



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

**EAN**

Escuela de  
**Administración de  
Negocios**

## Programa de Curso

# DN-0106 Gestión del Talento y Conocimiento Humano

### 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...**





PROGRAMA DEL CURSO  
**DN-0106 GESTIÓN DEL TALENTO Y CONOCIMIENTO HUMANO**  
III CICLO 2019

**DATOS DEL CURSO**

**Carrera (s):** Dirección de Empresas

**Curso del VI ciclo del Plan de Estudios.**

**Requisitos:** DN 0202

**Correquisitos** No hay

**Créditos** 3

**Horas de teoría:** 3 horas **Horas de laboratorio:** N/A **Horas de práctica:** N/A

N/A: No aplica

**PROFESORES DEL CURSO**

| GR                        | Docente                   | Horario           | Aula      | Horario de Atención* |
|---------------------------|---------------------------|-------------------|-----------|----------------------|
| <b>SEDE RODRIGO FACIO</b> |                           |                   |           |                      |
| 901                       | Licda. Karol Sánchez Mora | K y J: 13 a 15:50 | 117<br>CE | M: 10 a 11:30        |

\*A solicitud del estudiante, el profesor podrá atender consultas según la hora, lugar y día acordado para cada caso particular, dentro del marco de la normativa de la Universidad de Costa Rica.

**I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El curso está orientado a estudiantes de Dirección de Empresas, que cursan el tercer año de su carrera en la Universidad de Costa Rica. Presenta los nuevos desarrollos en la gerencia del talento humano de tal forma que permita a los estudiantes tener acceso a una serie de conocimientos, que abarquen la mayor parte de la teoría y práctica acorde con los requerimientos que exige el dominio de competencias en gestión del talento, que respondan al desempeño óptimo de sus funciones profesionales.

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.

**II. OBJETIVO GENERAL**

Conocer y analizar las bases para la adecuada dirección y gestión del talento de las personas y cuáles son los procesos y condicionantes o factores que inciden en ésta, mediante el contacto con los más recientes conocimientos técnicos sobre el tema, la normativa legal correspondiente y la aplicación práctica de los diferentes tópicos.

**III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

El curso busca conseguir los siguientes objetivos específicos:





1. Integrar la ética y la responsabilidad social en el análisis del contenido programático del curso y profundizar en el diálogo y la reflexión sobre los valores de solidaridad, tolerancia y perseverancia.
2. Desarrollar y aplicar las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo.
3. Entender la centralidad de la cultura organizacional en los cambios y las transformaciones empresariales.
4. Analizar en qué consiste una cultura de aprendizaje organizacional orientada al desarrollo del talento y de las personas.
5. Distinguir las diferentes responsabilidades del área de recursos humanos en las corporaciones.
6. Conocer los instrumentos de reclutamiento y selección de personal.
7. Conocer diferentes maneras de desarrollar el talento humano dentro de la organización.
8. Comprender la importancia de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro de la organización.
9. Comprender el valor intrínseco de las personas dentro de las organizaciones.
10. Concientizar acerca del rol de la gestión del talento humano en el contexto competitivo empresarial.
11. Conocer distintas maneras de compensar el desempeño de las personas.
12. Reconocer la importancia de construir relaciones personales con los colaboradores y saber administrar el conflicto.
13. Estudiar acerca de la diversidad y su gestión en las organizaciones.

## IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

### Tema 1. Fundamentos y desafíos.

- Elementos esenciales del capital humano.
- Desafíos del entorno.

### Tema 2. Preparación, selección y atracción del talento.

- Planeación del capital humano.
- Análisis y diseño de puestos.
- Atracción del talento.
- Identificación del talento, selección de personal, entrevista de selección.
- Gestión internacional del talento humano.

### Tema 3. Desarrollo y evaluación de los Colaboradores.

- Inducción, ubicación y separación.
- Capacitación y desarrollo.
- Planeación de la carrera profesional, plan de vida.
- Evaluación del desempeño.

