



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EAN

Escuela de
**Administración de
Negocios**

Programa de Curso

DN-0118 MENTORING & COACHING

La Escuela de Administración de Negocios.

Fundada en 1943, es una de las escuelas con mayor trayectoria en Costa Rica y Centroamérica en la formación de profesionales de alto nivel en las carreras de Dirección de Empresas y Contaduría Pública. Cuenta con un equipo de docentes altamente capacitado, así como un currículum actualizado según las necesidades actuales del mercado. A partir de junio 2016, el SINAES otorgó acreditación de ambas carreras a la Sede Rodrigo Facio.

Misión

Promover la formación humanista y profesional en el área de los negocios, con ética y responsabilidad social, excelencia académica y capacidad de gestión global, mediante la docencia, la investigación y la acción social, para generar los líderes y los cambios que demanda el desarrollo del país.

Visión

Ser líderes universitarios en la formación humanista y el desarrollo profesional en la gestión integral de los negocios, para obtener las transformaciones que la sociedad globalizada necesita para el logro del bien común.

Valores Humanistas

Ética Tolerancia Solidaridad
Perseverancia Alegría

Valores Empresariales

Innovación Liderazgo Excelencia
Trabajo en Equipo Emprendedurismo
Responsabilidad Social

Una larga trayectoria de excelencia...



¡Para proteger el ambiente, no imprima este documento si no es necesario!



2511-9180 / 2511-9188



www.ean.ucr.ac.cr



negocios@ucr.ac.cr



[/eanucr](https://www.facebook.com/eanucr)





**PROGRAMA DEL CURSO
DN-0118 MENTORING & COACHING
I CICLO 2026**

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CURSO

Carrera:	Dirección de Empresas				
Ciclos:	IX y X				
Requisitos:	DN 0304 Liderazgo Gerencial				
Correquisitos	No hay				
Créditos	3				
Horas de teoría:	3 horas	Horas de laboratorio:	N/A	Horas de práctica:	N/A

Grupo	Docente	Horario	Modalidad ¹	Aula	Horario de Atención ²
Sede Rodrigo Facio					
01	Alina Granados Vega ³	K: 18:00 a 20:50	Bimodal	111 CE	K: 16:30 a 18:00
Sede Occidente					
01	Mainor Molina Salas	M: 18:00 a 20:50	Bimodal	310 RO	L: 10:00 a 11:30
Sede Guanacaste					
01	José Jannid Matarrita Salas	K: 17:00 a 19:50	Presencial	0009	V: 18:00 a 19:30
Sede Pacífico					
01	Mauricio Mondragón Chacón	L: 17:00 a 19:50	Bimodal	3 A	M: 15:00 a 16:30
Sede Caribe					
01	Andrés Shum León	V: 17:00 a 19:50	Bimodal	6	V: 14:00 a 15:30

II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En un entorno empresarial altamente dinámico y competitivo, los líderes organizacionales enfrentan desafíos cada vez mayores que requieren una gestión basada en el desarrollo del talento humano y la construcción de una cultura de aprendizaje continuo. Más allá de los modelos tradicionales centrados en el control y la autoridad formal, las organizaciones exitosas promueven el liderazgo efectivo, la colaboración y el fortalecimiento del capital intelectual.

¹ En la Resolución VD-12784-2023 de la Vicerrectoría de Docencia de la UCR se establecen los porcentajes de virtualidad y presencialidad que corresponden a cada grado de modalidad educativa. La distribución de las sesiones para cada según dichos lineamientos se indican para cada Sede en el Anexo 1 de este programa.

² La atención de las consultas a estudiantes se realizan de forma presencial y/o virtual, de acuerdo con la modalidad del curso, sin embargo a solicitud del estudiante y previo acuerdo con la persona docente, se podrán atender consultas por otro medio y en otro día u hora para cada caso particular, dentro del marco de la normativa de la Universidad de Costa Rica.

³ Profesora Coordinadora de la Cátedra.





Este curso ofrece una visión integral sobre el Coaching y el Mentoring como estrategias clave para potenciar el crecimiento personal y profesional dentro de las organizaciones. A través de estos enfoques, se generan espacios de reflexión, toma de conciencia y diálogo constructivo, facilitando la transformación individual y colectiva.

También se busca que la persona profesional de Dirección de Empresas, sea además de una persona preparada en las áreas técnicas de este curso, alguien emprendedor, con sentido de la ética y la responsabilidad social, que se desempeñe y tome decisiones tomando en cuenta valores como la solidaridad, la tolerancia y la perseverancia, y destrezas tales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. La población estudiantil debe dirigir su actuar durante el curso acorde con dichos valores y competencias, y aplicarlos en su desarrollo del curso.

III. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los estudiantes una comprensión integral del Mentoring y el Coaching, permitiéndoles adquirir las habilidades y competencias necesarias para aplicar estas metodologías en el ámbito empresarial. A través del conocimiento de diferentes modelos, el uso de herramientas y técnicas especializadas, y la incorporación de principios de Neurociencia, los estudiantes podrán facilitar procesos de mejora personal y profesional que potencien su liderazgo y dirección en empresas u organizaciones.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar los fundamentos teóricos y conceptuales del Mentoring y del Coaching, identificando sus diferencias y aplicaciones en el ámbito empresarial.
2. Aplicar aprendizajes fundamentales (habilidades y competencias) que se requieren para llevar a cabo procesos de Mentoring y Coaching efectivos.
3. Analizar diferentes tipos de procesos de Coaching: Personal, Ejecutivo y de Equipo.
4. Examinar el uso de herramientas y técnicas especializadas en Coaching para potenciar el desarrollo personal y profesional.
5. Estudiar el aporte de la Neurociencia en la práctica del Coaching.
6. Diseñar un plan de mejora personal aplicando los aprendizajes del curso, para contar con mayores competencias como profesional y una mayor calidad de vida personal.

V. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

Mediante el desarrollo de los siguientes temas, los y las estudiantes adquirirán conocimientos sobre los fundamentos, tipos, herramientas y técnicas del Coaching y el Mentoring, así como su aplicación





práctica en contextos empresariales. Además, explorarán el impacto de la Neurociencia en estas disciplinas y desarrollarán habilidades esenciales para ejercer un liderazgo que inspire, motive y genere cambios positivos en su entorno profesional.

Tema 1. Mentoring y Coaching como procesos para el desarrollo humano y de las organizaciones.

En qué consiste el Mentoring y el Coaching, su aplicación en el ámbito personal, grupal y organizacional y las diferencias entre ambos procesos.

Tema 2. La persona mentora y el proceso de Mentoring.

Quién es una persona mentora, aprendizajes (habilidades y competencias) y las etapas del proceso de Mentoring.

Tema 3. La persona coach y el proceso de Coaching.

Quién es una persona Coach, habilidades y competencias requeridas. La estructura del Proceso de Coaching (algunos modelos utilizados, el Método Socrático, aplicación de preguntas poderosas, técnicas y herramientas), y el valor de la Neurociencia al Proceso de Coaching.

Tema 4. El proceso de Coaching Personal.

En qué consiste el proceso de Coaching Personal, cuáles son sus objetivos, aplicación de preguntas poderosas, técnicas y herramientas.

Tema 5. El proceso de Coaching Ejecutivo.

En qué consiste el Proceso de Coaching Ejecutivo, cuáles son sus objetivos, preguntas poderosas, técnicas y herramientas.

Tema 6. El proceso de Coaching de Equipos.

En qué consiste el Proceso de Coaching de Equipos, cuáles son sus objetivos, aplicación de preguntas poderosas, técnicas y herramientas.

VI. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El curso se desarrollará bajo los siguientes aspectos metodológicos:

1. Las clases se desarrollarán en un ambiente de respeto, tolerancia y comunicación asertiva, promoviendo la igualdad de oportunidades, el trabajo en equipo y la libre expresión de ideas.





2. El curso seguirá un enfoque constructivista, donde la persona docente actuará como facilitador del aprendizaje mediante exposiciones guiadas, preguntas generadoras y actividades individuales y grupales que promuevan la reflexión y la aplicación de los contenidos.
3. Se utilizarán estrategias didácticas sincrónicas y asincrónicas para fomentar la participación activa del estudiantado, quien deberá prepararse previamente mediante lecturas y materiales asignados. La participación individual y grupal será valorada como parte del proceso formativo, promoviendo el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.
4. El curso se desarrollará según la modalidad establecida en el programa y utilizará la plataforma institucional Mediación Virtual como medio oficial para materiales, comunicaciones y evaluaciones, pudiendo emplearse herramientas complementarias para facilitar la interacción.
5. Se utilizarán materiales en inglés para fortalecer la comprensión del idioma, mientras que las discusiones y evaluaciones se realizarán en español.
6. En el desarrollo del curso se integrarán, cuando corresponda, aspectos relacionados con ética, responsabilidad social, emprendimiento y el fortalecimiento de las competencias señaladas en la descripción

Objetivos de los aspectos metodológicos

- a. Fomentar el aprendizaje colaborativo.
- b. Comprender y aplicar los conceptos teóricos clave.
- c. Afianzar la capacidad de investigación, tanto bibliográfica como de campo.
- d. Fortalecer las competencias de trabajo en equipo y comunicación.
- e. Fomentar el desarrollo del pensamiento crítico y la generación de “insights” empresariales y organizacionales como insumo para la toma de decisiones.
- f. Fortalecer la comprensión de materiales técnicos en otro idioma.

