metas y el aumento de su bienestar. El coaching como práctica y disciplina es muy joven, sin embargo, ha tenido un crecimiento y consolidación sostenida en las últimas décadas. La Psicología desde diversas ramas aplicadas (organizacional, clínica, educacional) y teóricas (conductual-cognitiva, humanista, sistémica, psicodinámica y positiva) ha sido un pilar fundamental de la consolidación del coaching. Las competencias fundamentales de coaching son: crear conjuntamente la relación; escuchar y comunicar eficazmente; facilitar el auto-aprendizaje; facilitar el logro de metas y bienestar.

La consultoría y el coaching requieren fortalecer la habilidad de reflexionar aplicando estándares éticos y profesionales; así como la capacidad de autoobservación y autoconocimiento constante.

### **OBJETIVOS**

- 1) Conocer de las habilidades profesionales de ayuda para el desarrollo de personas/ equipos en el contexto organizacional/laboral y potenciar a las/los estudiantes como facilitadores de procesos de transformación organizacional
- 2) Conocer la evolución del Coaching y Consultoría organizacional, sus orígenes, desarrollo histórico, y sus desafíos actuales como campo disciplinar, identificando sus ámbitos de aplicación en los sistemas organizacionales/sociales
- 3) Reconocer los aportes centrales de la Psicología al desarrollo conceptual de la consultoría y coaching organizacional
- 4) Conocer y practicar habilidades básicas en los roles de consultor y coach organizacional
- 5) Auto-explorar y diagnosticar las propias competencias como agente de cambio organizacional
- 6) Reflexionar éticamente sobre el impacto de las prácticas de consultoría y coaching.

**III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES**

UNIDAD I: INTRODUCCION A LA CONSULTORIA Y COACHING ORGANIZACIONAL				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
1 24/08	Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y contrato grupal. Actividad de integración grupal. Contrato Grupal.	3 horas	6	Conformación de Grupos de Trabajo Asignación de textos a presentar por los grupos.
2 31/08	Diferencia entre: Coaching/Consultoría/Psicoterapia. Ejercicio de casos	3 horas	6	Lectura: Asociación Española de Coaching (2018) El coaching se hace mayor: El libro blanco del coaching. Capítulo 1. Círculo Rojo Editorial, 2018.
3 07/09	El coaching y la consultoría en el contexto del Diagnóstico y Desarrollo Organizacional (D.O). Ejercicio de casos  Taller 1	3 horas	6	Lectura: Rodríguez, Darío. (2011). Gestión organizacional. Elementos para su estudio. Capítulo 9 Cambio Organizacional. Ediciones UC
4 14/09	- Orígenes e historia del Coaching y la Consultoría organizacional Taller 2	3	8	Lectura: Pucheu, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. Capítulo 6: Coaching

UNIDAD II : COMPETENCIAS DE COACHING/CONSULTORIA APLICADAS A LAS ORGANIZACIONES				
5 21/09	Tipologías de Coaching y Escuelas originarias de coaching. Taller 3	3	6	Lectura: Ortíz de Zárate, Miriam. Psicología y Coaching: Marco general, las diferentes escuelas. Revista Capital Humano N° 243. Págs: 56-68
6 28/09	Aportes de la Psicología al Coaching. Ejercicio Aplicado	3	6	Entrega y presentación de Entrevistas realizadas  Lectura: Goldvarg, D. (2012) Competencias de Coaching Aplicadas. Capitulo: Acuerdo de coaching Granica, Buenos Aires Argentina. International Coach Federation (2019). Competencias de Coaching. Gallway, T. (2000). El juego Interior del Tennis. Prefacio.
7 05/10	Modelos de Competencias de Coaching. Autoevaluación de Competencias. Taller 4	3	6	Lectura: Goldvarg, D. (2012) Competencias de Coaching Aplicadas. Capitulo: Escucha activa y Preguntas Poderosas. Granica, Buenos Aires Argentina. International Coach Federation (2019). Competencias de Coaching
8 19/10	Modelos de Consultoría.	3	6	Lectura: Aguiar, M., León, A., Nogueira D., González, R. & Pérez, Á. (2019). Proceso de consultoría organizacional: modelo conceptual. Revista de Gerencia, vol. 24, núm. 88, 2019