### Tema 4. Gestión del Conocimiento.

- Administración del Conocimiento Corporativo.
- Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje

### Tema 5. Sistema de compensación.

- Administración de sueldos y salarios, marco legal.
- Sistemas de compensaciones, servicios a los trabajadores.





**Tema 6. Gestión de las Relaciones Internas.**

- Cultura Organizacional y el entorno
- Relaciones con los colaboradores.
- Administración de conflictos.
- Resultados del conflicto.

**Tema 7. Inteligencia Emocional.**

- Concepto de inteligencia emocional.
- Autoconciencia y autorregulación.
- Habilidades sociales y empatía.

**Tema 8. Gestión de la Diversidad.**

- Qué es la diversidad.
- Retos en la gestión de la diversidad de los empleados.
- La diversidad en las organizaciones.
- Mejorar la gestión de la diversidad.

A través de los siguientes componentes de la evaluación, en lo que resulte pertinente en cada uno de los temas, se integrarán aspectos sobre ética, responsabilidad social y emprendedurismo. También se tomará en consideración la aplicación de los valores y competencias referidos en la descripción del curso.

## V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

- El personal docente y la población estudiantil desarrollarán las clases dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva. El profesorado promoverá el trabajo en equipo, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie de forma tal que se garantice un ambiente de diálogo y libre expresión de las ideas y opiniones.
- Los estudiantes deberán leer con antelación las lecturas asignadas para cada sesión, con el objetivo de orientar la discusión hacia la aplicación de los conceptos y teorías en la práctica empresarial costarricense.
- Los trabajos de investigación individuales y grupales complementarán el material de clase y llevarán al estudiante a conocer y analizar diferentes ángulos de los temas centrales y otros afines al contenido del curso.
- En la primera sesión se conformarán equipos de trabajo de máximo 6 integrantes, entregando una lista al profesor con los nombres y apellidos, teléfonos y correos electrónicos de los integrantes de cada equipo, identificando al coordinador(a) de cada uno.
- Las asignaciones y casos deberán de tomar en cuenta y reflejar los siguientes aspectos:
  - Evidencia de una adecuada investigación y preparación.
  - Profundidad y amplitud en el análisis y reflexión, así como capacidad de síntesis.
  - Uso adecuado de las habilidades de comunicación.
  - Cero errores gramaticales y de ortografía.
  - Buena presentación gráfica.
- Según criterio del profesor, se podrá hacer uso de una plataforma virtual (mediación virtual, e-aula, etc), bajo una modalidad virtual baja, es decir únicamente como **apoyo** para poner a disposición de los estudiantes los materiales del curso, entrega de tareas, trabajos, realización de actividades como foros, entre otros. De ser utilizada alguna plataforma virtual, el estudiante debe





hacer su debida matrícula o ingreso y participar en las actividades según lo que indique el profesor.

- g. Como parte de las lecturas de apoyo a los temas que se desarrollan en cada clase, se utilizarán lecturas en idioma inglés. El objetivo principal de utilizar material en inglés es la comprensión de lectura. Debido a que en los grupos hay estudiantes con diferente nivel lingüístico, los reportes, presentaciones o discusiones para revisar la comprensión del material leído se realizan en idioma español.

### 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

### 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

## VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN

| Rubro                      | Porcentaje  |
|----------------------------|-------------|
| Participación en clase (1) | 20%         |
| Artículo científico (2)    | 15%         |
| Trabajos grupales (3)      | 30%         |
| Exámenes cortos (4)        | 30%         |
| Foro de discusión (5)      | 5%          |
| <b>NOTA</b>                | <b>100%</b> |

### 1. Participación en clase 20%

El docente contará con diversas estrategias didácticas para lograr involucrar al estudiante en la construcción del proceso de aprendizaje. Dichas estrategias implican que el estudiante debe prepararse de previo a la clase para participar activamente de las discusiones, con análisis significativo y argumentos bien elaborados para sostener sus posiciones.

