



SÍLABO POR COMPETENCIAS

LIDERAZGO Y COACHING EMPRESARIAL

DOCENTE:

Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES



I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	CURSOS ESPECIFICOS.
CURSO	LIDERAZGO Y COACHING EMPRESARIAL
CÓDIGO	251
HORAS	5 HORAS SEMANALES
CRÉDITO	4
SEMESTRE ACADÉMICO	2027-I
CICLO DE ESTUDIOS	IV CICLO "A"
DOCENTE	Dra. VIVIANA INÉS VELLÓN FLORES
CELULAR	998652613
E. MAIL	vvellón@unjfsc.edu.pe

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura Liderazgo, comunicación y coaching empresarial es de naturaleza teórico práctica y corresponde al área de estudios específicos. Tiene como propósito el desarrollo de los talentos individuales en el trabajo, la medición de su desempeño individual, del equipo y su identificación por el trabajo y la excelencia, y contribuir al logro de las competencias. Comprende los siguientes contenidos: Liderazgo y autoconocimiento; pensamiento y plan estratégico personal; grupos de interés; liderazgo en situaciones de crisis, inteligencia emocional y comunicación; uso del Storytelling; coaching: generación de valor y sostenibilidad y como tecnología relacional; análisis conductual, sistemas humanos y organizacionales: administración de la energía, "Shine"- coaching como estilo de vida. aspectos conceptuales y habilidades de negociación.

Competencia del Curso:

Comunica sus opiniones e ideas en forma coherente y clara, en su lengua materna y en lengua extranjera, adecuándose a diferentes contextos, y aportando al diálogo intercultural crítico y constructivo, Trabaja en equipos colaborativos e interdisciplinarios desde una perspectiva social y multicultural para lograr soluciones con creatividad, innovación y visión emprendedora, actuando con equidad



III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

UNIDADES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD	SEMANA
UNIDAD I	Analiza sus características personales, fortalezas, oportunidades de mejora y competencias socioemocionales para elaborar un plan estratégico de desarrollo personal que fortalezca su liderazgo, inteligencia emocional y desempeño profesional.	LIDERAZGO PERSONAL Y AUTOCONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL	1-4
	Aplica estrategias de comunicación efectiva, Storytelling y liderazgo en la gestión de equipos, grupos de interés y situaciones de crisis, demostrando habilidades de interacción, influencia y trabajo colaborativo en contextos organizacionales.	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	5-8
UNIDAD III	Aplica herramientas y metodologías de coaching para fortalecer el desarrollo del talento, mejorar el desempeño individual y de los equipos, promoviendo la generación de valor y la sostenibilidad en las organizaciones.	COACHING EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO Y LA GENERACIÓN DE VALOR	9-12
UNIDAD IV	Integra el coaching, el análisis conductual y las habilidades de negociación para gestionar relaciones interpersonales, resolver conflictos y fortalecer el desempeño de los sistemas humanos y organizacionales con un enfoque ético y sostenible.	COACHING APLICADO A LOS SISTEMAS ORGANIZACIONALES Y HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN	12-16



IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Número	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Identifica sus fortalezas, debilidades, valores y áreas de mejora.
2	Demuestra autorregulación emocional y empatía.
3	Diseña objetivos personales alineados con su desarrollo profesional.
4	Presenta un plan estratégico personal.
5	Emplea técnicas de comunicación efectiva y escucha activa.
6	Construye narrativas persuasivas mediante Storytelling.
7	Analiza las necesidades de los grupos de interés.
8	Propone alternativas de liderazgo en situaciones de crisis.
9	Explica los fundamentos del coaching.
10	Utiliza técnicas de coaching para mejorar el desempeño.
11	Plantea acciones de coaching para generar valor.
12	Relaciona el coaching con la sostenibilidad organizacional.
13	Interpreta conductas en los sistemas organizacionales.
14	Aplica estrategias de administración de la energía.
15	Negocia acuerdos mediante técnicas colaborativas.
16	Integra el coaching en la gestión y solución de problemas organizacionales

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:

UNIDAD I: LIDERAZGO PERSONAL Y AUTOCONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Analiza sus características personales, fortalezas, oportunidades de mejora y competencias socioemocionales para elaborar un plan estratégico de desarrollo personal que fortalezca su liderazgo, inteligencia emocional y desempeño profesional.					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
1	- Concepto y fundamentos del liderazgo. - Autoconocimiento y desarrollo personal	Aplica instrumentos de autodiagnóstico para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.	Demuestra apertura al autoconocimiento y la mejora continua.	Clase dialogada e interactiva. Aplicación de test de autoconocimiento y liderazgo.	Identifica objetivamente sus fortalezas, debilidades, valores y áreas de mejora mediante instrumentos de autodiagnóstico.
2	- Inteligencia emocional y sus componentes - Perfil del liderazgo y la I.E.	Analiza su perfil de liderazgo e inteligencia emocional	Actúa con responsabilidad, ética y compromiso personal.	Dinámicas de integración. Elaboración del FODA personal.	Analiza los componentes de la inteligencia emocional. Diseña objetivos personales alineados con su proyecto de vida y desarrollo personal.
3	- Pensamiento estratégico personal. - Objetivos personales y profesionales	Formula objetivos personales y profesionales	Valora la inteligencia emocional como base del liderazgo.	Elaboración del proyecto o plan estratégico personal.	Formula visión y misión personal.
4	- Plan estratégico de desarrollo personal. - Sustentación del Plan	Elabora un plan estratégico de desarrollo personal	Asume una actitud reflexiva frente a su desarrollo profesional	Portafolio de evidencias. Reflexión guiada y autoevaluación Coaching entre pares.	Elabora un plan de desarrollo. Sustenta su estrategia de desarrollo.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS (saber)		EVIDENCIA DE PRODUCTO (final)		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO (saber hacer)	
Demuestran que el estudiante comprende los conceptos, teorías y fundamentos.		Resultados concretos elaborados por el estudiante que integra Plan Estratégico de Desarrollo Personal sustentado.		Asume una actitud reflexiva, responsable y comprometida con su desarrollo.	

UNIDAD II: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Aplica estrategias de comunicación efectiva, Storytelling y liderazgo en la gestión de equipos, grupos de interés y situaciones de crisis, demostrando habilidades de interacción, influencia y trabajo colaborativo en contextos organizacionales.

seman a	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
5	- Comunicación efectiva y el Proceso comunicativo. - Comunicación organizacional. Barreras de comunicación.	Analiza situaciones comunicacionales e identifica barreras y oportunidades de mejora.	Manifiesta respeto por las opiniones de los demás.	- Estudio de casos. - Aprendizaje basado en problemas.	Aplica técnicas de comunicación efectiva. Aplica técnicas de comunicación efectiva
6	- Escucha activa Empatía y comunicación asertiva. - Storytelling aplicado al liderazgo.	Practica técnicas de escucha activa y comunicación asertiva	Practica la escucha activa y la empatía.	- Simulación de crisis organizacionales. - Storytelling. - Role Playing.	Practica escucha activa y comunicación asertiva. Diseña mensajes utilizando Storytelling
7	- Crisis. Tipos de crisis. Liderazgo en crisis. - Toma de decisiones. Comunicación de crisis. Ética.	- Analiza casos de liderazgo en situaciones de crisis. - Propone alternativas de actuación.	- Promueve el diálogo y la comunicación ética. - Participa responsablemente, escucha y promueve el diálogo	- Trabajo colaborativo. - Exposición dialogada.	Analiza situaciones de liderazgo en crisis Participa en dinámicas de liderazgo y trabajo colaborativo.
8	- Stakeholders internos y externos. Interés. Influencia - Expectativas. Relaciones organizacionales.	Identifica y gestiona las relaciones con los grupos de interés.	Valora el trabajo colaborativo para el logro de objetivos comunes	Presentaciones orales.	- Identifica y gestiona relaciones con grupos de interés. - Diseña propuesta de comunicación estratégica
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS (saber)		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO (saber hacer)	
Analiza los principios de la comunicación efectiva, Storytelling y liderazgo en situaciones de crisis mediante una evaluación o estudio de caso.		Análisis y propuesta de solución de un caso de liderazgo y comunicación organizacional, presentado de forma oral y escrita.		Demuestra habilidades de comunicación, escucha activa, Storytelling y liderazgo durante debates, exposiciones y simulaciones.	

