



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
II CICLO 2025

DATOS DEL CURSO

Carrera:	Dirección de Empresas		
Ciclo:	VI Ciclo		
Requisitos:	DN 0202 Principios de Gerencia		
Correquisitos	No hay		
Créditos	3		
Horas:	Teoría 3 horas	Laboratorio: N/A	Práctica: N/A

DOCENTES, MODALIDADES Y HORARIOS DEL CURSO

GR	Docente	Horario	Modalidad ^{1/}	Aula	Horario de Atención ^{2/}
SEDE RODRIGO FACIO					
1	MBA. Marta Molina Lobo	K: 07:00 a 09:50	Bimodal	124 CE	K: 10:00 a 11:30
2	Lic. Karol Sánchez Mora	K: 10:00 a 12:50	Bimodal	115 CE	K: 14:00 a 15:30
3	MBA. Alina Granados Vega ^{3/}	K: 16:00 a 18:50	Bimodal	111 CE	L: 16:30 a 18:00
4	MBA. Alina Granados Vega	K: 19:00 a 21:50	Bimodal	115 CE	M: 13:00 a 14:30
SEDE GUANACASTE					
1	Lic. Gustavo Elías Neira	V: 17:00 a 19:50	Presencial	001	K: 17:00 a 18:30
SEDE PACÍFICO					
1	Lic. Jorge Luis González	J: 13:00 a 15:50	Bimodal	A 4	K: 17:00 a 18:30
SEDE OCCIDENTE					
1	Msc. Vivian Murillo Méndez	K 14:00-16:50	Bajo Virtual	301	J: 15:00 a 16:30
SEDE CARIBE					
1	Msc. Enos Brown Richards	K: 17:00 a 19:50	Presencial	016	M: 17:00 a 18:30
RECINTO PARAÍSO					
1	MBA. Shirley Gómez Leiva	V: 8:00 a 10:50	Presencial	3 RP	V: 11:00 a 12:30

^{1/} En el anexo 1 se indica la distribución de las sesiones presenciales y virtuales según la modalidad

^{2/} A solicitud del estudiante, el profesor podrá atender consultas según la hora, el día y por el medio acordado para cada caso particular, dentro del marco de la normativa de la Universidad de Costa Rica.

^{3/} Docente a cargo de la coordinación de la cátedra





I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Este curso está dirigido a la población estudiantil de la carrera de Dirección de Empresas que cursa el tercer año de estudios en la Universidad de Costa Rica. Su propósito es ofrecer una comprensión integral de los nuevos enfoques y desarrollos en la gestión del talento humano, desde una perspectiva estratégica y operativa. A lo largo del curso, se brindan los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para que el estudiantado adquiera competencias clave que le permitan ejercer una administración proactiva, ética y profesional del capital humano en las organizaciones.

El programa abarca temas fundamentales como reclutamiento y selección, desarrollo organizacional, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y relaciones laborales, todo ello enmarcado en las tendencias contemporáneas de la gestión de personas. Se busca que las y los estudiantes logren integrar estos conocimientos en escenarios reales de toma de decisiones, de forma que puedan contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales mediante una gestión efectiva del talento.

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

Desarrollar una comprensión integral y crítica de los principios, procesos y desafíos de la gestión del talento humano, que permita analizar e integrar conocimientos teóricos y prácticos orientados a la planificación, desarrollo, motivación y evaluación del capital humano, dentro de un marco ético, inclusivo y estratégico, acorde con las exigencias del entorno organizacional contemporáneo, tanto a nivel nacional como internacional.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar el propósito y los desafíos de la gestión del talento humano en el contexto organizacional.
2. Investigar sobre el proceso de gestión del talento humano, comprendiendo sus principales etapas; desde la planificación del talento humano y el diseño de puestos, hasta la identificación y selección del talento.