A continuación, se detallan las estrategias:

- 1.a. Trabajo en clase grupal 10%.** Se estimulará el trabajo, la discusión y la exposición en grupos. Se trabajará con el Método de Casos, como una metodología participativa que conduce





al desarrollo de una capacidad de análisis y síntesis, promoviendo habilidades desde la perspectiva gerencial y mostrando todas las dimensiones necesarias para que los estudiantes puedan analizar la situación a fondo y sugerir cursos alternativos de acción. También se trabajará en grupos la discusión de lecturas, videos u otros recursos facilitados por el profesor.

**1.b. Trabajo en clase individual 10%.** Corresponde a los aportes que realizan los estudiantes durante las lecciones. Los estudiantes deberán analizar o estudiar material complementario previo a la clase, tales como videos, notas técnicas, lecturas, mini casos, para facilitar sus aportes durante la clase, sea que estos recursos los entregue el profesor o que en su defecto los busque el estudiante. La rúbrica respectiva se detalla en el **anexo** de este programa.

## 2. Artículo científico 15%

El artículo se puede desarrollar sobre los temas 4, 7 u 8. Es una forma de aprendizaje que permite investigar y valorar temas relacionados con la gestión de talento humano y la gestión del conocimiento, vitales en la cotidianidad de un departamento de talento humano. Tienen como objetivo aportar conocimiento y aprender del quehacer del departamento de talento humano en general y de la gerencia de talento humano en particular.

| Partes del artículo | Puntaje   |
|---------------------|-----------|
| Encabezado          | 0.5       |
| Resumen             | 1         |
| Introducción        | 1         |
| Desarrollo          | 3         |
| Conclusión          | 3         |
| Referencias         | 1.5       |
| <b>TOTAL</b>        | <b>10</b> |

## 3. Investigación y caso grupal 30%

### 3.1 Investigación grupal 15%

Los grupos serán de máximo 6 estudiantes, se busca que exista diversidad de género y que en la medida de lo posible sean grupos multidisciplinarios. La actividad busca desarrollar habilidades investigativas, de comunicación asertiva entre estudiantes, negociación y búsqueda de fuentes confiables y recientes, sobre temas medulares que debe saber un Gerente de Talento Humano. Se pretende trabajar en las habilidades de comunicación escrita a través de la entrega de un documento.

La investigación se divide en 3 entregas con los respectivos puntajes:

- I entrega: partes del documento indicadas en los ítems 1 y 2. Valor 5 puntos
- II entrega: partes del documento indicadas en los ítems 3 y 4. Valor 5.5 puntos
- III entrega: partes del documento indicadas en los ítems 5 y 6. Valor 3 puntos
- Exposición. Valor 1.5 puntos

Todos los grupos deberán realizar y presentar en formato digital la investigación grupal, éstas se expondrán según la distribución que oportunamente indicará el profesor.





| Partes del documento   | Puntaje |
|--|---------|
| 1) Información general de la empresa y diagnóstico de necesidades de Recursos Humanos.   | 2 pts   |
| 2) Revisión bibliográfica. Investigación sobre descripción de leyes laborales que afecten la relación laboral, Leyes y regulaciones, sobre selección de personal, contrato laboral y discriminación. 3 fuentes según APA | 3 pts   |
| 3) Revisión bibliográfica. Investigación de cómo realizar el Análisis de puestos y recompensas de la empresa, dar al menos dos ejemplos concretos de la empresa. 3 fuentes según APA                                     | 3 pts   |
| 4) Desarrollo de una guía (pasos) de proceso de reclutamiento. Propuesta de entrevista y evaluación de desempeño para la empresa.  | 2.5 pts |
| 5) Recomendación de los instrumentos y test para la evaluación de los nuevos posibles colaboradores.   | 0.5 pts |
| 6) Desarrollo de una guía como parte de la investigación para la inducción, socialización del personal, plan de retención de personal y de desarrollo de talento.  | 2.5pts  |
| 7) Exposición. Evaluación Individual. Postura, dominio, claridad de expresión. 0.5 pts. cada uno.  | 1.5 pts |

