



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 2021**

**DATOS DEL CURSO**

**Carrera(s):** Dirección de Empresas

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

**Requisitos:** DN 0202

**Correquisitos** No hay

**Créditos** 3

<b>Horas de teoría:</b>	3 horas	<b>Horas de laboratorio:</b>	N/A	<b>Horas de práctica:</b>	N/A
-------------------------	---------	------------------------------	-----	---------------------------	-----

N/A: No aplica

**PROFESORES DEL CURSO**

GR	Docente	Horario	Aula	Horario de Atención*
<b>SEDE RODRIGO FACIO</b>				
901	Karol Sánchez Mora	K y J 13:00 - 15:50	Entorno Virtual	K 10:00 - 11:30

\* 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.

**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 para una administración proactiva y profesional del talento humano, 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. Concientizar acerca del rol de la gestión del talento humano en el contexto competitivo empresarial.
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. Conocer distintas maneras de compensar el desempeño de los colaboradores.
11. Reconocer la importancia de construir relaciones personales con los colaboradores y saber administrar el conflicto.
12. Estudiar acerca de la diversidad y su gestión en las organizaciones.

### IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

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

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

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

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

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

- Inducción, ubicación y separación.
- Capacitación y desarrollo.
- Talento humano y competencias
- 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
- Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias

#### Tema 5. Gestión de la retribución.

- Diferentes sistemas de incentivos
- La retribución no económica



**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.

## 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.
- El curso se desarrollará bajo un proceso de enseñanza aprendizaje bajo el enfoque constructivista donde el docente actuará como un facilitador del proceso de aprendizaje del estudiantado, en procura de motivar y orientar los procesos de reflexión personal, fomentar el aprendizaje colaborativo y fortalecer el trabajo en equipo en el desarrollo de proyectos de aplicación.
- Se incentivará tanto la participación individual como grupal donde se desarrolle el análisis crítico y las habilidades de comunicación verbal, escrita y el trabajo colaborativo. Además, se busca que en los grupos exista diversidad de género y que en la medida de lo posible sean multidisciplinarios. Se busca desarrollar habilidades investigativas, de análisis, de comunicación asertiva entre estudiantes, negociación y búsqueda de fuentes confiables y recientes.
- Como parte de las estrategias didácticas a utilizar en el curso, se hará uso del análisis de casos como 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 realizarán foros como parte de los espacios dedicados a tratar un tema de interés, a la luz de argumentos, puntos de vista y ejemplos, donde cada estudiante se refiere con sus propias palabras al tema en discusión.
- El curso se impartirá bajo la modalidad virtual, mediante el uso de la plataforma institucional "Mediación Virtual". Dicha plataforma constituye el entorno oficial del curso para poner a disposición de los estudiantes los materiales (lecturas, videos, entre otros), realizar foros virtuales, recibir tareas, trabajos individuales y grupales, exámenes y para realizar los comunicados formales del curso. De manera complementaria puede utilizarse alguna otra plataforma virtual para facilitar la interacción del profesor y los estudiantes durante el horario de lecciones y de atención de consultas. Dichas plataformas no sustituyen total ni parcialmente el uso de la plataforma oficial.

- f. Es posible realizar la grabación de las clases virtuales sincrónicas en formatos de audio y video, en cuyo caso el profesor(a) lo indicará en cada sesión, con la finalidad de que los estudiantes decidan si desean o no ingresar a la sesión con su audio y video.
- 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**

- 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 profesor-estudiante 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.

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 emprendimiento. También se tomará en consideración la aplicación de los valores y competencias referidos en la descripción del curso.

**VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Rubro	Porcentaje
1. Participación en el curso	30%
1.1. Participación individual	15%
1.2. Participación grupal	15%
2. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME ficticia	30%
3. Estudio de casos (2)	20%
4. Foros de discusión	10%
5. Examen	10%
<b>NOTA</b>	<b>100%</b>

La población estudiantil con una nota 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.

## 1. Participación en el curso: 30%

El docente contará con diversas estrategias didácticas de carácter sincrónico y asincrónico<sup>1</sup>, para lograr involucrar al estudiante en la construcción del proceso de aprendizaje. Dichas estrategias implican que los estudiantes se preparen con la lectura y análisis del material indicado en el programa del curso y con material adicional asignado por el profesor y que investigue por su propia cuenta (videos, notas técnicas, lecturas, entre otros), que le permitan participar activamente y enriquecer la lección.