3. Estudiar acerca del desarrollo y evaluación de los colaboradores, abarcando procesos clave como: la inducción, ubicación y separación de personal, estrategias para la capacitación y el desarrollo continuo, así como la importancia de la evaluación del desempeño para el crecimiento individual y organizacional.
4. Reflexionar sobre la importancia y los retos de integrar la diversidad dentro de las organizaciones, para promover un ambiente inclusivo y equitativo en las empresas.
5. Estudiar cómo la gestión del conocimiento impulsa el desarrollo de organizaciones de aprendizaje, fomentando la innovación, el aprendizaje continuo y la mejora del rendimiento organizacional.
6. Investigar sobre los sistemas de incentivos económicos y no económicos en la gestión de la retribución y su impacto en la motivación y desempeño de los colaboradores.
7. Examinar la gestión de las relaciones internas en las organizaciones, enfocándose en la cultura organizacional, las relaciones con los colaboradores y la administración de conflictos.
8. Estudiar los procesos y desafíos involucrados en la gestión de la internacionalización del talento humano, en el entorno global de los negocios.
9. Desarrollar habilidades de comunicación y otras necesarias para llevar a cabo entrevistas por competencias de manera estructurada y objetiva.
10. 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.

IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

Tema 1: El contexto de la gestión del talento humano.

Análisis del talento humano como recurso estratégico en las organizaciones. Estudio de sus elementos esenciales: competencias, conocimientos, habilidades y valores. Identificación de los principales desafíos del entorno que inciden en la gestión del talento, como la tecnología, la globalización, la diversidad y las transformaciones del mundo laboral.

Tema 2: El proceso de la gestión del talento humano.

Exploración de las etapas clave del proceso de gestión del talento: planificación del capital humano, análisis y diseño de puestos, atracción e incorporación del talento. Se abordan estrategias para identificar perfiles idóneos y llevar a cabo procesos efectivos de reclutamiento y selección, alineados con los objetivos organizacionales.





Tema 3: Desarrollo y evaluación de los colaboradores.

Estudio de los procesos orientados al crecimiento profesional del talento humano: inducción, ubicación, capacitación y desarrollo de competencias. Se analiza la planificación de carrera y vida laboral, así como los sistemas de evaluación del desempeño como herramientas para la mejora continua y la toma de decisiones en la gestión del talento.

Tema 4: Gestión del conocimiento.

Estudio de la gestión del conocimiento como eje estratégico en las organizaciones. Se analiza la administración del conocimiento corporativo, el capital intelectual y el rol de las organizaciones como entornos de aprendizaje continuo. Se vincula la gestión del conocimiento con el desarrollo de competencias clave para la innovación y la sostenibilidad.

Tema 5: Gestión de la retribución.

Análisis de los sistemas de compensación como herramientas para motivar y retener al talento. Se estudian distintos tipos de incentivos económicos y no económicos, así como su impacto en el desempeño, la satisfacción laboral y la cultura organizacional.

Tema 6: Gestión de la diversidad.

Análisis del concepto de diversidad en el entorno organizacional y sus implicaciones en la gestión del talento. Se abordan los retos asociados a la inclusión de personas con diferentes características culturales, generacionales, de género y capacidades, así como estrategias para promover entornos laborales equitativos y respetuosos.

Tema 7: Cultura organizacional y gestión de las relaciones internas.

Estudio de la cultura organizacional y su influencia en las relaciones laborales. Se abordan las dinámicas de interacción entre colaboradores, la gestión efectiva de conflictos y sus posibles resultados, como parte fundamental para mantener un clima organizacional saludable y productivo.

Tema 8: Gestión internacional del talento humano.

Análisis de la gestión del talento en contextos globales. Se examina la administración del talento humano en entornos multiculturales y los desafíos asociados, incluyendo la movilidad internacional, la adaptación cultural y la alineación de prácticas de gestión con estrategias corporativas globales.