### 3.2 Caso 15%

El caso se desarrolla con base en la guía para la elaboración de casos que entregará el profesor oportunamente. Los grupos serán de máximo 6 estudiantes, se busca que exista diversidad de género y que en la medida de lo posible sean multidisciplinarios. La actividad busca desarrollar habilidades investigativas, de análisis, de comunicación asertiva entre estudiantes, negociación y búsqueda de fuentes confiables y recientes, sobre temas medulares que debe saber un Gerente de Recursos Humanos. Se pretende trabajar en las habilidades de comunicación escrita a través de la entrega de un documento.

Todos los grupos deberán realizar y presentar en formato digital el caso grupal. El caso se discute en clase en la fecha indicada en el cronograma.

| # de pregunta | Puntaje |
|---------------|---------|
| Pregunta #1   | 2.5     |
| Pregunta #2   | 2.5     |
| Pregunta #3   | 2.5     |
| Pregunta #4   | 2.5     |
| Pregunta #5   | 2.5     |
| Pregunta #6   | 2.5     |
| TOTAL         | 15      |

### 4. Exámenes cortos 30%

Se realizarán 2 exámenes cortos, cuya duración será de 90 minutos, los cuales evaluarán los contenidos abordados y señalados en el cronograma. No se repetirán exámenes cortos a excepción de casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria. Los exámenes cortos están programados según lo indicado en el cronograma del programa.





### 5. Foro de discusión 5%

Se realizará 1 foro el cual consistirá en una discusión/debate sobre el tema y en la fecha indicados en el cronograma. El profesor puede realizar el foro presencial o por medio de una plataforma virtual, conforme a la disponibilidad de tiempo en clase y la conveniencia para el cumplimiento de objetivos según lo informe oportunamente.

El foro es un espacio dedicado a tratar un tema de interés en el curso a la luz de argumentos, puntos de vista, ejemplos y otros donde cada estudiante se refiere con sus propias palabras al tema en discusión. Existe una intervención principal de cada estudiante y al menos 1 réplica sobre alguna intervención de alguno de sus compañeros. Por su naturaleza, el debate o foro es un espacio para argumentar, por lo que cada intervención no responde a un “*estoy de acuerdo o en desacuerdo*” sino que se explica el por qué hay acuerdo o no.

## VII. CRONOGRAMA

| SEMANA | FECHA       | TEMA/ACTIVIDAD  | Material   |
|--------|-------------|---|--|
|        |             | <b>Tema 1. El Contexto de la Dirección y Gestión de los Recursos Humanos.</b>   |  |
| 1      | 7 de enero  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión del programa del curso.</li> <li>2. Formación de equipos de trabajo.</li> <li>3. Elementos esenciales del capital humano.</li> <li>4. Desafíos del entorno.</li> </ol> <b>Trabajo con lecturas adicionales</b> | Programa del curso.<br><br>Cap. 1. <u>Elementos esenciales del capital humano.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)<br><br>Cap. 2. <u>Desafíos del entorno.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019) |
|        |             | <b>Tema 2. Contratación y Selección de Personas.</b>  |  |
| 2      | 9 de enero  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planeación del capital humano</li> </ol> <b>Trabajo con lecturas adicionales</b>  | Cap. 3. <u>Planeación del capital humano.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |
| 3      | 14 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis y diseño de puestos</li> </ol>   | Cap. 4. <u>Análisis y diseño de puestos.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)  |
| 4      | 16 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atracción del talento</li> </ol> <b>Caso GE</b>   | Cap. 5. <u>Atracción del talento.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |
| 5      | 21 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reclutamiento, fuentes y canales.</li> <li>2. Identificación del talento, selección de personal, entrevista de selección.</li> </ol> <b>Caso: Un sueño imposible</b><br><b>Trabajo con lecturas adicionales</b>                         | Cap 6. <u>Identificación del talento.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |
| 6      | 23 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión internacional del capital humano</li> </ol> <b>Caso expatriado</b><br><b>Entrega del I avance de investigación grupal</b>   | Cap. 17. <u>Gestión Internacional de capital humano.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)  |
|        |             | <b>Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores.</b>  |  |
| 7      | 28 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inducción, ubicación y separación.</li> </ol> <b>Trabajo con lecturas adicionales</b>   | Cap. 7. <u>Inducción, ubicación y separación.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |
| 8      | 30 de enero | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación y Desarrollo.</li> </ol> <b>Trabajo con lecturas adicionales</b><br><b>Entrega del II avance de investigación grupal</b>   | Cap. 8. <u>Capacitación y desarrollo.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |





| SEMANA  | FECHA         | TEMA/ACTIVIDAD   | Material  |
|---|---------------|--|---|
| 9   | 4 de febrero  | 1. Planeación de la carrera profesional, plan de vida.   | Cap. 9. <u>Planeación de la carrera profesional.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)   |
| 10  | 6 de febrero  | 1. Evaluación del desempeño.<br><b>Trabajo con lecturas adicionales</b><br><b>Entrega y discusión en clase del caso grupal.</b>  | Cap. 10. <u>Evaluación del desempeño.</u> Werther, Davis y Guzmán (2019)  |
| 11  | 11 de febrero | <b>Actividad de Cátedra</b>  |   |
| <b>Tema 4. Gestión del Conocimiento</b>           |               |  |   |
| 12  | 13 de febrero | 1. Administración del Conocimiento Corporativo.<br>2. Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje<br><b>Trabajo con lectura adicional</b><br><b>Primer examen corto (Temas 1, 2 y 3)</b>                                 | <u>Es la suya una organización de aprendizaje?</u> Garvin, Edmondson Gino. Harvard Business Review<br><br>Cap. 16. <u>Conocimiento corporativo y organizaciones de aprendizaje.</u> Chiavenato (2015)               |
| <b>Tema 5. Gestión de las Relaciones Internas</b> |               |  |   |
| 13  | 18 de febrero | 1. Cultura Organizacional.<br>2. Relaciones con los colaboradores<br>3. Administración de conflictos.<br>4. Resultados del conflicto.<br><b>Trabajo con lecturas adicionales</b><br><b>Entrega del artículo (Temas 4, 7 u 8)</b> | Cap. 14. <u>Desafíos de la cultura organizacional.</u> Werther, William; Davis y Keith (2019)<br><br>Cap. 13. <u>Relaciones con los colaboradores.</u> Chiavenato (2015)  |
| <b>Tema 6. Gestión de la Retribución.</b>         |               |  |   |
| 14  | 20 de febrero | 1. Sistemas de compensación<br>2. Administración de sueldos y salarios, marco legal.<br><b>Trabajo con lecturas adicionales</b><br><b>Entrega y exposición de la investigación grupal</b>  | Cap. 11. <u>Administración de sueldos y salarios.</u> Werther, William; Davis y Keith (2019)<br>Cap. 12. <u>Sistemas de compensaciones.</u> Werther, William; Davis y Keith (2019)<br><br>Reforma Procesal Laboral. |
| <b>Tema 7. Inteligencia Emocional.</b>            |               |  |   |
| 15  | 25 de febrero | 1. Concepto de inteligencia emocional.<br>2. Autoconciencia y auto regulación.<br>3. Habilidades sociales y empatía.<br><b>Trabajo con lecturas adicionales</b><br><b>Foro: Inteligencia emocional en la organización</b>        | La Inteligencia Emocional en la Empresa. (Primera parte: Más allá de la pericia p 17 a la 31. Segunda parte: Autodominio. P 71 a la 137). Goleman.  |
| <b>Tema 8. Gestión de la Diversidad.</b>          |               |  |   |
| 16  | 27 de febrero | 1. Qué es la diversidad.<br>2. Retos en la gestión de la diversidad de los empleados.<br>3. La diversidad en las organizaciones.<br>4. Mejorar la gestión de la diversidad.<br><b>Segundo examen corto (Temas 4, 5 y 6)</b>      | <u>Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver</u> McKinsey & Company.<br><br>Cap.4. <u>Gestión de la diversidad.</u> Gómez, Balkin y Cardy (2016)   |
| 17  | 3 de marzo    | Entrega y revisión de promedios finales  |   |
| 18  | 5 de marzo    | Examen de Ampliación   |   |