Se tomará en consideración la participación individual y grupal:

### 1.a. Participación individual: 15%:

Dentro de este rubro se tomará en consideración la participación individual por parte del estudiante a lo largo del curso. Corresponde al grado de involucramiento observado a lo largo del ciclo lectivo. Se espera que el estudiante participe de manera activa, lo cual quiere decir que contribuya al enriquecimiento del curso mediante la elaboración de preguntas pertinentes, el compartir diversos puntos de vista, ejemplos de aplicación u opiniones debidamente fundamentados con la teoría objeto de estudio y relacionados con la temática en discusión. Las contribuciones del estudiante pueden ser verbales o por escrito y pueden realizarse de manera tanto sincrónica como asincrónica, de acuerdo con el tipo de actividades solicitadas por el profesor(a).

La participación individual se evaluará de acuerdo con el desempeño del estudiante observado a lo largo del ciclo lectivo con base en la siguiente rúbrica de evaluación:

Rúbrica de Evaluación Participación Individual (Sincrónica y asincrónica)			
Criterios a evaluar	2,5 puntos Acorde con lo solicitado	1,25 puntos Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1. Participa en las actividades individuales sincrónicas y asincrónicas.			
2. Evidencia preparación con el esquema de lecturas y demás materiales del curso, mediante preguntas pertinentes relacionadas con el tema objeto de la discusión, comentarios y opiniones técnicamente fundamentados por la teoría del objeto de estudio del curso.			
3. Realiza contribuciones que enriquecen el curso como por ejemplo aporte de material adicional, aportes verbales sobre puntos de vista de otros autores a los indicados en la bibliografía del curso, casos y ejemplos concretos de aplicación de la materia, entre otros.			
4. Sus intervenciones demuestran interés y respeto por el punto de vista de sus pares y del profesor(a).			
<b>Total</b>			

### 1.b. Participación grupal 15%:

Se estimulará la reflexión, la creatividad y el trabajo colaborativo en equipos de trabajo de máximo cinco estudiantes, mediante diversas estrategias que se podrán implementar tanto de manera sincrónica como asincrónica, como por ejemplo: preguntas de análisis, discusión de lecturas y videos, identificación de conceptos claves, realización de mapas conceptuales, entre otros. En este rubro de la nota también se evalúa la participación en equipo demostrada durante los ejercicios de aplicación de la gestión del talento

<sup>1</sup> Según la Resolución VD-11489-2020, "...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 espacio-temporal."

humano en una PYME ficticia (punto 2 del programa) y en los trabajos grupales cortos (punto 3 del programa)

Los equipos de trabajo (excepto los ejercicios de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME ficticia y en el Estudio de Casos) serán conformados por el profesor(a) de manera aleatoria y se rotarán en cada sesión de trabajo. Los trabajos grupales asincrónicos no deberán sobrepasar las 2 páginas de extensión.

Al final de cada actividad grupal, el equipo debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual, con el contenido solicitado por el profesor(a). Este documento debe incluir la siguiente evaluación grupal para cada uno de los integrantes del equipo:

Rúbrica de Evaluación Participación Grupal (Sincrónica y asincrónica)			
Criterios a evaluar	2 puntos Acorde con lo solicitado	1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
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.			
<b>Total</b>			

## 2. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME ficticia: 30%

En grupos de máximo 5 estudiantes los cuales se mantendrán para la elaboración del ejercicio durante todo el curso, en las semanas indicadas en el cronograma, los estudiantes aplicarán los principales conceptos del tema que corresponde, a una pequeña o mediana empresa (PYME) ficticia.

El trabajo se inicia con la orientación del profesor(a) en el horario de la respectiva sesión sincrónica. En las fechas que se indiquen cada equipo entregará en la plataforma de Mediación Virtual los documentos requeridos, de acuerdo con las indicaciones del profesor(a). Son cinco ejercicios en total, para un valor de 6% cada uno.

Al final de cada ejercicio, el grupo deberá entregar además, un documento con la evaluación de la participación de los miembros del equipo, con base en la rúbrica que se detalló en el ítem 1.b. del programa.

## 3. Estudios de Caso Grupales: 20%

En grupos de máximo 5 estudiantes, los cuales se mantendrán para los dos estudios de caso grupales, en la semana establecida en el cronograma, se deben realizar los siguientes trabajos con un valor de 10% cada uno:

### 3.a. Análisis y resolución del caso General Electric:

Se darán instrucciones específicas para la resolución del caso basado en la gestión del talento humano en la empresa General Electric. Debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y discutir la resolución del caso en la sesión sincrónica indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

### **3.b. Análisis y resolución del caso Circo del Sol:**

Se darán instrucciones específicas para la resolución del caso basado en la gestión del talento humano del Circo del Sol. Debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y discutir la resolución del caso en la sesión sincrónica indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

### **4. Foros de Discusión: 10%**

Se realizará dos foros de discusión, uno sobre Inteligencia Emocional y uno sobre Gestión de la Diversidad (5% cada uno), bajo la dirección del personal docente en la plataforma virtual, cada uno en la fecha indicada en el cronograma.