9 26/10	Modelos de Competencias de Consultoría. Autoevaluación de Competencia	3	6	Se entrega a los estudiantes Prueba Integrativa (Individual y Asincrónica). Se devuelve una semana después.  Lectura: Peine, Sheila (2019). Manual de Diseño e Intervención Organizacional. Pag 5-25. Centro de Investigación en Educación Superior. CIES Santiago.
------------	---	---	---	---

UNIDAD III : COMPETENCIAS DE CONSULTORIA Y COACHING APLICADAS EN ROL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL/LABORAL				
10 02/11	Diferencia Coaching/ Consultoría  Ejercicio de Rol Trabajo en Plan de Desarrollo Personal de Competencias Taller 5	3	6	Lectura: Modelos de intervención organizacional Andrés Ossandón Buljevic .(2009) Revista Universidad del Azuay. Numero 48
11 09/11	Ejercicio de Rol Trabajo en Plan de Desarrollo Personal de Competencias Taller 6	3	6	Presentación Avance trabajo grupal final
12 16/11	Ejercicio de Rol Trabajo en Plan de Desarrollo Personal de Competencias Taller 7	3	6	Lectura: Goldvarg, D. (2012) Competencias de Coaching Aplicadas. Capitulo: Creación de Conciencia, Diseño de acciones. Granica, Buenos Aires Argentina. International Coach Federation (2019). Competencias de Coaching.
13 23/11	Consultoría / Coaching en el contexto de la Psicología del Trabajo y las organizaciones Taller 8	3	6	Lectura: Goldvarg, D. (2012) Competencias de Coaching Aplicadas. Capitulo: Gestión del progreso y la responsabilidad Granica, Buenos Aires Argentina.

				International Coach Federation (2019). Competencias de Coachin
14 30/11	Presentación Trabajo Grupal			Presentación trabajo Grupal. Formato PPT y Escrito. Informe escrito se entrega día del trabajo.

#### **IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN**

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH. Se requiere una fuerte colaboración entre docentes y estudiantes, teniendo como principios rectores: Velar por los aprendizajes nucleares; Equidad e inclusión; Flexibilidad e Innovación; Comunicación y retroalimentación oportuna; Autonomía e integridad académica; Cuidado por el bienestar de todos y todas.

La metodología del curso propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización, además de integración de actividades sincrónicas y asincrónicas. Con un fuerte componente de trabajo personal y grupal. Se crearán grupos de trabajo (3 personas por grupo) y duplas (trabajo en parejas), podrán operar en forma presencial y remota (por teléfono, u otras modalidades). El curso utiliza una metodología de taller (experiencial-reflexivoactivo) en un clima colaborativo, que pueden incluir: ejercicios de integración grupal; ejercicios de rol; autoobservación y retroalimentación; además de análisis de casos y discusión bibliográfica

##### **Evaluaciones: Ver Anexo Instrucciones para evaluaciones.**

1.- Trabajo Inicial. Trabajo de grupo (4 personas). Dos entrevistas: Un profesional y una persona que hayan recibido coaching/consultoría. (20%). 28/09

2.- Presentación de lectura de clase. En duplas alumn@s presentarán lecturas en formato PPT/Video grabado en cada sesión. Video se entrega día anterior. A partir de tercera sesión. (20%).

3.- Trabajo de Aplicación Grupal. Se realiza en grupos. Análisis de casos y materia del curso (30%). Avance: 09/11 (avance vale 10% del 30 %), Entrega Final escrita y oral 30/11.

4.- Plan de Desarrollo Personal de Competencias. Trabajo reflexivo personal (30%). 07/12

##### **ASISTENCIA:**

El curso exige una asistencia Mínima de 60%, además de talleres programados en diferentes momentos. Es requisito que l@s estudiantes asistan al menos a 2 talleres al inicio (1 al 4) y dos talleres de la parte final (5 a 7). El cumplimiento de estos requisitos de asistencia se considera un requisito de aprobación del curso. Quienes no asistan a estas instancias y no cuenten con la justificación correspondiente reprobarán la asignatura aun cuando su promedio de notas sea superior a 4,0.

##### **INTEGRIDAD ACADÉMICA**

Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica.
- Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebas
  - trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de evaluación.
- Grabar las clases sin la autorización explícita de la profesora y el consentimiento del resto de estudiantes

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1,0).