UNIDAD III: COACHING EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO Y LA GENERACIÓN DE VALOR

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Coaching empresarial como estrategia para el desarrollo del talento y la generación de valor					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
09	- Concepto, principios Roles y características del coaching. - Diferencias entre coaching, Mentoring, capacitación y consultoría.	- Analiza situaciones para reconocer cuándo es pertinente utilizar coaching. - Aplica técnicas de coaching en casos simulados.	Muestra disposición para apoyar el desarrollo de otras personas.	Talleres vivenciales de coaching.	Aplica técnicas de coaching en casos simulados utilizando preguntas poderosas, escucha activa y retroalimentación.
10	- Coaching como tecnología relacional. - Comunicación. Escucha activa. Aprendizaje.	Desarrolla procesos básicos de acompañamiento y retroalimentación.	Actúa con ética, confidencialidad y respeto.	Simulación de sesiones de coaching.	Actúa con ética, confidencialidad y respeto durante los procesos de acompañamiento y coaching.
11	Coaching para el desarrollo del talento.	Diseña estrategias para mejorar el desempeño individual y grupal.	Promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua.	- Estudio de casos empresariales. - Aprendizaje colaborativo.	Diseña estrategias de coaching orientadas a mejorar el desempeño individual y grupal.
12	Coaching, generación de valor y sostenibilidad	Propone acciones orientadas a la generación de valor mediante el coaching	Valora el coaching como herramienta de desarrollo organizacional.	- Resolución de problemas. - Proyecto de mejora del desempeño	Valora el coaching como herramienta para el desarrollo del talento y la generación de valor organizacional.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS (saber)		EVIDENCIA DE PRODUCTO (final)		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO (Saber hacer)	
Explica los fundamentos, modelos y herramientas del coaching mediante una prueba de desarrollo o análisis de lecturas.		Diseño de un plan de coaching para mejorar el desempeño de una persona o equipo de trabajo, sustentado con herramientas de coaching.		Desarrolla sesiones simuladas de coaching aplicando preguntas poderosas, escucha activa y retroalimentación efectiva.	

UNIDAD IV: Valora el coaching como herramienta para el desarrollo del talento y la generación de valor organizacional.

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Integra el coaching, el análisis conductual y las habilidades de negociación para gestionar relaciones interpersonales, resolver conflictos y fortalecer el desempeño de los sistemas humanos y organizacionales con un enfoque ético y sostenible					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
13	- Coaching sistémico. Principios. Sistema. Interdependencia. - Sistemas humanos y organizacionales.	- Analiza comportamientos individuales y grupales. - Analiza situaciones organizacionales desde una perspectiva sistémica.	- Actúa con responsabilidad y compromiso frente a los desafíos organizacionales. - Valora diferentes perspectivas y reconoce la importancia de las relaciones	- Simulación de negociaciones. - Método Harvard de negociación.	Explica los fundamentos y principios del coaching sistémico y su aplicación en el análisis de situaciones organizacionales. Valora el diálogo y el respeto por diferentes perspectivas.
14	- Administración de la energía. - Modelo Shine: coaching como estilo de vida.	Resuelve casos mediante técnicas de negociación.	Demuestra apertura al cambio y a la innovación.	- Estudio de casos reales. - Aprendizaje Basado en Proyectos.	Aplica herramientas de coaching sistémico para analizar situaciones organizacionales y generar alternativas de solución.
15	- Fundamentos y estrategias de negociación - Diagnóstico. Alternativas. Acuerdos. Generación de valor	- Integra herramientas de coaching y negociación para formular alternativas de solución. - Diseña propuestas de mejora para fortalecer el liderazgo y el clima organizacional.	- Promueve relaciones basadas en el respeto, la cooperación y la ética . - Analiza cómo el coaching y la negociación contribuyen a generar valor y sostenibilidad	- Dinámicas de resolución de conflictos. - Análisis conductual.	Negocia acuerdos utilizando técnicas de comunicación, persuasión y resolución colaborativa de conflictos
16	- Negociación colaborativa y resolución de conflictos. - Coaching y negociación	Integra herramientas de coaching en la solución de problemas organizacionales.	Valora la negociación como medio para construir acuerdos sostenibles y beneficiosos para las partes.	- Juego de roles. - Presentación del proyecto integrado	Aplica técnicas de negociación para beneficio mutuo
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS (saber)		EVIDENCIA DE PRODUCTO (final)		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO (Saber hacer)	
Explica los fundamentos, principios y características del coaching, diferenciándolo de otras estrategias de desarrollo de personas.		Proyecto integrador de mejora organizacional, que incorpore liderazgo, coaching y estrategias de negociación para resolver una problemática organizacional.		Valora el coaching como herramienta para el desarrollo del talento y la generación de valor organizacional.	



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. Medios escritos:

- Casos Prácticos
- Lectura de contenidos contrastados con la realidad
- Libros seleccionados según Bibliografía
- Servicios telemáticos:
 - Sitios Web,
 - Correos Electrónicos
 - Foros.