Objetivos de las competencias Éticas

- a. Fomentar el respeto entre los compañeros, en la relación profesor-estudiante y demás miembros de la comunidad universitaria.
- b. Fortalecer la responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos.
- c. Alentar procesos de toma de decisiones que contribuyan al consumo responsable y el desarrollo sostenible



VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del curso está diseñado para medir el aprendizaje y desarrollo de competencias de la población estudiantil de manera integral. A través de diversas actividades, se fomentará la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos, incentivando el pensamiento crítico, la ética, la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Para efectos de evaluación de las actividades sincrónicas, se calificará únicamente los entregables las personas estudiantes que tuvieron una participación activa en la clase, respetando así el espacio y tiempo asignados, ya que estas actividades forman parte del proceso formativo y del aprendizaje colaborativo. En caso de ausencia, solo se considerará la reposición cuando exista una justificación formal debidamente respaldada, conforme lo establecido en el Art. 24 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil. De no mediar justificación válida, se perderá el puntaje asignado a la actividad.

Rubro	Contenido	Porcentaje
1. Participación Activa	Temas I, II, III, IV, V y VI	30%
1.a. Participación individual 15%		
1.b. Participación grupal 15%		
2. Proyecto Práctico de Mentoring	Temas II y V	20%
3. Diario de Coaching	Tema III	20%
4. Proyecto Práctico de Coaching Personal	Tema III	30%
NOTA	100%	100%

Examen de Ampliación: De acuerdo con el Artículo 28 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, la persona estudiante que obtenga una nota final del curso igual o superior a 6.0 pero inferior a 7.0, tiene derecho a efectuar un examen de ampliación en la fecha establecida en el cronograma, en el cual se evaluará todo el contenido visto en el curso. Este examen será presencial y tendrá una parte por escrito y una parte práctica que se realizará de manera verbal, con una duración máxima entre ambas partes de 2 horas.

1. Participación Activa:

El docente contará con diversas estrategias didácticas para involucrar al estudiante en la construcción del proceso de aprendizaje.



Es indispensable que la población estudiantil realice previamente la lectura del material asignado y complemente con investigaciones propias para que pueda participar de manera activa en las actividades individuales y grupales sincrónicas establecidas en el cronograma del curso. Para la evaluación de los entregables correspondientes a dichas actividades, es requisito indispensable que las personas estudiantes hayan participado de forma activa en la clase. En caso de ausencia, solo se considerará la reposición cuando exista una justificación formal debidamente respaldada, conforme lo establecido en la normativa universitaria.

1.a. Participación individual: No es suficiente con la sola permanencia o conexión en el aula virtual, se requiere la participación activa en la formulación de consultas y aportes, mediante argumentos bien elaborados para sostener sus posiciones sobre la temática, y la ejecución de diversas actividades individuales tales como el análisis de videos y lecturas, ejercicios de simulación de mentoring y coaching, entre otras dinámicas académicas que podrá ser incorporadas por la persona docente para fortalecer el proceso de aprendizaje. Además de la participación verbal, se podrán aplicar otras estrategias didácticas como el uso de chats, foros, reportes y otros tipos de entregables para agilizar y documentar la participación individual según las indicaciones de la persona docente.

Se evaluará el desempeño del estudiante observado a lo largo del ciclo lectivo con base en la siguiente rúbrica de evaluación:

Rúbrica de Evaluación de Participación Individual				
Criterio	En menos del 25% de las discusiones y actividades	Del 25% al 50% discusiones y actividades	Del 51% al 75% de las discusiones y actividades	Del 76% al 100% las discusiones y actividades
Participa de forma activa evidenciando preparación mediante sus preguntas, comentarios, opiniones y puntos de vista, debidamente fundamentados y de manera asertiva, así como involucrándose en las actividades individuales del curso.	De 0 a 2 puntos	De 2,5 a 5 puntos	De 5,5 puntos a 7,5 puntos	De 8 a 10 puntos

1.b. Participación grupal: se estimulará la reflexión y el trabajo colaborativo en equipos, mediante diversas estrategias como por ejemplo preguntas de análisis, discusión de lecturas y videos, identificación de conceptos claves, entre otros. La persona docente podrá conformar y rotar los equipos de trabajo en cada sesión de trabajo.

