

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Liderazgo organizacional y coaching		
PLAN DE ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	3		
CURSO:	Segundo		
SEMESTRE:	Primero		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano		
PROFESORADO:	Annia Almeyda Vázquez		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	annia.almeyda@uneatlantico.es		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
Tema 1. La organización inteligente - Subtema 1.1. Hacia la organización que aprende - Subtema 1.2. Las cinco disciplinas - Subtema 1.3. Planificación estratégica Tema 2. Liderazgo - Subtema 2.1. Los enfoques teóricos del liderazgo - Subtema 2.2. Poder y liderazgo

- Subtema 2.3. Valores y actitudes del líder.

Tema 3. Coaching y liderazgo

- Subtema 3.1. El líder -coach
- Subtema 3.2. Liderazgo de equipos
- Subtema 3.3. Coaching organizacional
- Subtema 3.4. Coaching ejecutivo
- Subtema 3.5. Coaching de equipo

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE18. Integrar principios de liderazgo organizacional y coaching a la práctica directiva de Recursos Humanos para un acompañamiento exitoso de empleados clave

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Determinar los puntos críticos a trabajar con empleados clave de la empresa
- Discriminar y elegir el tipo de corrección y orientación que deba recibir un trabajador

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo
Estudio y análisis de caso
Resolución de ejercicios
Aprendizaje basado en problemas
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	11
	Corrección de actividades	2
	Tutorías (individual / en grupo)	6
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	6
	Preparación de actividades de foro	11
	Estudio personal y lecturas	19
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	15
	Realización de actividades de autoevaluación	2
Actividades de evaluación	Examen	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%
Resolución de caso práctico	40%

Examen final	40%
--------------	-----

Para más información consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:
Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia: - Stiscia, E. (s. f.). <i>Liderazgo organizacional y coaching</i>. Material didáctico propio elaborado para el máster. - Barrientos Monsalve, E. J., Hurtado Hernández, L. J., Lesmes Silva, A. karina, & Duarte, M. (2020). ¿Coaching en las empresas?: La gerencia del coaching en las organizaciones contemporáneas. <i>Mundo FESC</i>, 10(1), 223-236. - Caballero Santín, M. (2023). <i>El liderazgo y el coaching en el cambio organizacional</i>. Revista RILCO-DS, 5(44). https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i44.156 - Portilla Capuñay, L. M., Pantaleón Santa María, A. L., Gallardo Ramírez, J. N., Hernández Falla, J. V., & Morales Salazar, P. O. (2024). Liderazgo transformacional como compromiso de cambio: Una revisión sistemática de la literatura. <i>Interciencia</i>, 49(5), 292-299. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/03_6995_A_Gallardo_v49n5_8.pdf
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:
Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Exitocoaching. (2023). *El impacto del coaching organizacional: Potenciando el liderazgo y el trabajo en equipo*. Exitocoaching. Recuperado de <https://exitocoaching.com/el-coaching-organizacional-y-sus-aplicaciones/>
- Mejía Chiang, C. (2020). *El coaching como recurso comunicacional para potenciar el talento y la innovación en las organizaciones*. *Cultura*, 33, 25-52. <https://doi.org/10.24265/cultura.2019.v33.03>
- Mediomundo, C. A., & Lira Durán, P. (2022). Elementos teóricos del coaching organizacional para construir un liderazgo innovador en equipos de alto desempeño. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(7), 210–230. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8693315>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.