## V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS

### UNIDAD I

- Asociación Española de Coaching (2018) El coaching se hace mayor: El libro blanco del coaching. Capítulo 1. Círculo Rojo Editorial, 2018.
- Pucheu, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. Capítulo 6: Coaching
- Rodríguez, Darío. (2011). Gestión organizacional: Elementos para su estudio. Capítulo 9 Cambio Organizacional. Ediciones UC

### UNIDAD II

- Aguiar, M., León, A., Nogueira D., González, R. & Pérez, Á. (2019). Proceso de consultoría organizacional: modelo conceptual. Revista de Gerencia, vol. 24, núm. 88, 2019
- Gallway, T. (2000). El juego Interior del Tennis. Prefacio.
- Goldvarg, D. (2012). Competencias de Coaching Aplicadas. Capítulo: Acuerdo de coaching Granica, Buenos Aires Argentina.
- International Coach Federation (2019). Competencias de Coaching.
- Ortiz de Zárate, Miriam. Psicología y Coaching: Marco general, las diferentes escuelas. Revista Capital Humano N° 243. Págs: 56-68
- Peine, Sheila (2019). Manual de Diseño e Intervención Organizacional. Pag 5-25. Centro de Investigación en Educación Superior. CIES Santiago

### UNIDAD III

- Goldvarg, D. (2012) Competencias de Coaching Aplicadas. Capítulos: Escucha activa; Preguntas Poderosas; Creación de Conciencia; Diseño de acciones. Gestión del progreso y la responsabilidad. Granica, Buenos Aires Argentina.
- Ossandon, A. (2009) Modelos de intervención organizacional Revista Universidad del Azuay. Numero 48

## VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

- Acuña, E y Sanfuentes M., « Coaching, Análisis del Rol Organizacional » Editorial Universitaria, 2009
- Andwandter, P. « Introducción al Coaching Integral » Ril Editores, Chile, 2008
- Angel, P. Y Amar, P. « Guía práctica del Coaching » Paidós, Barcelona 2007
- Argyris, C (2009). Conocimiento para la acción. Una guía para superar los obstáculos de cambio en la organización. Granica, Buenos Aires, Argentina.
- Lai, Yi-Ling & Passmore, Jonathan. (2019). Coaching psychology: Exploring definitions and research contribution to practice?. 14. 69-83.
- Cooperrider, D., Subuirana M. (2013). Indagación Apreciativa. Kairós.
- Milanese R. y Mordazzi P, (2008) Coaching Estratégico: Cómo transformar los límites en recursos. Herder Editores.
- O'Connors, J., Lages A. Coaching con PNL. (2005). Editorial Urano.
- O'Connors, J., Mcdermott, I. (1998). Introducción al Pensamiento Sistémico. Urano.

### Recursos en línea:

International Coach Federation: <https://www.coachfederation.org/>

ICF Chile: <http://www.icfchile.cl/>

International Coach Community: <http://www.internationalcoachingcommunity.com/es>

Asociación Española de Coaching: <http://www.asescoaching.org/>

European Coaching Association: <http://www.european-coachingassociation.de/view/Startseite.html>

Worldwide Association of Business Coaches: [www.wabccoaches.com](http://www.wabccoaches.com)

Association for Professional Executive Coaching & Supervision <https://apecs.org/>

Association for Coaching® (AC) <http://www.associationforcoaching.com/pages/home>

### Revistas

ICIMAG Revista Chilena de Coaching y Neurolingüística. <https://icimag.cl/index.php>

Revista de Mentoring y Coaching [http://innovacioneducativa.upm.es/web\\_revista/normas.htm](http://innovacioneducativa.upm.es/web_revista/normas.htm)

Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice

[Http://www.tandfonline.com/loi/rcoa20#.V2ykLbuLTIU](http://www.tandfonline.com/loi/rcoa20#.V2ykLbuLTIU)

International Journal of Coaching in Organizations <http://www.ijco.info/>

International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring <http://ijebcm.brookes.ac.uk/>

International Coaching Psychology Review <http://www.bps.org.uk/networks-and-communities/member-microsite/special-groupcoaching-psychology>

International Journal of Mentoring and Coaching in Education

<http://www.emeraldinsight.com/loi/ijmce>