Al final de cada actividad grupal, el equipo debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual, con el contenido solicitado. También se debe presentar la siguiente evaluación de la





participación de cada uno de los integrantes del equipo. La nota asignada por la persona docente al trabajo grupal, se asignará de manera proporcional según la nota de participación que, con base en la siguiente rúbrica le asignó el grupo a cada estudiante:

Rúbrica de Evaluación Participación Grupal			
Rúbrica Aplicada por el equipo para evaluar el aporte de cada estudiante			
Criterios a evaluar	2 puntos Cumple	1 punto Cumple parcialmente	0 puntos No cumple
1- Muestra dominio de la temática correspondiente al trabajo.			
2- Cumple con las tareas asignadas por el grupo.			
3- Presenta iniciativa al dar aportes valiosos para el desarrollo de la asignación.			
4- Trabaja en equipo, no se limita únicamente a sus responsabilidades individuales.			
5- Mantiene interés y compromiso durante la el desarrollo de la asignación.			

2. Proyecto práctico de Mentoring

La persona estudiante diseñará, ejecutará y analizará un proceso real de mentoring en un ámbito de desarrollo personal, profesional o académico, integrando los fundamentos conceptuales abordados en el curso. Consiste en una experiencia práctica en la cual asumirá el rol de mentor(a) en un ámbito en el cual posea conocimientos, experiencia o dominio suficiente, de manera que pueda brindar orientación pertinente y aportar valor al proceso de desarrollo de la persona mentee.

Deberá presentar una fundamentación teórica que evidencie la comprensión del concepto de mentoring, así como su diferenciación respecto al coaching. El proceso deberá contemplar la definición de un objetivo formulado bajo el criterio SMART y la elaboración de un plan estructurado de acompañamiento que incluya al menos dos sesiones formales de mentoring, cada una con una duración mínima de 30 minutos.

Finalmente, deberá presentar un informe reflexivo en el que analice críticamente la experiencia, evidenciando la aplicación de habilidades propias del rol del mentor (escucha activa, preguntas reflexivas, retroalimentación constructiva) y valorando los aprendizajes, resultados obtenidos y áreas de mejora identificadas.





3. Diario de Coaching

El Diario de Coaching es una herramienta que permite de manera organizada y progresiva, documentar el progreso de los y las estudiantes, profundizar en su autodescubrimiento y apoyar el desarrollo de habilidades de coaching.

En cada semana de las indicadas en el cronograma, a partir de lo visto y reflexionado en la clase, las personas estudiantes realizarán en Mediación Virtual una entrada en el Diario de Coaching siguiendo la estructura: aprendizaje, aplicación práctica, reflexión, objetivo, meta y acciones. **Por tanto, es requisito haber participado de la sesión semanal para realizar la entrada en el diario.**

4. Proyecto práctico de Coaching Personal

El Proyecto Práctico de Coaching Personal tiene como objetivo aplicar lo aprendido en el curso sobre la estructura del Proceso de Coaching (Modelo de Coaching, Método Socrático, preguntas poderosas, técnicas y herramientas).

La persona estudiante asumirá el rol de Coach en un proceso de 3 sesiones aplicado a un tercero. Las indicaciones sobre los pasos y plazos para realizar las etapas del proceso se establecen en la guía que se publicará en el entorno de Mediación Virtual.

Se deberá entregar un informe en la fecha indicada en el cronograma, con la estructura y el contenido mínimo establecido en la guía. Al final del curso los estudiantes compartirán su experiencia, retos y aprendizajes obtenidos del proceso realizado.





VIII. CRONOGRAMA

Semana	Temas y Actividades	Material ⁴
<p>Semana I 9 al 14 de marzo</p>	<p>INTRODUCCIÓN AL CURSO</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dinámica de presentación. ⇒ Presentación del programa del curso. ⇒ Introducción guiada de la temática: Reflexión el Mentoring y el Coaching como catalizador del cambio dentro de las organizaciones. 	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ¿Qué es el entorno VUCA y cómo afecta a la supervivencia de las empresas? APD
<p>Semana II 16 al 21 de marzo</p>	<p>TEMA 1. MENTORING Y COACHING COMO PROCESOS PARA EL DESARROLLO HUMANO Y DE LAS ORGANIZACIONES.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Introducción guiada de la temática: Aportes del Mentoring al desarrollo humano y organizacional. ⇒ Ejercicio: ¿Coaching o Mentoring; analizando la conversación. ⇒ Análisis de videos: Diferencia entre Mentoring y Coaching. 	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ El Mentoring como herramienta de motivación y retención del talento. ⇒ Capítulo 1. El Coaching en el corazón de la Estrategia. Goldsmith. ⇒ Mentoring & Coaching. IT Perspective. ⇒ Most managers don't know how to coach people. But they can learn. <p><u>Videos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Coaching vs Mentoring (2)

⁴ Los materiales se encuentran disponibles en el entorno en Mediación Virtual. De acuerdo con la metodología del curso, es necesario la lectura y análisis del material de previo a la clase.