## VIII. BIBLIOGRAFÍA

### Libros de Texto:

- Werther, William; Davis, Keith y Guzmán, Patricia. *Administración del Capital Humano*, Octava Edición, Mc Graw Hill, México 2019.
- Chiavenato, I., Mascaró Sacristán, P., & Roa, H. (2015). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 10ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- David A. Garvin, Amy C. Edmondson y Francesca Gino. Harvard Business Review. *¿Es la suya una organización de aprendizaje?*
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional en la empresa*. 2da Edición. Editor Grupo Zeta.
- PWC. *Workforce of the future, the competing forces shaping 2030*.
- McKinsey & Company. *Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver*
- Wheeler, K. (2010). *The future of Talent Management: Recruiting, Workforce Planning, leadership development, and performance management*.

### Bibliografía complementaria:

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Vol II-Casos*. Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º*. Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica.
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. Recuperado el 01 de febrero 2018 de: <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/C%C3%B3digo%20Trabajo.pdf>
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Goleman, D. (2004). *¿Qué hace a un líder?* Harvard Business Review, 82(1), 82-91.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., Santos, I. O., Muñoz, E. M., & Cabrera, R. V. (2016). *Gestión de recursos humanos*. 8ª ed. Madrid: Prentice Hall.

## IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PROFESOR

### SEDE RODRIGO FACIO

| GR | Docente                   | Correo   |
|----|---------------------------|--|
| 1  | Licda. Karol Sánchez Mora | <a href="mailto:karol.sanchezmora@ucr.ac.cr">karol.sanchezmora@ucr.ac.cr</a> |

## X. ANEXO

El siguiente anexo forma parte integral del programa del curso DN 0106 Gestión del talento y conocimiento humano que rige para el III ciclo lectivo del 2019.





| <b>ANEXO 1</b><br><b>RÚBRICA DE EVALUACIÓN</b><br><b>TRABAJO EN CLASE INDIVIDUAL</b><br><b>2.5 criterio máximo de evaluación</b>   |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>Criterios</b>   | <b>2.5 puntos</b><br><b>Acorde</b><br><b>con lo</b><br><b>solicitado</b> | <b>1.5 punto</b><br><b>Parcialmente</b><br><b>acorde con</b><br><b>lo solicitado</b> | <b>0 puntos</b><br><b>No cumple</b><br><b>con lo</b><br><b>solicitado</b> |
| 1. Participa activamente en las comprobaciones de lecturas y cualquier tipo de actividad en clase, foros.  |  |  |   |
| 2. Se evidencia preparación con el esquema de lecturas y dudas formuladas sobre el contenido de estas. Durante su participación en clase, expresa argumentos que evidencian estar sustentados por la teoría del objeto de estudio del curso. |  |  |   |
| 3. Realiza aportes a la clase, que presentan una relación directa con los temas de las discusiones en la clase.  |  |  |   |
| 4. Produce comentarios que demuestra interés y respeto por el punto de vista de sus pares.   |  |  |   |