En cada foro se solicitará al menos: una intervención principal y una réplica sobre alguna intervención de alguno de sus compañeros. Dichas intervenciones deben ser de carácter argumentativo, por lo que no es suficiente un “estoy de acuerdo o en desacuerdo”.

Cada foro se evaluará con base en la siguiente rúbrica:

<b>Rúbrica de Evaluación Foro</b>			
<b>Criterios a evaluar</b>	<b>2,5 puntos Acorde con lo solicitado</b>	<b>1,25 puntos Parcialmente acorde con lo solicitado</b>	<b>0 puntos No cumple con lo solicitado</b>
1. Realiza la intervención principal solicitada, de manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.			
2. Realiza la intervención adicional (réplica a un compañero) 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			
<b>Total</b>			

### **5. Examen: 10%**

Se realizará un examen con una duración máxima de 90 minutos en la fecha establecida en el cronograma. Consiste en una prueba sobre el nivel de comprensión analítica de los contenidos del curso. El examen se debe entregar en la plataforma Mediación Virtual. Se aplica el examen de reposición únicamente en casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria.

**No se repetirá el examen a excepción de casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria según el artículo 24 del Reglamento Académico.**



## VII. CRONOGRAMA

Nº SESIÓN	SEMANA	TEMA/LECTURAS/ACTIVIDADES
<b>Tema 1. El contexto de la gestión del talento Humano</b>		
1	Del 03 al 08 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión del programa del curso</b></p> <p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elementos esenciales del capital humano.</li> <li>Desafíos del entorno</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 1. Elementos esenciales del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>Cap. 2. Desafíos del entorno. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>Estudio sobre tendencias globales de talento (Mercer, 2018)</li> <li>Gestión estratégica de los recursos humanos: un síntesis teórica (Ordiz y Avella, 2002)</li> <li>Workforce of the future, the competing forces shaping 2030 (pwc, 2018)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en la PYME ficticia (Integración de los equipos de trabajo)</li> </ul>
<b>Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano</b>		
2	Del 03 al 08 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de la temática de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación del talento humano</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 3. Planeación del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul>
3	Del 10 al 15 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de la temática de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis y diseño de puestos</li> <li>Perfil de puestos</li> <li>Identificación de competencias</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 4. Análisis y diseño de puestos. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 1:</b> Propuesta del plan de gestión del talento humano para la PYME.</li> </ul>
4	Del 10 al 15 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atracción de talento</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 5. Atracción de talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p>





		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO GRUPAL 1:</b> Investigar ¿cómo reclutar, comunicarse e interactuar con los potenciales candidatos por medio de redes (LinkedIn y Twitter)?</li> </ul>
5	Del 17 al 22 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del talento y selección de personal</li> <li>• Entrevistas de selección</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 6. Identificación del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Conducting In-Depth Interviews (Boyce y Neale, 2006)</li> <li>• Accomplishment stories (Hecht, 2016)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO INDIVIDUAL 1:</b> Elaborar el curriculum.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 2:</b> Propuesta de análisis de los puestos para la PYME.</li> </ul>
6	Del 17 al 22 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión internacional del capital humano</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 17. Gestión internacional del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO GRUPAL 2:</b> Juego de roles sobre entrevistas de selección.</li> </ul>
<b>Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores</b>		
7	Del 24 al 29 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción, ubicación y separación de personal</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. Werther, Davis y Keith</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO GRUPAL 2:</b> Análisis del caso del Expatriado.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 3:</b> Propuesta para atracción e identificación del talento humano en la PYME.</li> </ul>
8	Del 24 al 29 de enero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de la temática de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación y Desarrollo</li> <li>• Talento humano y competencias</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 8. Capacitación y desarrollo. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Cap. 1. Talento Humano y Competencias. (Alles, 2005)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO INDIVIDUAL 2:</b> Investigue sobre la gamificación, como estrategia de gestión del talento humano.</li> </ul>