<p>Semana III 23 al 28 de marzo</p>	<p>TEMA 2. LA PERSONA MENTORA Y EL PROCESO DE MENTORING</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Introducción guiada de la temática: Orígenes e importancia del Mentoring, competencias de la persona mentora y mentee. ⇒ Análisis grupal del video “No One is Talking to the Mentees”. ⇒ Círculo de mentoring: compartiendo experiencias de mentorías. 	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. ⇒ Cap. 5. ¿Es usted mi mentor? Sandberg. <p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. ⇒ Cap. 5. ¿Es usted mi mentor? Sandberg. <p><u>Video:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ No One is Talking to the Mentees. Victoria Black.
<p>Semana IV 6 al 11 de abril</p>	<p>TEMA 2. LA PERSONA MENTORA Y EL PROCESO DE MENTORING</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Conversatorio con persona invitada “Experiencia de Mentoring”. 	
<p>Semana V 13 al 18 de abril</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Introducción guiada de la temática: Orígenes e importancia del Coaching y competencias de la persona coach. ⇒ Análisis grupal: Las competencias y la personalidad del coach. ⇒ Análisis grupal: Caso errores comunes en conversaciones de Coaching. ⇒ Creando mi propia definición de Coaching. <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #1.</p> <p>Entrega del Plan de Mentoring: fundamentación teórica y plan de mentoría.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Modelo de Competencia Clave ICF actualizado. ⇒ Competencias de Coaching aplicadas. ⇒ Cap. 5. La personalidad como una herramienta del Coaching. Zeus y Skiffington. ⇒ Will I make a good coach? ⇒ Los diez mitos del Coaching. ⇒ Las siete claves del Coaching.





<p>Semana VI</p> <p>20 al 25 de abril</p> <p>Semana Universitaria</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Lecciones de Coaching para el Crecimiento y la Transformación: El Circo de la Mariposa.</p> <p>⇒ Autoevaluación de Habilidades y Competencias para el Coaching: ¿Estás Listo para Ser un Coach?"</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Comportamiento y actitud del coachee.</p> <p><u>Video:</u></p> <p>⇒ El Circo de las Mariposa.</p>
<p>Semana VII</p> <p>27 de abril al 2 de mayo</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de las temáticas: El arte de las preguntas en Coaching y las Habilidades y destrezas en Coaching.</p> <p>⇒ Ejercicio Conversación de Coaching.</p> <p>⇒ Análisis de una sesión demostrativa de coaching.</p> <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #2.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ El arte de las preguntas poderosas.</p> <p>⇒ Preguntas y Coaching.</p> <p>⇒ Métodos de Coaching.</p> <p>⇒ Cap.6. Un marco metodológico para el Coaching, no una jaula. John H. Zenger y Kathleen Stinnett</p> <p><u>Video:</u></p> <p>⇒ Sesión demostrativa de coaching.</p>
<p>Semana VIII</p> <p>4 al 9 de mayo</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de la temática: Modelos de Coaching.</p> <p>⇒ Simulación de conversación de coaching: aplicación del modelo Zenger y Stinnett.</p> <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #3.</p> <p>Entrega del “Informe Reflexivo del Proceso de Mentoring”</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Cap. 7. Formular la conversación. Zenger y Stinnett.</p> <p>⇒ Cap. 8. Entender el estado actual de la situación. Zenger y Stinnett.</p> <p>⇒ Cap. 9. Explorar la situación deseada. Zenger y Stinnett.</p> <p>⇒ Cap. 10. Diseñar un plan de acción eficaz. Zenger y Stinnett.</p>



<p>Semana IX 11 al 16 de mayo</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de la temática: Modelos de Coaching.</p> <p>⇒ Análisis grupal caso de aplicación del Modelo CRRAC[®].</p> <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #4.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Estructura del Modelo de Coaching. Modelo CRRAC[®].</p>
<p>Semana X 18 al 23 de mayo</p>	<p>TEMA 3. LA PERSONA COACH Y EL PROCESO DE COACHING.</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de la temática: Neurociencia aplicada al Coaching.</p> <p>⇒ Análisis grupal: Los aportes de la Neurociencia al Coaching.</p> <p>⇒ Ejercicio en parejas: simulación de conversaciones de coaching personal.</p> <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #5.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Coaching the Brain.</p> <p>⇒ Neurociencia para Coaches.</p> <p>⇒ ¿Qué aporta la Neurociencia al Coaching?</p> <p><u>Videos:</u></p> <p>⇒ Neuroplasticidad cerebral.</p> <p>⇒ La Neurociencia de las Emociones. Marian Rojas-Estapé.</p> <p>⇒ No temas equivocarte, nunca es tarde para aprender. Carol Dweck.</p>