2. Medios visuales y electrónicos

- Pizarra interactiva
- Video de experiencias
- Proyector Multimedia

3. Medios Informáticos

- Internet
- Plataformas virtuales
- Programas de Enseñanza

VII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. EVIDENCIAS DE PRODUCTO.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación. La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos mensuales y el trabajo final. Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

Los promedios de las unidades didácticas se determinarán con base al siguiente cuadro:



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VARIABLES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS	UNIDADES DIDACTICAS DENOMINADAS MODULOS
	P2	
Evaluación de e conocimiento	20	El ciclo académico comprende 4 módulos
Evaluación de producto	40	
Evaluación de desempeño	40	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4); calculado de la siguiente manera:

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA:

Modulo I

- Alonso Silíceo Aguilar, Bernardo G. Angulo Belloc, Fernando Siliceo Fernández. (2001). Liderazgo el Don del Servicio. México: McGraw Hill.
- C., M. J. (1996). Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". México DF.: Mac Graw Hill.
- ¿Cómo ser un buen Líder? Dale Carnegie- Ediciones Obelisco
- Peter Hawkins (2014) COACHING Y LIDERAZGO de Equipos Buenos Aires -
- David, F. (2000). El Camino del Líder. Historias Ancestrales y Vivencias
- Personales. Perú: El Comercio.

Modulo II

- Liderazgo en tiempos de crisis, Doris Kearns Goodwin (2005)
- Conor Mc Laughlin (202 Liderazgo de emergencia: cómo actuar con eficacia ante una crisis, Editorial: Ediciones Deusto
- David., F. (2000). El Espejo del Líder. Lima: UPC. El Comercio.
- Agustín Guimerà Ravina (2018) EL Liderazgo estratégico una aproximación interdisciplinaria.

Modulo III

- Daniel Goleman (1995) Enfoque Teórico-Clásico (Bases y Fundamentos) , Editorial: Bantam Books
- Daniel Goleman (1998),La inteligencia emocional en la empresa , Editorial: Ediciones B
- Rafael Bisquerra (2003) Competencia emocional y comunicación efectiva Edi: Praxi
- Margarita Mayo (2018) Comunicación interna y liderazgo emocional, Editorial: Harvard Deusto
- John, Whitmore. (2002). Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas. México: Paidós.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Modulo IV

- O'Connor, J. & Cavanagh, M. (2021). Coaching sostenible.
- Hart, H. (2021). Coaching para el bienestar. Guía práctica
- Vega, K. (2010). Introducción al Coaching- Manual de Apoyo. México: Mc Graw Hill.
- Kimsey-House, K., Sandahl, P., & Whitworth, L. 2019 Coaching en tiempos de cambio: Generación de valor sostenible

REFERENCIAS WEB

- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2005). La inteligencia emocional y su relación con los procesos de comunicación interpersonal. Revista Española de Psicología, 8(1), 52-62.
- Bisquerra, R. (2019). Educación emocional y comunicación positiva. Cultura y Educación, 31(1), 126-141.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERÁ AL FINALIZAR EL CURSO

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCION METRICA DE VINCULACION	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCION
Deficiente liderazgo personal y escaso autoconocimiento que limitan el desempeño profesional y la toma de decisiones.	Diagnostica sus competencias personales y elabora un plan estratégico de desarrollo personal basado en el liderazgo y la inteligencia emocional.	Fortalece su liderazgo personal y mejora su capacidad para tomar decisiones éticas y estratégicas.
Limitada capacidad para gestionar equipos y liderar situaciones de cambio o crisis	Implementa estrategias de liderazgo adaptativo para la conducción de equipos y la gestión de situaciones críticas.	Incrementa la capacidad de respuesta de los equipos ante escenarios de cambio, incertidumbre y crisis.
Limitada capacidad para gestionar equipos y liderar situaciones de cambio o crisis	Implementa estrategias de liderazgo adaptativo para la conducción de equipos y la gestión de situaciones críticas.	Incrementa la capacidad de respuesta de los equipos ante escenarios de cambio, incertidumbre y crisis.
Conflictos interpersonales y negociaciones poco efectivas que afectan el clima organizacional.	Aplica técnicas de negociación colaborativa y resolución de conflictos con enfoque de coaching.	Logra acuerdos mutuamente beneficiosos, fortaleciendo las relaciones laborales y el clima organizacional.

Huacho, agosto del 2026.


Dra. VIVIANA INÉS VELLÓN FLORES
CEAD-Nº 03899
DNU 081
Dra. Viviana Inés Vellón Flores
Docente del curso
DNU 081