



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



Facultad de Contaduría y Administración

Plan de estudios de la Licenciatura en Informática

Programa
Coaching

| | | | | | | | |
|---------------|--|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------|----------|---------|
| Clave 0285 | Semestre 4° / 5° | Créditos 8 | Área de conocimiento | Recursos Humanos | | | |
| | | | Ciclo | Conocimientos de profesionalización | | | |
| Modalidad | Curso (X) Taller () Lab () Sem () | | | Tipo | T (X) | P () | T/P () |
| Carácter | Obligatorio () | | | Horas 64 | | | |
| | Optativo de Elección (X) | Complementario (X) | | | | Semestre | |
| | | Profesionalizante () | | Teóricas | Teóricas | | |
| | | | | Prácticas | Prácticas | | |
| | | | Total | Total | | | |

Seriación

Ninguna (X)

Obligatoria ()

| | |
|------------------------|---------|
| Asignatura antecedente | Ninguna |
| Asignatura subsecuente | Ninguna |
| Indicativa () | |
| Asignatura antecedente | Ninguna |
| Asignatura subsecuente | Ninguna |

Objetivo general: El alumno interpretará el proceso de coaching para comprender sus modalidades, técnicas de apoyo y perspectivas, así como la diferencia con otras prácticas administrativas y profesionales, como complemento a su ejercicio profesional.

Objetivos específicos: El alumno:

1. Conocerá los antecedentes del coaching y su distinción con otras prácticas profesionales.
2. Desarrollará las habilidades principales del coaching a fin de integrarlas en el plano personal y profesional.
3. Comprenderá la importancia del coaching en las organizaciones como una herramienta que favorece el cambio.
4. Comprenderá los puntos clave que permiten llevar a cabo un proceso de coaching.
5. Identificará los elementos principales del proceso de coaching.
6. Identificará instrumentos que permiten medir cuando es necesaria una intervención de *coaching*.

| Índice temático | | | |
|----------------------------|--|----------------|-----------|
| | Tema | Horas | |
| | | Semestre / Año | |
| | | Teóricas | Prácticas |
| 1 | Antecedentes del coaching | 6 | 0 |
| 2 | La naturaleza del coaching | 12 | 0 |
| 3 | Coaching en las organizaciones. | 12 | 0 |
| 4 | Bases del coaching - campo del coaching. | 10 | 0 |
| 5 | El coaching como proceso. | 16 | 0 |
| 6 | Técnicas de apoyo al <i>coaching</i> . | 8 | 0 |
| Total | | 64 | 0 |
| Suma total de horas | | 64 | |

| Estrategias didácticas | | Evaluación del aprendizaje | |
|----------------------------------|-----|----------------------------|-----|
| Exposición | (X) | Exámenes parciales | (X) |
| Trabajo en equipo | (X) | Examen final | (X) |
| Lecturas | (X) | Trabajos y tareas | (X) |
| Trabajo de investigación | (X) | Presentación de tema | (X) |
| Prácticas (taller o laboratorio) | () | Participación en clase | (X) |
| Prácticas de campo | () | Asistencia | (X) |
| Aprendizaje por proyectos | (X) | Rúbricas | (X) |
| Aprendizaje basado en problemas | (X) | Portafolios | (X) |
| Casos de enseñanza | (X) | Listas de cotejo | () |
| Otras (especificar) | | Otras (especificar) | |

| | |
|---|---|
| | |
| | |
| Perfil profesiográfico | |
| Título o grado | Licenciatura en Administración, Licenciatura en Relaciones Industriales o Licenciatura en Psicología preferentemente con estudios de Maestría en Administración o con estudios de Especialización en Recursos Humanos, estudios de Certificación de coaching. |
| Experiencia docente | Dos años o más a nivel preparatoria o licenciatura. |
| Otra característica | |
| <p>Bibliografía básica:</p> <p>Anwandter, P. (2011). <i>Introducción al coaching integral</i>. Chile: Ril Editores.</p> <p>Duhne, C. (2007). <i>Coaching Ejecutivo: una opción para lograr el desarrollo de la gente</i>. México: Trillas.</p> <p>Echeverría, R. (2011). <i>Ontología del Lenguaje</i>. Chile: Granica.</p> <p>Echeverría, R. (2006). <i>Actos del Lenguaje Vol. I La Escucha</i>. Chile: JC Saez.</p> <p>Fleming, I. (2008). <i>El manual de coaching</i>, México: Panorama.</p> <p>Goldsmith, M. (2007). <i>Coaching, la última palabra en desarrollo de liderazgo</i>. España: Pearson Prentice Hall.</p> <p>Gautier, B. (2001). <i>Coaching directivo</i>. España: Oberón.</p> <p>Haneberg, L. (2007). <i>Fundamentos de coaching</i>. España: Gestión 2000.</p> <p>López, A. (2007). <i>La innovación de las personas como objetivo del coaching: una nueva filosofía para la empresa</i>. España: Pearson Prentice Hall.</p> <p>Miedaner, T. (2008). <i>Coaching para el éxito</i>. España: Urano.</p> <p>Payeras, J. (2004). <i>Coaching y liderazgo</i>. España: Díaz de Santos.</p> <p>Rodríguez, C. (2004). <i>Coaching y liderazgo</i>. España: Síntesis.</p> <p>Whitmore, J. (2003). <i>Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas</i>. España: Paidós.</p> <p>Zeus, P. y S. Skiffington (2008). <i>Coaching práctico en el trabajo</i>. España: McGraw Hill.</p> | |
| <p>Bibliografía complementaria:</p> <p>Brooking, A. (1997). <i>El capital Intelectual: El principal activo de las empresas del tercer milenio</i>. España: Paidós.</p> <p>Edvinsson, L. y M. Malone (2007). <i>El capital intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa</i>. Bogotá: Grupo Editorial Norma.</p> <p>Dolan, S., R. Valle, S. Jackson y S. Randall. (2007). <i>La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI</i>. 2ª ed., Madrid: McGraw Hill.</p> | |