<p>Semana XI 25 al 30 de mayo</p>	<p>TEMA 4. EL PROCESO DE COACHING PERSONAL</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Introducción guiada de la temática: Modelos mentales, juicios y creencias y sus efectos en el proceso de Coaching. ⇒ Ejercicio de reflexión grupal: modelos mentales, paradigmas, juicios y creencias. ⇒ Caso de estudio: Transformación de un Líder Perfeccionista. ⇒ Ejercicio en parejas: simulación de conversaciones de coaching personal (integración de preguntas, técnicas y herramientas). <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #6.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Los modelos mentales. ⇒ Las 11 creencias irracionales básicas. ⇒ Juicios y Creencias. <p><u>Video:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ¿Qué son los Modelos Mentales? ¿Para qué sirven? ¿Cómo usarlos?
<p>Semana XII 1 al 6 de junio</p>	<p>TEMA 4. EL PROCESO DE COACHING PERSONAL</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Introducción guiada de la temática: Las técnicas y herramientas en Coaching. ⇒ Análisis de las lecturas de la semana. ⇒ Simulación de conversaciones de coaching personal (integración de preguntas, técnicas y herramientas). <p>Entrega de la Entrada al Diario de Coaching #7.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Amar lo que es. ⇒ El increíble tesoro de la monotarea. ⇒ Las metáforas en el coaching. ⇒ El desapego, clave de la felicidad. ⇒ El optimismo proporciona paz interior.





<p>Semana XIII 8 al 13 de junio</p>	<p>TEMA 5. EL PROCESO DE COACHING EJECUTIVO</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de la temática: Coaching Ejecutivo para la gestión integral de las organizaciones.</p> <p>⇒ Análisis de las lecturas sobre Coaching Ejecutivo.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Coaching Ejecutivo y Liderazgo Gerencial. Estrategia para una gestión integral de las organizaciones que favorece la satisfacción de las personas, la productividad organizacional y la competitividad empresarial.</p> <p>⇒ Estudio exploratorio de los efectos del Coaching en ejecutivos mexicanos.</p> <p>⇒ 4 reasons managers should spend more time on coaching.</p> <p>⇒ Getting more from Executive Coaching.</p>
<p>Semana XIV 15 al 20 de junio</p>	<p>TEMA 5. EL PROCESO DE COACHING EJECUTIVO</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Caso de Coaching Ejecutivo</p> <p>Entrega del Informe del Proyecto de Coaching Personal.</p>	
<p>Semana XV 22 al 27 de junio</p>	<p>TEMA 6. EL PROCESO DE COACHING DE EQUIPOS</p> <p><u>Actividades:</u></p> <p>⇒ Introducción guiada de la temática: El Coaching como estrategia para mejorar el desarrollo y la cohesión de los equipos.</p> <p>⇒ Análisis grupal: Análisis de técnicas y herramientas para potenciar el cambio de los rendimientos de los equipos.</p>	<p><u>Lecturas:</u></p> <p>⇒ Qué es coaching de equipos.</p> <p>⇒ Cap. 4 El proceso de coaching de equipos.</p> <p>⇒ Cap. 5 Ciclo de la experiencia.</p> <p>⇒ Cap. 6 El equipo como sistema.</p> <p>⇒ Cap. 7 Disfunciones de los equipos.</p> <p>⇒ Cap. 8 Diagnóstico y evolución del equipo.</p>





<p>Semana XVI</p> <p>29 de junio al 4 de julio</p>	<p>CIERRE DEL CURSO</p> <p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Compartiendo los aprendizajes obtenidos a partir del Proyecto Final de Coaching.⇒ Espacio de retroalimentación del curso. <p>Entrega y Revisión de Promedios.</p>	
<p>Semana XVII</p> <p>6 al 11 de julio</p>	<p>Examen de Ampliación.</p>	





VIII. BIBLIOGRAFÍA

Lecturas:

1. ¿Qué aporta la Neurociencia al Coaching?, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
2. A. (2019a, noviembre 25). Qué es coaching de equipos. Amazonia Team Factory. <https://amazonia-teamfactory.com/blog/que-es-coaching-de-equipos/>
3. BEACON, C. (2004). LIFE BALANCE. En Lines of Inquiry (pp. 76–80). Life Balance.
4. Byron Katie: amar lo que es, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
5. César Piqueras y Enric Arola (2014). Coaching de Equipos. Barcelona, España. Profit Editorial.
6. Coaching Ejecutivo y Liderazgo Gerencial: estrategia para una gestión integral de las organizaciones que favorece la satisfacción de las personas, la productividad organizacional y la competitividad empresarial, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A
7. Colomo Palacios, R., & Casado Lumbreras, C. (2006, 3 agosto). MENTORING & COACHING. IT PERSPECTIVE. MENTORING & COACHING. IT PERSPECTIVE. <http://www.jotmi.org>
8. COMPORTAMIENTO Y ACTITUD DEL COACHEE, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
9. Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2020). Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual. Recuperado de https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/hostigamiento_sexual.pdf
10. El increíble tesoro de la monotarea, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
11. Estructura del Modelo de Coaching CRRAC, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
12. Executive Education INCAE. (2017, 22 septiembre). Las siete claves del coaching [Publicación]. INCAE. <https://www.incae.edu/es/blog/2017/09/22/las-siete-claves-del-coaching.html>
13. Goldsmith, Marshall; Lyons, Laurence & Freas Alyssa (2001). Coaching. La última palabra en desarrollo de liderazgo. México. Pearson Educación.
14. Goldvarg, D., Perel de Goldvarg, N. (2011). Competencias de coaching aplicadas con estándares internacionales [Libro electrónico]. Granica.





15. Harvard Business Review Home. (2015, 3 agosto). 4 Reasons Managers Should Spend More Time on Coaching. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/05/4-reasons-managers-should-spend-more-time-on-coaching>
16. Harvard Business School Publishing Corporation. (2017). Getting More from Executive Coaching (NO. U0701A). Newsletter from Harvard Business School. <http://newsletters.harvardbusinessonline.org>
17. International Coaching Federation. (2019, octubre). Modelo de Competencia Clave ICF actualizado. International Coach Federation. https://coachfederation.org/app/uploads/2020/01/ICF-Core-Competency-Model-20191001_Spanish.pdf
18. John Whitmore. Coaching (2018). El método para mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona, España. Editorial Planeta, S.A
19. Los diez mitos del coaching, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
20. Las metáforas en el coaching. Intermanagement Ibérica.
21. Métodos de Coaching (6), tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
22. Miedaner, Talane (2002) Coaching para el éxito. España. Ediciones Urano.
23. Milner, J., & Milner, T. (2018, 14 agosto). Most Managers Don't Know How to Coach People. But They Can Learn. Harvard Business Review, REPRINT H04HTO, 2-5.
24. Moreno, N. (s. f.). LAS IDEAS IRRACIONALES DE ELLIS. Nicolas Moreno Psicólogo. Recuperado 18 de agosto de 2021, de http://www.nicolasmorenopsicologo.com/sd/3depre_albertellis.php
25. Muradel, Lidia (2012). Coaching para la transformación personal. Buenos Aires: Granica
26. Muradep, L. (2019). Coaching para la transformación personal: Un modelo integrado de la PNL y la ontología del lenguaje [Libro electrónico]. Granica.
27. Neurociencia para Coaches, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
28. Ortiz De Zárate, M. (s. f.). Juicios y Creencias - Miriam Ortiz de Zárate - Coaching Ejecutivo. Miriam Ortiz. Recuperado 19 de agosto de 2021, de <http://www.miriamortiz.es/ArtJuiciosyCreencias.html>
29. Preguntas y Coaching, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
30. Redacción APD. (2022, 17 de mayo). ¿Qué es el entorno VUCA y cómo afecta a la supervivencia de las empresas? APD. Recuperado de <https://www.apd.es>
31. Rock, D. (2016). A Brain-Based Approach to Coaching David Rock, based on an interview with Jeffrey M. Schwartz, M.D. International Journal of Coaching in Organizations. <http://www.crowe-associates.co.uk/wp-content/uploads/2013/10/Coaching-The-Brain-Article1.pdf>
32. Sandberg, S. (2013). Vayamos adelante (Lean In) (1.a ed.). Vintage Espanol.