9	Del 31 de enero al 05 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación de la carrera profesional</li> <li>Plan de vida</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 9. Planeación de la carrera profesional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>TRABAJO ASINCRÓNICO INDIVIDUAL 3:</b> Plan de vida.</li> <li><b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 4:</b> Propuesta del plan de inducción y del plan de capacitación para la PYME.</li> </ul>
10	Del 31 de enero al 05 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de la temática de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 10. Evaluación del desempeño. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>Gestión del rendimiento. (Gabarro y Ahill, 2002)</li> <li>Getting 360-Degree Feedback Right. (Peiperl, 2001)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ESTUDIO DE CASO 1:</b> Circo del Sol</li> </ul>
<b>Tema 4. Gestión del Conocimiento</b>		
11	Del 07 al 12 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Administración del Conocimiento Corporativo</li> <li>Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje</li> <li>Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 16. Conocimiento Corporativo y organizaciones de aprendizaje. (Chiavenato, 2015)</li> <li>Cap. 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. (Alles, 2005)</li> <li>¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino, 2008)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ESTUDIO DE CASO 2:</b> General Electric</li> </ul>
<b>Tema 5. Gestión de la Retribución</b>		
12	Del 07 al 12 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diferentes sistemas de incentivos</li> <li>La retribución no económica</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 12. Sistemas de compensaciones (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>TRABAJO ASINCRÓNICO GRUPAL 4:</b> Investigue sobre el salario emocional, según las tareas que se quieren incentivar en las</li> </ul>





		<p>organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO ASINCRÓNICO INDIVIDUAL 4:</b> Entrevista sobre remuneraciones.</li> </ul>
<b>Tema 6. Gestión de las Relaciones Internas</b>		
13	Del 14 al 19 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Relaciones con los colaboradores</li> <li>• Administración de conflictos</li> <li>• Resultados del conflicto</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. (Chiavenato, 2015)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 5:</b> Propuesta del sistema de incentivos que se relacione con la estrategia de evaluación de desempeño de los colaboradores de la PYME.</li> </ul>
<b>Tema 7. Inteligencia Emocional</b>		
14	Del 14 al 19 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de inteligencia emocional</li> <li>• Autoconciencia y auto regulación</li> <li>• Habilidades sociales y empatía</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primera parte: Más allá de la pericia [pág. 17 – 31] (Goleman, 2008)</li> <li>• Segunda parte: Autodominio [pág. 71 -137]. (Goleman, 2008)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FORO DE DISCUSIÓN 1:</b> Inteligencia Emocional en las organizaciones (ASINCRÓNICO)</li> </ul>
<b>Tema 8. Gestión de la Diversidad</b>		
15	Del 21 al 26 de febrero, 2022	<p><b>Presentación y discusión de los temas de la semana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la diversidad?</li> <li>• Retos en la gestión de la diversidad de los empleados</li> <li>• La diversidad en las organizaciones</li> <li>• Mejorar la gestión de la diversidad</li> </ul> <p><b>Lecturas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. (Jones y George, 2019)</li> <li>• Estrategias organizativas en la atención a la diversidad (Gairín, 1998)</li> <li>• Women Matter. Gender diversity, a corporate performance drive. (McKinsey&amp;Company, 2007)</li> </ul> <p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FORO DE DISCUSIÓN 2:</b> Gestión de la Diversidad. (ASINCRÓNICO)</li> </ul>





16	Del 21 al 26 de febrero, 2022	<b>EXAMEN</b>
17	Del 28 de febrero al 05 de marzo, 2022	Examen de reposición Entrega y revisión de promedios
18	Del 28 de febrero al 05 de marzo, 2022	Examen de ampliación

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica, Argentina.
- Boyce, C. y Neale, P. (2006). Conducting In-Depth Interviews.
- Chiavenato, I. (2014) Comportamiento Organizacional. 3ª edición. McGraw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2015), Administración de recursos humanos. 10ª edición, McGraw Hill, México.
- Gabarro, J y Ahill, L. Gestión de Rendimiento. Harvard Business Review.
- Gairín, J. Estrategias organizativas en la atención de la diversidad.
- Garvin, D., Edmondson, A. y Gino, F. (2008) ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review.
- Goleman, D. (2008). Inteligencia emocional en la empresa. 2ª edición. Grupo Zeta.
- Hecht, L. (2016) Accomplishment stories.
- Jones, G. y George, J. (2019). Administración Contemporánea. 10ª edición, McGraw-Hill, México.
- McKinsey & Company (2007) Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver
- Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento.
- Ordiz, M. y Avella, L. (2002) Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: una síntesis teórica. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.
- Peiperl, M. (2001). Getting 360-Degree Feedback Right. Harvard Business Review.
- pwc (2018) Workforce of the future, the competing forces shaping 2030.
- Werther, G., Davis, K. y Guzmán, P. (2019), Administración del Capital Humano. 8ª edición, Mc Graw Hill, México.

## IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PROFESOR

GR	Docente	Correo
<b>SEDE RODRIGO FACIO</b>		
901	Karol Sánchez Mora	karol.sanchezmora@ucr.ac.cr