V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El curso se desarrollará bajo los siguientes aspectos metodológicos:

- a) Las clases se desarrollarán en un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva, promoviendo el trabajo en equipo, con un plano de igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación, garantizando el diálogo y la libre expresión de ideas y opiniones.
- b) El curso seguirá un enfoque constructivista, donde la persona docente será un facilitador que orienta la reflexión, el aprendizaje significativo y el trabajo tanto individual como colaborativo. Para ello, el enfoque del rol docente será proporcionar una introducción guiada de cada temática por medio de la cual la población estudiantil obtendrá una base sólida del tema y promoverá que los estudiantes interactúen, discutan y apliquen lo aprendido, por medio de preguntas generadoras, actividades individuales y grupales.
- c) El personal docente utilizará estrategias didácticas sincrónicas y asincrónicas¹ para fomentar la participación activa del estudiantado. A su vez, el estudiantado deberá prepararse con lecturas, material asignado e investigaciones propias para participar activamente en el curso y enriquecer el aprendizaje.
- d) Se evaluará la participación activa del estudiantado, tanto individual como grupal, desarrollando el análisis crítico, la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo en equipos diversos y multidisciplinarios.
- e) El curso se impartirá según la modalidad establecida en el programa y utilizará la plataforma institucional Mediación Virtual como medio oficial para materiales, comunicaciones y evaluaciones. Se podrán emplear plataformas complementarias para facilitar la interacción entre la persona docente y el estudiando, durante el horario de lecciones y la atención de consultas, sin reemplazar la plataforma oficial. El estudiantado deberá procurar un ambiente adecuado para su aprendizaje.
- f) Se incluirán lecturas en inglés como estrategia para ayudar al estudiantado a mejorar la comprensión del idioma, sin embargo las discusiones y evaluaciones se realizarán en español para adaptarse a los distintos niveles lingüísticos.
- g) Las clases virtuales sincrónicas pueden grabarse opcionalmente, en cuyo caso la persona docente lo informará para que el estudiantado decidan si activan su audio y video.

¹ La Resolución VD-11489-2020 establece que "...el docente podrá utilizar estrategias de carácter sincrónico, mediante la convergencia espacial y temporal de las personas participantes del curso; o bien, de carácter asincrónico, cuando la interacción de las personas participantes está marcada por la divergencia espaciotemporal."





- h) A través de los componentes de la evaluación, en lo que resulte pertinente, se integrarán aspectos sobre ética, responsabilidad social y emprendimiento, además de la aplicación de los valores y competencias referidos en la descripción del curso.

Objetivos de los aspectos metodológicos

- Fomentar el aprendizaje colaborativo.
- Comprender y aplicar los conceptos teóricos clave.
- Fortalecer las competencias de trabajo en equipo y comunicación.
- 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

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

VI 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 social y el trabajo en equipo. La evaluación incluirá los siguientes componentes individuales y grupales, considerando el desempeño en actividades sincrónicas y asincrónicas, con el objetivo de fortalecer las habilidades necesarias para la gestión y liderazgo en entornos organizacionales.





RUBRO	PORCENTAJE	TEMAS
1. Participación: a. Trabajo individual b. Trabajo colaborativo	15% 15%	1 al 9
2. Actividad de Cátedra	5%	7
3. Ejercicio "Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización"	30%	1 al 9
1 Ejercicio "Entrevista por competencias"	15%	2
2 Comprobación analítica de conocimientos.	20%	1 al 9
TOTAL	100%	

- ✓ La evaluación del curso considerará la capacidad de análisis, síntesis y aplicación gerencial de los contenidos.
- ✓ No se repetirán actividades evaluativas salvo casos justificados conforme el Art. 24 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.
- ✓ Es obligatorio el uso correcto de citas y referencias en formato APA; su omisión implicará una deducción del 50% en la calificación del trabajo.

1. Participación.

Se espera una participación del estudiantado, contribuyendo a la construcción del conocimiento mediante preguntas, aportes teóricos y ejemplos aplicados. Para ello, deberán leer el material de la clase por anticipado y se desarrollarán diversas actividades sincrónicas y asincrónicas, tanto individuales como grupales, con intervenciones orales o escritas según corresponda.

1.a. Trabajo Individual.