33. SOLER ANGLÉS, M. (2005, enero). El mentoring como herramienta de motivación y retención del talento. DESARROLLO DE RR.HH.
34. Téllez Gutiérrez, B., & Toussaint Hernández, J. (2018, octubre). ESTUDIO EXPLORATORIO DE LOS EFECTOS DEL COACHING EN EJECUTIVOS MEXICANOS. ANFECA.
35. Valderrama, B. (2017). Resumen del libro Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. En Desarrollo de competencias de mentoring y coaching (pp. 1–12). FT Prentice Hall.
36. Vogt, E., Brown, J., & Isaacs. (s. f.). EL ARTE DE LAS PREGUNTAS PODEROSAS Ingenio catalizador, Innovación, y acción. The World Cafe. Recuperado 18 de agosto de 2021, de http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/art_of_powerful_questions.pdf
37. Will I make a good coach, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.
38. Zenger, John & Stinnett, Kathleen. (2013). El Coach Extraordinario. Cómo los mejores líderes ayudan a crecer a los demás. Barcelona: Profit Editorial.
39. Zeus, P., Skiffington, S. (2004). Coaching práctico en el trabajo, tomado del material de trabajo utilizado para el Programa Certificación Coach Profesional Transformador, impartido por Desarrollo Humano Integral S.A.

Videos

1. Coaching vs Mentoring. Recuperado de https://youtu.be/5NM-2JNzELY?si=4Ujf2yv_H4M0eVtZ
2. Coaching Vs Mentoring. Recuperado de <https://youtu.be/NuJjg8Y-tdU?si=hzDT2Zm-ogvrPKAo>
3. El Circo de las Mariposa. Recuperado de <https://youtu.be/brYMN1dzT6w?si=7qe8TAFjQQFn8tw>
4. Sesión demostrativa de coaching. Recuperado de: https://youtu.be/n5tUEp4lo_c?si=CvbVoqaR1aGuyL4v
5. Neuroplasticidad cerebral. Recuperado de <https://youtu.be/JE8ORAJUAu0?si=Ta1aldE2UYse6Orc>
6. La Neurociencia de las Emociones. Marian Rojas-Estapé. Recuperado de <https://youtu.be/TjgrualxgkI?si=734c3IDLSVVu3-mb>
7. No One is Talking to the Mentees. Victoria Black. [TEDxTexasStateUniversity](https://www.tedx.com). Recuperado de https://youtu.be/JzqyKn0IFO0?si=c_Eey7b-oSISTbNy
8. No temas equivocarte, nunca es tarde para aprender. Carol Dweck. Recuperado de: <https://youtu.be/bNL2g44dSdk?si=f9Z6O3yhns8b1bpf>
9. ¿Qué son los Modelos Mentales? ¿Para qué sirven? ¿Cómo usarlos? · Jose Carloz. Recuperado de <https://youtu.be/2X-d5DElq24?si=7WKMtRwOGLd6NciR>





IX. DATOS DE CONTACTO

Docente	Correo
Alina Granados Vega	alina.granados@ucr.ac.cr
Mainor Molina	mainor.molina@ucr.ac.cr
José Jannid Matarrita Salas	jose.matarritasalas@ucr.ac.cr
Mauricio Mondragón Chacón	mauricio.mondragon@ucr.ac.cr
Andrés Shum León	andres.shum@ucr.ac.cr

IX. ANEXO

Distribución de las Sesiones Según Modalidad

Semana	Rodrigo Facio, Occidente y Pacífico Bimodal	Caribe Bimodal	Guanacaste Presencial
Semana I 9 al 14 de marzo	Virtual	Presencial	Presencial
Semana II 16 al 21 de marzo	Presencial	Presencial	Presencial
Semana III 23 al 28 de marzo	Virtual	Presencial	Presencial
Semana IV 6 de abril al 11 de abril	Virtual	Virtual	Presencial
Semana V 13 al 18 de abril	Presencial	Virtual	Presencial
Semana VI 20 al 25 de abril	Presencial	Presencial	Presencial
Semana VII 27 de abril al 2 de mayo	Virtual	Virtual	Presencial
Semana VIII 4 al 9 de mayo	Presencial	Presencial	Presencial
Semana IX 11 al 16 de mayo	Virtual	Virtual	Presencial





Semana	Rodrigo Facio, Occidente y Pacífico Bimodal	Caribe Bimodal	Guanacaste Presencial
Semana X 18 al 23 de mayo	Virtual	Virtual	Presencial
Semana XI 25 al 30 de mayo	Presencial	Presencial	Presencial
Semana XII 1 al 6 de junio	Virtual	Presencial	Presencial
Semana XIII 8 al 13 de junio	Presencial	Virtual	Presencial
Semana XIV 15 al 20 de junio	Virtual	Presencial	Presencial
Semana XV 22 al 27 de junio	Presencial	Virtual	Presencial
Semana XVI 29 de junio al 4 julio	Virtual	Presencial	Presencial
Semana XVII 6 al 11 de julio	Presencial	Presencial	Presencial

