

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Programa de la asignatura **COACHING**

LICENCIATURAS: ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA E INFORMÁTICA		CLAVE:	
SEMESTRE:	PLAN: 2005	AREA: Recursos Humanos	
CARÁCTER: Optativa profesionalizante	HORA / SEMANA / SEMESTRE		Créditos:
	TEÓRICAS	PRÁCTICAS	
	2	2	
MODALIDAD: Curso			
SERIACIÓN ANTECEDENTE OBLIGATORIA: Ninguna			
SERIACIÓN SUBSECUENTE OBLIGATORIA: Ninguna			

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO:

AL FINALIZAR EL CURSO, EL ALUMNO INTERPRETARÁ EL PROCESO DE COACHING PARA COMPRENDER LAS MODALIDADES, TECNICAS DE APOYO Y PERSPECTIVAS, ASI COMO LA DIFERENCIA CON OTRAS PRACTICAS ADMINISTRATIVAS Y PROFESIONALES, COMO COMPLEMENTO A SU EJERCICIO PROFESIONAL.

TEMAS:

	Número de horas
I. ANTECEDENTES DEL COACHING	
1.1 Concepto y definiciones	
1.2 Evolución del coaching	
1.3 Situación actual del coaching	
1.4 Importancia en las organizaciones	
1.5 Coaching y las diferencias con otras prácticas empresariales y profesionales	6
II. COACHING EN LAS ORGANIZACIONES	
2.1 Misión	
2.2 Visión	
2.3 Cultura y filosofía	
2.4 Creencias y valores	10
III. EL ROL DEL COACH	
3.1 Coaching interno y externo	
3.2 Qué es un coach	
3.3 Perfil y competencias del coach	
3.4 Funciones del coach	
3.5 Marco ético del coaching	8

<p>IV. EL PROCESO DE COACHING</p> <p>4.1 Observación del estado actual</p> <p>4.2 Determinación de metas</p> <p>4.3 Desarrollo del proceso o plan de acción</p> <p>4.4 Evidencias de avance (Evaluación)</p> <p>4.5 Acción comprometida</p> <p>4.6 Conclusiones del proceso</p> <p>V. MODALIDADES DE COACHING</p> <p>5.1 Coaching de vida</p> <p>5.2 Coaching ejecutivo</p> <p>5.3 Coaching empresarial</p> <p>5.4 Coaching ontológico</p> <p>VI. TECNICAS DE APOYO AL COACHING</p> <p>6.1 Comunicación efectiva</p> <p>6.2 Evaluación 360°</p> <p>6.3 Cuestionarios</p> <p>6.4 Test de personalidad</p> <p>6.5 Estilos de aprendizaje</p> <p>6.6 Otras técnicas</p> <p>VII. PERSPECTIVAS EN COACHING</p> <p>7.1 Paradigmas del coaching</p> <p>7.2 El coaching y la mejora continua</p> <p>7.3 El coaching en grupos de alto desempeño</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>8</p> <p>8</p>
TOTAL DE HORAS	64

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. **ANWANDTER** Paul, *Introducción al coaching integral*, Chile, Edit. Ril Editores, 2008.
2. **DUHNE** Carmen, *Coaching Ejecutivo: una opción para lograr el desarrollo de la gente*, México, Edit. Trillas, 2007.
3. **ECHEVERRIA** Rafael, *Ontología del Lenguaje*, Chile, Edit. Granica, 2005.
4. **ECHEVERRIA** Rafael, *Actos del Lenguaje Vol. I La Escucha*, Chile, JC Saez Editor, 2006.
5. **FLEMING** Ian, *El manual de coaching*, México, Edit. Panorama Editorial, 2008.
6. **GOLDSMITH** Marshall, *Coaching, la última palabra en desarrollo de liderazgo*, España, Edit. Pearson Prentice Hall, 2007.
7. **GAUTIER** Benédice, Marie Odile Vervisch, *Coaching directivo*, España, Edit. Oberón, 2001.
8. **HANEBERG** Lisa, *Fundamentos de coaching*, España, Edit. Gestión 2000, 2007.
9. **LÓPEZ** Antonio, *La innovación de las personas como objetivo del coaching: una nueva filosofía para la empresa*, España, Edit. Pearson Prentice Hall, 2007.
10. **MIEDANER** Talane, *Coaching para el éxito*, España, Ediciones Urano, 2002.

11. **PAYERAS** Joan, *Coaching y liderazgo*, España, Edit. Díaz de Santos, 2004.
12. **RODRÍGUEZ** Franco Conchita, *Coaching y liderazgo*, España, Edit. Síntesis, 2004.
13. **WITHMORE** John, *Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas*, España, Edit. Paidós, 2003
14. **ZEUS** Perry, Suzanne Skiffington, *Coaching práctico en el trabajo*, España, Edit. McGraw Hill, 2004.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

1. **BROOKING**, Annie, *El capital Intelectual: El principal activo de las empresas del tercer milenio*, España, Edit. Paidós, 1997.
2. **EDVINSSON**, Leif y **MALONE**, Michael S., *El capital intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*, Bogotá, Colombia, Grupo Editorial Norma, 1998.
3. **DOLAN**, Simon L., et. al., *La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI*, Madrid, Segunda Edición, Edit. McGraw-Hill, 2003.

HEMEROGRAFÍA

1. FACULTAD de Contaduría y Administración, UNAM, Contaduría y Administración, México.
2. FACULTAD de Contaduría y Administración, UNAM, Emprendedores, México.
3. Laurence Erlbaum Associates, Inc, Human performance, EUA.
4. Routledge journals, International journal of human resource management, EUA.
5. Grupo Editorial SICO, Laboral, México.
6. Jai Press INC, Research in personnel and human resources management, EUA.

SUGERENCIAS DIDÁCTICAS:

Exposición audiovisual	(X)
Exposición oral	(X)
Ejercicios dentro de la clase	(X)
Seminarios	()
Lecturas obligatorias	(X)
Trabajos de investigación	(X)
Prácticas de taller o laboratorio	(X)
Prácticas de campo	(X)
Otras	(X)

SUGERENCIAS PARA LA EVALUACIÓN:

Exámenes parciales	(X)
Exámenes finales	(X)
Trabajos y tareas fuera de aula	(X)
Participación en clase	(X)
Asistencia a prácticas	(X)
Otras	(X)

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL DOCENTE:

Estudios requeridos

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 profesional deseable

Tener experiencia en puestos como Director, Gerente o Jefe de Departamento de Administración, Departamento de Recursos Humanos en organismos públicos o privados.

Tener experiencia docente mínima de dos años.

Tener experiencia en coaching.

Otros requerimientos

Haber cursado los módulos de didáctica y docencia que imparte la Facultad, para profesores de nuevo ingreso; así como, cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.

Tener conocimiento de sistemas de información en recursos humanos.

Conocimientos a nivel comprensión del idioma Inglés.