La participación activa va más allá de la asistencia; implica realizar aportes fundamentados, formular consultas y cumplir con actividades individuales. Se podrán emplear diversas estrategias didácticas, como foros, chats o reportes, para documentar la participación. Se





evaluará la participación observada a lo largo del ciclo lectivo con base en la siguiente rúbrica de evaluación:

Rúbrica de Evaluación de Trabajo Individual Rúbrica Aplicada por la Persona Docente				
Criterio	En menos del 25% de las actividades	Del 25% al 50% de las actividades	Del 51% al 75% de las actividades	Del 76% al 100% las 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 a 7,5 puntos	De 8 a 10 puntos

Los foros se evaluarán conforme la siguiente rúbrica:

Rúbrica de Evaluación Foro			
Criterios a evaluar	2,5 puntos Acorde con lo solicitado	1,25 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1- Realiza la intervención principal solicitada de Manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.			
2- Realiza la intervención adicional solicitada de manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.			
3- Evita ser redundante, más bien es conciso y utiliza un lenguaje preciso, claro, oportuno y respetuoso, acorde con el contexto del foro.			
4- Hace un uso correcto de la gramática y la ortografía			

1.b. Trabajo Colaborativo.





Se promoverá la reflexión, la creatividad y el trabajo colaborativo en equipos mediante diversas estrategias presenciales, sincrónicas o asincrónicas. Estas podrán incluir análisis de casos, lecturas, videos, mapas conceptuales, foros, entre otros recursos. Los grupos pueden ser conformados y rotados según criterio de la persona docente.

Al finalizar cada actividad grupal, el equipo deberá entregar el trabajo en la plataforma Mediación Virtual según las indicaciones recibidas, junto con la evaluación de participación individual. La calificación final se asignará proporcionalmente, según la siguiente rúbrica aplicada por el grupo a cada integrante:

Rúbrica de Evaluación de Trabajo Colaborativo Se aplica una por estudiante			
Criterios para evaluar	2 puntos Cumple	1 punto Cumple parcialment e	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 el desarrollo de la asignación.			

2. Actividad de Cátedra.

Se llevará a cabo un conversatorio con personas expertas en el campo de la gestión del talento humano. La persona docente confirmará día y hora con al menos 5 días hábiles de anticipación. Esta actividad permitirá al estudiantado conocer experiencias reales, reflexionar sobre los desafíos actuales del área y vincular la teoría con la práctica profesional. Además de la participación del estudiante en el conversatorio por medio de sus preguntas y aportes, deberá presentar un reporte de los aprendizajes obtenidos de la actividad.

La grabación de la actividad se facilitará para la elaboración del reporte sobre los, únicamente a las personas estudiantes que demuestren documentalmente casos justificados conforme lo establecido en el Art. 24 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.





3. Ejercicio “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”.

En equipos de máximo cinco integrantes, la población estudiantil aplicará los principales conceptos del curso a una organización (con o sin fines de lucro) que tenga como mínimo 10 colaboradores y al menos un año de operar, con el objetivo principal de vincular la teoría de la gestión del talento humano con la realidad organizacional. A través de una investigación estructurada y guiada por preguntas orientadoras, el estudiantado deberá analizar prácticas reales en una organización, compararlas con los principios teóricos vistos en el curso y proponer mejoras o estrategias alineadas con buenas prácticas. Cada ejercicio aborda un componente específico del proceso de gestión del talento, desde la identificación de la organización hasta aspectos como la planificación, diseño de puestos, atracción, selección, inducción y capacitación e incentivos.

Bajo la orientación del personal docente y una guía por escrito de la Cátedra, los ejercicios permiten desarrollar habilidades investigativas, de análisis crítico, trabajo en equipo y aplicación práctica del conocimiento. Se realizarán 3 entregas según el contenido establecido en la guía, en las fechas indicadas en el cronograma del curso. La calificación obtenida se asignará proporcionalmente, según la rúbrica aplicada por el grupo para evaluar la participación de cada integrante. Se utilizará la misma rúbrica establecida en el punto 2 Trabajo Colaborativo.

4. Ejercicio Entrevista por Competencias.

Este ejercicio tiene como objetivo aplicar la metodología de la entrevista por competencias para evaluar candidatos en un proceso de selección, promoviendo la comprensión práctica del proceso de selección por competencias, el pensamiento analítico, la capacidad de diseño de instrumentos de evaluación y la toma de decisiones basadas en evidencia.

De acuerdo con la estrategia indicada por la persona docente y las indicaciones por escrito brindadas en la guía de la Cátedra, se realizará una entrevista por competencias donde cada estudiante asumirá el rol de persona entrevistada y de persona entrevistadora. Todas las personas estudiantes deberán preparar por anticipado su Currículum Vitae, así como una matriz de evaluación y una guía de preguntas para valorar las habilidades clave requeridas en un puesto específico.

5. Comprobación Analítica de Conocimientos.

Se aplicará una prueba analítica individual de manera presencial, que permitirá valorar la comprensión teórica y la capacidad de aplicar los principales conceptos del curso. La prueba incluirá preguntas de análisis, relación de contenidos y aplicación práctica, enfocadas en los temas desarrollados a lo largo del programa según la estrategia de evaluación indicada en el documento correspondiente.





VII. CRONOGRAMA

Semana	Tema y Actividades	Materiales
Semana 1 11 al 16 de agosto	Tema 1. El Contexto de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación del programa del curso. ✓ Presentación y discusión de la temática: elementos esenciales del capital humano. ✓ Conformación de equipos para el trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 1. Elementos esenciales del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)
Semana 2 18 al 23 de agosto	Tema 1. El Contexto de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: desafíos del entorno para la gestión del talento Humano. Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: planeación de capital humano. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 2. Desafíos del entorno. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 3. Planeación del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ <i>Guiding the people transformation: The role of HR in lean management.</i> McKinsey & Company.
Semana 3 25 al 30 de agosto	Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: análisis y diseño de puestos.	✓ Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias. (Werther,





	✓ Trabajo individual y/o colaborativo ✓ Entrega 1 del trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”: Identificación de la organización y generalidades de la gestión del talento humano	Davis y Guzmán, 2019). ✓ Guía de cátedra “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización.
Semana 4 1 al 6 de septiembre	Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: atracción del talento. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 5. Atracción del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)
Semana 5 8 al 13 de septiembre	Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: identificación del talento y selección de personal y la entrevista de selección. ✓ Actividad Entrevista por competencias	✓ Cap. 6. Identificación del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Guía de Cátedra “Preparación para la Entrevista por Competencias”
Semana 6 15 al 20 de septiembre	Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores. ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: inducción, ubicación y separación. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)
Semana 7 22 al 27 de septiembre	Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores. ✓ Presentación y discusión de la temática: capacitación y desarrollo del talento humano y de sus competencias. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 8. Capacitación y desarrollo. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)





Semana 8 29 de setiembre al 4 de octubre	Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores. ✓ Presentación y discusión de la temática: planeación de la carrera profesional, plan de vida y evaluación del desempeño. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 9. Planeación de la carrera profesional, plan de vida. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 10. Evaluación del desempeño. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)
Semana 9 6 al 11 de octubre	Tema 4. Gestión del Conocimiento. ✓ Presentación y discusión de la: administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 16. Conocimiento corporativo y organizaciones de aprendizaje (Chiavenato, 2015) ✓ ¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino 2015) ✓ Cap. 16. Administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje.
Semana 10 13 al 18 de octubre	Tema 5. Gestión de la Retribución. ✓ Presentación y discusión de la temática: sistemas de incentivos y la retribución no económica. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 12. Sistemas de Compensación (Werther, Davis y Guzmán, 2019).
Semana 11 20 al 25 de octubre	Tema 6. Gestión de la Diversidad. ✓ Presentación y discusión de la temática: la gestión de la diversidad en las organizaciones. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo. ✓ Entrega 2 trabajo "Evaluación	✓ Capítulo 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural (Jones y George, 2019). ✓ Guía de cátedra del





	Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”: Diagnóstico de la Gestión.	trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización
Semana 12 27 octubre al 1 de noviembre	✓ Actividad de Cátedra. ✓ Entrega del reporte de la actividad de cátedra.	
Semana 13 3 al 8 de noviembre	Tema 7. Cultura Organizacional y Gestión de las Relaciones Internas. ✓ Presentación y discusión de la temática: cultura organizacional, relaciones con los colaboradores y la administración del conflicto. ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. (Chiavenato, 2015). ✓ Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional (Werther, Davis y Guzmán, 2019).
Semana 14 10 al 15 de noviembre	Tema 8. Gestión Internacional del Capital Humano. ✓ Presentación y discusión de la temática: gestión internacional del capital humano ✓ Trabajo individual y/o colaborativo.	✓ Cap. 17. Gestión Internacional de capital humano (Werther, Davis y Guzmán, 2019).
Semana 15 17 al 22 de noviembre	Comprobación analítica de conocimientos	
Semana 16 24 al 29 de noviembre	✓ Entrega 3. Trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”: Versión Final del Diagnóstico, Conclusiones y Recomendaciones.	✓ Guía de cátedra del trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización





	✓ Exposición de las conclusiones y recomendaciones del trabajo “Evaluación Aplicada de la Gestión del Talento Humano en una Organización”.	
Semana 17 1 al 6 de diciembre	Examen de ampliación presencial	

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2015), Administración de recursos humanos. 10ª edición, McGraw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional. 3ª edición, McGraw Hill, México.
- David A. Garvin, Amy C. Edmondson y Francesca Gino. ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review.
- Frackleton, E., Girbig, R., Jacquemont, D., & Singh, A. J. (2014). *Guiding the people transformation: The role of HR in lean management*. McKinsey & Company.
- Gareth R. Jones y Jennifer M. (2019). Administración Contemporánea. 10ª edición, McGraw-Hill, México.
- Gabarro, J.; Ahill, L. Gestión de Rendimiento. Harvard Business School.
- George; Werther; William, Davis; Keith (2019). Administración de Capital Humano. 8ª edición McGraw-Hill, México

IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DOCENTES

Docente	Correo
MBA. Marta Molina Lobo	marta.molina@ucr.ac.cr
Lic. Karol Sánchez Mora	karol.sanchezmora@ucr.ac.cr
MBA. Alina Granados Vega	alina.granados@ucr.ac.cr
Lic. Gustavo Elías Neira	gustavo.elias@ucr.ac.cr
Lic. Jorge Luis González	jorgeluis.gonzalez@ucr.ac.cr
MBA. Shirley Gómez Leiva	shirley.gomez@ucr.ac.cr
Msc. Enos Brown	enos.brown@ucr.ac.cr
Lic. Vivian Murillo Méndez	vivian.murillomendez@ucr.ac.cr





ANEXO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES
SEGÚN MODALIDAD DEL CURSO

Semana	Sedes Rodrigo Facio y Pacífico Bimodal	Sede Occidente Bajo Virtual	Sedes Guanacaste, Caribe y Paraíso Presencial
Semana 1 11 al 16 de agosto	Presencial	Presencial	Presencial
Semana 2 18 al 23 de agosto	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 3 25 al 30 de agosto	Presencial	Virtual	Presencial
Semana 4 1 al 6 de setiembre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 5 8 al 13 de setiembre	Presencial	Presencial	Presencial
Semana 6 15 al 20 de setiembre	Virtual	Virtual	Presencial
Semana 7 22 al 27 de setiembre	Presencial	Presencial	Presencial
Semana 8 29 de setiembre al 4 de octubre	Virtual	Virtual	Presencial





Semana 9 6 al 11 de octubre	Presencial	Presencial	Presencial
Semana 10 13 al 18 de octubre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 11 20 al 25 de octubre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 12 27 octubre al 1 de noviembre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 13 3 al 8 de noviembre	Presencial	Virtual	Presencial
Semana 14 10 al 15 de noviembre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 15 17 al 22 de noviembre	Presencial	Presencial	Presencial
Semana 16 24 al 29 de noviembre	Virtual	Presencial	Presencial
Semana 17 1 al 6 de diciembre	Presencial	Presencial	Presencial

El porcentaje de sesiones virtuales y presenciales se distribuyó conforme la Resolución VD-11502-2020.

